



Autor  
**Michael Gottwald**

Geschäftsführender Gesellschafter  
SoftSelect GmbH

info@softselect.de

## Von Payroll bis Personalcontrolling Software-Anbieter erweitern ihre Systeme

Der Markt der Personalsoftware ist in Bewegung. Viele Anbieter ergänzen ihre Payroll-Systeme durch Komponenten für das proaktive HR-Management, zum Beispiel für Personalentwicklung oder -controlling. Die noch vor wenigen Jahren bestehende Trennung zwischen administrativer und dispositiver HR-Software löst sich allmählich auf. Doch nicht immer genügen die Lösungen den Anforderungen der Praxis, wie eine Studie des Hamburger Beratungsunternehmens SoftSelect zeigt.

An der regelmäßig aktualisierten Marktstudie „HR und Controlling“ nahmen im Jahre 2005 28 Anbieterunternehmen mit 33 Lösungen teil. Darunter waren deutsche und international ausgerichtete Hersteller von Human-Resources-Lösungen sowie Anbieter von ERP- und Rechnungswesen-Software mit HR-Modulen. Die Untersuchung basiert auf den Angaben der Unternehmen. Danach bieten die Produkte ein überwiegend hohes Funktionsniveau. Das größte Angebot besteht nach wie vor im administrativen Bereich, vor allem der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Weitere Schwerpunkte innerhalb der Personalverwaltung, wie zum Beispiel Personaleinsatzplanung oder Personalkosten-Management können die Anbieter nur bedingt durch Module abdecken. Vielfach offerieren sie dem IT-Entscheider für

diesen Bereich suboptimale Teillösungen oder über Schnittstellen angekoppelte Fremdsysteme von Partnerunternehmen.

Doch die Nachfrage der Unternehmen verändert sich. Die Beratungspraxis zeigt zwar, dass Personal in vielen mittelständischen Betrieben noch überwiegend als Kostenfaktor und weniger als Humankapital wahrgenommen wird. Die eingesetzten Systeme decken daher größtenteils administrative Prozesse wie Gehaltsabrechnungen oder Zeitwirtschaft ab und sind unzureichend auf ein proaktives Personalmanagement ausgerichtet. Oft fehlen Funktionen zur Unterstützung von Kernaufgaben in Personalplanung, -beschaffung, -entwicklung oder Personalkosten-Management und insbesondere im Controlling. Durch den hohen Marktdruck in Verbindung mit umfangreichen Personalaufwendungen steigt jedoch das Interesse der Firmen an umfassenderen Produkten für das Management und Controlling von Personalprozessen. Denn diese Lösungen können Personalverantwortliche unterstützen, ihre Kosten zu reduzieren.

Die Untersuchung zeigt allerdings Hürden für Unternehmen auf, die sich für Lösungen im Bereich Personalcontrolling interessieren. Zwar gaben 81,8 Prozent der Hersteller an, dass ihre Software Personalcontrolling

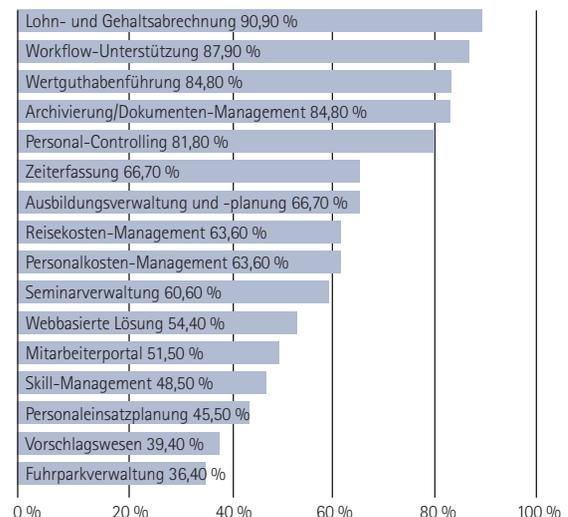
unterstützt. Die Überprüfung ergab jedoch bei vielen Systemen relativ große Defizite. Beispielsweise bilden nur 45,5 Prozent der Systeme qualitative Kennzahlen ab wie zum Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit, Motivationsgrad oder Führungsstil. Diese qualitativen Daten sind für das operative Personalmanagement von großer Bedeutung. Da der Datenaufwand für die Erhebung groß ist, scheuen aber gerade mittelständische Unternehmen häufig davor zurück. Eine weitere Umfrage von SoftSelects unter 150 Personalentscheidern zum Thema „HR-Effizienz im Mittelstand“ ergab im Jahr 2005, dass Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern überwiegend (zu 78,2 Prozent) quantitative Kennzahlen erheben.

Bislang nutzen nur die Hälfte der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern die Potenziale qualitativer Personalkennzahlensystemen. Organisationen, die ein solches System aufbauen wollen, benötigen die Bereitschaft aller Akteure zur Datenerhebung und -pflege. Vor allem das Management ist gefragt, proaktive HR-Systeme voranzubringen.

### WEBTIPP

[www.softselect.de](http://www.softselect.de)

### Funktionen der untersuchten Lösungen



Der Prozentwert gibt den Anteil der Systeme an, die den jeweiligen Bereich (zumindest teilweise) abdecken. Quelle: SoftSelect