



**rexX**  
systems

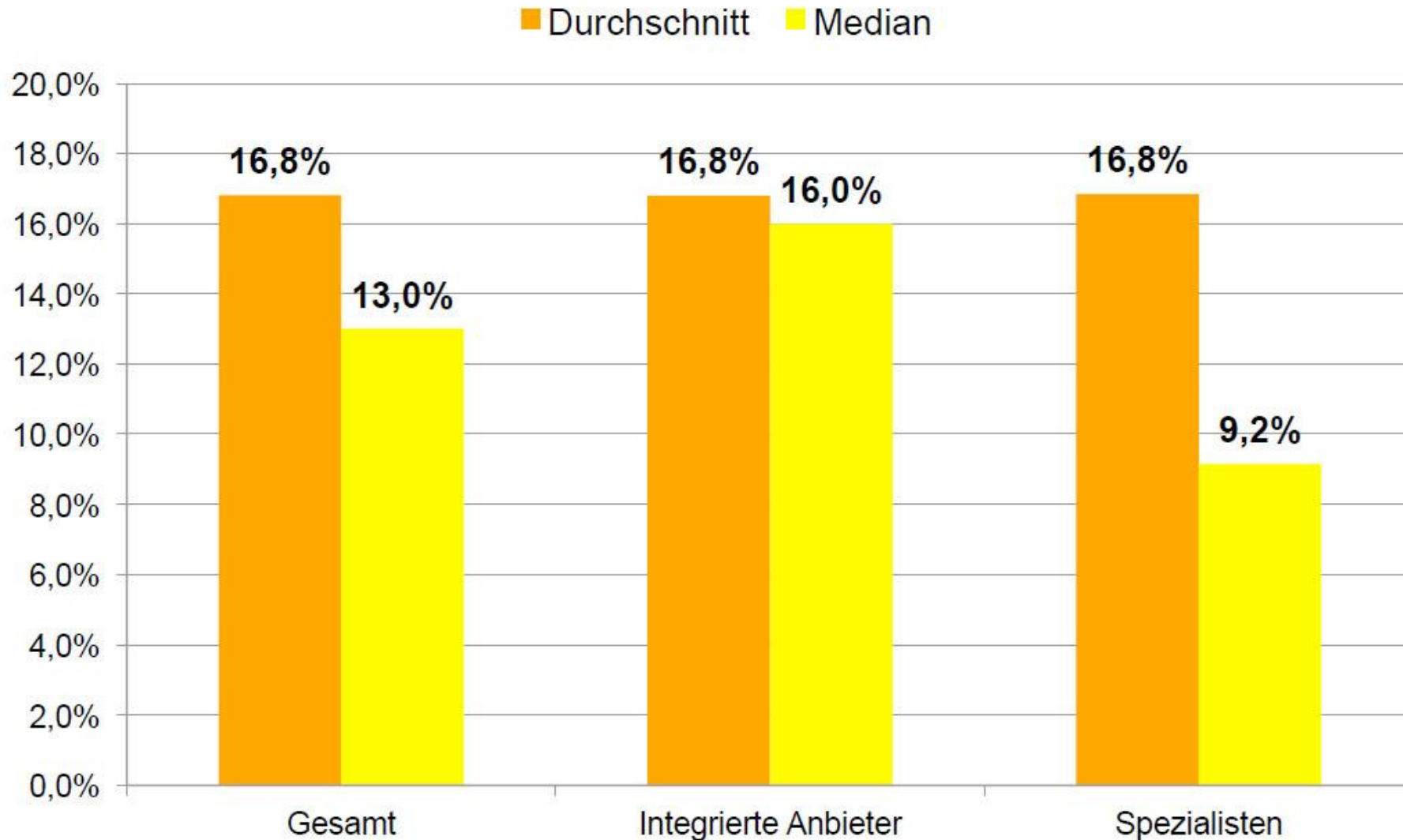


25. April 2018  
10:45 - 11:10 Uhr

## **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

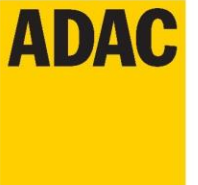


cyberport

Rödl & Partner



NORDSEE 



DIE  ZEIT

freenet 

MERCK



finance  in motion  
INVESTING IN DEVELOPMENT

BÖLLHOFF

MARCCAIN



NEWYORKER



