

# Abstract

## **Titel: Anforderungsanalyse an ein marktfähiges HRM-Modul**

**Kurzzusammenfassung:** Diese Arbeit hatte das Ziel einen allgemeingültigen Anforderungskatalog für ein HRM-Modul zu erstellen. Dafür wurden drei verschiedenen Sichtweisen beachtet: Inputs aus der Theorie durch aktuelle Literatur, Analyse der Angebote von bestehenden HRM-Softwarehersteller und Fachhinweise aus der Praxis durch Experteninterviews. Die Anforderungen wurden danach in die verschiedenen HRM-Bereiche kategorisiert, anhand des Kano-Modells gewichtet und mit einer Risikoeinschätzung versehen. Mithilfe dieses kompletten Anforderungskatalogs soll es einem Softwarehersteller möglich sein, ein marktfähiges HRM-Modul herzustellen.

**Verfasser/-in:** Tanja Hafner

**Herausgeber/-in:** **Hansruedi Tremp**

**Publikationsformat:**  BATH  
 MATH  
 Semesterarbeit  
 Forschungsbericht  
 Anderes

**Veröffentlichung (Jahr):** 2015

**Sprache:** Deutsch

**Zitation:** Hafner, T. (2015). *Anforderungsanalyse an ein marktfähiges HRM-Modul*. FHS St. Gallen, Hochschule für angewandte Wissenschaften.

**Schlagwörter (3-5 Tags):** Anforderungsanalyse, Requirements Engineering, Anforderungskatalog, Personalsoftware, HRM

## **Ausgangslage, Ziel, Vorgehen, Erkenntnisse, Literaturquellen**

### **Ausgangslage:**

Zu einem vollständigen Enterprise Resource-Planning-System (ERP) gehört je länger je mehr auch ein HRM-Modul dazu. Oft aber wird dieser Teil der Software von den ERP-Anbietern vernachlässigt und die Kunden greifen auf Alleinanbieter von HRM-Software zurück. Deshalb sollte mit dieser Arbeit herausgefunden werden, was ein gutes HRM-Modul ausmacht. ERP-Anbieter können dann aufgrund der eruierten Anforderungen evaluieren, was alles umgesetzt werden muss, um ein marktfähiges HRM-Modul anzubieten.

### **Ziel:**

Die Hauptzielsetzung der Arbeit war, alle fachlichen Anforderungen an ein HRM-Modul in einem Anforderungskatalog zusammenzutragen, diese zu gewichten und das Risiko bei einem Fehlverhalten einzuschätzen. Dadurch sollte ein allgemeingültiger Anforderungskatalog für alle Software-Anbieter von HRM-Modulen entstehen.

### **Vorgehen:**

Um einen groben Rahmen für die weitere Anforderungsanalyse abzustecken, wurde zuerst der Systemumfang eingegrenzt. Danach folgte die eigentliche Anforderungsanalyse durch Konsultierung von Fachliteratur, Analyse der Konkurrenzangebote und Experteninterviews mit HR-Fachkräften. Die Ergebnisse wurden anschliessend zu einem Anforderungskatalog zusammengefasst. Dieser wurde in verschiedene Themenbereiche kategorisiert, anhand der Wichtigkeit beurteilt und mit Kritikalitätsstufen wurde das Risiko bei einem Fehlverhalten eingeschätzt. Zum Schluss wurde noch eine konkrete Handlungsempfehlung für den Themengeber ausgearbeitet.

### **Erkenntnisse:**

Bei der Eingrenzung des Systemumfangs wurde die Grenze vom HRM-Modul festgelegt und aufgezeigt, welche anderen Systeme trotzdem einen Einfluss darauf haben. Es konnten direkte Schnittstellen und Einflüsse aus den folgenden Systemen eruiert werden: Lohnbuchhaltung, Jobportale, Personalinformationssystem und elektronisches Dossier.

Im ersten Teil der Anforderungsanalyse wurden durch die Konsultierung der Fachliteratur die Kernbereiche des HRM ausgemacht und auch bereits die ersten Hauptanforderungen eruiert. Folgende Bereiche wurden genauer analysiert: Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Personaltrennung und Personalservice.

Um die Anbieter von HRM-Modulen zu eruieren, wurden das Evaluationstool der TopSoft-Messe und die Website „IT-Matchmaker“ verwendet. Es sind nur Anbieter beachtet worden, welche ihren Kundenkreis in der Schweiz pflegen, die Software in Deutsch anbieten und welche mind. die Bereiche Personalbeschaffung, -beurteilung und -entwicklung abdecken. Die Analyse ergab folgende Softwarehersteller: HR4YOU, Infoniqa, P&I, rexx, Sage, SAP, Soreco und Umantis. Danach wurden diese Unternehmen auf ihr Softwareangebot im HRM-Bereich untersucht. Die Ergebnisse flossen wiederum in den Anforderungskatalog ein.

