



# **NEXT ONE** Human Capital Management

---

Was macht eine erfolgreiche HR-IT-Strategie aus?



**Der Fachkräftemangel hat tiefgreifende Auswirkungen auf den Personalbereich und das ganze Unternehmen. Um im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende erfolgreich zu sein, sind Digitalisierung und strategische Lösungen im Personalmanagement unerlässlich. Eine zukunftsorientierte HR-IT-Strategie vereint hierfür HR-Cloud-Lösungen, effiziente Prozesse und Datenexzellenz.**

Schätzungen des Instituts der deutschen Wirtschaft zufolge fehlen in Deutschland bereits 600.000 Fachkräfte. Der Fachkräftemangel verändert dabei die Erwartungen von Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen gegenüber Arbeitgebern gleichermaßen. Die moderne Personalabteilung ist hauptverantwortlich dafür, wie das Unternehmen in den „Moments that Matter“ vom ersten Kontaktpunkt, hin zu der Bewerbung über den kompletten Employee Lifecycle bis zum Austritt aus dem Unternehmen wahrgenommen wird. Um diesem komplexen Geflecht an Erlebnissen in allen beruflichen, kreativen und emotionalen Facetten gerecht zu werden, wird heute von Human Capital Management gesprochen.

Doch ebenso ändern sich die Erwartungen der Unternehmen gegenüber zukünftigen Mitarbeitenden. Es geht bei der Personalgewinnung nicht mehr allein um fachliches Know-how, sondern auch um die Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen und auch der Fit zur eigenen Unternehmenskultur ist von wachsender Bedeutung.

HR muss dabei eng mit der Geschäftsleitung zusammenarbeiten und mit den Unternehmenszielen im Blick, innovative Ansätze entwickeln, um mit der Personalstrategie die Unternehmensstrategie zu unterstützen. Daher sind gerade auch im Personalwesen die Möglichkeiten der digitalen Transformation gefragt: Systeme, Prozesse und die zugrundeliegende Organisation müssen im Sinne einer zukunftsorientierten HR-IT-Strategie neu gedacht werden, um die Spitzenposition im „Race for Talents“ zu behaupten.



## HR-IT Strategie: Der Cloud gehört die Zukunft

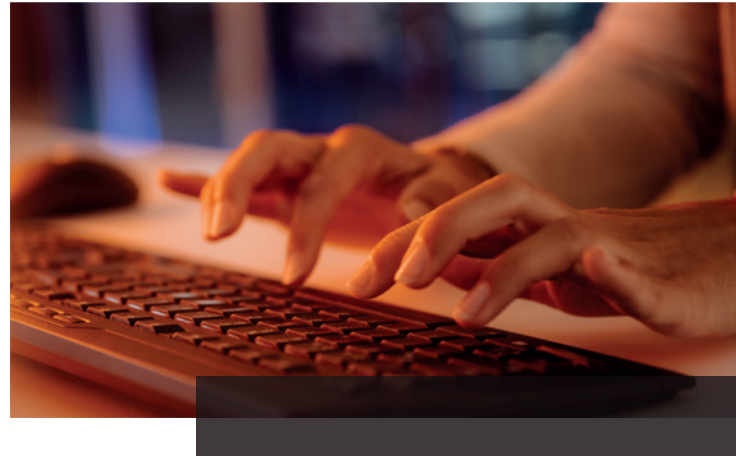
Eine zukunftssichere HR-IT-Strategie ist nicht statisch, sondern entwickelt sich kontinuierlich weiter. Effiziente und wirksame HR-Prozesse sind gleichermaßen nötig, wie die Fähigkeit, sich strategisch schnell ausrichten und neue Technologien wie KI einsetzen zu können. HR befindet sich in einem ständigen Spagat zwischen Agilität und Stabilität.

Diesem Prinzip kommen insbesondere Cloud-Lösungen nach, ein Paradebeispiel hierfür ist SAP SuccessFactors. Diese bieten zahlreiche Vorteile, wie flexible Erweiterungen des Funktionsumfangs und sind im Falle von Wachstum und globaler Expansion problemlos skalierbar, da keine eigene IT-Infrastruktur erforderlich ist. Die Innovationszyklen sind zudem kürzer und Updates können unkompliziert aktiviert und implementiert werden. Cloud-Lösungen gehören die Zukunft: auch wenn SAP die On-Premise Alternative SAP HCM for S/4HANA (H4S4) noch bis 2040 anbietet, Neuigkeiten und Innovationen sind allein dem Cloud-Flaggschiff SAP SuccessFactors vorbehalten.

Aktuell herrschen bei vielen Unternehmen noch Inselösungen für die diversen HR-Funktionen vor, mit heterogenen Prozessen und uneinheitlichen Daten. Eine ganzheitliche HR-IT-Strategie sollte darauf abzielen, die verschiedenen Systeme z. B. für Entgeltabrechnung, Stammdatenmanagement, Talentmanagement, sowie Zeit-, An- und Abwesenheitsmanagement in einer Plattform zu integrieren. Dadurch können systemübergreifend durchgängige und skalierbare Prozesse ermöglicht werden. Mitarbeitende wiederum finden alle Funktionen an einem Ort und profitieren von einer nahtlosen Employee Experience, während Personaler sich nicht in vielen heterogenen Tools zurechtfinden müssen.



