



rexX
systems

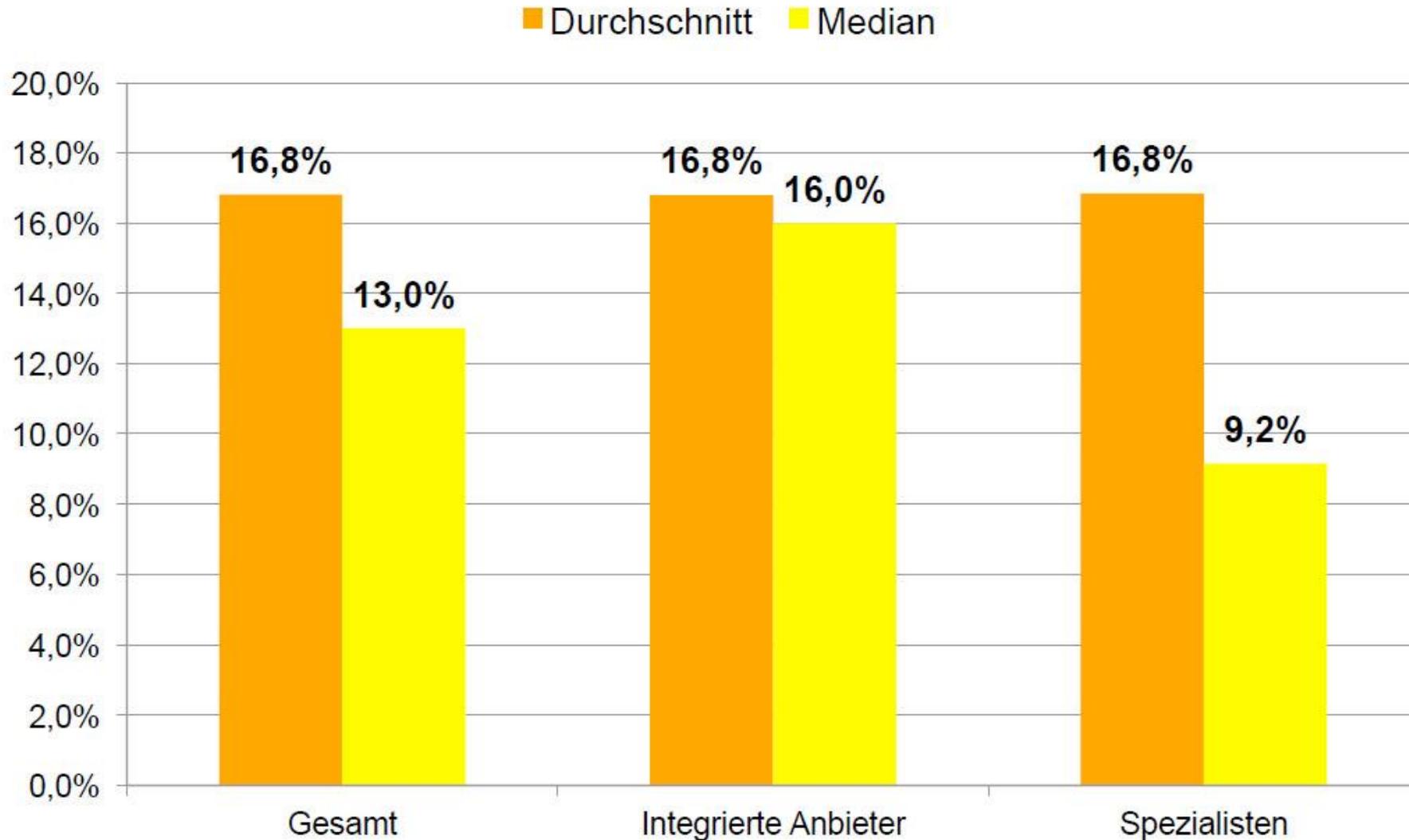


25. April 2018
10:45 - 11:10 Uhr

HR-Software von Komplettanbieter oder Einzellösungen?

Florian Walzer
rexX systems GmbH
Head of sales & marketing

HR-Software: Umsatzerwartung 2018



KOMPLETT EIGENFINANZIERT &
UNABHÄNGIG

GRÜNDUNG
2000

PERSONAL
100+

KUNDEN
1000+

LÄNDER
20+



 Talent Management Platform
 **DEVELOPED & HOSTED**
 **IN GERMANY**

 GERMANY
AUSTRIA
SWITZERLAND



50

Technology **Fast 50**
2017
2016
2012
2011

Referenzen – von Mittelstand bis Konzern



cyberport

Rödl & Partner



NORDSEE 



DIE  ZEIT

freenet 

MERCK



finance  inmotion
INVESTING IN DEVELOPMENT

BÖLLHOFF

MARCCAIN



NEWYORKER



Welche Beweggründe gibt es für die Einführung einer neuen HR-Software?



