Mitarbeiterportale: Eine personalorientierte Literaturanalyse zur sinnvollen Erweiterung des Funktionsumfangs

Norbert Moenks, Christian Woesle, Ricardo Buettner[1]

FOM Hochschule fuer Oekonomie & Management,
Arnulfstraße 30, 80335 Muenchen, Germany,
nmoenks@gmail.com
christian.woesle@gmx.de
ricardo.buettner@fom.de

Abstract: Die voranschreitende Vernetzung von Menschen unter ökonomischen wie auch sozialen Gesichtspunkten, stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Mitarbeiterportale sollen diese Entwicklungen unterstützen und weiter fördern. Der aktuelle Leistungsumfang von Portalen sowie mögliche zukünftige Erweiterungen werden in dieser Ausarbeitung dargestellt. Anhand eines Modells aus dem traditionellen Human Ressource Management werden bereits existierende Funktionen beschrieben. Aufbauend auf diesem Modell werden wissenschaftlich fundierte Hypothesen erstellt und analysiert, welche im Zusammenhang mit Mitarbeiterportalen zukünftig relevant werden könnten.

Keywords: Mitarbeiterportal, Employee Portal, e-HRM

1 Einleitung

Mitarbeiter in Unternehmen sind auf vielfältige Verbindungen zu ihren Kollegen angewiesen. Durch diese Vernetzung werden verschiedenste Interaktionen sowie Wissenstransaktionen durchgeführt, wodurch die Unternehmensprozesse effizienter gestaltet werden können. Portale, in denen sich die Mitarbeiter eines Unternehmens, sowie sämtliche Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette abstimmen und besprechen können, sind Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit. Solche Portale zogen in den letzten Jahren vermehrt das Forschungsinteresse auf sich [YT04, USR10, DM03].

Zudem werden diese bereits heute von zahlreichen Unternehmen genutzt, um die Kommunikation der Angestellten untereinander effizienter zu gestalten (z.B. „Global Information Service“[2] von BMW oder das „Employee Portal“[3] von Daimler). Jedoch stellt sich die Frage nach dem anzustrebenden Funktionsumfang der Mitarbeiterportale.

[1] Der vorliegende Beitrag wurde in Teilen durch das BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 17103X10 unterstützt.
[2] https://gis.bmw.com/gis/d/index.html abgerufen am 2.5.2011

ISBN 978-3-88579-286-4

Ein sinnvoller Umfang von Portalen kann die Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitern positiv beeinflussen und somit Arbeitsleistung steigern sowie die Transaktionskosten der Aufgabenerfüllungsprozesse reduzieren [Co37, Co60, Wi85, MYB87]. Auf diesen Überlegungen basierend, ergibt sich die Forschungsfrage: Wie sollte das Funktionsportfolio von zukünftigen unternehmensinternen Plattformen ausgestaltet sein? Ziel dieser Ausarbeitung ist, Diskussionsimpulse zur Optimierung von Mitarbeiterportalen zu liefern.

Methodisch basiert die Arbeit auf einer Literaturrecherche und anschließender Dokumentenanalyse. Zur Literaturrecherche wurden die thematisch einschlägigen Zeitschriften herangezogen, welche bevorzugt im VHB-Ranking[4] (Zeitschriftenbewertung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.) gelistet sind. Die Zeitschriften wurden systematisch mit folgenden Suchworten analysiert: „hrm portal“, „e-hrm“, „ehrm“, „employee portal“, „electronic hrm“, „human resource managment“, „information portal“, „portal“, „virtual hrm“, „e-recruiting“, „e-selection“, „knowledge management“, „information systems“, „social networks communication“, „employee relations“, „communications“, „hr development“.

Die Ableitung des angestrebten Funktionsumfangs von Mitarbeiterportalen basiert auf einem Modell, in dem alle wesentlichen Human Ressource Management (HRM) Aktivitäten strukturiert wurden. Hierfür werden von bereits bestehenden Funktionen von Mitarbeiterportalen ausgegangen und anhand des Modells explorativ mögliche und sinnvolle Erweiterungen aufgezeigt.

