

Mitarbeiter erfolgreich durch wechselhafte Zeiten führen – mit automatisierten Insights von Workday People Analytics  
**Maschinelles Lernen ermöglicht Augmented Analytics; Unternehmen können gestärker aus der Krise hervorgehen, wenn sie versteckte Zusammenhänge erkennen und bisher unsichtbare Chancen nutzen können**

MÜNCHEN, Germany, July 02, 2020 (GLOBE NEWSWIRE) - [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das [Finanz-](#) und [Personalwesen](#), stellte heute [Workday People Analytics](#), eine neue Augmented Analytics Anwendung, vor. Sie identifiziert personalbezogene Risiken und Chancen schnell und bereitet diese für Entscheider informativ und übersichtlich auf. So können HR-Abteilung und Unternehmensführung schneller und fundierter Personalentscheidungen treffen und damit langfristig positive Unternehmensergebnisse erzielen.

Kunden von Workday – zu denen mehr als 65 Prozent der Fortune-50-Unternehmen gehören – können Workday People Analytics in Verbindung mit Workday Human Capital Management (HCM) nutzen, um Herausforderungen, denen sie sich im [Zuge der COVID-19-Pandemie gegenübersehen](#), erfolgreich zu begegnen und Business Continuity zu sichern. Zudem kündigte Workday neben der Verfügbarkeit von Workday People Analytics zwei weitere neue Lösungen für [Workday People Experience](#) an: Mit einer durch Machine Learning verbesserten Mitarbeiterumgebung werden Organisationen dabei unterstützt, in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt erfolgreich zu bleiben.

#### Bessere und strategische Personalentscheidungen mit Machine Learning

Mit Workday People Analytics haben Organisationen einfachen Zugriff auf ein umfassendes Bild ihrer Belegschaft. In einer von stetigem Wandel geprägten Arbeitswelt ist dies für den Erfolg entscheidend: Unternehmen, die ihre Entscheidungen auf Einblicke in die Belegschaft zurückführen, haben die Chance, gestärkt aus der Krise hervorzugehen, weil sie zielgerichtete Talentmanagement-Maßnahmen ergreifen können – von Einstellung über Weiterbildung bis zur langfristigen Mitarbeiterbindung. Und da Unternehmen heute mehr denn je bemüht sind, Diversität und Inklusion zu fördern, werden Erkenntnisse und Entwicklungen in Bezug auf die demografische Zusammensetzung der Belegschaft eine immer wichtigere Rolle bei Personalentscheidungen spielen.

Während Unternehmen die Bedeutung von Analysen in Personalabteilungen zunehmend als einen strategischen Vorteil sehen, hinken interne Kapazitäten und der Reifegrad in Bezug auf hochentwickelte Analytics oftmals hinterher. Workday People Analytics füllt diese Lücke und agiert hier wie ein zusätzliches Team von Analysten, das die Aufgabe übernimmt, Muster innerhalb der Personalstruktur und -entwicklung zu suchen sowie auszuwerten, um sprichwörtlich die „Nadel im Heuhaufen“ zu finden.

Augmented Analytics treibt tieferes Verständnis der Belegschaft voran – und bessere Entscheidungen Workday People Analytics automatisiert die Datenanalyse für ein breites Spektrum an Personalfragen mittels „Augmented Analytics“-Technologie. Augmented Analytics nutzt Mustererkennung, um nach relevanten Veränderungen zu suchen, die ein Mensch möglicherweise nicht erkennen kann, und Graph Processing, um Verbindungen über große Datensätze hinweg zu finden. Machine Learning-Algorithmen identifizieren dann die wichtigsten Veränderungen für jeden Benutzer, und Metriken und Trends werden mittels natürlicher Sprachverarbeitung in einfache und in Aktionen umsetzbare Erklärungen übersetzt.

