

# Prozessoptimierung und IT-Controlling

Strategie, Workflow, Prozessoptimierung

Bearbeitet von  
Prof. Dr. Andreas Klein

1. Auflage 2015. Buch. 252 S. Hardcover  
ISBN 978 3 648 06607 2

Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie & Allgemeines > Wirtschaftsinformatik, SAP,  
IT-Management

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## Leseprobe

Personalwesen beschafft Arbeitskräfte nach Qualifikations-, Mengen-, Zeit- und Kostenvorgaben

Die Kernaufgabe des Personalwesens lässt sich vereinfacht in schlichten Worten beschreiben:

„Die Personalfunktion eines Unternehmens versorgt die Organisation mit geeigneten Mitarbeitern.“ Damit verantworten die Personalisten das Management dessen, was oft als „wichtigste Ressource im Unternehmen“ bezeichnet wird. Sie stellen das Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt dar (Employer Branding), sie wählen Bewerber aus und stellen diese ein (Recruiting). Sie begleiten die Mitarbeiter aber auch auf ihrem Berufsweg innerhalb des Unternehmens, indem sie Personalentwicklung betreiben und Karrierepfade bereitstellen. Sie organisieren letztlich den Ausstieg aus dem Unternehmen, sei es aus eigenem Wunsch des Mitarbeiters oder durch den Arbeitgeber veranlasst.

Das Personalwesen stellt darüber hinaus sicher, dass Mitarbeiter pünktlich und in vereinbarter Höhe ihr Gehalt beziehen, dass die Ansprüche der Arbeitnehmervertretungen bedient werden und dass die verschiedenen Mitarbeitergruppen im Unternehmen die ihnen gebührende Aufmerksamkeit erfahren (z.B. im Rahmen des Diversity Managements). Damit lässt sich das Personalwesen keinem der Unternehmensbereiche zuordnen, die den Geschäftszweck (z.B. Herstellung oder Vertrieb) verfolgen, sondern agiert als Querschnittsfunktion über alle Bereiche hinweg. Das Personalwesen ist damit aus Sicht der Unternehmensleitung eine Supportfunktion, die zwischen den Anforderungen der Business-Funktionen und dem internen und externen Markt der Arbeitskräfte handelt.

Im Personalwesen haben Controllingaktivitäten im Sinne einer faktenbasierten Steuerung oder auch im Sinne einer Kontrolle über lange Zeit keine oder bestenfalls eine untergeordnete Rolle gespielt. Die Personalfunktion pflegte das Bild einer hoheitlichen Aufgabe, die sich einer kritischen, analysierenden Betrachtung weitgehend entzog. Dies galt sowohl für ein Controlling der Ressource Personal (ausgedrückt in Personalstatistiken, Struktur- und Kostenanalysen) als auch für ein Controlling der Abläufe, mit denen Personalarbeit vollzogen wird. Dieses Prozesscontrolling hielt erst Einzug, als auch die Personalfunktion immer stärker dazu aufgefordert wurde, ihren Wertschöpfungsbeitrag sowie effizientes Handeln nachzuweisen. Prozesscontrolling im Personalbereich ist deshalb auch heute noch nicht flächendeckend vorhanden, sondern vornehmlich in den Unternehmen ausgeprägt, die für die einzelnen Teilfunktionen des Personalmanagements ein klares Rollenmodell anwenden und sowohl Aufgaben als auch erwartete Leistungen explizit beschreiben.