Als Basis dieser Arbeit wird folgendes Modell aus dem Bereich Human Ressource Management als Analyseraster genutzt:

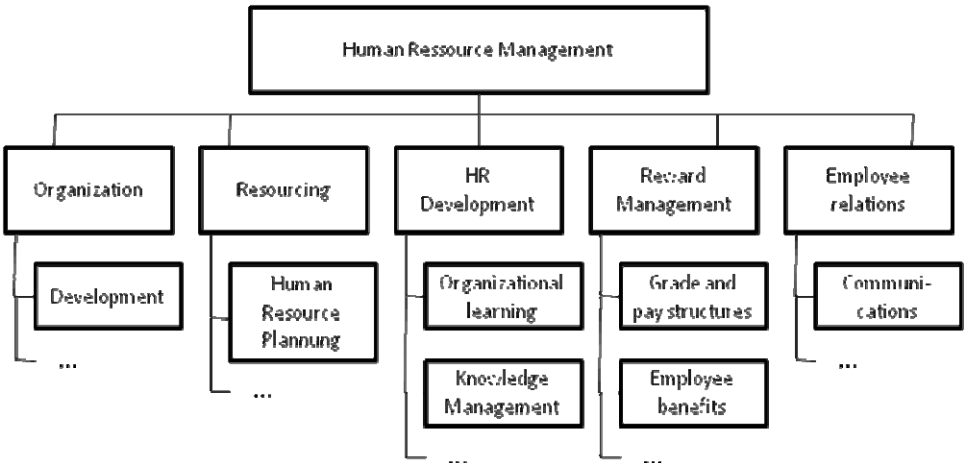

Abbildung 1: Handbook of Human Resource Management Practice – Analyseraster [Ar28]

[3] http://enter.daimler.com/ abgerufen am 2.5.2011
[4] http://vhbonline.org/service/jourqual/vhb-jourqual-21-2011/ abgerufen am 15.06.2011

ISBN 978-3-88579-286-4

Das Analyseraster zeigt im Ansatz die traditionellen HRM Disziplinen. Dieses Raster dient als Ausgangspunkt um die grundlegenden Funktionen zu identifizieren und darauf aufbauend neue Funktionen in Form von Hypothesen zu entwickeln.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: Zu Beginn wird auf die grundlegende Definition von Mitarbeiterportalen eingegangen. Basierend auf dem oben gezeigten Analyseraster wird ein kurzer Überblick über die bestehenden HRM Aktivitäten gegeben. Das Analyseraster ist Grundlage zur Ableitung von Hypothesen zur Erweiterung des Funktionsumfangs von Mitarbeiterportalen. Im letzten Abschnitt werden auf die Erweiterungsmöglichkeiten eingegangen und die Ergebnisse diskutiert.

2 Stand der Mitarbeiterportale anhand des Analyseraster

2.1 Definitionen

Laut [USR10] werden Mitarbeiterportale wie folgt definiert:

“Ideally, employee portals provide organizations and employees with a number of benefits. These include structured access to enterprise information, common and personalized views, as well as collections of portal elements; improvement in organizational information gathering, as well as knowledge acquisition and management; improvement in employee productivity and in corporate communication; and a reduction in human resources’ organizational costs.”

In der Ausarbeitung von H. Ruel et al. [RBL04] wird „Electronic Human Ressource Management“, welches eine starke Verwandtschaft zu Mitarbeiterportalen aufweist, wie folgt definiert:

„e-HRM is a way of implementing HR strategies, policies and practicies in organizations trough a conscious an directed support of and/or with the full use of web technology-based channels.”

Strohmaier [Str07] hingegen definiert “„Electronic Human Ressource Management“ (e-HRM) wie folgt:

“e-HRM ist the (planning, implementation and) application of information technology for both networking and supporting at least two individual or collective actors in their shared performance of HR activities.”

Allgemein erklärt ist ein Portal eine Webanwendung, bei der Inhalte, Dienste und Funktionen integriert werden. Diese Webanwendung kann weiterhin benutzerspezifisch angepasst werden, so dass für Lieferanten oder Geschäftspartner ein individueller Zugang zum Internetangebot des Unternehmens geschaffen werden kann [CC02].

ISBN 978-3-88579-286-4

2.2 Organisation - Development

Die Auswirkung eines Informationssystems bzw. Mitarbeiterportals auf die Entwicklung eines Unternehmens kann anhand der Ausarbeitung von „The DeLone and McLean Model of Information Systems Success“ beschrieben werden. Es basiert auf der Grundüberlegung, dass die Qualität von Informationen und des eingesetzten Systems die Nutzung von Systemen sowie die Zufriedenheit der Nutzer steigert. Dies wirkt sich auf jeden einzelnen Nutzer aus und löst einen unternehmensweiten positiven oder negativen Effekt aus [DM03].

2.3 Resourcing – Human Resource Planning

Sozialer und organisatorischer Druck haben den Bereich der Ressourcenplanung mit den informationstechnischen Möglichkeiten verbunden, um erweiterte Leistungen schneller und in einer höheren Qualität anbieten zu können. Auch die Verknüpfung der einzelnen Funktionen mit anderen unternehmensinternen oder -externen Prozessen war ein Ziel der Migration von Ressourcenplanung in sogenannte Human Ressource Information Systems (HRIS) [KYGN94]. Um die vorhandenen Ressourcen richtig einsetzen zu können, müssen die Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen Mitarbeiter und die Anforderungen für eine offene Stelle bekannt sein. Dies wird bereits heute in Unternehmensdatenbanken gespeichert. Interne Bewerbungen über Mitarbeiterportale zählen zu den Standards.