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



Bewerbermanagement



Mitarbeiterverwaltung



Talent-/Skillmanagement



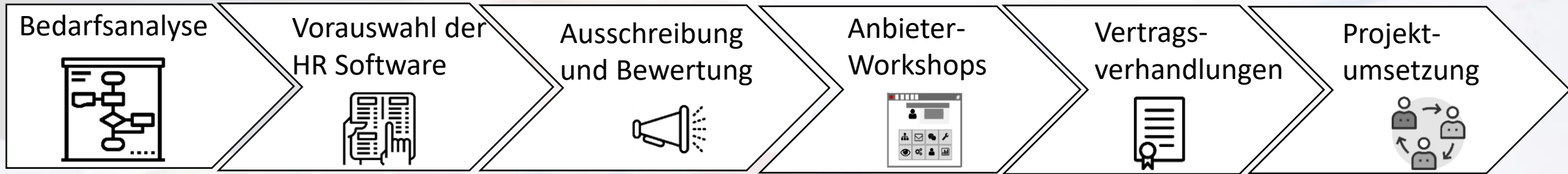
Verwendung von Employee-Self-Services



Digitalisierung – dig. Personalakte

# Vorgehen der HR-Softwareevaluierung

## Eine Übersicht der Vorgehensmethodik



Softwareauswahl und Softwareeinführung sind ein Projekt