Bewerbermanagement



Mitarbeiterverwaltung



Talent-/Skillmanagement



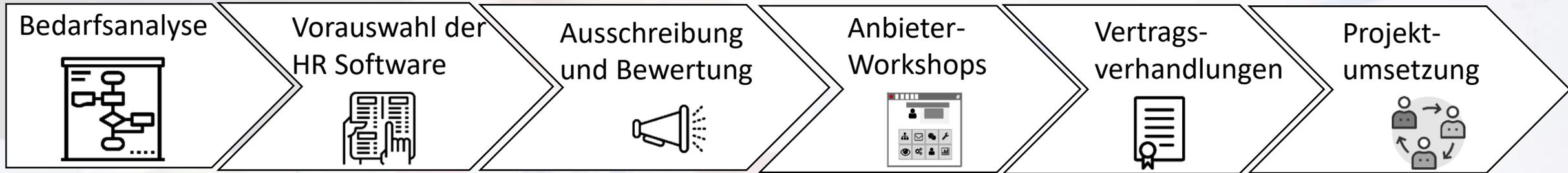
Verwendung von Employee-Self-Services



Digitalisierung – dig. Personalakte

Vorgehen der HR-Softwareevaluierung

Eine Übersicht der Vorgehensmethodik



Softwareauswahl und Softwareeinführung sind ein Projekt

Projektstart

Anbieter ist ausgewählt

Software ist eingeführt



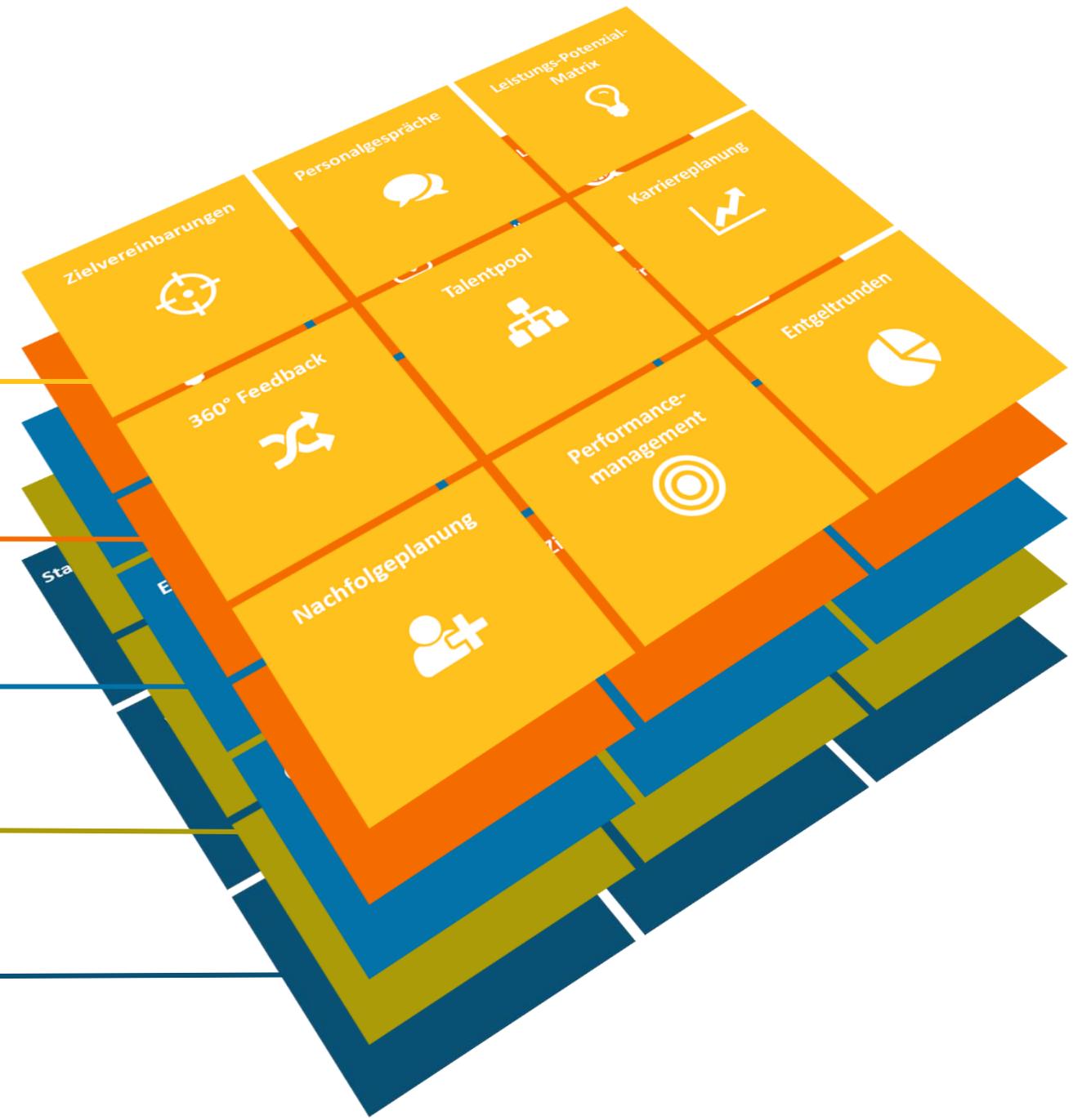
**PERFORMANCE
& ZIELE**

**SKILLS
& LEARNING**

**RECRUITING
& ONBOARDING**

**COMPENSATION
& WORKFORCE**

HR BASIS



Modular und integriert

HR BASIS	COMPENSATION & WORKFORCE	RECRUITING & ONBOARDING	SKILLS & LEARNING	PERFORMANCE & ZIELE
Personalmanagement inkl. Self-Service (MSS & ESS)	Übernahme aus der Lohn- & Gehaltsabrechnung	Stellen- / Besetzungsanträge	Skill- / Kompetenzmanagement	Zielvereinbarungen (individuell und kollektiv)
Organisationsmanagement inkl. Stellenplan	Entgelttabellen (Tarif- / Kollektivverträge)	Karriereportal (eigenständig o. integriert)	Matching - Funktionen (SOLL-/ IST-Abgleich)	Personalgespräche inkl. Beurteilungs-Interface
Integrierte digitale Personalakte	Benchmark-Filter zur Gehaltstransparenz	Empfehlungsmanagement	360° Feedback	Karriere- und Nachfolgeplanung
Workflow-Designer, z.B. On- & Offboarding	Ausstattungsmanagement	Lebenslauf-Parser	Entwicklung inkl. Diagrammdarstellungen	Entgelttrunden (Gehalts- und Bonusrunden)
Flexible Abfragen via Such- und Filterfunktionen	Ereignisberichte/ Reports	Talentpool und Kontaktpflegemanagement	Umfragen & Feedbacks	Leistungs-Potenzial-Matrix
