

Liebe Leserin, lieber Leser



Survival of the fittest - nur intelligente Unternehmen überleben. Es mag zwar vermessen klingen, das Darwin'sche Evolutionsmodell auch auf Unternehmen anwenden zu wollen, aber ganz so abwägig ist dies nicht. Auch in der Welt der Wirtschaft geht es darum, sich schnell an verändernde Rahmenbedingungen anzupassen.

Die Grundlagen dafür sind klar: grösstmögliche Transparenz, aussagefähige Kennzahlen und lückenlose Informationen. Unternehmen stellen sich heute allerorten die Frage, wie ist unsere Organisation diesbezüglich aufgestellt?

Mit dem sogenannten Information Evolution Model (IEM) stellen wir Ihnen auf S. 14 eine Methode vor, die es Unternehmen ermöglicht, ihren Einsatz von Informationsressourcen objektiv zu bewerten und eine „Roadmap“ zu entwickeln. Ergänzend erläutert dazu der Beitrag auf S. 22 die technologischen Grundlagen einer integrierten Data-Warehouse-Architektur.

Ausserdem stellen wir Ihnen wiederum ausgewählte Projekte aus den verschiedensten Ländern und Branchen vor, die aufzeigen, wie moderne Organisationen mit Hilfe von Business Intelligence mehr Transparenz für sie wichtigen Bereichen schaffen konnten. So z. B. die Bank of America in ihrem Kampf gegen Geldwäsche (S. 21) oder der Pharmakonzern Sanofi bei der Entwicklung neuer Medikamente (S. 20).

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Gabriele Dobenecker
Marketing Director
SAS Institute AG

Zukunftsprognosen im Personal

Die Mitarbeiter stellen einen bedeutender Erfolgsfaktor dar. Unternehmen sollten also in sinnvolle Instrumente investieren, um dies zu untermauern.

Was wäre, wenn Sie die Geschäftsführung substanziell bei der Gestaltung von Umstrukturierungen unterstützen können – z. B. bei Mergers & Acquisitions oder Reorganisationen? Wenn es Ihnen gelingt, bei der Nachfolgeplanung Stellen- und Mitarbeiterprofile optimal aufeinander abzustimmen – hinsichtlich Ausbildung, Fähigkeiten und Karrierezielen? Wenn Sie Ihre Leistungsträger an Ihr Unternehmen binden können – insbesondere wenn eine deutliche Verbesserung der wirtschaftlichen Situation sich abzeichnet? Wenn Sie jederzeit den derzeitigen Personalstand im Blick haben? Wenn Sie den künftigen Personalbedarf planen und ein effizientes Recruiting betreiben können? Schön wär's – aber auch möglich? Vorausschauendes Personalmanagement ist heute überlebensnotwendig, will man Wettbewerbsfähigkeit, Reaktionstempo und Innovationskraft eines Unternehmens erhalten und steigern. Denn schliesslich ist das Humankapital im Unternehmen ein herausragender Erfolgsfaktor – ohne Mitarbeiter keine Produktion, kein Handel, kein Service.

Neue Prognose-Modelle

Unternehmen haben sich immer schon mit den hohen Kosten und unangenehmen Wettbewerbsproblemen bei Personalwechsel auseinandersetzen müssen. Darüber hinaus zeichnen sich mittlerweile neue Herausforderungen ab, da die Generation der Babyboomer altersmässig aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet und die Wirtschaft langsam zu erholen scheint.

Durch Prognose-Modelle, wie sie z. B. mit SAS Human Capital Management zur Verfügung stehen, können Organisationen erkennen, welche Mitarbeiter am ehesten von sich aus ausscheiden werden. Sie bestimmt des weiteren, welche organisatorischen und allgemeinen Merkmale wie beispielsweise Gehalt, Bildungs- und Trainingsstand oder Beschäftigungsdauer zur Mitarbeiterfluktuation beitragen. Darüber hinaus führt sie eine Einstufung der Mitarbeiter aus und sie weist individuelle Wahrscheinlichkeiten zu, dass diese Mitarbeiter innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens das Unternehmen von sich aus verlassen werden.

Gezielte Personalhaltungs-Strategien

Dank solcher Einsichten können Unternehmen dann gezielte Personalhaltungs- und Nachfolgeplanungsstrategien umsetzen. Folglich können sie spezifische Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern, deren Fähigkeiten und Wissen für den Erfolg des Unternehmens von entscheidender Bedeutung sind, entsprechend halten und ihren Personalbestand zur Unterstützung der Unternehmensziele entsprechend anpassen.

Mit Lösungen für ein strategische Personalmanagement können Sie aussagekräftige, übergreifende Kennzahlen generieren, den Wertschöpfungsbeitrag von Human Resources messbar und somit transparent machen sowie schnell und einfach eine HR-bezogene Gesamtsicht auf das Unternehmen liefern.