



## ??? nachgefragt ?? HR in der Cloud

Nachdem Bernd Hentschel bereits vor 15 Jahren das Buch „ASP in der Personalarbeit“ bei DATAKONTEXT publizierte, kann man HR in der Cloud nicht mehr als Hype, sondern eher als Dauerbrenner bezeichnen. In einer Blitzumfrage haben wir verschiedene Anbieter im Markt zum Thema befragt. In komprimierter Form folgen hier die Ergebnisse.

### Produkte, Services und Optionen in der Cloud

Oracle verfolgt seit zehn Jahren eine klare Cloud-Strategie. Mit seiner Suite deckt das Unternehmen den kompletten Lifecycle ab. Dazu gehören beispielsweise Recruiting, Onboarding, Compensation & Benefits, Payroll, Talent Management, Learning etc. Das gilt auch für die Anbieter im Bereich Dokumentenmanagement BEGIS und aconso.

Bei der Firma LPScocoon können sich die User die Software downloaden und dann gemeinsam damit arbeiten. Die Frage nach der Ausrichtung auf Branchen oder Themen ist obsolet, da die Lösungen ungeahnt viele Möglichkeiten bieten.

### Interessante Lösungen für Kunden

aconso schreibt dazu: „Das HR Dokumentenmanagement inkl. Digitale Personalakte in der Cloud bietet ein schnell einsetzbares Prozessmanagement mit im Voraus klar und transparent kalkulierbaren monatlichen Kosten. Die Anwender profitieren von einem standortunabhängigen und gleichzeitigen Zugriff für alle Nutzer. Der Anbieter des Rechenzentrums kümmert sich um den Betrieb der Software, um Updates und die technische Administration. Personaler können sich ganz auf die strategi-

sche und operative Personalarbeit konzentrieren. Für Datenschutz und Datensicherheit sorgen VPN-Verbindungen und Verschlüsselung der Daten auf dem Server.“

Ergänzend zu den Leistungen, die die On-Premise-Produkte bieten, lassen sich bei Cloud-Lösungen noch weitere spezifische und flexible Lösungen anbinden. Gleichzeitig profitieren die Kunden durch die ständigen Optimierungen und Erweiterungen des/der Produkte(s). Der Anbieter LUCEO listet die folgenden Vorteile auf:

- „• Schnelles Roll-out ohne IT-Aufwand beim Kunden
- Verfügbarkeit unabhängig von Software-Installation auf Endgeräten
- Kein Wartungsaufwand und bindende SLAs
- Keine versteckten Zusatzkosten durch umfangreiche Toolbox, Administrations- und Reporting-Möglichkeiten
- Attraktiver Preispunkt
- Schlanker Bewerbungsprozess durch automatisches Lebenslauf-Parsing
- Perfektes Zusammenspiel mit anderen Lösungen aus dem CB-One Produktportfolio, z.B. Talent Network und Mobile Careers“

## Defizite und Hindernisse bei den Kunden

Thomas Eggert von der BEGIS GmbH erklärt dazu: „Ich würde es weniger als Defizit bezeichnen, sondern mehr als konstruktive Vorsicht, vor allem, wenn es um das Thema Cloud geht. Gerade durch die letzten öffentlichen Diskussionen um Datensicherheit ist die Skepsis gegenüber Cloud-Lösungen größer geworden. Auf der anderen Seite hat diese Diskussion dazu geführt, dass sich Unternehmen mehr Gedanken machen und merken, dass die Cloud-Lösung auch sicher ist, wenn die entsprechenden Datenschutzvorschriften eingehalten werden und der Provider über die notwendigen Zertifizierungen verfügt.“ Alexandra Schiekofer von CareerBuilder findet: „Diese Bedenken können wir durch ein gut abgesichertes Daten-Center ausräumen. In der Regel ist die Datensicherung auf firmeneigenen Servern weniger weitreichend und zuverlässig, als das bei von professionellen Dienstleistern gehosteten Daten der Fall ist.“

## Wie verändert sich dadurch die Personalarbeit?

Die Antwort der Firma Oracle dazu lautet: „Die Personalarbeit im Unternehmen entwickelt sich idealerweise von einer rein administrativen, hin zu einer geschäftssteuernden Aufgabe. Modernes Personalmanagement übersetzt die teilweise globale Unternehmensstrategie in HR-relevante Projekte und Anforderungen. Dabei führt die steigende Wettbewerbsdynamik zu erhöhten Anforderungen an die Flexibilität der Unternehmen und damit an deren HR-Systeme. Wir versuchen diesen Trends gerecht zu werden, indem wir mit Oracle Fusion HCM die nötige Flexibilität und Sicherheit mitbringen, diese abzubilden und durch Experten vor Ort im Unternehmen die Gegebenheiten und Anforderungen berücksichtigen und umsetzen.“ Insgesamt bestätigen auch die anderen Antworten den Zeitgewinn, die Kostensenkung, die höhere Flexibilität, die kürzeren Reaktionszeiten bei der Interaktion mit den Kunden und die Anwendung standardisierter Best-Practice-Betriebsmodelle.