Auch die Weiterbildung der Mitarbeiter über sogenanntes eLearning ist bereits ein Bestandteil von internen Portalen, beispielsweise bei der Deutschen Telekom AG [T04].

2.4 HR Development – Organizational Learning

Eine grundlegende Frage für ein Unternehmen ist es, den HR Prozess an ein externes Unternehmen auszugliedern oder selbständig durchzuführen. Abhängig von dem Unternehmen sind mögliche Vorteile des Outsourcings die Konzentration auf das Kerngeschäft oder die bessere Besetzung der Arbeitsplätze durch hohe Kompetenz des HR Dienstleisters. Nachteilig ist die Stagnation von innerbetrieblicher Kompetenz in dem jeweiligen Bereich. Weiterhin sind eine genaue Analyse und der Aufbau einer Vertrauensbeziehung zu dem gewünschten Dienstleister notwendig. Durch den Ausbau von Mitarbeiterportalen oder des betrieblichen Informationssystems können weitere Prozesse und Strukturen, über welche HR Aktivitäten eingebunden werden können, erreicht werden [Co05].

ISBN 978-3-88579-286-4

2.5 HR Development – Knowledge Management

Das Knowledge Management, also die Wissensverwaltung innerhalb eines Unternehmens besitzt mehrere Verbindungen zur HR Entwicklung. Für eine erfolgreiche Verwaltung der Unternehmenserfahrung sind ein einfach zu verstehender Aufbau sowie eine einfache Auffindbarkeit der relevanten Informationen bzw. des Wissens notwendig. Mögliche Vorteile hierbei sind, dass Expertenwissen auch bei Kündigung weiterhin erhalten bleibt oder dass über das sogenannte „Knowledge-Sharing“ Wissen geteilt wird und somit Unternehmensentscheidungen besser getroffen werden können. Erfolgreiche Strategien können einfach mitgeteilt werden, wodurch eine Prozessoptimierung erreicht werden kann. Nachteilig ist hierbei der erhöhte Aufwand für den Betrieb, die Auswahl der Informationen bzw. Wissens und die Pflege eines solchen Systems [HV99].

2.6 Reward Management – Grade and pay structures

Einige Analysen [Br99] zeigen, dass Firmen mit einer hierarchischen Bezahlstruktur, also mit Vergütung in Abhängigkeit von Position und Erfahrungsgrad eine stärkere Mitarbeiterbindung besitzen. Da das Personal als wichtigstes immaterielles Gut in einem Unternehmen angesehen wird, müssen diese Strukturen den Mitarbeitern aufgezeigt werden. Es ist notwendig die verschiedenen Ebenen des Unternehmens in einem Portal, auf das jeder Zugriff hat, darzustellen und die Eingruppierung des Mitarbeiters bzgl. der Einstufung und der Bezahlung für ihn transparent zu machen. Ein weiteres Augenmerk muss hierbei auf den Datenschutz gelegt werden, da es sich um persönliche Daten des Mitarbeiters handelt [Wi05].

2.7 Reward Management – Employee benefits

Oft als Nebensache werden die zusätzlichen Vorteile, die ein Mitarbeiter bei einem Unternehmen zugesprochen bekommt, betrachtet. Es zeigt sich, dass ein Drittel der Arbeitskosten eines Unternehmens allein für diese Disziplin ausgegeben wird. Ein großer Teil dieser Ausgaben wird in Unternehmen wie der Bayer AG in eine Betriebsrente eingezahlt [B02, S. 24 ff.]. Der Mitarbeiter hat über das Mitarbeiterportal jederzeit Zugriff auf seine Daten und kann diese selbst verwalten. Er muss nicht den Weg über die Verwaltung gehen, wenn er Informationen ausgedruckt z.B. für das Finanzamt benötigt, sondern kann dies selbst organisieren und wenn nötig jederzeit darauf zugreifen. Dies entlastet die Verwaltung und der Mitarbeiter hat ungehinderten Zugriff auf seine Daten [DMPM09].

erschienen im Tagungsband der INFORMATIK 2011
Lecture Notes in Informatics, Band P192
ISBN 978-3-88579-286-4

2.8 Employee Relations - Communications

Die Kommunikation zwischen Mitarbeitern ist für erfolgreiches Arbeiten in Teams zwingend notwendig. Ziele werden abgestimmt, Mitglieder integriert, Informationen geteilt und bearbeitet. Sowohl der Wissensaustausch als auch soziale Strukturen, welche sich auf die Leistung von Mitarbeitern auswirken, werden durch soziale Netze als Kommunikationsplattformen – abhängig von der Teamgröße – gefördert [JJ11].

