

Workday baut technologischen Führungsanspruch mit Neuerungen für die sich im Wandel begriffene Welt der HR weiter aus
Machine Learning, Blockchain und Fortschritte im Bereich Analytics eröffnen neue Möglichkeiten und personalisierte Erfahrungen, die zur Verbesserung der Produktivität beitragen

PLEASANTON, Calif. und ORLANDO, Oct. 17, 2019 (GLOBE NEWSWIRE) --[Workday Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), einer der führenden Anbieter von Enterprise Cloud-Anwendungen für das [Finanz-](#) und [Personalwesen](#), stellte heute eine Reihe neuer Produktentwicklungen vor, die Kunden helfen, sich in der sich verändernden Welt des Personalwesens optimal zu positionieren.

Im Rahmen der [Workday Rising](#), der jährlichen Kundenkonferenz, verdeutlichte Workday, wie Unternehmen mit neuen Anwendungen wie Workday People Experience, Workday People Analytics, Workday Credentials und vielen weiteren, ihr Geschäftsmodell neu ausrichten können. Die zugrundeliegende Technologiearchitektur basiert auf der Idee der [Power of One](#) – einem Ansatz, der auf einer Datenbasis, einem Sicherheitsmodell, einer Anwendererfahrung und einer Community basiert. Dadurch bietet Workday eine einzigartige Lösung, um Einblicke ins Unternehmen zu gewinnen, die zu mehr strategischen Entscheidungsfindungen beitragen und das Engagement der Mitarbeiter verbessern.

Workday Kunden, zu denen 40 Prozent der Fortune-500- und 50 Prozent der Fortune-50-Unternehmen gehören, sind im Hinblick auf Planung, Ausführung, Analyse und Expansion besser aufgestellt – da all diese Funktionen in einem einzigen System zusammengefasst sind, gestützt durch Machine Learning und Fokus auf Kundenwünsche. Mit der Nutzung neuer Technologien wie Machine Learning, Blockchain und Advanced Analytics, unterstützt Workday Organisationen, ihre Produktivität zu steigern.

Innovationen für eine im Wandel begriffene Welt der HR

Personalverantwortliche stehen mehr denn je unter dem Druck, ihre Mitarbeiter effektiv zu betreuen und zu fördern; gleichzeitig müssen sie sich in einer Welt zurechtfinden, in der Technologien nahezu jedes Berufsbild neu definieren, alternative Arbeitsbedingungen zur Norm werden und Geschwindigkeit sowie Agilität entscheidend für den Geschäftserfolg sind. Basierend auf diesen Kundenbedürfnissen hat Workday signifikante Investitionen unternommen, um Lösungsansätze zu entwickeln, die eine vielfältige Belegschaft, neue Arbeitsmodelle und eine dezentrale Arbeitsplatzgestaltung unterstützen.

Mit den auf der Workday Rising vorgestellten Weiterentwicklungen, sind Kunden nun in der Lage:

Die Erfahrung von Mitarbeitern zu personalisieren und zu verbessern

Menschen werden heute mit einer Vielzahl an Anwendungen konfrontiert, von denen sie meist gar nicht wissen, was sie damit tun sollen - und ihre Arbeitgeber verlassen sich auf starre Portale, die sie dazu zwingen, unterschiedliche Systeme zu nutzen, um Informationen zu finden oder Aufgaben erledigen zu können. Workday hat es sich zum Ziel gesetzt, Nutzererlebnisse zu schaffen, die individuell auf jeden Anwender zugeschnitten sind, um den Mitarbeitern zu helfen, sich informierter, agiler und besser unterstützt zu fühlen.

- [Workday People Experience](#) setzt Machine Learning ein, um für jeden Nutzer individuelle Erfahrungen zu schaffen. Dadurch erhalten Personen die jeweils wichtigen Einblicke zur richtigen Zeit, angefangen bei der Beratung für die Karriereplanung und personalisierten Inhalten, über die Beantwortung von Fragen zu den Themen HR und Lohn durch Workdays digitalen Assistenten bis hin zur Erstellung und Verwaltung HR-Musterfällen für komplexere Anliegen. Durch die Möglichkeit, vorhersagen zu können, was Mitarbeiter sich wünschen und ihnen schnellen Zugriff auf die benötigten Informationen zu geben, hilft Workday People Experience, Arbeit persönlicher und produktiver zu gestalten. Darüber hinaus ermöglicht die Skalierbarkeit des Systems nahtlosen Zugriff auf Informationen, Aufgaben und Antworten aus weiteren Quellen oder Anwendungen Dritter.

