



## Strategieorientiertes Personalmanagement

# Die Human Resources Balanced Scorecard von KPMG Consulting und SAS®

*Die Unternehmensfunktion Human Resources wandelt sich zu einem zunehmend strategischen und betriebswirtschaftlichen Faktor, denn der Erfolg eines Unternehmens hängt hochgradig vom zielgerichteten Management der Mitarbeiterpotenziale ab. Die Human Resources Balanced Scorecard (HR-BSC) hilft dabei, Wettbewerbsvorteile im strategieorientierten Personalmanagement zu sichern – unterstützt durch eine intelligente Informationsversorgung mit modernen Business Intelligence-Technologien.*

Damit das Human Capital-Management das Unternehmensergebnis positiv beeinflusst, wird es für das Personalmanagement der Zukunft wichtiger denn je, sich an der übergeordneten Strategie des Gesamtunternehmens auszurichten und die Leistungsfähigkeit des HR-Bereichs nachzuweisen.

Neben den traditionellen administrativen Aufgaben müssen Personalverantwortliche eine an den Unternehmenszielen ausgerichtete HR-Strategie entwickeln und daraus entsprechende Aktionen ableiten. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie erfordert ein jederzeit klares Bild bei den Mitarbeitern. Nur so können Trends vorzeitig erkannt und rechtzeitig die richtigen Maßnahmen ergriffen werden. Die Notwendigkeit, die richtigen Informationen den richtigen Personen zeitnah zur Verfügung zu stellen, wird dadurch im Personalmanagement zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

KPMG Consulting und SAS haben gemeinsam eine ausgereifte Lösung zur strategischen Entscheidungsunterstützung im Personalbereich entwickelt. Dabei hat KPMG Consulting die inhaltliche Entwicklung der Human Resources Balanced Scorecard eingebracht und diese in der von SAS bereitgestellten Business Intelligence-

Software abgebildet. Entstanden ist eine innovative HR-BSC, die den heutigen Anforderungen gerecht wird: Sie deckt den Informationsbedarf auf intelligente Weise und macht den Added Value von Human Resources für den Unternehmenserfolg messbar und kommunizierbar.

Der Einsatz einer Human Resources Balanced Scorecard erleichtert dem Personalmanagement die Ausrichtung des HR-Bereichs an der übergeordneten Gesamtstrategie.

Ausgehend von der Unternehmens- bzw. Bereichsstrategie werden strategische Ziele abgeleitet, deren Zielerreichungsgrad über Kennzahlen gemessen wird. Darüber hinaus wird die HR-Strategie durch deren Überführung in Aktionen konkretisiert.

Traditionelle Messgrößen vernachlässigen den Wertbeitrag der Mitarbeiter. Die Kennzahlen der HR-BSC hingegen beinhalten sowohl harte als auch weiche Faktoren, die die Funktion von Früh- und Spätindikatoren übernehmen. So kann der Grad der strategischen Zielerreichung durch eine zielkonforme Leistungsmessung errechen- und bewertbar gemacht werden. Damit ist der Umsetzungsgrad der Bereichsstrategie jederzeit transparent. Bei

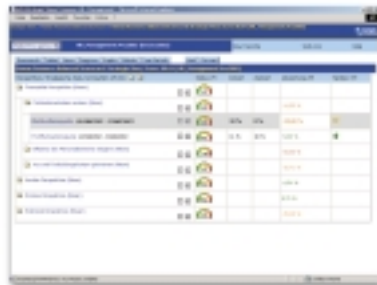


Abweichungen zwischen Soll- und Ist-Werten werden zur Erreichung der strategischen Ziele Aktionsprogramme initiiert.

Von besonderer Bedeutung für den Erfolg einer HR-BSC ist die Kommunikation der Strategieinhalte und deren Akzeptanz. Denn durch ein zielgerichtetes Engagement der betroffenen und beteiligten Mitarbeiter lässt sich die Strategie in die Tat umsetzen.

Die softwaretechnische Umsetzung einer Human Resources Balanced Scorecard erleichtert sowohl die Pflege, Aufbereitung, Datenvisualisierung und Informationen als auch die unternehmensweite Kommunikation der Strategieinhalte erheblich. Damit wird aus dem konzeptionellen Managementinstrument ein lebendiges Werkzeug zur Strategieumsetzung und Zielverfolgung.

SAS gewährleistet mit seiner über 25-jährigen Erfahrung im Datenmanagement und mehr als 50 Schnittstellen zu unterschiedlichsten Systemen, dass Informationen aus beliebigen Datenquellen – beispielsweise Datenbanken, ERP-Software oder Office-Anwendungen – extrahiert und anschließend automatisch in die HR-BSC-Lösung geladen werden. Diese homogene Datenbasis stellt sicher, dass alle Beteiligten über die gleiche Informations- und Argumentationsgrundlage verfügen.



**Auf einen Blick:  
Statusübersicht der HR-Scorecard**



**Historischer Verlauf der Fluktuationsquote**

Durch Visualisierung sämtlicher Inhalte schafft die SAS Anwendung Transparenz hinsichtlich der HR-Strategie. Langwierige Softwareimplementierungen für die HR-BSC entfallen, da unmittelbar nach dem methodischen Aufbau eine lauffähige Web-Anwendung zur Verfügung steht. Weiterhin sind umfangreiche Funktionen zur Förderung der strategierorientierten Kommunikation und zum Management von Aktivitäten integriert.

Die SAS Lösung zeichnet sich durch eine hohe Flexibilität aus. Als strategisches Feedback-System konzipiert, lassen sich jederzeit mühelos Anpassungen an den Inhalten der Strategie des Personalmanagements vornehmen.

Die gemeinsame Lösung von KPMG Consulting und SAS fördert die Einführung und Umsetzung einer HR-

Strategie. Sie kann messbar nachweisen, dass Personalmaßnahmen keine Kostentreiber, sondern wertschöpfende Investitionen sind: Ein strategieorientiertes Personalmanagement ist der Umsetzungshebel für die Verwirklichung der Unternehmensvision und hat erheblichen Einfluss auf den Unternehmenswert bzw. den Shareholder Value.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

SAS Deutschland  
 Telefon: 0 62 21/4 15-1 23  
 E-Mail: info@ger.sas.com  
 oder  
 KPMG Consulting AG  
 Katja Frommen-Pleterski  
 Senior Consultant  
 Telefon: 07 11/90 60-200  
 E-Mail: kfrommenpleterski@kpmg.com



SAS Institute GmbH  
 In der Neckarhelle 162  
 D-69118 Heidelberg  
 Tel: 06221/415-123  
 Fax: 06221/415-145

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

SAS World Headquarters  
 SAS Campus Drive  
 Cary, NC 27513 USA  
 Tel: (919) 677 8000  
 Fax: (919) 677 4444  
 Web: [www.sas.com](http://www.sas.com)

KPMG Consulting AG  
 Elektrastraße 6  
 81925 München  
 Telefon: 089/9282-0



SAS arbeitet im Rahmen der Human Resources Balanced Scorecard mit der KPMG Consulting AG zusammen.