3 Mögliche Erweiterungen von Mitarbeiterportalen anhand des Analyserasters

3.1 Einbindung von erweiterten Buchhaltungs- & HR-Management Systemen

Eine mögliche Erweiterung von Unternehmensportalen um typische Funktionen von Systemen aus der Buchhaltung und dem HR Management ist vorstellbar. Das Ziel wäre eine Abbildung des Mitarbeiters nach dem Vorbild von sozialen Netzwerken aber aus unternehmerischer Sicht. Mitarbeiter hätten somit direkten Zugriff auf Informationen und Funktionen welche den Arbeitsplatz betreffen [Um05, YCZZ05, ML07, FS10]. Mögliche Beispiele sind:

- Aufzeigen der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses,
- Darstellen der Gehaltsstufen, der letzten Jahresgespräche und mögliche Zielvereinbarungen,
- Zeigen des Versicherungsverhältnisses z.B. bei Krankenkassen oder bei betrieblicher Altersvorhersorge [USR10],
- Informationen über Jahresresturlaub sowie direktes Einreichen von Urlaubsanträgen,
- Aufzeigen von krankheitsbedingten Fehltagen und Ursachen [Si09],
- Online Zeiterfassungssystem sowie Auflistung von Überstunden in Abhängigkeit der Projekthistorie sowie der eigenen Auslastung über einen längeren Zeitraum („Burnout-Prävention“). Eine Kombination mit einem rudimentären Projektmanagementsystem ist vorstellbar, um Projekte in direkte Verbindung zu den Mitarbeitern zu bringen [MWK08].

3.2 Social – Networking Aspekte

Das Einbringen von Strukturen aus sozialen Netzwerken wie z.B. aus Facebook oder MySpace ist eine weitere vorstellbare Erweiterungsmöglichkeit des HRM Modells [BR10]. Typische Merkmale sind persönliche Profilseiten, Kontaktlisten oder der Nachrichtenversand zu anderen Mitgliedern des Netzwerks [ZWC10].

ISBN 978-3-88579-286-4

Durch den Aufbau von sozialen Netzen wird die Bildung neuer sozialer Strukturen innerhalb des Unternehmens gefördert, womit die Integration, Identifikation und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen verstärkt werden kann [JJ11]. Die professionelle Darstellung von Kompetenz, abgeschlossenen Projekten oder der abgeschlossenen Ausbildung über Profilseiten wie z.B. von Xing oder LinkedIn ermöglicht eine einfachere Teamzusammenstellung für Projekte [Ma09]. Unter Abschnitt 3.4 wird eingehender auf eine mögliche Automatisierung von internen Stellenausschreibungen basierend auf diesen Profilen eingegangen. Die Darstellung und der Aufbau von Projektteamgruppen, Abteilungsgruppen oder auch Interessensgruppen innerhalb des Unternehmens sind vorstellbar [YT04]. Die Nutzung eines firmeninternen sozialen Netzwerks als reines Koordinations- und Informationsmedium neben den üblichen Kanälen wie Telefon und eMail ist weiterhin möglich [Ha95, VBW09].

3.3 Standardisieren der Schnittstellen

Mitarbeiterportale müssen nicht nur Daten aus dem eigenen Unternehmen verarbeiten und weiterreichen können sondern auch mehr und mehr auf Daten anderer Unternehmen, seien es Zulieferer oder Abnehmer, zugreifen [Di01, GN04]. Dadurch dass über diese Schnittstellen grundlegend relevante Unternehmensdaten ausgetauscht werden, sollten Standards verabschiedet werden, welche für alle EDI-Programme (Electronic Data Interchange) und hier im speziellen für Mitarbeiterportale festgelegt werden [Ta00].

Ohne solche Standards ist der Austausch von Daten zu langsam und zu fehlerträchtig. Die Extended Markup Language (XML) hat den inner- und zwischenbetrieblichen Datenaustausch sehr erleichtert. Es muss aber beachtet werden, dass XML selbst nur ein „Metastandard“ ist. Für einen konkreten Einsatzzweck ist im Regelfall eine Strukturvorschrift in Form einer Document Type Definition (DTD) oder eine XML Schemadefinition notwendig [HHHPT09]. Erst hierdurch lassen sich zulässige Felder sowie hierarchische und quantitative Beziehungen für eine XML-Dokumentart definieren [YHK02]. Durch die Standardisierung der Schnittstellen können Transaktionskosten [Co37, Co60, Wi85, MYB87] reduziert werden und Abhängigkeiten von einzelnen Unternehmen, durch dedizierte Schnittstellen, verringert werden [HCKK11].

