

Kapitel 5

HR-Management bei Daimler-Chrysler

Übersicht Architektur

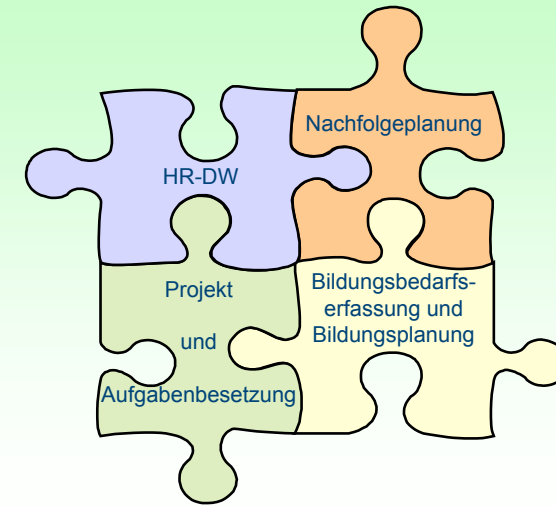
Modul 1: HR-Data Warehouse

Modul 2: Nachfolgeplanung

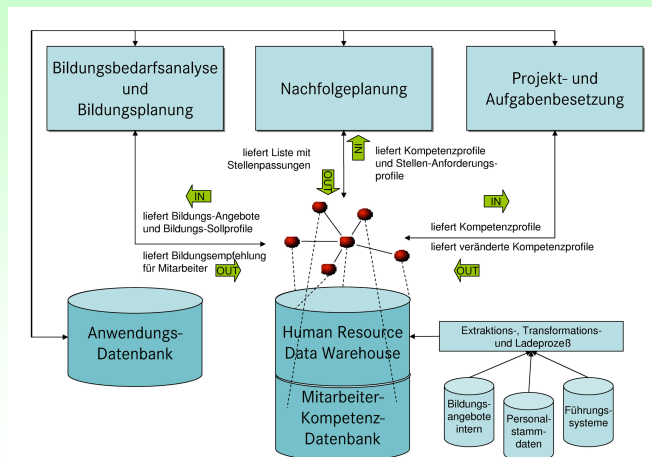
Modul 3: Bildungsbedarfserfassung und Bildungsplanung

Modul 4: Ontologiebasierte Projekt und Aufgabenbesetzung Matching von Kompetenz- mit Anforderungsprofilen

Aufteilung in vier Module



Architektur der Module im Zusammenhang



Modul 1: HR-Data Warehouse

Anforderungen der Module aus Datensicht

- Basisinformationen über Mitarbeiter und Organisation
 - Stammdaten
 - Organisationsstruktur
- Weiterführende Informationen über die Mitarbeiter
 - Kompetenz- und Qualifikationsprofil
- Stellenbeschreibungen mit deren Anforderungsprofil an Kompetenzen und Qualifikationen
- Bildungsangebot
 - Voraussetzungen und vermittelte Kompetenzen

Modul 3: Bildungsbedarfserfassung und Bildungsplanung

Ausgangssituation

- Kein IT-System zur Unterstützung der Bildungsbedarfserfassung und der Bildungsplanung

Bildungsbedarfserfassung (BBE)

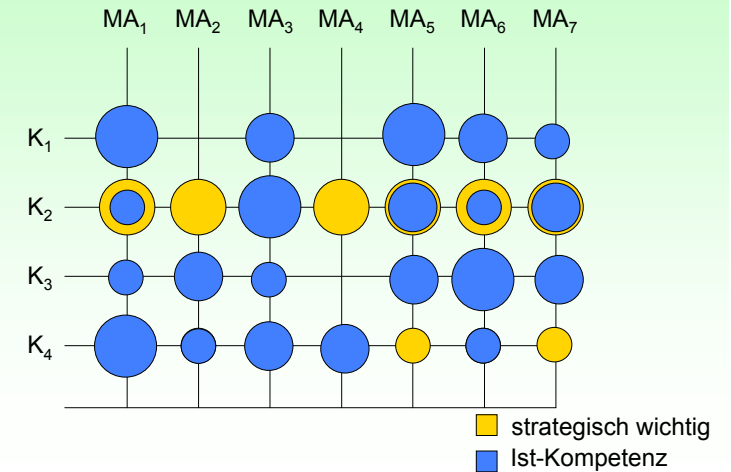
- Oberstes Ziel der Bildungsbedarfserfassung ist es, die Ursachen und den Umfang der Differenz zwischen angestrebtem Bildungs-Soll (Bildungszielen) und einem festgestellten Bildungs-Ist (Kompetenz-Profil basierend auf dem Kompetenzkatalog) zu ermitteln.

