



**MEHR WISSEN**

# INTEGRIERTE LÖSUNGEN FÜR DIE PERSONALWIRTSCHAFT

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT/SELF-SERVICE-PORTALE  
IN UNTERNEHMEN UND VERWALTUNGEN

**P&I** HCM

WEB-BASIERTES HUMAN CAPITAL MANAGEMENT .....	03
EMPLOYEE SELF SERVICE .....	04
ANTRAGS- UND -GENEHMIGUNGSVERFAHREN .....	06
MANAGEMENT SELF SERVICE .....	07
EINSATZ- UND KOSTENPLANUNG .....	08
SEMINARMANAGEMENT .....	09
BEWERBERMANAGEMENT .....	10
MITARBEITERENTWICKLUNG .....	11
TRAVELMANAGEMENT .....	12
WORKFLOW-DESIGNER .....	13
TECHNIK .....	14
VORTEILE AUF EINEN BLICK .....	15

# P&I HCM – WEB-BASIERTE PORTALE FÜR MEHR WISSEN

Viele Unternehmen stehen derzeit vor besonderen Herausforderungen: Sie müssen sich in einem globalen Marktumfeld behaupten. Ein Markt im ständigen Wandel, geprägt von Kostendruck und steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter. Die öffentliche Verwaltung ist von dieser Entwicklung nicht ausgenommen. Der Kostendruck wächst auch dort aufgrund angespannter Haushaltslage, wobei die Anforderungen an das Personal gleichzeitig steigen.

Als unmittelbare Folge dieser Einflussfaktoren stehen das Human Resource Management und die Rolle der Personalabteilung im Unternehmen und in Verwaltungen im Fokus. Ihre Arbeit muss sich verstärkt auf die Weiterentwicklung der Mitarbeiter konzentrieren. Innovative, vernetzte Konzepte sind gefragt: P&I HCM hat sich als Human Capital Management-Software bewährt. P&I HCM unterstützt als web-basierte Portalanwendung effizient die Optimierung personalwirtschaftlicher Prozesse.

P&I HCM bindet Führungskräfte und Mitarbeiter individuell und umfassend in die täglichen personalwirtschaftlichen Prozesse ein. Über ein web-basiertes Mitarbeiterportal werden allen Beteiligten alle für sie relevanten Informationen und Services zur Verfügung gestellt. Diese Management- und Mitarbeiter-Self-Services entlasten die Personalab-

teilungen bei administrativen Aufgaben wie Antrags- und Genehmigungsverfahren, Personaleinsatzplanung, Personalentwicklung/Seminarverwaltung, Personalcontrolling, Bewerberverwaltung und Travelmanagement.

P&I HCM basiert auf dem P&I LOGA-Datenmodell, sodass in P&I HCM auch alle Daten dieser umfassenden HR-Lösung zur Verfügung stehen. P&I HCM wird deshalb auch von den meisten Kunden als ideale Ergänzung zu P&I LOGA genutzt. P&I HCM ist als integrierte Software-Lösung konzipiert, die sich je nach den Anforderungen des betreffenden Unternehmens zusammenstellen und ausbauen lässt. Gleichzeitig kann das Portal in Zukunft nach Bedarf schrittweise ausgebaut werden.

P&I HCM entspricht in allen Anwendungen dem höchsten technischen Standard und ist international einsetzbar. Die ausgereifte benutzerfreundliche und zukunftsorientierte Web-Technologie erfüllt alle Sicherheitsanforderungen. Eine Investition mit Zukunft sowohl im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit von P&I als auch auf die eingesetzte Technologie.

Praxisorientierte Schulungen an der P&I Academy verbinden Theorie und Praxis. Die P&I Academy ist ein Service-Paket der P&I.

**MITARBEITER-QUALIFIKATION**

**KOSTENDRUCK**

**MITARBEITER-ENTWICKLUNG**

# FÜR MEHR MITARBEIT: EMPLOYEE SELF SERVICE

- innovative und leistungsstarke Web-Technik
- Anpassungsfähigkeit an individuelle personalwirtschaftliche Prozesse
- Bereitstellung von Web-Services für die Integration anderer Software-Systeme
- Entlastung von administrativen Routinetätigkeiten
- Kostenreduktion personalwirtschaftlicher Prozesse durch:
  - Prozessoptimierung
  - Einsparungen bei Druck-, Verteilungs- und Versandkosten
  - Verringerung der Fehlerquoten
  - Beschleunigung und Verbesserung des Informationsflusses

Grundgedanke des Employee Self Service (ESS) ist es, Mitarbeitern entsprechend ihrer Rolle im Unternehmen Zugriff auf alle relevanten Informationen, Anwendungen und Services zu geben. Bestimmte Tätigkeiten, die bisher im Verantwortungsbereich der Personalabteilung lagen, können vom Mitarbeiter selbst ausgeführt werden. So kann der Mitarbeiter z. B. einen Teil seiner personenbezogenen Daten wie Adresse oder Bankverbindung selbst verwalten und pflegen. Die Verlagerung und Automatisierung entlastet die Personalabteilung und reduziert bürokratische Abläufe auf ein Minimum. ESS spart damit erheblich Verwaltungskosten und senkt den Zeitaufwand für viele administrative Tätigkeiten.