## Neue Trends in der Cloud

Christiane Grabow von LPScococon schreibt dazu: „Ja, es gibt weitere Trends für virtuelles Coaching: Asynchrone Formate, die im Wesentlichen über E-Mail fungieren sowie Plattformen, in denen Coach und Coachee als Avatare in unterschiedlichen Umgebungen agieren.“

Thomas Eggert meint: „Wir werden immer mehr hybride Modelle in der Personalarbeit finden. Firmen suchen sich die für sie ideale Konstellation aus Eigenbetrieb oder Eigenleistung bis hin zur Cloud-Lösung oder Outsourcing von administrativen Aufgaben. Hierbei müssen Unternehmen die für sich beste Lösung finden, je nach Bereitschaft, Leistungen nach außen zu geben oder je nach Know-how, Systeme und Leistungen selbst zu erbringen.“

Die rasanten und unvorhersehbaren Innovationen der digitalen Welt lassen keine wirklichen Trendmeldungen mehr zu. Personalarbeit wird noch mehr Netzarbeit mit allen positiven und negativen Aspekten. (Fla.)

## Digitale Personalakte in der Cloud

Liebe Leser, nachdem wir das Thema Cloud im Sonderheft „Digitale Personalakte 2014“ ausgeklammert hatten, folgt hier stellvertretend für viele Antworten ein Auszug des Statements der Bremer Rechenzentrum GmbH.

„Generell sollte ein Personaler zunächst genau wissen, wo seine Entgeltdaten liegen und in welcher Service-Form sie von dem Diensteanbieter dort verwaltet werden. Eine wichtige Frage ist in diesem Zusammenhang auch: Liegen die Daten innerhalb oder außerhalb Deutschlands? Laut dem National Institute of Standards and Technology (NIST) existieren beim Cloud-Computing aktuell drei verschiedene Servicemodelle:

### IaaS – Infrastructure as a Service

Hier bieten sog. Cloud-Rechner eine Nutzungsmöglichkeit von virtualisierten Computerhardware-Ressourcen wie Netzwerken, Computern und Speichern. Die Nutzer können mittels IaaS ihre eigenen virtuellen Computer-Cluster frei gestalten und sind somit für die Auswahl ihrer Software, für die Installation, für den Betrieb und für das Funktionieren ihrer Software selbst verantwortlich.

### PaaS – Platform as a Service

Hier bieten sog. Cloud-Rechner eine Nutzungsmöglichkeit von Laufzeit- oder Programmierungs-Umgebungen mit dynamisch anpassbaren, flexiblen Daten- und Rechenkapazitäten. Die Nutzer entwickeln mit PaaS ihre eigenen Software-Anwendungen oder lassen diese in der vom PaaS-Diensteanbieter (Service Provider) bereitgestellten Softwareumgebung ausführen.

### SaaS – Software as a Service

Hier bieten sog. Cloud-Rechner eine Nutzungsmöglichkeit von Software-Anwendungsprogrammen. Es wird eine spezielle Auswahl von Software angeboten, die auf der Infrastruktur der SaaS-Diensteanbieter läuft. Man bezeichnet SaaS auch als Software on demand (Software bei Bedarf).

Das Bremer Rechenzentrum bietet seine Web-Applikationen via SaaS an (Software as a Service). Zusätzlich können Teil-Anwendungen auch plattformunabhängig genutzt werden (z.B. per Smartphone oder Tablet-PC). Die NSA-Affäre hat in Deutschland nachhaltige Diskussionen über die IT-Sicherheit entfacht. Das kann man z.B. sehr gut an dem Thema „RC4-Verschlüsselung“ verdeutlichen. Laut BSI (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik) sollten alle IT-Abteilungen den RC4-Verschlüsselungslogarithmus auf ihren Server-/Client-Systemen komplett deaktivieren, da dieser bekannte kryptographische Schwächen hat. Nach aktuellen Erkenntnissen geht das BSI davon aus, dass die NSA die RC4-Verschlüsselung in Echtzeit knacken kann. Industrie-Spionage oder andere illegale Aktivitäten (auch jenseits der NSA) sind somit machbar geworden.“