Strategische BBE

- Ableitung des Bildungs-Soll aus übergeordneten strategischen Unternehmenszielen
- Strategische Ausrichtung der Weiterbildungsabteilung

Modul 3: Bildungsbedarfserfassung und Bildungsplanung

Visualisierung durch Wissenslandkarte



Modul 4: Ontologiebasierte Projekt und Aufgabenbesetzung

Auswahlprozess: Projekt-Team

Projektarbeit:

- Fachübergreifender Einsatz und Kooperation von Mitarbeitern meist erforderlich
- Dynamische Zuordnung von Mitarbeitern für einen begrenzten Zeithorizont
- Verminderte Bedeutung klassischer Organisationsstrukturen

Auswahlprozess: Projekt-Team

- Erfassung der Projekt-Anforderungen
- Spezifikation der Randbedingungen (Anzahl Projektstellen, Zeitplan, etc.)
- Vorauswahl potentieller Projekt-Team-Mitarbeiter
- Detailbetrachtung und Selektion von Kandidaten
- Kontaktaufnahme, Organisatorische Rahmenbedingungen, Vorgespräche
- Zuordnung Kandidat-Stelle

Modul 4: Ontologiebasierte Projekt und Aufgabenbesetzung

Ziele:

- Transparenz über Mitarbeiterkompetenzen unterstützen
 - Entwurf und Spezifikation einer Ontologie, in der Kompetenzen stark strukturiert aufgenommen werden.
- Analyse und Aufnahme des Prozesses zur Projekt-Team-Zusammenstellung
- Software-Unterstützung im Auswahlprozess
 - Anforderungsanalyse und Definition von Anwendungsfällen für eine Werkzeug
 - Prototypische Implementierung einer Portal-Lösung

Modul 4: Ontologiebasierte Projekt und Aufgabenbesetzung

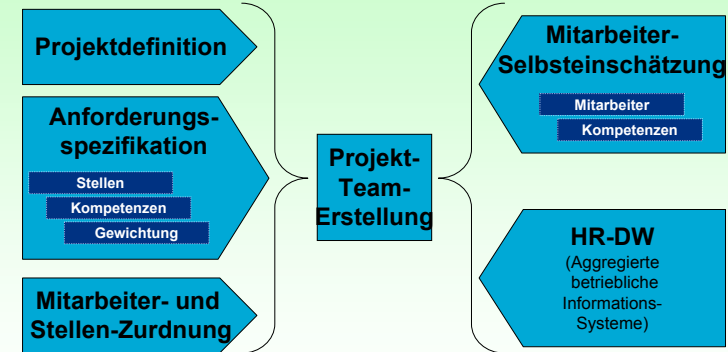
Angestrebte Funktionalität

- **Übergreifende Projektverwaltung**
 - Anlegen von Projekten
 - Zuweisen von Stellen
- **Projektstellen-Verwaltung**
 - Definition von Kompetenz-Anforderungen (Soll-Profile)
 - Spezifikation der Anforderungs-Gewichtung
- **Analyse und Aggregationsfunktionen**
 - Übersicht: Aggregierte Gesamtinformationen zu einem Mitarbeiter
 - Software-generierten Vorschläge für die Teambesetzung (Matching)
 - Differenzmenge zwischen
 - Besetzten und definierten Stellen
 - Projekt-Team-Kompetenz-Anforderungsprofil und der gegenwärtigen Instanziierung