## **Motivationsschub für Unternehmen**

ESS gibt Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung und steigert deren Zufriedenheit. Auch führt ESS zu einer Verbesserung der Datengenauigkeit, da Mitarbeiter ihre persönlichen Daten am besten kennen und diese selbst aktualisieren.

Die Palette der ESS-Anwendungen umfasst eine Reihe innovativer Lösungen, die je nach den speziellen Anforderungen des Unternehmens eingesetzt werden können, wie z. B.:

- Allgemeine (Büro-)Funktionalitäten
- Antrags- und Genehmigungsverfahren  
Urlaub, Seminarteilnahme, Dienstreisen, Sachmittel
- Ideenmanagement
- Beschaffungsanträge
- Reisekostenabrechnung  
Reiseantrag, Eingabe der Reisedaten nach der Reise
- Lohn-/Gehaltsabrechnungsfunktionalitäten
- Einblick in archivierte Dateien  
(Gehaltsabrechnung, Reisekostenabrechnung)
- Abrechnungssimulation  
(was wäre wenn? Steuerklasse, Teilzeit, etc.)

### Allgemeine und personalisierte Funktionalitäten

Ob ausgeschriebene Stellen, Produktinformationen, Mitarbeiternews oder aushangpflichtige Gesetze: Wie auf einem schwarzen Brett können in P&I HCM auf den Eingangsseiten des Portals solche allgemeinen Informationen über das Unternehmen/die Behörde publiziert werden. Unter der Rubrik „Arbeitsplatz“ hat der Mitarbeiter Zugriff auf seine personalisierten Büroservices, wie etwa seine E-Mails, den persönlichen Kalender oder Wiedervorlagen.

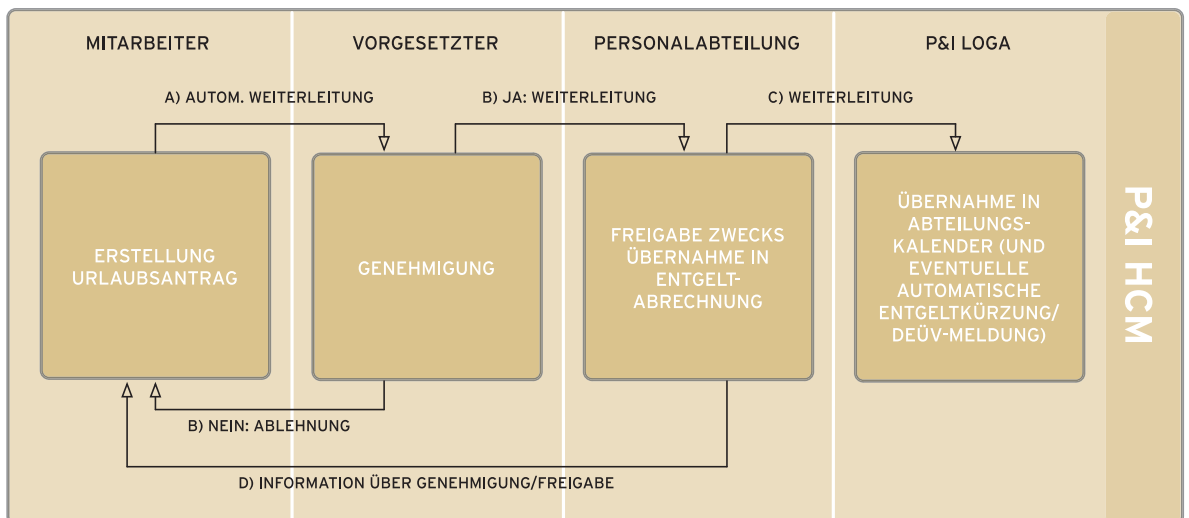


# ONLINE-ABWICKLUNG VON ANTRAG BIS GENEHMIGUNG

Eine zentrale Funktion von P&I HCM ist die Online-Abwicklung des gesamten Antrags- und Genehmigungsverfahrens. Unter der Rubrik „Arbeitsplatz“ können Mitarbeiter z. B. Urlaub oder Dienstreisen beantragen, sich für ein Seminar anmelden oder Verbesserungsvorschläge einreichen. Alle an dem jeweiligen Geschäftsprozess beteiligten Mitarbeiter (auch aus unterschiedlichen Abteilungen) sind dabei entsprechend ihrer Rolle in dem entsprechenden Online-Workflow hinterlegt, so zum Beispiel:

- der Mitarbeiter (Antragsteller)
- der Vorgesetzte (genehmigt oder lehnt Anträge ab)
- die Personalabteilung (prüft Anspruchsberechtigung)
- Die Seminarabteilung (prüft bei genehmigter Seminarbuchung Teilnahmevoraussetzungen und das Vorhandensein eines freien Platzes, bevor die elektronische Teilnahmebestätigung an den Mitarbeiter angestoßen wird)
- oder auch die unterschiedlichen Fachabteilungen (z. B. der Einkauf im Rahmen der Sachmittelbeschaffung oder der betriebliche Beauftragte für das Ideenmanagement)

**BEREITS AN EINEM EINFACHEN PERSONALWIRTSCHAFTLICHEN PROZESS - DER GENEHMIGUNG EINES URLAUBS - ERKENNT MAN, WELCHES EINSPARPOTENZIAL P&I HCM BIETET.**



# DIE VOLLE FÜHRUNG MIT MANAGEMENT SELF SERVICE

Mit dem Management Self Service (MSS) von P&I HCM können Führungskräfte entsprechend ihrer Rolle als Vorgesetzter auf alle relevanten Informationen, Anwendungen und Services zugreifen. Bestimmte Tätigkeiten, für die Führungskräfte bisher die Unterstützung der Personalabteilung benötigten, können selbst durchgeführt werden.

## Das Personalinformationssystem sorgt für Überblick

Im Personalinformationssystem können Führungskräfte die Personaldaten ihrer Mitarbeiter direkt einsehen. Aktuelle Fehlzeiten- und Vergütungsübersichten können aufgerufen werden. Im so genannten Mitarbeiterstammblatt sind die wesentlichen Informationen zusammengefasst, so z. B.:

- Allgemeine Personaldaten (Adresse, Bankverbindung, Kinder, etc.)
- Angaben zum Arbeitsplatz
- Personal-Zeitinformation (Urlaubsanspruch, -stand, Gleitzeitkonto)
- Vertragsdaten
- Tarifinformationen
- Zulagen
- Qualifikationen/Beurteilungen

In dezentral organisierten Unternehmen können auch Niederlassungsleiter berechtigt werden, Neueinstellungen vorzunehmen und über MSS die Mitarbeiterdaten in das System aufzunehmen. Auf Anforderung erstellt P&I HCM automatisch den Arbeitsvertrag als PDF-File, der nach Ausdruck und Unterschrift die Neueinstellung abschließt.

**ARBEITSVERTRAG  
ALS PDF-DATEI**

## Budgetierung/Personalkostenplanung

Das Management kann im Rahmen des Management Self Services aktiv in den Personalkostenplanungsprozess eingebunden werden. P&I HCM stellt ihm die Transparenz über die aktuellen Personalkosten seiner ihm zugeordneten Mitarbeiter zur Verfügung und gibt ihm aufgrund unterschiedlicher Hochrechnungsszenarien einen Einblick in die zu erwartenden Kosten für zukünftige Zeiträume. Hat der Manager die Möglichkeit, aus einem ihm zugeteilten Budget einzelnen Mitarbeitern zusätzliche Zahlungen zukommen zu lassen, so hat er während des Verteilungsprozesses immer den Überblick über das verbleibende Budget.

**BUDGETIERUNG**

**FEHLZEITEN- UND  
VERGÜTUNGS-  
ÜBERSICHTEN**

## Genehmigungsverfahren

Die Einbindung des Managements wurde bereits auf Seite 6 beschrieben.

# FLEXIBLE EINSATZ- UND KOSTENPLANUNG

## FLEXIBLE PERSONALEIN- SATZPLANUNG

In Unternehmen und Behörden mit schwankender Beschäftigungssituation ist eine flexible Personaleinsatzplanung erforderlich. Diese verhindert unbeschäftigte Personalkapazitäten bei schwacher Auftragslage und Engpässe bei hoher Personalkapazitätsanforderung. Beispiele hierfür sind Schnellrestaurants, die ihren Personalbedarf in Abhängigkeit des erwarteten Umsatzes planen, oder Callcenter, die ihren Bedarf an Agenten nach der Zahl der erwarteten Anrufe ausrichten.

