

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	1
1.1. Ausgangslage	1
1.2. Top-Management und die Informationssysteme	6
1.3. Zusammenfassung	15
1.4. Zielsetzungen	16
1.5. Vorgehen	18
1.6. Übersicht	19
2. Grundlagen	21
2.1. Einführung	21
2.2. Personalmanagement	21
2.3. Strategisches Management	24
2.4. Strategisches Personalmanagement	28
2.5. Information	35
2.6. Informationssystem	40
2.7. Personal-Informationssystem	46
2.8. Schlussfolgerung	50
2.9. Zusammenfassung	51
3. Personal-Informationssysteme aus der Praxis	53
3.1. Einführung	53
3.2. Swissair	54
3.3. Das Salärabrechnungs-System der Swissair	66
3.4. Das neue Personal-Informationssystem der Swissair	83
3.5. Die SAP-R/2-Systeme	105
3.6. Vergleich der beiden Systeme	120
3.7. Zusammenfassung	121
4. Anforderungen des strategischen Managements	123
4.1. Einleitung	123
4.2. Rahmenbedingungen	131
4.3. Basisdaten	138
4.4. Klassifizierung der Anforderungen	144
4.5. Benützerfreundlichkeit	145
4.6. Technische Anforderungen	147
4.7. Unterstützung bei den Führungsaufgaben	157
4.8. Fachliche Anforderungen	162
4.9. Zusammenfassung	180

5.	Ausblick	183
5.1.	Voraussetzungen	183
5.2.	Datenmanagement-Konzept	185
5.3.	Kommunikationsmanagement-Konzept	188
5.4.	Konklusionen	190
5.5.	Schlussbemerkungen	192
5.6.	Zusammenfassung	194

Literaturverzeichnis	195
-----------------------------	------------

Abbildungsverzeichnis

<u>Abb.</u>	<u>Titel</u>	<u>Seite</u>
1.1.:	Entwicklung der Informatik	5
1.2.:	Reaktionszeit bei wachsender Komplexität	7
1.3.:	Anforderungen an die Flexibilität der Software	8
2.1.:	Historische Entwicklung des Managements und des Personalwesens	23
2.2.:	Einflussfaktoren der Umwelt auf die Strategie	25
2.3.:	Aspekte und Elemente der Führung	26
2.4.:	Führungsprozess als Informationsprozess	27
2.5.:	Gesamtstrategie der Unternehmung	29
2.6.:	Umweltorientierung des strategischen Personalmanagements	31
2.7.:	Strategisches Personalmanagement als Informationsprozess	32
2.8.:	Arten der Information	36
2.9.:	Funktionen der Informationssysteme	44
2.10.:	The Range of Employee Information in a Personnel Information System	47
3.1.:	Beförderung von Fracht und Post	61
3.2.:	Personalbestand der Swissair Ende 1989	63
3.3.:	Erfüllung der Zielsetzungen durch die Systemmodule	88
3.4.:	Ausbaustufen von COMPASS	93
3.5.:	Module des Systems R/2	106
3.6.:	Das RP-Modul	110
4.1.:	Informatik als interner Einflussfaktor	127
4.2.:	Situative Kriterien für die Notwendigkeit des strategischen Personalmanagements	135
4.3.:	Werteskala mit Ist- und Soll-Werten	137
4.4.:	Entscheidungspyramide der Unternehmung	163
4.5.:	Parallele Entscheidungsfindung in der Unternehmung	164
4.6.:	Die integrierten Ebenen der Unternehmung und des Personalmanagements	
4.7.:	Vier wesentliche Aufgaben des Personalmanagements und die integrierten Ebenen der Unternehmung	165 166
4.8.:	Welche Ebenen des Personalmanagements werden von den Modulen des COMPASS unterstützt?	169
4.9.:	Welche Ebenen des Personalmanagements werden vom RP-Modul unterstützt?	169
4.10.:	Die Zusammenhänge von Personal-Input, -Output und -Promotion	174
4.11.:	Personalbilanz der Zweigniederlassung A	175

4.7.3.	Unterstützung bei der Kontrolle	160
4.8.	Fachliche Anforderungen	162
4.8.1.	Wahrnehmungslücke in der Betriebswirtschaftslehre	162
4.8.2.	Wahrnehmungslücke in den Personal-Informationssystemen	168
4.8.3.	Unterstützung bei den fachlichen Anforderungen	170
4.8.3.1.	Unterstützung bei der Auswahl	170
4.8.3.2.	Unterstützung bei der Bewertung	172
4.8.3.3.	Unterstützung bei der Entlohnung	177
4.8.3.4.	Unterstützung bei der Entwicklung	178
4.9.	Zusammenfassung	180
5.	Ausblick	131
5.1.	Voraussetzungen	183
5.2.	Datenmanagement-Konzept	185
5.2.1.	Funktionenmodell	185
5.2.2.	Datenmodell	186
5.2.3.	Integration der beiden Modelle	188
5.3.	Kommunikationsmanagement-Konzept	188
5.3.1.	Ziele	189
5.3.1.1.	Hauptziele	189
5.3.1.2.	Nebenziele	189
5.4.	Konklusionen	190
5.5.	Schlussbemerkungen	192
5.6.	Zusammenfassung	194
	Literaturverzeichnis	195