ISBN 978-3-88579-286-4

3.4 Automatisierte Verhandlungen der Arbeitsverträge

Verhandlungsautomatisierung ist ein sehr aktuelles und breites Forschungsfeld [Bue06, Bue07a, Bue07b, Bue10]. Zur (teil-)automatisierten Verhandlung von Arbeitsverträgen in Mitarbeiterportalen werden mehrattributive Verhandlungsmechanismen für lediglich imperfekt beschreibbare Verhandlungsgegenstände (hier: Faktor Arbeit) benötigt [Reb01, Wo03], wie sie beispielsweise in [Bue10] gezeigt wurden. Die Ausbildung sowie die Erfahrung des Mitarbeiters können als messbare Variable in den Verhandlungsprozess einfließen [Reb01]. Für die konkrete Messung der Leistungsprädiktoren (Fähigkeiten, Motivation, Person-Organisation-Fit) müssten jedoch entsprechende Modelle entworfen bzw. adaptiert werden. Bei der Verhandlung würde das Mitarbeiterportal als Mediator auftreten [BZ05]. Als Beispiel soll hier die Stellenausschreibung im Mitarbeiterportal angeführt werden. Auf diese Stellenausschreibung, welche als Profil im Portal hinterlegt ist, bewirbt sich intern ein Mitarbeiter in dem er sein vorher erstelltes Profil mit dem der Stellenausschreibung automatisiert vergleicht [BKS03]. Auf dem Ergebnis dieses Vergleichs aufbauend kann das Personalmanagement Entscheidungen treffen. Vorteile dieser Hypothese sind:

- Verringerung der Transaktionskosten [Dy97],
- Transparenz bei der Stellenausschreibung falls dem Mitarbeiter z.B. ein Protokoll des Vergleichs zur Verfügung gestellt wird,
- Beschleunigung und Versachlichung der Entscheidung,
- Vermeidung von Medienbrüchen,
- Implementierung eines Vorschlagswesens für die benötigte Qualifikation.

Aber ein solches System birgt auch Nachteile. So führen nicht ernsthafte Bewerbungen zu einer extra Belastung des Personalmanagements. Ernsthafte und nicht ernsthafte Bewerbungen müssen separiert werden, was im Falle der Nichtautomatisierung die Einsparung bei den Transaktionskosten schmälern dürfte [Dy97]. Auch müssten die Profile der Mitarbeiter auf Korrektheit überprüft werden, was für Zeugnisse oder Zertifizierungen durch das Hinterlegen gewisser Dokumente realisiert werden kann, jedoch müsste die angegebene Erfahrung verifiziert werden können. Eine Integration von unternehmensinternen sowie unternehmensexternen Arbeitsmarktplattformen ist jedoch als weiterer Ansatz um den Personalfindungsprozess effektiver und effizienter zu gestalten, vorstellbar.

erschienen im Tagungsband der INFORMATIK 2011
Lecture Notes in Informatics, Band P192
ISBN 978-3-88579-286-4

4 Diskussion

Durch die Einbindung von erweiterten Buchhaltungs- & HR-Management Systemen können sowohl positive als auch negative Effekte entstehen. Durch eine übersichtliche Darstellung und einfache Zugriffsmöglichkeiten auf mitarbeiterrelevante Informationen wird ein hohes Maß an Transparenz innerhalb des Unternehmens erreicht. Hiermit kann ein besseres Verständnis zwischen dem Unternehmensmanagement und den Mitarbeitern erreicht werden. Eine höhere Loyalität und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen kann sich positiv auf die Leistung des Unternehmens auswirken. Weiterhin werden die Prozesskosten reduziert, da jeder Mitarbeiter selbständig Informationen einsehen oder auch z.B. Urlaubsanträge einreichen kann, ohne andere Mitarbeiter aus HR oder der Buchhaltung bemühen zu müssen. Durch die Verknüpfung mit einem Zeiterfassungs- und Projektmanagementsystem kann ein „Real Time Business Activity Monitoring“ ermöglicht werden. Eine zentrale Frage bei der Darstellung von Mitarbeiterinformationen ist jedoch die Sicherheit des Systems. Die rechtlichen Grundlagen für eine Verknüpfung von Mitarbeiterdaten und einfache Zugänglichkeit über ein Webportal muss geprüft werden. Eine Verschlüsselung des Zugriffs sowie eine sichere Identifikation und Authentifizierung des Benutzers sind unabdingbar.