## UNBESCHÄFTIGTE PERSONAL- KAPAZITÄTEN

## Web-basierte Personalkostenplanung und Budgetierung

Da P&I HCM auf der Datenbasis von P&I LOGA beruht, stehen diesem System alle Daten der Entgeltabrechnung und die jeweils aktuellen Stellenplandaten zur Verfügung. P&I HCM bietet damit Führungskräften innerhalb des MSS auch die Möglichkeit, exakte und detaillierte Personalkostenhochrechnungen für ihren Verantwortungsbereich zu erstellen. Je nach Hierarchie und Berechtigung kann die Führungskraft hierbei Planungsdaten für einzelne Mitarbeiter, eine Kostenstelle oder auch für ganze Organisationseinheiten generieren. Dabei können Führungskräfte aus einer Vielzahl unterschiedlicher Voreinstellungen wählen, wie z. B.:

- Planungszeitraum
- Datenbasis (Soll- und/oder Ist-Daten)

- Hochrechnungen mit unterschiedlichen Varianten (z. B. Gehaltserhöhungen mit verschiedenen Prozentsätzen).
- Vergleich unterschiedlicher Varianten
- Grafische bzw. wahlfreie Darstellungsmöglichkeiten

## Neue Perspektiven für Gehaltsverhandlungen

Für Gehaltsgespräche stehen umfangreiche Simulationsmöglichkeiten zur Verfügung. So kann die Führungskraft zum Beispiel simulieren, wie sich die Gewährung eines Dienstwagens oder eine Gehaltserhöhung auf das Budget auswirkt. Zudem kann die MSS-Budgetierungsapplikation Gehaltsänderungen und Bonusleistungen nicht nur simulieren, sondern diese im Rahmen des Antragsverfahrens auch auf den Weg bringen. Für größere Unternehmen oder Organisationseinheiten eröffnet die Top-Down-Budgetierung eine interessante Planungsvariante. Hier wird ein bestimmter Betrag oder Prozentsatz der Gehaltssumme einer Organisationseinheit über eine ganze Einheit verteilt. So ist für den Manager praktisch auf Knopfdruck ersichtlich, wie sich diese Erhöhung auf den einzelnen Mitarbeiter auswirkt. Er kann dazu berechtigt werden, die vom System automatisch vorgenommene Verteilung zu modifizieren, ohne den Gesamterhöhungsbetrag zu verändern.

## PERSONAL- KOSTENHOCH- RECHNUNGEN

## SIMULATIONS- MÖGLICHKEITEN

## TOP-DOWN- BUDGETIERUNG

# SEMINAR MANAGEMENT EINFACH UND EFFIZIENT

Die Organisation von Seminaren und Schulungen ist für viele Personalabteilungen mit erheblichem administrativem Aufwand verbunden. P&I HCM vereinfacht das Seminarmanagement umfassend und reduziert den Zeit- und Kostenaufwand deutlich. Alle Weiterbildungsangebote mit den entsprechenden Seminarinformationen werden in dem Portal veröffentlicht. So ist das Seminarangebot für alle Führungskräfte und Mitarbeiter jederzeit verfügbar und transparent – telefonische Rückfragen und das Ausdrucken und Verteilen aktueller Seminarlisten entfallen.

## Self Service erleichtert das Seminarmanagement

Mitarbeiter können sich im Rahmen des ESS für ein Seminar anmelden. Genehmigt der Vorgesetzte das beantragte Seminar, wird der Mitarbeiter automatisch für das Seminar angemeldet und die Personalabteilung wird gleichzeitig informiert. Das manuelle Erstellen und Führen von Teilnehmerlisten erübrigt sich damit. Schließlich bietet P&I HCM auch die Möglichkeit, die angebotenen Seminare zu beurteilen. Durch die Online-Erfassung der Daten lassen sich die Informationen auf Knopfdruck auswerten. So lässt sich schnell und einfach der Erfolg von Seminaren messen. Nicht zuletzt verfügt P&I HCM auch über verschiedene Auswertungsmöglichkeiten für die Darstellung des Seminarbudgets – für den genauen Überblick über den aktuellen Stand des Weiterbildungsetats.



# BEWERBERMANAGEMENT EINFACH VIA E-RECRUITING

Die Zahl der Initiativbewerbungen und der Bewerbungen für offene Positionen nimmt dramatisch zu. Die Bearbeitung sorgt für hohen administrativen Aufwand und stellt viele Personalverantwortliche vor große Herausforderungen.

## ELEKTRONISCHE ABWICKLUNG

P&I HCM ermöglicht die elektronische Abwicklung des gesamten Rekrutierungsprozesses von der Ausschreibung bis zur Besetzung einer offenen Stelle.

## ONLINE- BEWERBUNG

Dabei werden alle am Prozess beteiligten Personen – von den Bewerbern über die Führungskraft bis zur Personalabteilung – effizient eingebunden. Ob ein Bestätigungsschreiben, das Anfordern weiterer Unterlagen, die Einladung zum Gesprächstermin,

## AUTOMATISCHE KORRESPONDENZ- UNTERSTÜTZUNG

oder Absagen – P&I HCM unterstützt automatisch die gesamte Korrespondenz.