Software-as-a-Service-Lösungen wie SAP Success-Factors erfordern im Vergleich zur On-Premise Welt allerdings auch ein Umdenken. Es muss nahe an den Best Practices und Standards des Anbieters gearbeitet werden, was Anforderungen an die Umgestaltung von Prozessen und das Change-Management stellt. Auch die technische Implementierung kann eine Herausforderung darstellen. Speziell in gewachsenen heterogenen Systemlandschaften gilt es die verschiedenen Bereitstellungsoptionen zu beachten, mit unterschiedlicher Gewichtung von On-Premise- und Cloud-Bestandteilen.



## Vorteile der Digitalisierung nutzen

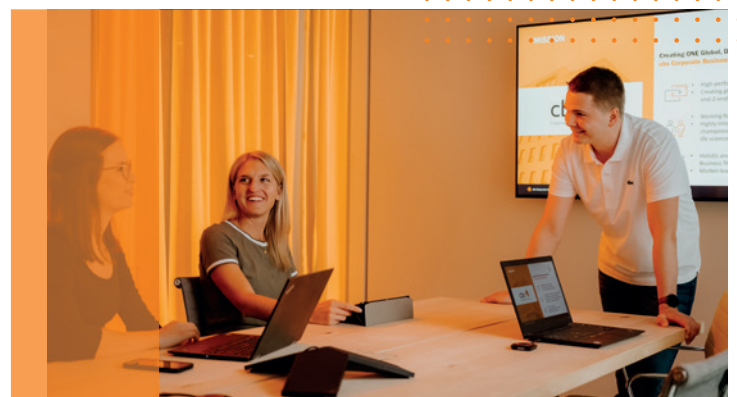
Das Rekrutieren, Weiterentwickeln und langfristige Begeistern von Mitarbeitenden ist entscheidend für den Unternehmenserfolg. Daher ist es wichtig, die operative und strategische Arbeit im HR-Bereich durch digitale Lösungen zu unterstützen und den administrativen Aufwand zu reduzieren. Effizienz wird vor allem durch die Digitalisierung, Harmonisierung und Standardisierung von Prozessen geschaffen werden. Dabei sollte auch die Automatisierung von wiederkehrenden HR-Prozessen in den Fokus gerückt werden. Ein praktisches Beispiel wäre ein systeminternes Notification-Prinzip, das über eingehende Bewerbungen auf der HR-Plattform informiert, statt Bewerberdaten und Dokumente manuell per E-Mail zu versenden. Effizienz und Nutzerfreundlichkeit stehen dabei keineswegs im Widerspruch: Werden Arbeitsabläufe optimiert und Fehlerquellen eliminiert, kommt das auch direkt der Candidate Experience zugute, da der Bewerbungsprozess einwandfrei und effizient abläuft.

Genauso können Employee & Manager Self-Services (ESS/MSS) Lösungen und auch innovative Schlüsseltechnologien wie KI entscheidend zu einer erfolgreichen Personalarbeit beitragen. So kann generative KI bereits auf Basis von definierten Parametern Stellenausschreibungen anfertigen oder Bewerbungen filtern, was Recruiter und Hiring Manager entlastet. Chatbots wiederum beantworten selbständig simple Fragen ohne Zeitverzug.

## Daten: Herausforderungen und Potentiale

Eine zukunftsorientierte HR-Strategie richtet zudem ein besonderes Augenmerk auf Daten. Zum einen müssen Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, um Vertraulichkeit und Integrität von Daten zu gewährleisten. Zudem stellen Medienbrüche und doppelte Datenpflege eine Herausforderung dar, weil On-Premise und Cloud-Lösungen meist nebeneinander existieren. Zum anderen bieten Daten ungeheures Potential: Durch die Nutzung von Business Intelligence (BI) und Data Analytics lassen sich entscheidende Erkenntnisse gewinnen, die bei der Personalplanung, Talententwicklung und Entscheidungsfindung unterstützen. Mit der Integration moderner Technologien und die Fokussierung auf eine datenbasierte Entscheidungsfindung kann HR die strategische Rolle im Unternehmen noch besser ausfüllen und den Erfolg des Unternehmens nachhaltig unterstützen.

Wo stehen Sie mit Ihrer HR-IT-Strategie? Der Weg zu einem datenbasierten, effizienten und erfolgreichen Personalwesen ist herausfordernd, aber bewältigbar und lohnenswert. Wir entwickeln mit Ihnen gemeinsam eine passgenaue HR-IT-Strategie, damit Ihre HR-Ziele von Ihrer IT-Landschaft optimal unterstützt werden. Von der Strategieentwicklung, einer individuellen HR-IT-Roadmap bis hin zur Umsetzung und Implementierung können wir Sie auf der gesamten Reise unterstützen. Wir freuen uns auf Sie!



---

**cbs Corporate Business Solutions Unternehmensberatung GmbH**

The Materna Group Management Consultancy  
Rudolf-Diesel-Str. 9, 69115 Heidelberg, Germany

T +49 6221 3304-0  
contact@cbs-consulting.com  
www.cbs-consulting.com



**Autoren:**

Matthias Grün | Managing Director  
Jürgen Remmert | Consulting Director