Das Einbringen von Techniken aus sozialen Netzwerken ermöglicht den Auf- und Ausbau von sozialen Strukturen innerhalb des Unternehmens wodurch eine bessere Identifikation von Mitarbeitern mit dem Unternehmen, dem Projekt oder der Abteilung erfolgen kann. In Abhängigkeit von der Teamgröße können hierdurch eine bessere Kommunikation und Wissensaustausch zustande kommen. Weiterhin ist die Bindung und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen enger, wodurch eine höhere Produktivität und Loyalität entsteht. Jedoch können durch die firmenintern öffentliche Darstellung von Kompetenz und sozialen Verbindungen sozial schwächere Mitarbeiter benachteiligt werden. Ältere Mitarbeiter, welche wenig Erfahrung mit sozialen Netzen gesammelt haben, sind möglicherweise überfordert.[5] Die Belastung der Mitarbeiter durch einen weiteren Kommunikationskanal neben Telefon, eMail, Mobiltelefonie, Videotelefonie u.a. wird verstärkt, wodurch die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt werden kann.

Wie bereits im Abschnitt zur Standardisierung der Schnittstellen erwähnt, liegt ein beachtlicher Vorteil darin, dass durch die Vereinheitlichung der Vorgaben die Abhängigkeiten von Unternehmen untereinander abnimmt. Gleichzeitig verringert sich die Komplexität in der Vernetzung mit verschiedenen Unternehmen, da jedes Unternehmen durch dieselben Schnittstellen angebunden werden kann. Der Datenaustausch kann somit schneller und effektiver durchgeführt werden. Durch Standardisierung wächst aber auch der Druck auf die einzelnen Marktteilnehmer. Die Individualisierung, die ein Marktteilnehmer zuvor im Bereich der Protokollebene im Austausch von Daten als Vorteil gegenüber anderen Wettbewerbern nutzen konnte, wird reduziert.

[5] http://www.bitkom.org/67518_67508.aspx abgerufen am 15.05.2011

ISBN 978-3-88579-286-4

Die Automatisierung von Arbeitsvertragsverhandlungen bringt nicht nur die Vorteile der Transaktionskostenersparnis und der erhöhten Transparenz mit sich, sondern schafft auch neue Probleme. Wird ein Mitarbeiter nach einer Bewerbung von einer Maschine abgelehnt, muss dies laut §6a BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) begründet werden. Auch die Akzeptanz einer elektronischen Verhandlung im Unternehmen durch die Mitarbeiter, kann ein schwerwiegendes Problem darstellen - gerade in sensiblen Bereichen wie der Karriere.

Allgemeine, nicht auf die vier Hypothesen bezogene Punkte, welche weitere Diskussion erfordern, sind die Ausrichtung des Portals. Soll ein Mitarbeiterportal wirklich nur intern im Unternehmen genutzt werden oder in die Wertschöpfungskette aufgenommen werden? Welche technischen und organisatorischen Anforderungen sind mit der Einführung oder Erweiterung des Portals verbunden und wie reagieren die Mitarbeiter auf diese? Sind aufeinander abgestimmte Aufbaustufen möglich, so dass den Mitarbeitern genügend Zeit zum Erlernen der neuen Funktionen eingeräumt wird? Auch der Datenschutz und die Datensicherheit dürfen nicht vernachlässigt werden. Abschließend zur Diskussion stellt sich die Frage, wie umfangreich ein Mitarbeiterportal gestaltet werden sollte, damit die Mitarbeiter nicht überfordert sind, bei gleichzeitiger Abbildung der wichtigsten Prozesse und guter Bedienbarkeit.

5 Kritik

Das bestehende Modell, das als Basis für diese Arbeit herangezogen wurde, konnte aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit nur in den Kerndisziplinen bearbeitet werden. Auf die weiteren Funktionen des Human Ressource Managements, konnte nicht näher eingegangen werden. Des Weiteren muss angemerkt werden, dass im Bereich der Mitarbeiterportale relativ wenig wissenschaftliche Ausarbeitungen existieren. Daher beziehen sich mehrere genutzte Artikel auf Knowledge Management- oder Informationssysteme, welche bezogen auf Mitarbeiterportale relevante Bereiche abdecken. Ein weiterer Kritikpunkt ist die Erhebung der Daten für diese Ausarbeitung welche rein durch eine Dokumentenanalyse stattgefunden hat. Es wurden weder Experten befragt noch andere empirische Untersuchungen durchgeführt. Dieser Artikel legt bewusst den Fokus auf die Ausarbeitung von Hypothesen und ist rein explorativ gehalten, entsprechende Evaluationsaspekte [HMPR04] fehlen deshalb.

6 Weiterer Forschungsbedarf / Untersuchungsbedarf

Alle vier ausgearbeiteten Hypothesen dieser Arbeit bedürfen weiterer Untersuchungen. Zudem sollte die Verlagerung von klassischen HR Aufgaben hin zum Mitarbeiter kritisch hinterfragt und beobachtet werden. Welche Vorteile können durch diese Verschiebung erreicht werden und inwieweit bedeutet dies einen Mehraufwand für die Mitarbeiter?