Workday People Analytics liefert automatisiert Einblicke in fünf wichtige Schwerpunkte und befähigt Personalverantwortliche und Unternehmensführung, ihre Belegschaft besser zu verstehen:

- Organisationsstruktur. Durch die Erfassung von Personalveränderungen – Neueinstellungen, Versetzungen und Kündigungen – können Vergütungs- und Headcount-Trends erkannt werden. Beispielsweise konnten Workday Kunden, die im Zuge der Pandemie Arbeitsstandorte verlagern mussten, durch eine Personalkostenanalyse nach Region und Niederlassung ihre Ressourcen optimieren, Möglichkeiten zur Kostenminimierung entdecken und die Unternehmensplanung schnell anpassen.
- Mitarbeiterbindung und Fluktuation. Wer ein tieferes Verständnis dafür bekommt, warum Beschäftigte das Unternehmen verlassen, der versteht auch, was zukünftig zu tun ist, um Mitarbeiter zu halten. Analysen in diesem Bereich zeigen Mitarbeiterbewegungen und Auswirkungen auf die Fluktuationsrate. So können beispielsweise Unternehmensbereiche mit einer hohen Abwanderungsrate identifiziert werden, die Gründe dafür ermittelt und anhand dieser Einblicke eine Strategie zur verbesserten Mitarbeiterbindung entwickelt werden.
- Diversität und Integration. Einblicke in die demografische Zusammensetzung der Belegschaft kann die Vielfalt innerhalb der Organisation fördern. Werden Einstellungsentscheidungen, Beförderungsquoten und Vergütung unter diesen Gesichtspunkten analysiert, können Unternehmen zur Chancengleichheit innerhalb ihrer Organisation beitragen.
- Mitarbeitersuche. Möglichkeiten zur Optimierung des Anwerbungsprozesses zu identifizieren und Engpässe in aktuellen Einstellungsverfahren zu beleuchten, kann den Einstellungserfolg verbessern. Indem Personaldaten aus der Perspektive des Recruitings analysiert werden, können Organisationen wettbewerbsfähiger Angebote erstellen, indem sie beispielsweise ihre Vergütungsstrategien anpassen, um geeignete Kandidaten für ihr Unternehmen zu gewinnen.

- Weiterbildung und Performance. Neue Wege im Talentmanagement zu gehen, ermöglicht es Unternehmen, die Fähigkeiten und Leistungen ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Beispielsweise zeigt Workday People Analytics Mitarbeiter mit hohem Potenzial für Weiterentwicklung auf, die mit gezielten Programmen erfolgreich gefördert werden können.

## Zitate

„Mehr denn je müssen Unternehmen heute ihre Mitarbeiter verstehen – wie ist die Belegschaft zusammengesetzt, was funktioniert, was nicht und wo gibt es Verbesserungsmöglichkeiten“, so Pete Schlampp, Executive Vice President, Product Development bei Workday. „Die Krise zwingt Mitarbeiter und Teams zu rapiden Veränderungen und Unternehmen brauchen gut verständliche Einblicke in ihre Belegschaft, um sie dabei zu unterstützen, diese Veränderungen gut zu bewältigen. So können sie gestärkt aus dieser Zeit hervorgehen und ihre Belegschaft kontinuierlich besser, diverser und produktiver machen.“

„Die Personalanalyse ist heute ein strategisch wichtiger Investitionsbereich für HR-Führungskräfte“, erläutert Erin Vincent, Global HRIS Director, Sonoco. „Workday People Analytics unterstützt unsere Bemühungen, indem es Probleme aufdeckt, die wir bisher nicht berücksichtigt hatten, und macht diese Erkenntnisse ohne großen Aufwand für uns verfügbar. Mit diesen Erkenntnissen können unsere HR-Teams und Führungskräfte ihre Aufmerksamkeit auf jene Maßnahmen richten, die wirklich entscheidend sind“, so Erin Vincent, Global HRIS Director, Sonoco.

„Die Geschäftswelt entwickelt sich heutzutage schneller als jemals zuvor. Dadurch benötigen Unternehmen ein tiefes Verständnis und klare Einblicke in die Herausforderungen, die sich ihnen in den Weg stellen“, so Pat Russo, Principal und Workday Analytics Leader, Deloitte Consulting LLP. „Workday People Analytics, mit verbesserten maschinellen Lern- und erweiterten Analysefunktionen, ist der Schlüssel zu automatisierten Erkenntnissen, damit unsere Kunden fundierte Entscheidungen treffen und effektiv auf die Bedürfnisse ihrer Organisation reagieren können. Die kombinierte Erfahrung von Deloittes Strategie, Implementierung und Managed Services mit der Workday Plattform wird es unseren Kunden ermöglichen, das volle Potenzial ihrer Mitarbeiter auszuschöpfen und sich auf alles vorzubereiten, was vor ihnen liegt.“