Auswertungen/ Kennzahlen über das Data warehouse	Abwesenheitsmanagement und Zeiterfassung	Online Assessments und Video Interviews	E-Learning (SCORM Format)	Vorbereitungs-, Freigabe- u. Dokumentationsprozess
ESS: Newsfeed, Team-Quiz, Lunch-Roulette, Anträge u.v.m.	ESN-Funktionen: Blogs inkl. Lesebestätigung & Chat-Funktion	Terminfindung durch Abgleich via Microsoft Exchange Integration	Organisation von Seminaren, Workshops, Schulungen etc.	Berechnungsroutinen (Erreichungsgrade / Gewichtungen)

Checkliste bei der Anbieterauswahl

- Bedürfnisse „heute und morgen“
- Optimale Passung zu den eigenen Prozessen
- Selbstständige Prozessadaptierung unabhängig vom Anbieter
- Intuitive User- & Candidate Experience
- Optimale Zusammenarbeit von HR und Fachabteilung
- Schnelle Integration
- Überprüfung Datenschutzrecht und IT
- Individuelle KPIs



Komplettanbieter oder Spezialist?

- 
- Einheitliche Oberfläche
 - Hohe Integrationsmöglichkeiten
 - Reduzierung von Schnittstellen
 - Integriertes Data-Warehouse
 - Geringerer Administrationsaufwand
 - Akzeptanz durch Integration von Mitarbeitern und Führungskräften
 - Manager-Self-Service
 - Mitarbeiter-Self-Service
 - Modularer Aufbau/stetig neue Funktionen
 - Günstiger?
- Flexibilität auf individuelle Anforderungen im Produkt
 - Mögliches „Verschwinden“ vom Markt
 - Höhere Spezialisierung
 - Schnelle Einführung
 - Günstiger?

Komplettlösung → Standardisierung

Einzellösung → Funktionale Tiefe

Unsere Empfehlung





Wir freuen uns auf
Ihren Besuch in
Halle 1 / Stand F.11