ISBN 978-3-88579-286-4

Auch müssen im Bereich von Schnittstellen weitere Recherchen durchgeführt werden, bezogen auf deren Stabilität, Leistungsfähigkeit und Flexibilität. Auswirkungen von standardisierten Schnittstellen bezogen auf Alleinstellungsmerkmale von Unternehmen sind zu analysieren. Die Bedienbarkeit, das Design der Weboberfläche oder die technischen Anforderungen von Portalen sind im Detail auszuarbeiten und zu analysieren. Durch die Verknüpfung, die Bereitstellung und möglicherweise den automatisierten Austausch von Mitarbeiterdaten ist der länderspezifische Datenschutz eine elementare Voraussetzung, die im Detail geklärt werden muss.

Literaturverzeichnis

[Ar28] Armstrong, M.: A Handbook of Human Resource Management Practice, Cambridge University Press, London, 10. Auflage, 2006.

[B02] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Analyse betrieblicher Altersvorsorgemodelle. Universität Magdeburg, Februar 2002.

[Bue06] Buettner, R.: The State of the Art in Automated Negotiation Models of the Behavior and Information Perspective. International Transactions on Systems Science and Applications (ITSSA), 1(4):351-356, September 2006. Special Issue Section of the Fourth German Conference on Multi-Agent System Technologies (MATES06), Selected Papers, 19.-20. September 2006, Erfurt, Germany.

[Bue07a] Buettner, R.: Electronic Negotiations of the Transactional Costs Perspective. In Proceedings of IADIS International Conference WWW/Internet, Vol. 2, Vila Real, Portugal, October 5-8, 2007, Seiten 99-105. International Association for Development of the Information Society (IADIS) Press, 2007.

[Bue07b] Buettner, R.: Imperfect Information in Electronic Negotiations: An Empirical Study. In Proceedings of IADIS International Conference WWW/Internet, Vol. 2, Vila Real, Portugal, October 5-8, 2007, Seiten 116–121. International Association for Development of the Information Society (IADIS) Press, 2007.

[Bue10] Buettner, R.: Automatisierte Verhandlungen in Multi-Agenten-Systemen: Entwurf eines argumentationsbasierten Mechanismus für nur imperfekt beschreibbare Verhandlungsgegenstände. Gabler, Wiesbaden, 2010.

[BKS03] Bichler, M.; Kersten, G.; Strecker, S.: Towards a Structured Design of Electronic Negotiations. Group Decision and Negotiation, 12(4): 211-335, 2003.

[BR10] Bajaj, A.; Russel, R.: AWSM: Allocation of workflow utilizing social network metrics. Decision Support Systems, 50(1):191-202, 2010.

[Br99] Brown, M.: Does Pay Structure Matter? A Comparison of a Flat and Hirachical Pay Structure. ACA Journal, 8(2):24-32, 1999.

[BZ05] Bellucci, E.; Zeleznikow, J.: Developing negotiation decision support system that supports mediators: A case study of Family Winner system. Artificial Intelligence and Law, 13:233-271, 2005.

[DM03] DeLone, W.; McLean, E. R.: The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. Journal of Management Information Systems, 19(4): 9-30, 2003.

[CC02] Chan, M.; Chung, W.: A framework to develop an enterprise information portal for contract manufacturing. International Journal of Production Economics, 75(1-2):113-126, 2002.

[Co05] Conklin, D. W.: Risks and Rewards in HR Business Process Outsourcing. Long Range Planning 38(6):579-598, 2005.