„Als Workday Alliance Partner war Accenture schon früh ein Innovator und Implementierer von Analyselösungen für unsere Kunden. Accenture hat vielen Unternehmen geholfen, mit Workday wertvolle Erkenntnisse zu erhalten und so intelligente Geschäftsentscheidungen zu fördern“, so Gloria Samuels, Senior Managing Director und Workday Business Lead bei Accenture. „Jetzt, mit der Verfügbarkeit von Workday People Analytics, können wir unseren Kunden helfen, aufschlussreiche Kennzahlen und Entwicklungen in Bezug auf ihre Belegschaft abzurufen und so den Wert der Workday Plattform weiter zu steigern.“

## Weiterführende Informationen

- Lesen Sie den Blog Post [“Focusing on People to Make Companies Stronger Than Ever”](#) von Pete Schlampp, Executive Vice President, Product Development bei Workday.
- Erfahren Sie mehr über [Workday People Analytics](#)
- Sehen Sie sich auch die folgenden Beiträge von Workday zu den Themen [Returning to Workplace](#) und [COVID-19](#) an.

## Über Workday

[Workday](#) ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das [Finanz-](#) und [Personalwesen](#). Das Unternehmen wurde 2005 gegründet und bietet Anwendungen in den Bereichen Finanzmanagement, Human Capital Management, Planung und Analyse, die für globale Konzerne, Bildungseinrichtungen und Regierungsbehörden konzipiert sind. Von mittelständischen bis hin zu Fortune-50-Unternehmen haben sich Organisationen bereits für Workday entschieden.

## Zukunftsgerichtete Aussagen

Diese Pressemitteilung beinhaltet sogenannte Forward-Looking Statements, auf die Zukunft gerichtete Aussagen, zum Beispiel zur erwarteten Leistung und dem Nutzen der Workday-Lösungen. Wörter wie „glauben“, „wahrscheinlich“, „werden“, „planen“, „erwarten“ und ähnliche Ausdrücke sind Kennzeichen solcher Aussagen. Zukunftsgerichtete Aussagen unterliegen immer gewissen Risiken oder Unwägbarkeiten und basieren auf Annahmen. Weichen Entwicklungen von den Annahmen ab, so kann dies Auswirkungen auf die Ergebnisse der Aussagen haben. Unwägbarkeiten können zum Beispiel zu tun haben, sind aber nicht beschränkt auf, mit unseren Einreichungen bei der Securities and Exchange Commission (SEC), einschließlich des Formulars 10-K für das Fiskaljahr, das am 31. Januar 2019 endete, und unsere zukünftigen Reports, die wir bei der SEC einreichen werden. Die damit verbundenen Unwägbarkeiten können dazu führen, dass Vorhersagen nicht wie angenommen eintreffen. Workday wird zukunftsgerichtete Aussagen in dieser Meldung nach deren Veröffentlichung nicht mehr anpassen.

Jegliche noch nicht veröffentlichten Dienste, Features oder Funktionen, die in diesem Dokument, auf unserer Website oder weiteren Pressemeldungen oder öffentlichen Statements genannt werden, können sich noch ändern. Zudem kann sich Workday entscheiden, diese nicht zu veröffentlichen. Kunden oder potenzielle Kunden von Workday, Inc. sollten ihre Kaufentscheidung immer von den Diensten, Features oder Funktionen abhängig machen, die bereits verfügbar sind.

Pressekontakt:

Pressekontakt Workday DACH

Nicole Melzer

[nicole.melzer@workday.com](mailto:nicole.melzer@workday.com)

+49 (0)152 264 810 93

Pressekontakt sugarandspice communications

Felix Laubenthal / Cornelia Krannich

[workday@sugarandspice.online](mailto:workday@sugarandspice.online)

+49 (0) 89 26 20 936 -0

---

<https://de-de.newsroom.workday.com/Mitarbeiter-erfolgreich-durch-wechselhafte-Zeiten-fuehren-mit-automatisierten-Insights-von-Workday-People-Analytics>