

Personalmanagement

R. B. Bouncken, A. Köhn
Controlling von
Personalentwicklungs-
maßnahmen S. 28

K. Reinhardt
Modell des Integrativen
Kompetenzmanagements S. 32

C. Kunzmann, A. Schmidt
Kompetenzorientierte
Personalentwicklung S. 38

J. Fröming, N. Gronau
Berücksichtigung der
Geschäftsprozesse bei der
Personalplanung erzeugt
Wissenszuwachs S. 42

F. Huppertz
Auswahl und Einsatz-
möglichkeiten von
Bewerbermanagement-
systemen S. 46

Anwendungen in der Praxis

L. Pischke
Projekt- und Ressourcen-
Management durch
Enterprise Project
Management S. 58

M. Schönherr, N. Cordes
Strategien zur ERP-zentrierten
Systemintegration S. 61

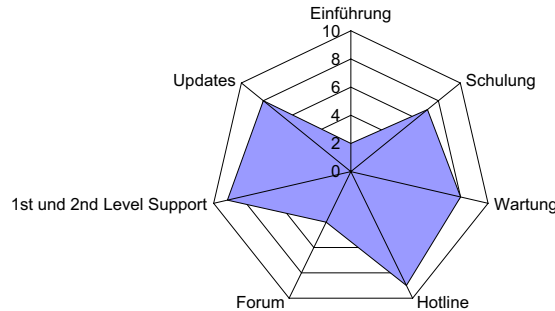
Marktübersicht

S. Eggert
Marktrecherche zu Funktionen
und Trends von Personal-
informationssystemen S. 49

Aktuelles

N. Gronau
Der Wettbewerb
„ERP-System des Jahres“ S. 22

Funktionen und Trends von Personalinformationssystemen



Veränderte Markt- und Unternehmenssituationen machen es notwendig das eigene Personalmanagement umzustrukturieren und effektiver zu gestalten. Dabei soll der Einsatz von Personalinformationssystemen

helfen, um auch die bisherige betriebliche Datenverarbeitung im Personalbereich wie z.B. die Lohn und Gehaltabrechnung mit neuen Aufgaben des Personalmanagements zu kombinieren. Am Center for Enterprise Research der Universität Potsdam wurde eine Marktrecherche zum Thema Personalinformationssysteme durchgeführt.

Bitte lesen Sie weiter ab S. 49

Kompetenzorientierte Personalentwicklung

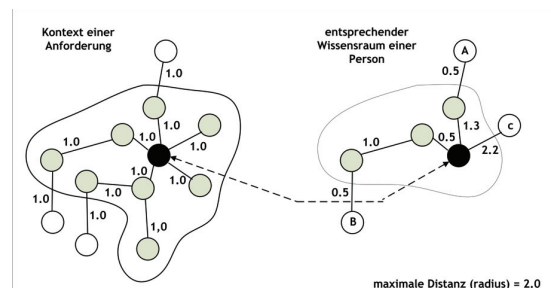
Personalentwicklung baut darauf auf, dass Lernprozesse gesteuert werden können und sollen. Doch klassische Konzeptionen geraten hier schnell an ihre Grenzen. Dies führt dazu, dass die in Unternehmen praktizierten Personalentwicklungsmaßnahmen wie standardisierte Präsenzs Schulungen, aber auch standardisierte E-Learning-Kurse, vielfach nicht mehr effizient sind. Ein Konzept für eine aufgewertete, kompetenzorientierte Personalentwicklung, das sich integriert und ganzheitlich um alle Aspekte des Lernens in Unternehmen kümmert, soll Abhilfe schaffen.

Bitte lesen Sie weiter ab S. 38



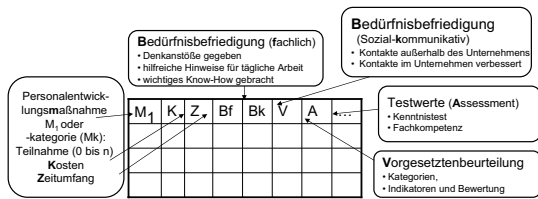
Wissensorientierte Zusammenstellung von Projektteams

Auf dem Weg zu einer Wissensgesellschaft ist abzusehen, dass Wissen der Schlüsselfaktor sein wird. Ein Aufgabenbereich der Personalplanung ist die projektbezogene Zusammenstellung von Teams, dem so genannten Staffing. Ziel des Staffings ist die Formierung einer temporären Arbeitsgruppe zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels. Wie erfolgt also die Zusammenstellung von Projektteams? Zeitliche und personelle Restriktionen werden dabei häufig berücksichtigt. Aber wie ist es mit wissen- und anforderungsorientierten Restriktionen? Und wie erfolgt eine Berücksichtigung der Geschäftsprozesse?