ISBN 978-3-88579-286-4

[Co37] Coase, R. H.: The Nature of the Firm. Economica, 4(16):386-405, 1937.
[Co60] Coase, R. H.: The Problem of Social Cost. Journal of Law and Economics, 3(1):1-44, 1960.
[Di01] Dias, C.: Corporate portals: a literature review of a new concept in Information Management. International Journal of Information Management, 21(4):269-287, 2001.
[DMPM09] Dulebohn, J. H.; Molloy, J. C.; Pichler, S. M.; Murray, B.: Employee benefits: Literature review and emerging issues. Human Ressource Management Review, 19(2):86-103, 2009.
[Dy97] Dyer, J. H.: Effective interfirm collaboration: How firms minimize transaction costs and maximize transaction value. Strategic Management Journal, 18(7):535-556, 1997.
[FS10] Faria, P.; Sofka, W.: Knowledge protection strategies of multinational firms – a cross-country comparison. Research Policy, 39(7):956-968, 2010.
[GN04] Gunasekaran, A.; Ngai, E. W .T.: Information Systems in supply chain integration and management. European Journal of Operational Research, 159(2):269-295, 2004.
[Ha95] Hansen, H. R.: Conceptual framework and guidelines for the implementation of mass information systems. Information & Management 28(2):125-142, 1995.
[HCKK11] Hung, S.; Chang, S.; Kang, D. Y.; Kuo, C.: Successful implementation of collaborative product commerce: An organizational fit perspective Decision Support Systems, 50(2):501-510, 2011.
[HMPR04] Hevner, A. R.; March, S. T.; Park, J.; Ram, S.: Design Science in Information Systems Research. Management Information System Quarterly, 28(1):75-105, 2004.
[HHHPT09] Hee, K.; Hidders, J.; Houben, G.; Paradaens, J.; Thiran, P.: On the relationship between workflow models and document types. Journal of Information Systems, 34(1):178-208, 2009.
[HV99] Hendricks, P. H. J.; Vriens, D. J.: Knowledge-based systems and knowledge management: Friends or foes?. Information & Management, 35(2):113-125, 1999.
[JJ11] Janhen, M.; Johanson J.: Role of knowledge conversion and social networks in team performance. International Journal of Information Management 31(3):217-225, 2011.
[KYGN94] Kossen, E. E.; Young, W.; Gash, D. C.; Nichol, V.: Waiting for innovation in the human resource department: Godot implements a human resource information system. Human Resource Management, 33(1):135-159, 1994.
[Ma09] Mayer, A.: Online social networks in economics. Decision Support Systems, 47(3):169-184, 2009.
[ML07] Maurer, S. D.; Liu, Y.: Developing effective e-recruiting websites: Insights for managers from marketers. Business Horizons, 50(4):305-314, 2007.
[MWK08] Malinowski, J.; Weitzel, T.; Keim, T.: Decision support for team staffing: An automated relational recommendation approach. Decision Support Systems, 45(3):429-447, 2008.
[MYB87] Malone, T. W.; Yates, J.; Benjamin, R. I.: Electronic Markets and Electronic Hierarchies: Effects of New Information Technologies on Market Structures and Corporate Strategies. Comm. of the ACM 30(9):484-497, 1987.
[RBL04] Ruël, H.; Bondarouk, T.; Looise, J. K.: e-HRM: Innovation or Irritation? An explorative empirical study in five large companies on web-based Human Resiurce Management. Management Revue, 15(3):364-380, 2004.
[Reb01] Rebstock, M.: Elektronische Unterstützung und Automatisierung von Verhandlungen. Wirtschaftsinformatik, 43(6):609-617, 2001.
[Si09] Singh, M.: Customer value via an Intranet: A case application of B2E at HCL Techologies. International Journal of Information Management 29(6):497-501, 2009.

ISBN 978-3-88579-286-4

[Str07] Strohmeier, S.: Research in e-HRM: Review and implications. Human Resource Management Review, 17(1):19-37, 2007.

[T04] Deutsche Telekom AG: Vom Intranet zum Mitarbeiterportal: Konsolidierung elektronischer Lernangebote. April 2004. http://www.egovernment-akademie.de/academy/content/medien/sendfiles.cfm?key=13&pw=2C6ECDEE17FBBE24B0AB28BD2797A1C7, abgerufen am 2.5.2011.

[Ta00] Tassey, G.: Standardization in technology-based markets. Research Policy, 29(4-5):587-602, 2000.

[Um05] Umar, A.: IT Infrastructure to Enable Next Generation Enterprise. Information Systems Frontiers, 7(3):217-256, 2005.

[USR10] Urbach, S.; Smolnik, S.; Riempp, G.: An empirial investigation of employee portal success. Journal of Strategic Information Systems, 19(3):184-206, 2010.

[VBW09] Valck, K.; Bruggen, G. H.; Wierenga, B.: Virtual communities: A marketing perspective. Decision Support Systems, 47(3):185-203, 2009.

[WI05] Wiedener S. K.: Human capital, pay structure and the use of performance measures in bonus compensation. Management Accounting Research, 17(2):198-221, 2006.

[Wi85] Williamson, O.E.: The Economic Institution of Capitalism. The Free Press, New York, NY, USA, 1985.

[Wo03] Wooldridge, J.: An Introduction to MultiAgent Systems. John Wiley & Sons, Chichester, England, 2003.

[YCZZ05] Yang, Z.; Cai, S.; Zhou, Z.; Zhou, N.: Development and validation of an instrument to measure user perceived service quality of information presenting Web portals. Information & Management, 42(4):575-589, 2005.

[YHK02] Yen, D. C.; Huang, S.; Ku, C.: The impact and implementation of XML on business-to-business commerce. Computer Standards & Interfaces, 24(4):347-362, 2002.

[YT04] Yang, H.; Tang, J.: Team structure and team performance in IS development: a social network perspective. Information & Management, 41(3):335-349, 2004.

[ZWC10] Zhu, B.; Watts, S.; Chen, H.: Visualizing social network concepts. Decision Support Systems, 49(2):151-161, 2010.

ISBN 978-3-88579-286-4