## Mit P&I HCM die besten Mitarbeiter gewinnen

Die Führungskraft, die einen neuen Mitarbeiter sucht, kann sich über den elektronischen Workflow in P&I HCM die Genehmigung für die Schaffung bzw. Wiederbesetzung der Stelle einholen. Anschließend erstellt sie die Stellenbeschreibung mit dem notwendigen Anforderungsprofil, die im Modul

Stellenplan bei der zu besetzenden Stelle hinterlegt ist. Dabei lassen sich bereits K.-o.-Kriterien definieren, die den Auswahlprozess erheblich effizienter gestalten. Im nächsten Schritt wird die Position direkt auf der firmeneigenen Homepage oder über Schnittstellen auf unterschiedlichen Online-Jobbörsen (z. B. Monster.de oder Stellenanzeigen.de) veröffentlicht. Die Datenerfassung der Bewerber (sowohl externe wie interne Kandidaten) erfolgt online, sodass die Daten direkt von P&I HCM sowohl für elektronische Bewerber-Ranglisten als auch für automatisch generierte Einladungs- und Absageschreiben zur Verfügung stehen.

Hat sich das Unternehmen für einen Bewerber entschieden, werden die bereits im System gespeicherten Daten direkt in den Personalstamm übernommen und stehen zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung.

# TALENTE ENTWICKELN MIT MITARBEITERBEURTEILUNG

In bestimmten Wirtschaftsbereichen gibt es bereits einen Mangel an qualifizierten Kräften, der sich in den nächsten Jahren noch verschärfen wird. Deshalb ist es heute schon wichtig, sich im viel zitierten „war for talents“ die besten Mitarbeiter für das Unternehmen zu sichern. Die Mitarbeiterbeurteilung ist dabei ein bewährtes Instrument zur Weiterentwicklung des Personals. In vielen Tarifverträgen werden Leistungsbeurteilungen zwingend vorgeschrieben (z. B. ERA, TVöD, etc.).

## 360-Grad-Feedback mit Datenverschlüsselung

P&I HCM ermöglicht Mitarbeiterbeurteilungen für unterschiedliche Zielrichtungen – angefangen von der klassischen Mitarbeiterbeurteilung durch den Vorgesetzten über Vorgesetztenbeurteilungen durch die Mitarbeiter bis hin zu 360-Grad-Beurteilungen, bei denen auch Kollegen und Kunden des Mitarbeiters in die Beurteilung mit einbezogen werden können. Die erhobenen Daten im Rahmen von 360-Grad-Umfragen werden in P&I HCM verschlüsselt übertragen. So werden die Anonymität der Umfragen und ein möglichst objektives Beurteilungsverfahren sichergestellt.

## Elektronisches Kompetenzprofil ermittelt Förderbedarf

Die Beurteilungskriterien (z. B. fachliche, methodische und soziale Kompetenzen) können je nach Anforderung des jeweiligen Unternehmens, selbst festgelegt und für spätere Beurteilungen geändert werden. Nach der Beurteilung stehen die Ergebnisse durch die Online-Erfassung der Daten sofort zur Verfügung. Ein aufwändiges Auswerten per Hand entfällt. So lassen sich z. B. die erhobenen Ist-Daten mit den Soll-Anforderungen für eine Stelle abgleichen, der Qualifizierungsbedarf kann ermittelt und Förderpläne können erstellt werden.

## Ein klares Stimmungsbild für Führungskräfte

Über das Mitarbeiterportal P&I HCM können auch unternehmens- oder organisationsweite Umfragen durchgeführt und ausgewertet werden. Sowohl die Umfragethemen als auch die Bewertungskriterien können dabei selbst bestimmt werden. So erhalten Führungskräfte beispielsweise ein genaues Stimmungsbild über den Grad der Mitarbeiterzufriedenheit oder die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen. Zeitnahe Entscheidungen und angemessene Maßnahmen werden damit möglich.

„WAR FOR TALENTS“

MITARBEITERBEURTEILUNG

FÖRDERPLÄNE

360-GRAD-BEURTEILUNGEN

MITARBEITER-ZUFRIEDENHEIT

# TRAVELMANAGEMENT FÜR EFFIZIENTE ABLÄUFE

## STANDARDISIERTE WORKFLOWS

Die regelmäßige Organisation und Abrechnung von Dienstreisen muss in Unternehmen und Verwaltungen effizient und wirtschaftlich durchgeführt werden. Das Reisekostenabrechnungsmodul in P&I LOGA in Verbindung mit P&I HCM ist dafür prädestiniert. Es ermöglicht ein effizientes Arbeiten über standardisierte Workflows durch die ressourcensparende Interaktion des Reisenden mit allen beteiligten Erfassungs-, beziehungsweise Abrechnungsstellen im Unternehmen oder der Verwaltung.