Projektstart

Anbieter ist ausgewählt

Software ist eingeführt



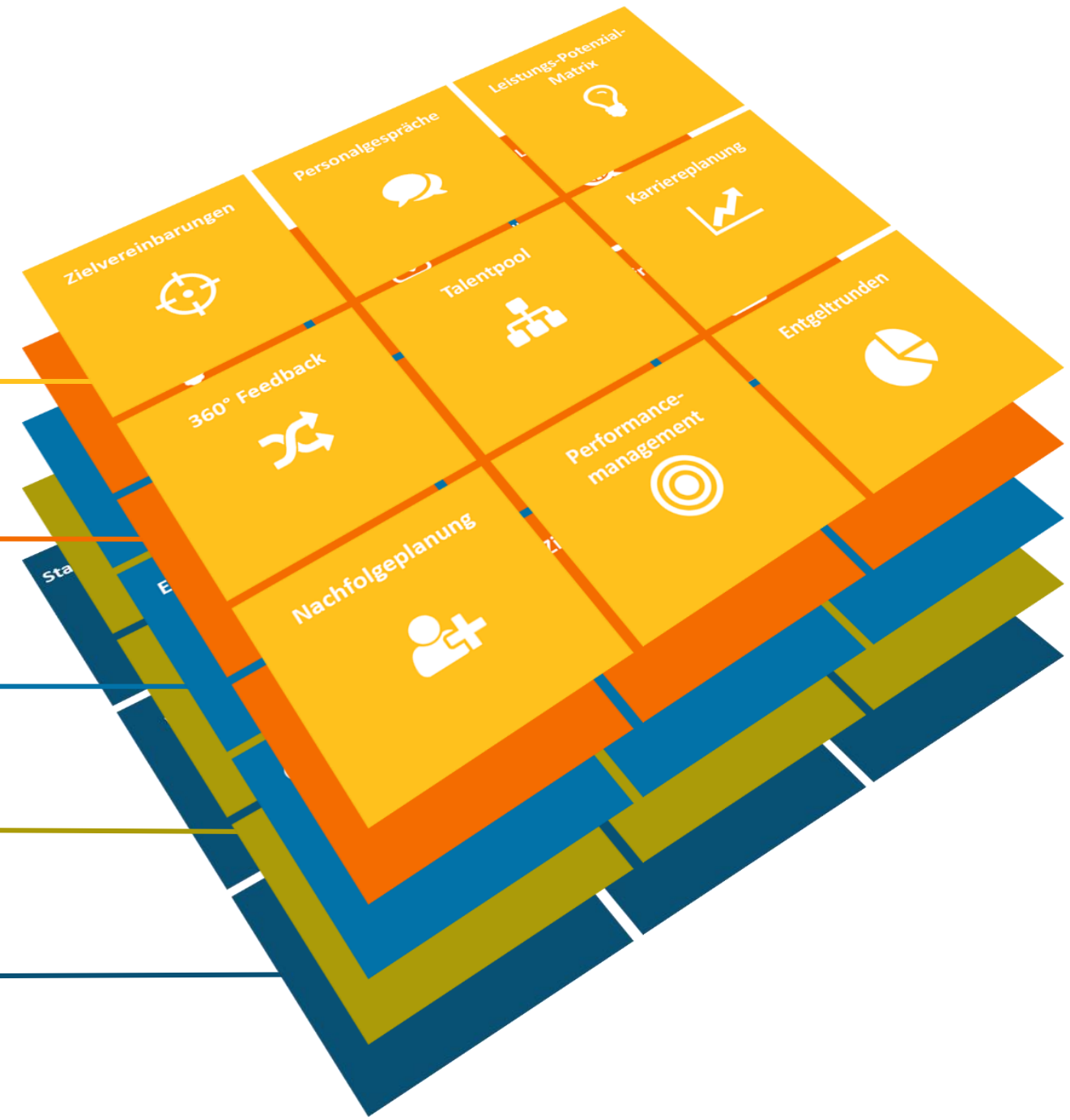
**PERFORMANCE  
& ZIELE**

**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) |

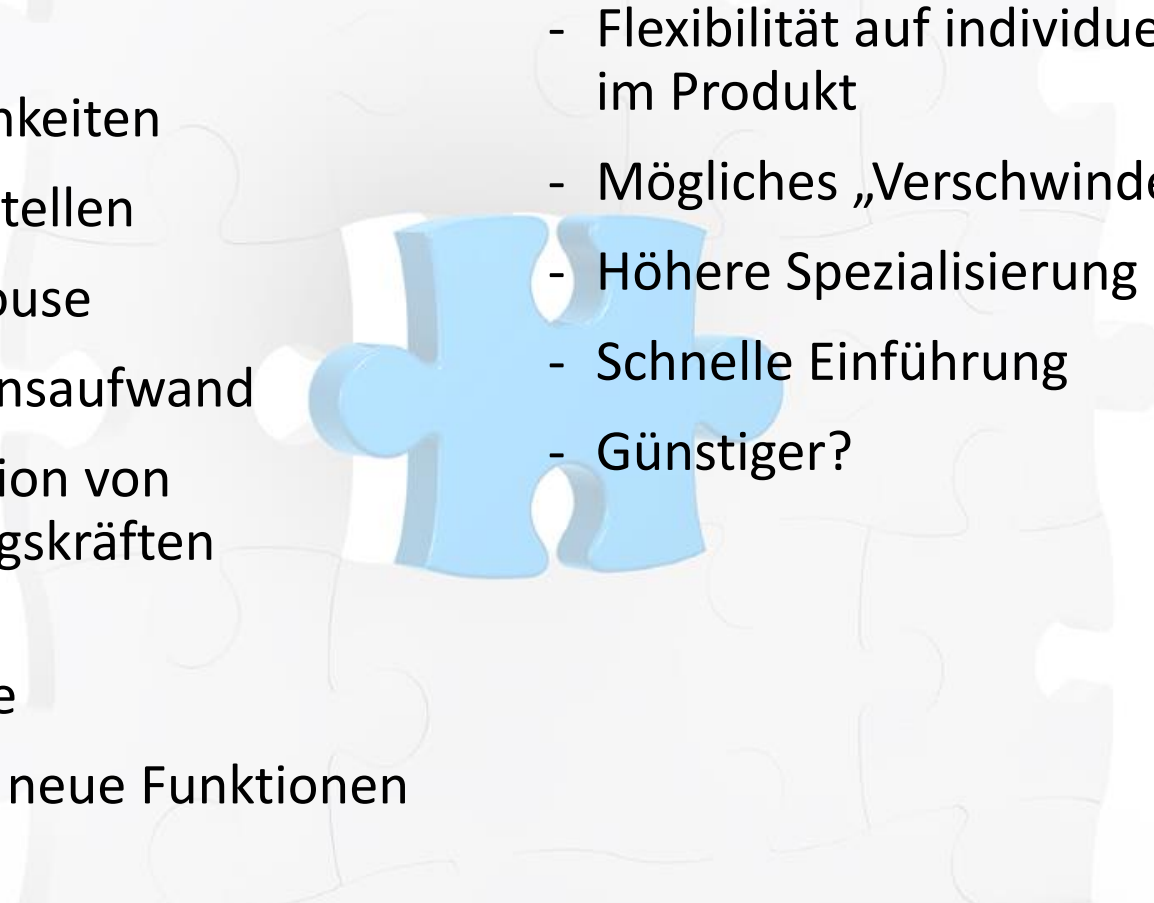


# Checkliste bei der Anbieterauswahl

- 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