Modul 4: Ontologiebasierte Projekt und Aufgabenbesetzung

Projekt-Team-Erstellung

Informationsquellen



Matching von Kompetenz- mit Anforderungsprofilen

Übersicht

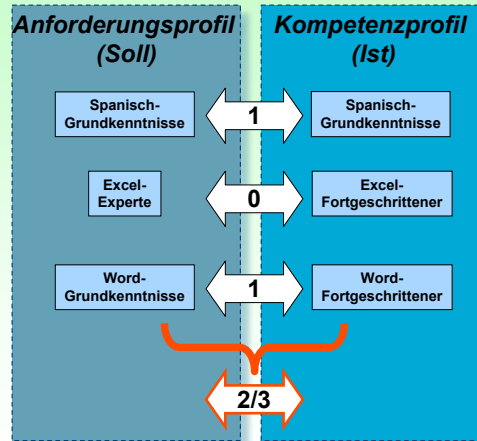
- **Zielsetzung für Matching:**
 - Suche optimaler Mitarbeiter für Projekt-Teams
 - Evaluation von Weiterbildungspotentialen für Mitarbeiter
 - Bestimmung von Nachfolgern für vakante Stellen
- **Voraussetzungen:**
 - KAON
 - Ontologie mit erfassten
 - Kompetenzprofilen für Mitarbeiter (durch eine Selbsteinschätzung)
 - Anforderungsprofilen für Stellen, Projekten etc. hinsichtlich der Kompetenzen
 - Similarity Framework von Qingli Wang, FZI
- **Vorgehensweise**
 - Vergleich von Anforderungsprofilen mit erfassten Kompetenzprofilen

Erweiterung der Ähnlichkeitsmaße

- **Anwendungsgebiet**
 - Ursprünglich vorwiegend auf Text-Vergleiche ausgerichtet
 - Wegen des unterschiedlichen Einsatzzwecks mussten die bestehenden Ähnlichkeitsmaße angepasst werden
- **Implementierung von Ähnlichkeitsmaßen für den Vergleich von Kompetenzprofilen mit Anforderungsprofilen**
 - Exakte Gleichheit von Anforderungen mit Profilen
 - Relativer Vergleich von Kompetenzprofilen (unter Berücksichtigung des Grades der Beherrschung der Kompetenz)
 - Taxonomische Ähnlichkeit von Profilen

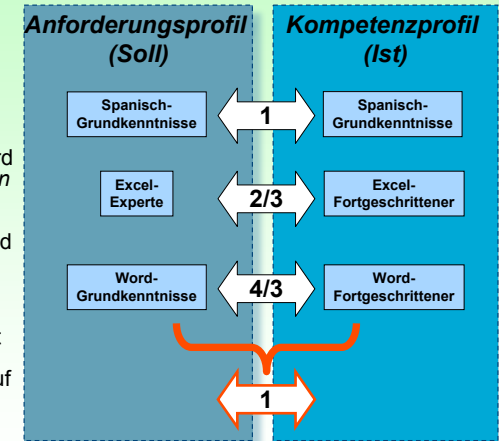
Beispiel: Exakte Gleichheit

- Dieses Ähnlichkeitsmaß informiert darüber, ob ein Kandidat *sämtliche Anforderungen* exakt (Kompetenz mit einer Ausprägung) erfüllt.
- Das Ergebnis der Teilvergleiche wird hier zur Verdeutlichung *gleich gewichtet* und *gemittelt*.



Beispiel: Relative Ähnlichkeit

- Bei der relativen Ähnlichkeit werden *potentielle Über-/Unterqualifikationen* berücksichtigt.
- Im Gegensatz zur exakten Gleichheit wird hier auf *Abweichungen* bei der Ausprägung geprüft und das Ergebnis entsprechend der Abweichung angepasst.
- Je nach Einsatzgebiet können Überqualifikationen auf den *Maximalwert* von „1“ normiert oder wie hier ebenso relativ gewichtet werden.



Beispiel: Taxonomische Ähnlichkeit

- Die *taxonomische Ähnlichkeit* erlaubt die Kompensation von Qualifikationsdefiziten durch andere Zusatzqualifikationen.
- Der *Kompetenzkatalog*, der die einzelnen Kompetenzen strukturiert, gestattet die semantische Interpretation der Beziehungen zwischen den einzelnen Kompetenzen.
- Hat eine Person nicht exakt die geforderten aber sehr *ähnliche Kompetenzen*, werden diese im taxonomischen Ähnlichkeitsmaß berücksichtigt.