## ONLINE-EINGABE VON REISEDATEN

Die Vorteile liegen auf der Hand: Reisedaten sind nur noch einmal zu erfassen und die erforderlichen Beteiligten werden mittels elektronischem Workflow automatisch in den Reisekostenabrechnungsprozess involviert. Der Mitarbeiter erfasst den Dienst- bzw. Reisekostenantrag zu Hause, unterwegs oder im Büro in P&I HCM. Der Vorgesetzte oder die Führungskraft sieht den Antrag in P&I HCM in den zu bearbeitenden Vorgängen, die er daraufhin in P&I HCM genehmigt. Der reisende Mitarbeiter erfasst die Reisekosten über den in P&I HCM wählbaren Self Service für die Reisekostenabrechnung. Die Belege schickt er per Post an die Personalabteilung. Diese prüft die Belege und zahlt die Beträge über die angeschlossene Lohn- und Gehaltsabrechnung aus.

## ÜBERBLICK AUF KNOPFDRUCK

## Reisedaten online eingeben

P&I HCM basiert auf demselben Datenmodell wie P&I LOGA. Dadurch sind bereits wichtige Informationen im System vorhanden. Dazu gehören z. B. die relevanten Personalstammdaten, alle gesetzlichen Regelwerke zur Reisekostenabrechnung und die Zuordnung der Stammkostenstelle für Reisende.

Darüber hinaus bietet P&I mit P&I HCM ein Werkzeug an, das die firmenspezifischen Reisekostenrichtlinien und Prozesse abbildet.

Mit P&I HCM hat der Reisende die Möglichkeit, alle Reisedaten wie Reisedatum, Reiseziel, Reisegrund und Belege als Employee Self Service über das Web (Intranet oder Internet) online einzugeben. Im Standard stehen bereits unterschiedliche Eingabemöglichkeiten zur Verfügung. Sie sind abgestimmt auf verschiedene Gruppen: Vielreisende aus dem Vertrieb, Ad-Hoc-Reisende oder Auslandsreisende, die ihre Reisedaten auf Projekte buchen müssen.

# UMSETZEN INDIVIDUELL DEFINIERTER PROZESSE

Bestandteil des Standardleistungsumfangs von P&I HCM ist ein leistungsstarker Workflowgenerator. Mit dessen Hilfe können die vom Kunden definierten personalwirtschaftlichen Prozesse leicht in P&I HCM abgebildet werden.

Der Workflow-Designer ist als integraler Bestandteil von P&I HCM auch web-basierend. Er besitzt eine grafische Oberfläche, in der die Stationen mit ihren Rollen, die Verzweigungen und die Ergebnisse beschrieben werden. Die so definierten Workflows werden im XPDL-Format abgelegt, das von der Workflow-Management-Coalition (WfMC) empfohlen wird.

Diese Vorgehensweise ermöglicht ein schnelles Umsetzen der individuell definierten Prozesse im System. Dadurch ist nicht nur eine kurze Dauer des Einführungsprojektes sicher gestellt, sondern auch im laufenden Betrieb notwendig werdende Änderungen oder Ergänzungen können vom Systemadministrator schnell und problemlos vorgenommen werden.



