

SOA: Business Agility für Human Resources

05.04.2007, 15:06 | IT, New Media & Software

Pressemitteilung von: *soalution*

Presseagentur: *leanpress, Rolf E. Sprengel*



(\"Invention\" by Eduardo Paolozzi), Foto: soalution, Rüdiger Ebach

BERLIN. HR-Bereiche sind das unternehmerisch-wirtschaftliche Herz jeder Unternehmung. Die Regeln und Voraussetzungen ändern sich hier schneller, als in vielen anderen Unternehmenszweigen. Das Human Capital Management und eine fortschrittliche Internetnutzung für die Personalarbeit sind Beispiele solcher, extrem sensibler Bereiche. Gerade bei webbasierten Einstellungsverfahren liegt Deutschland weit hinter dem internationalen Standard, was die Mitarbeitersuche unnötig zeitraubend und kostenaufwändig werden lässt. soalution wird dies ändern.

(\"Invention\" by Eduardo Paolozzi)

Für Vergrößerung bitte Bild anklicken! Foto: soalution, Rüdiger Ebach

Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital und ein entscheidender Erfolgsfaktor jedes Unternehmens. Gerade in der schnelllebigen Wissensgesellschaft von heute müssen Unternehmen in der Lage sein, das Potenzial und die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu optimieren, um sich im globalen Wettbewerb langfristig zu behaupten. Es ist elementar zu wissen, an welchen Stellschrauben gedreht werden muss, um vorhandenes Humankapital zu optimieren.

Mit der Saarbrücker Formel existiert ein personal- und betriebswirtschaftlich umfassendes Instrument, mit dem nicht nur den Wert des Humankapitals gemessen werden kann, sondern gleichzeitig die relevanten Werthebel exakt definiert sind. Damit können dann gezielt Maßnahmen eingeleitet werden, um Humankapital zu optimieren. Die Formel wurde als Teil eines umfassenden Personalmanagementansatzes in einem Netzwerk aus Experten messtheoretisch standardisiert und bietet hohe Transparenz. Die Implementierung der Saarbrücker Formel erfolgt über eine webbasierte Softwarelösung, die anwenderfreundlich gestaltet und durch soalution als SOA-Expert auf jede personalwirtschaftliche Standardsoftware ausgerichtet, sowie in jedes Aufgabenumfeld eingebracht werden kann. Und das schnell und kostengünstig.

Während in einem Fall Personalbeauftragte versuchen, der Fülle an Bewerbungen Herr zu werden, wird sich andernorts über einen zu mäßigen Rücklauf gewundert. In beiden Fällen werden mitunterer nicht die geeigneten Kandidaten

gefunden. Dabei könnten Online-Tests, IT-basierte Telefon- und Video-Interviews sowie die Erstellung eines interaktiven Talentpools, der kontinuierlich aktualisiert wird, effiziente Werkzeuge bei der Personalsuche sein.

Eine weitere, berechnete Forderung aus HR-Abteilungen ist die Integration modernster Lohn- und Gehaltsabrechnungen, die dem öffentlichen Druck durch den Gesetzgeber standhalten. Zudem herrscht ein ständiger Zugzwang gemäß dem Motto: Finde bestgeeignete Mitarbeiter und qualifizierte dieselben unter hohem Kosten- und Zeitdruck. Eine flexible Anpassung an neue Gegebenheiten ist hier unverzichtbar. CIOs müssen sich diesen Herausforderungen tagtäglich stellen und sind deshalb auf der Suche nach geeigneten Technologien, die all diese Voraussetzungen sicher erfüllen. Zusätzlich müssen sie mit den getätigten Investitionen und Anlagegütern zur Gewinnverbesserung beitragen. Die Unternehmensleitung und die HR-Abteilungen erwarten, dass sich die Informationsverarbeitung stetig modernisiert und rationalisiert, um den notwendigen Vorsprung vor den Mitbewerbern zu erreichen, auszubauen und zu erhalten. Aber CIOs können es sich nicht leisten, alles umzuwerfen und vorhandene Systeme zu ersetzen, um dieses Ziel zu erreichen. Gleichzeitig müssen sie ebenfalls die „Total cost of ownership“ (TCO) senken, um so das Gesamtunternehmen zu unterstützen. Die HR-Abteilung fordert hingegen eine IT-Infrastruktur, die Geschäftsflexibilität zusammen mit maximaler Kosteneffektivität ermöglicht.

So wird zwangsläufig nicht nach mehr Technologie gesucht, sondern CIOs halten vermehrt Ausschau nach einer neuen IT-Architektur, die bestehende Komponenten wirkungsvoller einsetzen kann, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Die gute Nachricht ist, dass diese Architektur bereits existiert und sich im Laufe des letzten Jahrzehnts ständig weiter entwickelt hat: Service Orientierte Architektur (SOA). Diese Lösung erfüllt die Anforderungen heutiger HR-Abteilungen in der ganzen Tragweite.

