

HUMAN CAPITAL

# Was ich zu wenig kenne, kann ich auch nicht optimal nutzen!

Motivation durch Lohnerhöhungen! Müssten langfristig gedacht nicht Förderung, Wertschätzung oder Potentialentwicklung anstelle von Lohn stehen? Kennen wir überhaupt das vorhandene Human Capital, die Vorstellungen und Wünsche unserer Mitarbeitenden? All dies sind wichtige Bestandteile zur Umsetzung der eigentlichen Unternehmensstrategie

Waren es bislang vor allem grosse Unternehmen und Konzerne, die sich dieses Umstandes bewusst waren, entdecken mittlerweile auch öffentliche Institutionen und der Mittelstand die Vorteile eines modernen Personalmanagements, welches weit über eine korrekte Lohnzahlung und primäre Personalinformationen hinaus geht. Mitarbeiterbeurteilung, -ausbildung und -entwicklung, sowie Potentialeinschätzung und Laufbahnplanung sind oft diskutierte Schlagwörter. Im Fokus steht die Wahrnehmung der Arbeitnehmer als Individuum zum Nutzen der gesamten Unternehmung. Einsparungen im Bereich der Personalkosten sind nicht nur

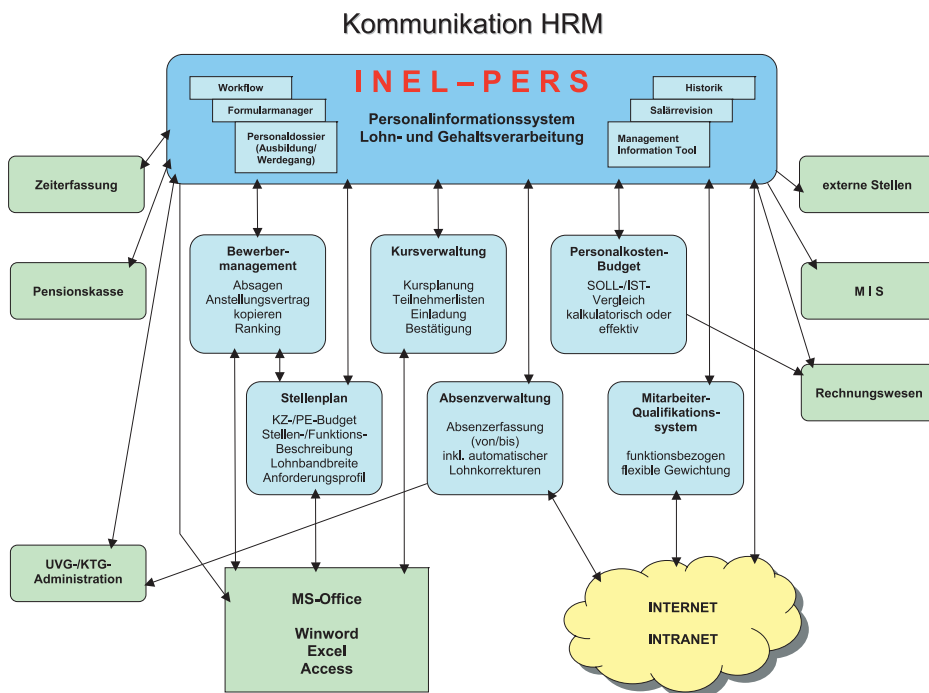
durch einen Personalfreisetzungsprozess möglich! In Wahrnehmung der sozialen Verantwortung als Arbeitgeber bieten sich vielfach auch Alternativen an. Eigentlich könnte man, bevor es „brennt“, einzelne HR-Prozesse optimieren.

So hat man jederzeit die wichtigsten Informationen zu seinem Human Capital zur Verfügung, welche zu einer erheblichen Reduktion der indirekten Kosten führen können. Die arbeitnehmerspezifischen Informationen können zusätzlich als Grundlagen zu einer gerechten und funktionsbezogenen Leistungsentlohnung dienen.

**Indirekter Nutzen = weniger Verwaltungsaufwand**

Obwohl der Erstaufwand für die Informationsbeschaffung als Basis nicht zu unterschätzen ist, wird in der Folge der administrative Verwaltungsaufwand in der Personalabteilung wesentlich verringert. Zudem senkt eine tiefere Fluktuation die indirekten Kosten für Stellenausschreibungen und durch eine geringere Absenzerate steigert sich die Produktivität.

Dies sind messbare Werte eines zeitgemässen Human Resources Management, die wesentlich zum betriebswirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beitragen.



### **Verantwortung liegt nicht nur bei der Personalabteilung**

Durch die Umsetzung dieser HR-Strategie, im Einklang mit der Unternehmensstrategie, müssen auch die Linienvorgesetzten mehr Verantwortung gegenüber Ihren Direkt-Unterstellten übernehmen. Regelmässige Leistungs- und Förderungsgespräche, klare Zieldefinitionen mit entsprechender Kontrolle sind wichtige Informationslieferanten für die unterstützenden Massnahmen der Personalabteilung. Nur so entsteht ein Mehrwert für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

## **ÜBER INEL-DATA**

Die **INEL-DATA AG** zählt seit 25 Jahren zu den führenden Software-Herstellern und Dienstleistern im Bereich Personalmanagementsysteme. Mit INEL-PERS bietet das Unternehmen eine Lösung in den Bereichen Lohnbuchhaltung und Personalinformation an, das speziell auf Schweizer Bedürfnisse abgestimmt ist und sämtliche Geschäftsprozesse einer HR-Fachabteilung abdeckt. Dienstleistungen in den Bereichen ASP und BPO (Outsourcing und externe Lohnverarbeitung) runden das Angebot ab. Die INEL-DATA AG sieht sich nicht nur als Software-Lieferant, sondern als Partner für ein effizientes Human Resources Management.

### **Module eines modernen Personalmanagementsystems**

- Bewerbermanagement inklusive interner Rekrutierung
- Stammdaten mit Personaldossier und Stellenplan
- Lohnbuchhaltung und Personalkostenbudget
- Formularmanagement mit MS-Office-Integration
- Prozess-Workflow und Absenzmanagement
- Mitarbeiterbeurteilung und Potential-einschätzung
- Laufbahnplanung und Kursverwaltung
- Individuelle Auswertungsmöglichkeiten
- Standardisierte Schnittstellen zu Zeiterfassung, Pensionskasse, Rechnungswesen und Sozialleistungsinstitutionen
- Browserfähige Prozesse und Funktionen

#### KONTAKT

---

Urs Leimgruber, Geschäftsführer  
INEL-DATA AG  
Lenzbüelstrasse 2 / Gloten  
CH-8370 Sirmach  
Tel.: +41 (0)71-969 30 30 · [www.ineldata.ch](http://www.ineldata.ch)