# WEB-BASIERTE LÖSUNG MIT PORTALANSATZ

**SIMULATION  
DER GEHALTS-  
ABRECHNUNG**

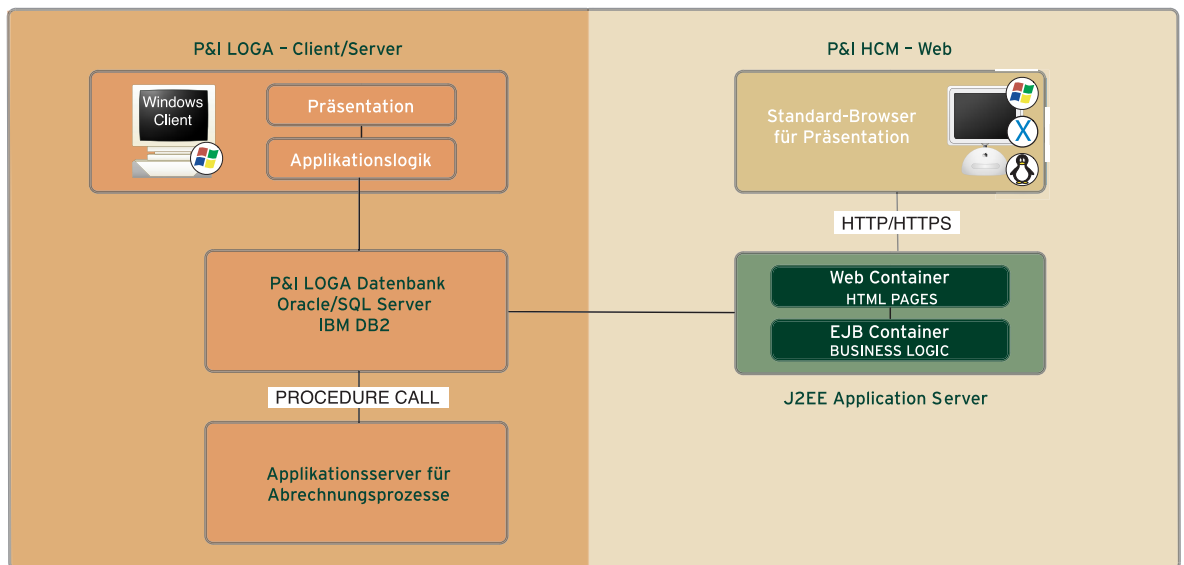
P&I HCM ist als Ergänzung des HR-Systems P&I LOGA konzipiert. Es nutzt dieselbe Datenbank und ist auch in der Lage, einzelne Prozesse aus P&I LOGA aufzurufen (Procedure Calls). Auch die Personal-kostenplanung in P&I HCM nutzt die Hoch-rechnungsalgorithmen aus P&I LOGA. Die tech-nologische Basis ist jedoch eine völlig andere. P&I LOGA ist als reines Client/Server-System für die Nutzung durch die Personalabteilung konzipiert. P&I HCM ist aufgrund des Portalansatzes eine web-basierte Lösung. Das System basiert auf der moder-nen J2EE-Technik (Java-2-Enterprise Edition) und unterstützt alle derzeit gängigen Applikationsserver. Für die Endbenutzer reicht ein vorhandener Browser.

**HOCHRECHNUNGS-  
ALGORITHMEN**

Die Inhalte und Services in P&I HCM werden in öffentlichen und geschützten Bereichen zur Verfügung gestellt. Der Zugriff wird durch einen rollenbasierten Berechtigungsschutz geregelt. Das integrierbare Single-Sign-On-Verfahren stellt eine einfache Benutzerführung sowie die komfortable Rechte- und Benutzerverwaltung sicher.

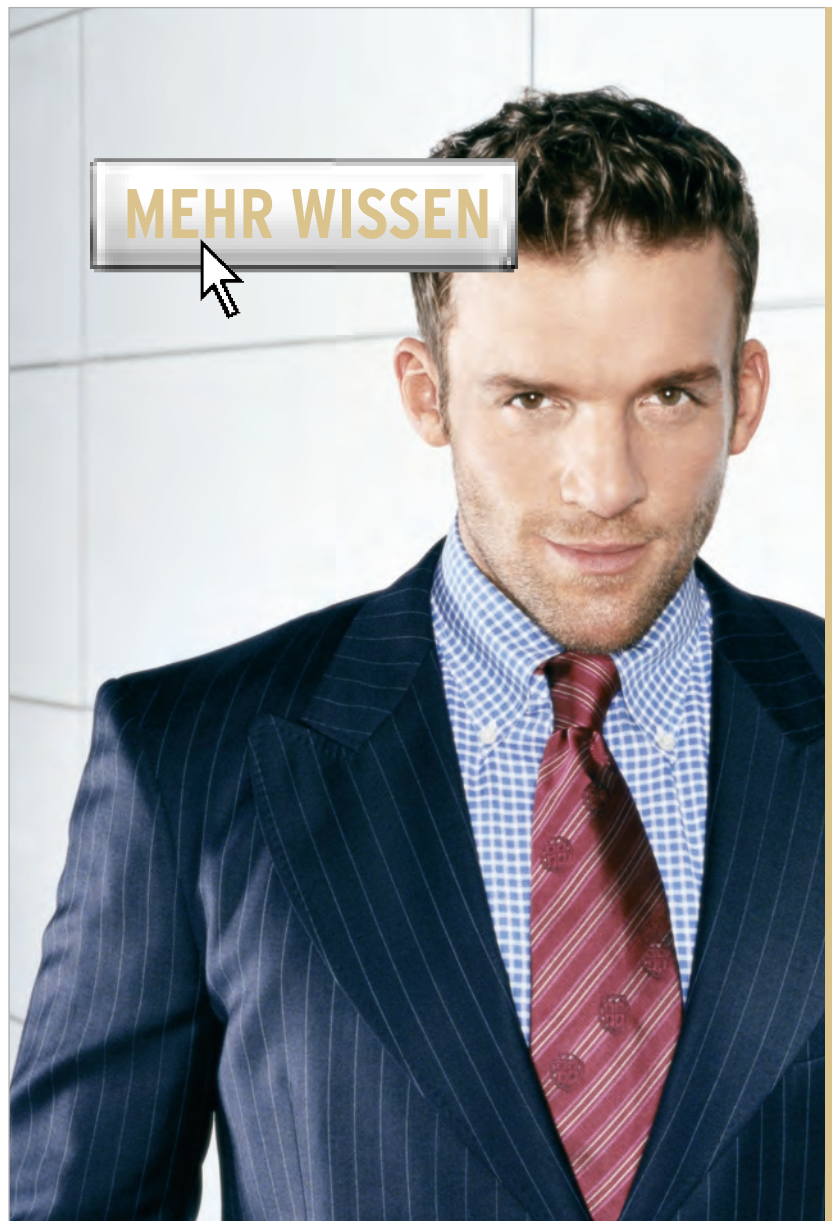
P&I HCM ist als offenes System konzipiert, sodass mehrere Anwendungen in die web-basierte Ober-fläche integriert werden können. Die offene Internet-architektur unterstützt die unterschiedlichsten Anwendungsserver-Plattformen und Datenbanken. Der Datenaustausch wird über diverse Schnittstellen, beispielsweise XML, sichergestellt.