SOA stellt Unternehmen zudem eine Möglichkeit zur Verfügung, die wahre Natur der IT-Infrastruktur, der Anwendungen und Prozesse nochmals aus dem Blickwinkel des Geschäftszwecks neu zu überdenken. Im Unterschied zu Modellen, die sich auf die Entwicklung von individuellen und isolierten Anwendungen konzentrierten, ermöglicht SOA mit dem Konzept wieder verwendbarer Dienste die Interoperabilität von unabhängigen und komplexen Anwendungen. Die Anwendungen werden agiler, leichter zu integrieren und sind besser befähigt, sich ändernde Geschäftsanforderungen flexibel zu unterstützen. SOA bietet dazu eine höhere Produktivität der SW-Entwicklung sowie größere Flexibilität bei gleichzeitiger Kostenreduzierung, weil vorher entwickelte Dienste einfach wieder verwendet werden können und auf diese Weise die Entwicklung neuer Anwendungen unterstützen.

Im Unterschied zu früheren Methoden können unter SOA neue Anwendungen inkrementell und dezentralisiert integriert werden. Die traditionelle zentralistische, serverbasierende Methode erforderte bedeutende Investitionen in neue Hardware und Software, um neue Anforderungen zu realisieren. Dies steht im direkten Widerspruch dessen, was CIOs heute brauchen. Die sternförmige Topologie eines zentralistischen Ansatzes würde zudem schwierig und teuer, wenn es darum geht, die IT-Infrastruktur skalierbar werden zu lassen und gleichzeitig die Performance-Levels einzuhalten, wenn neue Anwendungen hinzugefügt werden.

In einem Unternehmen, in dem Störungen der Kernsysteme Verluste von Tausenden, ja Millionen Euro verursachen können, ist ein Schema alles „abreißen und neu aufbauen“ nicht durchführbar. Demzufolge waren Integrationsprojekte, die auf zentralisierten Ansätzen beruhten gleichbedeutend mit immensen Kosten und einer Architektur, die ganz einfach zu starr war, um Business Agility und IT-Entwicklung zu unterstützen. SOA beseitigt viele dieser Hürden stellt ein technisches Umfeld zur Verfügung, in dem die Kapazitäten der IT an den Unternehmenszielen ausgerichtet sind. Das Rennen ist eröffnet, neue HR-Dienstleistungen und neue Wege der Kollaboration im Unternehmen zu beschreiten. Beispiele hierfür sind Lösungen in Richtung online Employee – Selfservice, Gehaltsabrechnung online, Änderung persönlicher Daten, Handel mit Stockoptions, Urlaubsanträge, Reisekostenabrechnung, oder digitaler Personalakte vom Arbeitsplatz oder privaten Laptop aus. Für HR-Abteilungen, die mit SOA arbeiten ist dies leicht zu bewerkstelligen. Soalution bietet hier die Kombination verschiedener renommierter Hersteller und leistungsfähige Integratoren für Ihre Service Orientierte Architektur.

Internetseiten zum Thema:

<http://www.soalution.eu>

Presse-Downloads:

<http://www.leanpress.de/Presstexte/soalution1.htm>

<http://www.leanpress.de/download003.htm>

http://www.leanpress.de/i_presse.htm

http://www.leanpress.de/i_pressearchiv.htm

<http://www.leanpress.de/pressefaecher.htm>

<http://www.leanpress.de/>

Schlüsselbegriffe zum Thema:

SOA, serviceorientierte Architektur, HR, Human Resources, Business Agility, Employee – Selfservice, Gehaltsabrechnung online, Personalbeauftragte, Personalwesen, Human Capital Management, HCM, HR-Abteilungen, HR-Prozesse, HR-BPO-Services, Informationsverarbeitung, IT-Infrastruktur, Integratoren, Payroll, Integrationspartner, Outsourcing, CIO, CEO, CFO;

Portrait

Kurzportrait:

soalution ist serviceorientierte Architektur (SOA) zur Schaffung einer exzellenten Verbindung von Human Ressource (HR)-Systemen im gesamten Unternehmen. Durch die gelungene Kombination renommierter SOA-Hersteller mit weltweit erfahrenen sowie leistungsfähigen Integrationspartnern, ist soalution einer der flexibelsten Anbieter für serviceorientierte Lösungen im Markt. soalution schafft den Mehrwert aus SOA, den moderne Unternehmen heute brauchen.

soalution ist der Lösungspartner für Ihr SOA!

News-ID: 129138 • Views: 2001 (Stand: 31.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/129138/SOA-Business-Agility-fuer-Human-Resources.html>