Aus den Interviews mit den Personalfachkräften können folgende Kernaussagen zusammengefasst werden:

#### **Allgemeine Erkenntnisse:**

- Benutzerfreundlichkeit ist essentiell
- hoher Automatisierungsgrad ist für Grossunternehmen wichtig
- HRM-Software ist als Komplettpaket gewünscht
- alle Bereiche der HRM-Software müssen zusammenspielen
- System muss zuverlässig / fehlerfrei sein
- Vertraulichkeit der Daten ist zentral

#### **Erkenntnisse zu HRM-Prozessen:**

- Wichtigkeit der HRM-Prozesse unterscheiden sich aufgrund der Branche und Unternehmensgrösse, oft genannt wurden jedoch die Personalbeschaffung, Personalbeurteilung und Personalentwicklung
- Personalbeschaffung läuft meist idealtypisch ab
- Personalbeurteilung erfolgt überall regelmässig, der Ablauf ist jedoch verschieden
- Personalentwicklung wird sehr unterschiedlich gehandhabt
- regelmässig wiederholen sich die folgenden Prozesse: Personalbeschaffung, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Ein- und Austrittsprozesse, monatliche Statistiken und Stammdatenmutationen

#### **Gründe für oder gegen Softwareeinsatz:**

- Gründe für HRM-Software gibt es viele, oftmals geht es aber um die allgemeine Arbeitserleichterung, die durch die Automatisierung erreicht werden kann
- Entscheidung gegen HRM-Software wurde oft nicht bewusst gefallen, zudem ist es meist bei kleinen Unternehmen auch nicht lohnenswert

**Vor- und Nachteile von HRM-Software:** Trotz einigen ausschlaggebenden Nachteilen, wie der hohe Zeitaufwand für die Datenpflege oder die Flexibilitätseinschränkung aufgrund der standardisierten Prozesse, überwiegen klar die Vorteile. Dort wurden hauptsächlich die Effizienzsteigerung, die höhere Datenqualität und der bessere Überblick genannt.

#### **Prozessabdeckung HRM-Software:**

- aktuelle Prozessabdeckung von HRM-Software unterscheidet sich je nach Unternehmen, im Bereich Personalbeschaffung ist sie jedoch schon weit verbreitet
- Ausbau der Softwareunterstützung wird allgemein gewünscht, genannt wurden hauptsächlich die Personalbeschaffung und ESS/MSS, aber auch in der Personalentwicklung und Personalbeurteilung liegt Potenzial
- Grenzen der Softwareabdeckung gibt es auf der persönlichen Ebene, die Software kann zwar Unterstützung liefern, aber nie ein persönliches Gespräch ersetzen

#### **Funktionen innerhalb von HRM-Software:**

- in den Bereichen Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalbeurteilung und ESS/MSS wurden die meisten Funktionen gewünscht
- diverse Funktionen werden auch bereichsübergreifend gewünscht, wie zum Beispiel die Gestaltung von individuellen Prozessen bzw. Workflows
- Funktionen sollen auf das Nötige beschränkt werden, dafür soll mehr in Benutzerfreundlichkeit investiert werden

Mit der Analyse der drei Perspektiven – Literatur, Konkurrenz und Fachexperten – war der Grundstein der Anforderungsanalyse gelegt. Nun wurde der eigentliche Anforderungskatalog erarbeitet. Folgende Kategorien wurden dafür geschaffen:

- Allgemein (Anforderungen, welche über mehrere HRM-Bereiche benötigt werden)
- Personalbeschaffung
- Personaleinsatz
- Personalbeurteilung
- Personalentwicklung
- Personaltrennung
- Personalservice
- Schnittstellen
- Datenschutz (Security-Anforderungen, welche über alle Bereiche ihre Gültigkeit finden)

Der gesamte Anforderungskatalog inkl. Gewichtung und Risikoeinschätzung ist der Arbeit zu entnehmen.

Zum Schluss wurde dem Themengeber eine Etappierung der Umsetzung vorgeschlagen, da die vielen Anforderungen nicht alle auf einmal realisiert werden können. Die folgende Etappierung macht aufgrund der Wichtigkeit der verschiedenen Prozesse Sinn:

1. Personalbeschaffung
2. Personalservice
3. Personalentwicklung
4. Personalbeurteilung
5. Personaleinsatz und -trennung

#### **Literaturquellen:**

Rupp, C. & die SOPHISTen (2014). *Requirements-Engineering und -Management*. Aus der Praxis von klassisch bis agil. München: Carl Hanser Verlag.

Bröckermann, R. (2009). *Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.