2.6.3.	Informationssystem	41
2.6.3.1.	Eigenschaften	42
2.6.3.2.	Funktionen	43
2.6.3.3.	Definition	45
2.7.	Personal-Informationssystem	46
2.4.1.	Eigenschaften	46
2.4.2.	Funktionen	48
2.4.3.	Definition	49
2.8.	Schlussfolgerung	50
2.9.	Zusammenfassung	51
3.	Personal-Informationssysteme aus der Praxis	53
3.1.	Einführung	53
3.2.	Swissair	54
3.2.1.	Verkehrsleistungen von 1989	54
3.2.2.	Geschäftsabschluss von 1989	55
3.2.3.	Beteiligungen	56
3.2.4.	Strategisches Konzept	58
3.2.4.1.	Transport von Personen	58
3.2.4.2.	Fracht und Post	60
3.2.5.	Personalbereich	62
3.2.5.1.	Personalpolitik und Personalmassnahmen	64
3.3.	Das Salärabrechnungs-System der Swissair	66
3.3.1.	Ausgangslage	66
3.3.1.1.	Betroffene EDV-Systeme	67
3.3.2.	Analyse des Ist-Zustandes	67
3.3.2.1.	Salärablauf	68
3.3.2.2.	Personaldienst	70
3.3.2.3.	Probleme	71
3.3.2.4.	Konklusionen	75
3.3.3.	Zielsetzungen	75
3.3.4.	Industrievergleich	79
3.3.4.1.	Charakteristiken bestehender Systeme	79
3.3.4.2.	Software-Hersteller	80
3.3.4.3.	Airlines	82
3.3.4.4.	Konklusionen	82
3.4.	Das neue Personal-Informationssystem der Swissair	83
3.4.1.	Module Kurzbeschreibung	84
3.4.2.	Erfüllung der Zielsetzungen	88
3.4.3.	Empfehlungen des Projektteams	89
3.4.4.	Weiteres Vorgehen	91
3.4.5.	Realisierung	94

3.4.6.	Funktionalität des Personal-Informationssystems	94
3.4.6.1.	Transaktion "Kaderplanung T"	96
3.4.7.	Konklusionen	103
3.5.	Die SAP-R/2-Systeme	105
3.5.1.	Einführung	105
3.5.2.	Technische Eigenschaften	107
3.5.3.	Das RP-Modul	109
3.5.3.1.	Einführung	109
3.5.3.2.	Eigenschaften	111
3.5.4.	RP-Personalplanung	113
3.5.5.	RP-Organisations-Entwicklung	114
3.5.5.1.	Ausgangslage	114
3.5.5.2.	Grundsystem	115
3.5.5.3.	Personalstatistik und -kennzahlen	117
3.5.6.	Entwicklungsstand des RP-Moduls	118
3.6.	Vergleich der beiden Systeme	120
3.7.	Zusammenfassung	121
4.	Anforderungen des strategischen Managements	123
4.1.	Einleitung	123
4.1.1.	Situationsänderung bei der Swissair	124
4.1.2.	Bedeutung der Informatik in der Unternehmung	126
4.1.3.	Konklusionen	128
4.2.	Rahmenbedingungen	131
4.3.	Basisdaten	138
4.3.1.	Informationskatalog im Personalbereich	139
4.3.1.1.	Stärken	143
4.3.1.2.	Schwächen	143
4.4.	Klassifizierung der Anforderungen	144
4.5.	Benutzerfreundlichkeit	145
4.5.1.	Abfrage und Verdichtung der Informationen	146
4.5.2.	Darstellung der Informationen	147
4.6.	Technische Anforderungen	147
4.6.1.	Informationstechnologie	148
4.6.1.1.	Hardware	148
4.6.1.2.	Software	150
4.6.2.	Anforderungen	151
4.6.2.1.	Datenbank-Managementsysteme	152
4.6.2.2.	Kommunikation	153
4.6.2.3.	Expertensysteme	155
4.7.	Unterstützung bei den Führungsaufgaben	157
4.7.1.	Unterstützung bei der Planung	157
4.7.2.	Unterstützung bei der Entscheidung	158

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Ausgangslage	1
1.1.1. Elektronische Datenverarbeitung	2
1.2. Top-Management und die Informationssysteme	6
1.2.1. Meinung der Top-Manager über die Informationssysteme	9
1.2.2. Konklusionen	13
1.3. Zusammenfassung	15
1.4. Zielsetzungen	16
1.5. Vorgehen	18
1.6. Übersicht	19
2. Grundlagen	21
2.1. Einführung	21
2.2. Personalmanagement	21
2.2.1. Definition	22
2.3. Strategisches Management	24
2.3.1. Eigenschaften	24
2.3.2. Aufgaben	26
2.3.3. Definition	28
2.4. Strategisches Personalmanagement	28
2.4.1. Eigenschaften	30
2.4.2. Aufgaben	33
2.4.3. Definition	34
2.5. Information	35
2.5.1. Eigenschaften	35
2.5.1.1. Relevanz	37
2.5.2. Bestandteile der Information	38
2.5.3. Definition	39
2.6. Informationssystem	40
2.6.1. Erläuterungen	40
2.6.2. System	40
2.6.2.1. EDV-System	41
2.6.2.2. Definition	41