**TECHNOLOGISCHER  
AUFBAU IN  
VERBINDUNG MIT  
P&I LOGA**



# P&I – IHRE VORTEILE FÜR MAXIMALE WERTSCHÖPFUNG

- innovative Technik
- integrierte einheitliche Lösungen für den gesamten HR-Prozess
- leistungsstarker Partner
- 35-jährige Erfahrung
- modularer Aufbau
- maßgeschneiderte Lösungen
- Integration aller branchenspezifischen Anforderungen
- benutzerfreundlich
- kurze Einführungszeit
- niedrige Costs of Ownership
- effizienter Service
- Schulungen und mehr mit der P&I Academy



**P&I - YOUR PARTNER FOR INTEGRATED HR SOLUTIONS** - Über 300 Menschen machen P&I durch ihr Wissen, ihr hohes Engagement und ihre Leidenschaft zum Premium-Anbieter integrierter Software-Lösungen für die Personalwirtschaft. Ob Payroll, webbasiertes Personalmanagement oder Zeitwirtschaft: Die HR-Software der P&I AG ist führend – sowohl im Hinblick auf technologische als auch funktionale Merkmale. Inzwischen wird die Lohn- und Gehaltsabrechnungssoftware P&I LOGA in elf europäischen Ländern eingesetzt. Hardwaretechnisch ist P&I etablierter Anbieter eigen entwickelter, mit dem if-Award 2007 prämiertes Zeitwirtschafts-Terminals. Dienstleistungen wie Implementierung, Beratung, Training und HR-Outsourcingsservices komplettieren das P&I Leistungsangebot.

Mit 5 Niederlassungen in Deutschland und weiteren 7 Geschäftsstellen im europäischen Ausland betreut P&I die Kunden und gewährleistet diesen durch hohe Investitionen in Produktforschung und -entwicklung Sicherheit und Investitionsschutz. International führende HR-Serviceanbieter sowie Rechenzentren setzen auf P&I als Produktlieferanten und über 3.000 Direktkunden gestalten mit P&I Lösungen ihr HR-Business erfolgreich. Sie alle vertrauen auf die hohe Expertise der P&I AG mit inzwischen 40 Jahren Marktpräsenz. P&I bietet Personalwirtschaft aus einer Hand und hält Lösungen bereit, die Kunden auf die Zukunft vorbereiten. Die P&I AG ist an der Frankfurter Börse im Prime Standard notiert und erzielte im Geschäftsjahr 2007/2008 einen Umsatz von 59,4 Millionen Euro.

#### **DEUTSCHLAND**

P&I AG  
Kreuzberger Ring 56  
D-65205 Wiesbaden  
Telefon +49 (0) 611 7147-0  
Telefax +49 (0) 611 7147-220  
info@pi-ag.com  
www.pi-ag.com

#### **ÖSTERREICH**

P&I GmbH  
Ares Tower  
Donau-City-Straße 11  
A-1220 Wien  
Telefon +43 (0) 1 260 39-0  
Telefax +43 (0) 1 260 39-330  
info.at@pi-ag.com  
www.pi-ag.com

#### **SCHWEIZ**

P&I AG  
Dammstrasse 12  
CH-8810 Horgen  
Telefon +41 (0) 44 722 75-75  
Telefax +41 (0) 44 722 75-79  
info.ch@pi-ag.com  
www.pi-ag.com