Bitte lesen Sie weiter ab S. 42

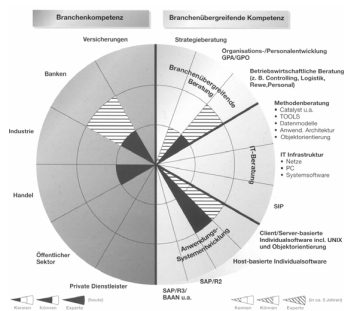
Controlling von Personalentwicklungsmaßnahmen



Der Personalbereich ist ein strategischer Wirtschaftsfaktor. Seine Qualität beeinflusst nachhaltig den Unternehmenserfolg, aber gerät zunehmend unter Kostendruck. Personal-

bereiche können zwar ihre Gesamtkosten genau beziffern, jedoch kaum ihren Output detailliert belegen und ihn verursachungsgerecht zuordnen. Die Mess- und Zuordnungsproblematik stellt sich insbesondere für die Personalentwicklung, weil Qualifikationen von Individuen besonders schwer zu evaluieren sind. Ein Modell, das sowohl Kennzahlen für den Input als auch den Output von Personalentwicklungsmaßnahmen umfasst, sowie Wirkungszusammenhänge berechenbar macht, ist erforderlich. Bitte lesen Sie weiter ab S. 28

Modell des integrativen Kompetenzmanagements

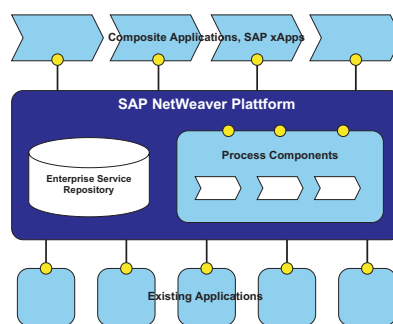


Das Modell des integrativen Kompetenzmanagements vereint Elemente verschiedener Kompetenzmanagement-Ansätze und überführt sie in einen praxisnahen Handlungsrahmen. Es kann sowohl zur Kontrolle und Entwicklung des Ist-Kompetenzbestandes als auch zur Festlegung von Sollkompetenzen verwendet werden. Das Verfahren enthält einen Beurteilungsrahmen für die Klassifikation und Selbsteinstufung von Kompetenzen sowie ein Vorgehensmodell

zur individuellen Einstufung und ein Implementierungsmodell für Organisationen. Das Modell bildet daher die Grundlage, für die Synchronisation von Individual- und Organisationskompetenz. Bitte lesen Sie weiter ab S. 32

ERP-getriebene Integrationsstrategien

Die Verwendung serviceorientierter Ansätze zur Umgestaltung von ERP-Systemarchitekturen öffnet die Systeme für eine Integration anderer Systeme in die ERP-Systeme. Damit wird zukünftig gewährleistet, dass im Kontext dominanter ERP-Systeme diese als Ausgangspunkt für eine zu definierende Integrationsstrategie in Frage kommen. Einige ERP-Anbieter sind in der Umsetzung einer serviceorientierten Systemarchitektur bereits vorangeschritten.



Bitte lesen Sie weiter ab S. 61

Anzeige

IPML - Ihr neutrales ERP-Beratungsunternehmen • ERP-Anbieter • Veranstaltungen • ERP-Systeme • Fachinformationen

Nutzen Sie unser Portal www.it-auswahl.de für einen strukturierten Überblick über den ERP-Markt www.it-auswahl.de

Success Stories

Durchgängige Prozesse im Personalmanagement integriert mit Zeitwirtschaft und ERP S. 14

Im Zeitalter des eBusiness angekommen: Ein in CANIAS ERP integrierter Variantenkonfigurator macht es möglich S. 15

ERP-Einführung bei einem mittelständischen Produktionsunternehmen: „super-elegant gelöst“ S. 16

Vielfalt erfolgreich im Griff: Roma plant Materialfluss mit Infor S. 18

Mission Hochverfügbarkeit S. 20

Produktreport

Neue Suchtechnologie macht CRM- und ERP-Anwender produktiver S. 9

Service

CEBIT 2007 – Messeführer S. 6

CEBIT 2007 – Standführer S. 13

Kolumne: Das „Spiel des Jahres“ oder Darf man heute noch Preise verleihen? S. 26

Das aktuelle Stichwort: Personalmanagement S. 27

Impressum S. 65

Anbieterverzeichnis S. 65

Titel: IFS Applications

Die nächste Ausgabe von ERP Management erscheint im Juni 2007