

---

## Vorwort

Das seit geraumer Zeit durchaus wachsende Interesse an *Human Resource Intelligence und Analytics* (HRIA) kann aus angebots- und nachfrageseitigen Entwicklungen heraus erklärt werden: *Angebotsseitig* ist zunächst das kontinuierliche qualitative und quantitative Wachstum an Datenbeständen erwähnenswert, das inzwischen häufig unter dem „Big Data“-Begriff zusammengefasst wird. Korrespondierend mit dem Datenangebot hat sich auch das Angebot an einschlägigen Analysemethoden kontinuierlich ausgedehnt. Bildete in der Vergangenheit die schlichte Abfrage strukturierter HR-Datenbestände und die Ausgabe der Ergebnisse als HR-Reports das „Standardanalyseinstrumentarium“ des HR-Bereichs, wurde das Methodenangebot um intelligente Algorithmen für strukturierte und unstrukturierte HR-Daten erheblich erweitert, was inzwischen auch im HR-Bereich verbreitet mit Begriffen wie „Data Mining“ oder „Predictive Analytics“ zusammengefasst wird. Schließlich wurde drittens auch das Angebot an Systemen, die die Zusammenführung und Haltung solcher Datenbestände und deren Analyse mit intelligenten Analysemethoden ermöglichen, kontinuierlich ausgeweitet und es existiert inzwischen ein wachsender Markt an HR-spezifischen Intelligence- und Analytics-Anwendungen. *Nachfrageseitig* stehen viele HR-Bereiche zunehmend unter Druck einen spür- und belegbaren Beitrag zur unternehmerischen Wertschöpfung zu leisten. Diese Anforderung bedingt die HR-Strategien, Konzepte und Prozesse so zu gestalten, dass sie tatsächlich solche Beiträge erbringen und dass diese Beiträge nicht nur behauptet, sondern auch belegt werden können. Eine mögliche Maßnahme auf diesen Professionalisierungsdruck zu reagieren besteht darin, HR-Entscheidungen systematisch auf Basis relevanter Information zu treffen. Dies erlaubt es solche HR-Strategien, Konzepte und Prozesse zu etablieren, die sich an den tatsächlichen Erfordernissen ausrichten und die daher auch einen tatsächlichen nachweislichen Beitrag erbringen. Die Bereitstellung entsprechender Information bedingt allerdings die Etablierung eines zusätzlichen Aufgabenbereichs an der Schnittstelle von IT und HR, der zunehmend mit *HR Intelligence* oder *HR Analytics* bezeichnet wird. HR Analytics ist der engere Begriff, der sich auf Prozesse und Systeme der reinen Analyse beschränkt und damit auf den aus Sicht des HR-Bereichs besonders wichtigen Aspekt. HR Intelligence ist i. d. R. breiter angelegt und umfasst weitere, die Analyse vorbereitende und begleitende Prozesse der Datenbereitstellung und -speicherung, des Systembetriebs sowie damit korrespondierende zusätzliche Systeme. Die anwachsende praktische und wissenschaftliche

Literatur zum Thema empfindet die zunehmende Etablierung von HR Intelligence und Analytics als durchaus positiv und sieht darin einen „Wechsel zur Analyse“, der endlich auch im HR-Bereich Intuition („Bauchgefühl“) durch Information („Wissen“) ersetzt und dadurch zu fundierteren und besseren HR-Entscheidungen beiträgt. Entsprechend werden die HR-Bereiche der Unternehmen weit verbreitet bestärkt, einen solchen „Wechsel zur Analyse“ zu vollziehen und HR Intelligence und Analytics zu etablieren.

Aus diesem Grund beschäftigt sich der vorliegende Herausgeberband vertieft mit Human Resource Intelligence und Analytics und bietet eine umfassende Einführung jenseits anekdotischer Erfolgsgeschichten und allgemeiner Hinweise auf die Existenz umfangreicher Datenbestände und intelligenter Analysemethoden. Das Buch bietet damit Entscheidungsunterstützung mit Blick auf die grundsätzliche Frage nach der Eignung und Einführung der HRIA. Unternehmen, die sich dafür entschlossen haben, erhalten weiter systematische Information zur Ein- und Durchführung der HRIA. Dazu ist das Buch in vier grundsätzliche Teile strukturiert:

- Der erste Teil *Grundlagen der Human Resource Intelligence und Analytics* bietet zunächst breites und einführendes Grundlagenwissen. Dazu wird umfassend auf mögliche *Analysen der Human Resource Intelligence und Analytics* eingegangen, um so gegenwärtige Möglichkeiten der Informationsbereitstellung zu klären (Kap. 1). Im Anschluss werden die umfangreichen Aufgaben der Planung, der Bereitstellung, der Implementierung, des Betriebs und der Anwendung einschlägiger Technologien als *Prozesse der Human Resource Intelligence und Analytics* vertieft dargestellt (Kap. 2). Da die Realisierung eines HRIA-Projektes notwendigerweise den Einsatz einer u. U. breiteren Palette von Anwendungssystemen bedingt, führt das Kapitel *Systeme der Human Resource Intelligence und Analytics* in wesentliche Systemkategorien der HRIA ein (Kap. 3). Dass HRIA (auch) die Analyse von personenbezogenen Daten vorsieht, bedingt die Einschlägigkeit verschiedener datenschutzrechtlicher Regelungen, die in einem letzten Grundlagenkapitel *Human Resource Intelligence und Analytics – Datenschutzrechtliche Grenzziehungen* abgehandelt werden (Kap. 4).
- Aufbauend auf diesen Grundlagen stellt der zweite Teil mit dem Titel *Anbieter der Human Resource Intelligence und Analytics* spezifische Systeme und Dienstleistungen ausgewählter Anbieter der HRIA vor. Der Beitrag *ROC Deutschland GmbH – Personalcontrolling aus der Cloud* zeigt wie Human Resource Intelligence und Analytics als umfassender Service konzipiert und bereitgestellt werden kann (Kap. 5). Ein sich anschließendes Kapitel *Personalwirtschaftliches Reporting mit SAP Netweaver und Business Objects* stellt die verbreitet eingesetzte, umfassende HRIA-Lösung der SAP vor (Kap. 6). Schließlich wird im Beitrag *Zukunftsorientiertes Personalmanagement mit SAS als Garant wertorientierter Unternehmensführung* die spezifischen HRIA-Angebote und Lösungen des „Analytics-Spezialisten“ SAS vorgestellt (Kap. 7).
- Der dritte Teil *Erfahrungen mit Human Resource Intelligence und Analytics* gibt anschließend die Einsichten und Erfahrungen wieder, die renommierte Unternehmen bei der Implementierung und Anwendung von Human Resource Intelligence und Analytics

gemacht haben. Diesbezüglich berichtet ein erster Beitrag *HR Intelligence und Analytics für die Strategische Planung*, wie die strategische Personalplanung eines Versicherungskonzerns über Simulation und Simulationswerkzeuge realisiert wird (Kap. 8). Ein weiterer Beitrag, *BI im Personalmanagement bei Kromberg & Schubert*, berichtet insbesondere über die Herausforderungen und Lösungen einer global integrierten HR-Informationsversorgung eines international agierenden Automobilzulieferers (Kap. 9). Schließlich der Beitrag *HR Analytics bei F. Hoffman-La Roche Ltd.* die Ausführungen mit dem Erfahrungsbericht zur HRIA eines globalen Healthcare-Unternehmens ab (Kap. 10).

- Ein vierter und letzter Teil *Trends der Human Resource Intelligence und Analytics* geht in einem gleichnamigen Kapitel auf interessante technologische Entwicklungen ein, die identifiziert, kategorisiert und in ihren möglichen Auswirkungen auf die HRIA diskutiert werden (Kap. 11).

Damit wird der Themenbereich Human Resource Intelligence und Analytics aus den unterschiedlichen Perspektiven der Wissenschaft, der Anbieter und der Anwender durch jeweils einschlägige Spezialisten beleuchtet und ein umfassendes und facettenreiches Portfolio an Beiträgen zum Thema angeboten.

Unser Dank als Herausgeber gilt zunächst allen Autorinnen und Autoren, die ihre Beiträge oft zusätzlich zu ihrem umfangreichen Tagesgeschäft verfasst haben. Stefanie Brich vom Springer Gabler Verlag danken wir für die kompetente und engagierte Unterstützung und Begleitung des Veröffentlichungsprojektes. Christian Neu hat die Formatierung der Beiträge übernommen und zusammen mit Christian Gasper und Friedrich Röhrs für die Endkorrektur gesorgt. Wie bereits im Doppeltitel des Buches anklingt, umfasst der behandelte Themenbereich zahlreiche Anglizismen, die teils redundant und uneinheitlich verwendet werden. Der Grundlagenteil bemüht sich daher um eine Klärung und stringente Verwendung von Fachbegriffen, welche aufgrund des Mangels eingeführter deutschsprachiger Alternativen freilich regelmäßig englischsprachig verbleiben. In den weiteren Teilen des Buches findet dagegen notwendigerweise die teils abweichende Begrifflichkeit des jeweiligen Autors und Unternehmens Verwendung. Wegen des Mangels an praktikablen, verständlichen und stilistisch ansprechenden Alternativen verwendet die Mehrzahl der Beiträge weiter das generische Maskulinum. Hinweise zur Verbesserung des Buches sind uns willkommen (s.strohmeier@mis.uni-saarland.de, f.piazza@mis.uni-saarland.de). Wir wünschen uns, dass dieses Buch zu einem vertieften Verständnis und einer verbesserten Realisierung von HR Intelligence und Analytics beiträgt.

Saarbrücken im September 2014

Stefan Strohmeier  
Franca Piazza

Human Resource Intelligence und Analytics  
Grundlagen, Anbieter, Erfahrungen und Trends  
Strohmeier, S.; Piazza, F. (Hrsg.)  
2015, XVI, 374 S., Softcover  
ISBN: 978-3-658-03595-2