Sich wandelnden Mitarbeiterbedürfnissen begegnen

Informationen über die Qualifikationen von Mitarbeitern sind zur entscheidenden Basis für langfristiges Talent-Management geworden. Workday hat deshalb die Basis-Anwendung Skill-Graph entwickelt, die mittels Machine Learning Verbindungen zwischen mehr als 200.000 verschiedenen Fähigkeiten herstellt. Auf dieser Grundlage hat Workday die Skills Cloud entwickelt, um Fähigkeit und Mitarbeiter miteinander zu verknüpfen und sie dann mit Stellenprofilen, neuen Aufstiegschancen, Projekten und vielem mehr in Verbindung zu setzen und so neue Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen:

- [Skills Insight](#), ein neues Feature für Kunden, die Workday Human Capital Management (HCM) einsetzen, verschafft Personalverantwortlichen eine Übersicht, welche Fähigkeiten im Unternehmen bereits vorhanden sind und welche Defizite noch bestehen. Ein HR-Verantwortlicher im Geschäftsbereich Kundendienst könnte beispielsweise einen dynamischen, auf Echtzeit-Daten basierenden Überblick zu den aktuell vorhandenen Talenten bekommen, um besser zu verstehen, welche Personen in seinem Unternehmen über die entsprechenden Fähigkeiten verfügen, um ein neues Service-Angebot zu betreuen.
- [Talent Marketplace](#) bietet eine Plattform zur Steuerung der Mobilität von Fachkräften, die es Unternehmen ermöglicht, neue Talente zu finden und zu engagieren. Ferner die es Mitarbeitern ermöglicht, neue Entwicklungschancen basierend auf ihren Fachkenntnissen zu finden, die für Projekte, Einsätze und andere Geschäftsmöglichkeiten relevant sind. So könnte beispielsweise eine Angestellte, die an neuen beruflichen Herausforderungen interessiert ist, darüber informiert

werden, dass – basierend auf ihren Fähigkeiten – die Möglichkeit besteht, einen sechsmonatigen Produkt-Launch in einer anderen Abteilung zu unterstützen. Indem man mehr Bewusstsein für die interne Mobilität und die damit einhergehenden Chancen schafft, erzeugt man bei den Mitarbeitern die Bereitschaft zu höherem Engagement und Leistungsbereitschaft und vermittelt Wertschätzung. Die Aktivierung der im Unternehmen vorhandenen Talente kann Projekte beschleunigen und so schnellere Ergebnisse bringen. Der Talent Marketplace wird bei Einführung zunächst interne Kampagnen unterstützen; für die Zukunft ist geplant, auch interne Jobtransfers in den Talent Marketplace zu integrieren und externe Talentpools anzubinden.

Schnellere und intelligentere Personalentscheidungen treffen

Data Science, die früher nur wenigen zur Verfügung stand, ist heute demokratisiert und wird in allen Bereichen des Personalwesens genutzt. Aber die Bemühungen der meisten Unternehmen, datengetriebener zu handeln, stoßen immer noch auf Herausforderungen in Bezug auf fragmentierte Daten, Datenkompetenz, Mangel an spezialisierten Ressourcen und strenge Anforderungen an Datenschutz und -management. Workday nutzt eine zentrale Datenbasis und kann so Kunden dabei unterstützen, mit den folgenden Weiterentwicklungen fundierte Entscheidungen zu treffen:

- Workday People Analytics ist eine neue Anwendung, die leistungsstarke Augmented-Analytics-Technologie einsetzt, um Führungskräften einen Einblick in die kritischsten Geschäftsentwicklungen in ihrem Unternehmen zu geben, verbunden mit einem besseren Verständnis dafür, was diese Trends am wahrscheinlichsten vorantreibt – in leicht verständlicher Form aufbereitet. So könnte beispielsweise ein Chief Human Resources Officer einen Bericht abrufen, der eine Lücke bei Beförderungen in der weiblichen Bevölkerung in den USA aufzeigt und darlegt, wie sich dieser Trend im Laufe der Zeit entwickelt. Diese detaillierte Einsicht zeigt ihm oder ihr, ob die Pläne und Strategien für mehr Diversität in der Führungsebene funktionieren.
- Discovery Boards, eine Drag-and-Drop-Funktion zur Datenerkennung, die ursprünglich als Teil von Workday Prism Analytics verfügbar waren, wird den Kunden der Workday HCM-Anwendung im Rahmen ihres Abonnements nun zur Verfügung stehen. Dadurch können Benutzer Daten in kürzester Zeit visualisieren, um ihre Mitarbeiter und Finanzen zu verstehen, Muster zu erkennen und neue Erkenntnisse zu gewinnen. So könnten Personalverantwortliche beispielsweise Discovery Boards nutzen, um Tendenzen bei der offenen Stellenbesetzung aufzudecken und nach Standorten und Kostenstellen zu untergliedern oder zu analysieren. Durch die iterative visuelle Analyse könnten sie Entwicklungen erkennen, die zeigen, wie die einzelnen Geschäftsfelder wachsen und wo potenzielle Kompetenzlücken bestehen.

Zeitaufwändige Prozesse automatisieren und digitalisieren

Unternehmen sind immer auf der Suche nach Lösungen, die die betriebliche Effizienz verbessern und so die Produktivität steigern. Workday hat es sich zum Ziel gesetzt, zeitaufwändige manuelle Prozesse im gesamten Personalwesen zu rationalisieren und zu automatisieren, so dass sich die Mitarbeiter dank der folgenden Lösungen und Funktionen auf strategischere Aufgaben konzentrieren können:

- Workday Credentials und WayTo™ sind neue, Blockchain-basierte Identifikations-Technologien zur Vergabe von Berechtigungsnachweisen, die das Auftreten von Unstimmigkeiten bei Vergabe, Verwaltung und Verifizierung von Credentials verhindern. Diese Woche kündigte Workday die Beta-Version dieser Technologie an und startete den Testlauf zusammen mit den Workday Rising Teilnehmern mittels der Workday App.
 - Workday Credentials ermöglicht es Enterprise-Kunden, Anmeldedaten für verschiedene Personen - Mitarbeiter, Auftragnehmer, Studenten und Partner - schnell und einfach auszustellen, zu verwalten und zu überprüfen und trägt so dazu bei, die Überprüfung von Anmeldedaten gemäß der Compliance zu optimieren.
 - Die mobile App WayTo™ von Workday bietet Einzelpersonen eine bessere Möglichkeit, ihre verifizierten Zugangsdaten sowie beruflichen und persönlichen Informationen auf ihrem jeweiligen Endgerät zu speichern, zu verwalten und zu teilen. Das bedeutet, dass der Nutzer selbst entscheiden kann, welche persönlichen Informationen er mit wem teilen möchte, um den Bewerbungsprozess zu unterstützen. Ein Krankenhaus könnte zum Beispiel eine neue Krankenschwester innerhalb von Tagen anstelle von Wochen in den laufenden Betrieb integrieren, indem ihre Identität, ihre medizinischen Arbeitszeugnisse und ihre Berufserfahrungen alle innerhalb von Workday verifiziert werden.
- Plan to Execute, eine neue Personalplanungsfunktion, die Kunden mit Adaptive Insights Business Planning Cloud und Workday HCM zur Verfügung steht, ist ein wichtiger Schritt [auf dem Weg zur Vereinheitlichung von Adaptive Insights und Workday](#). Mit dieser tiefgreifenderen Zusammenführung werden, sobald die Personalbudgets einmal genehmigt sind, neue Positionen automatisch in Workday angelegt, um einen nahtlosen Übergang von der Planung zur Ausführung zu ermöglichen.

Zitat zur Meldung

„Unternehmen von heute müssen neue Wege gehen, um eine dynamische Belegschaft zu gewinnen und zu inspirieren, die ihre ganz eigenen Erwartungen an Technologie mit an ihren Arbeitsplatz bringt“, erläutert David Somers, Vice President und General Manager für Talent Optimization, Workday. „Workday erweitert die Einsatzmöglichkeiten unserer Lösungen um neue Technologien wie Machine Learning, Blockchain und Advanced Analytics. Dies ermöglicht es aufschlussreiche Erkenntnisse zu gewinnen, höhere Effizienz zu erreichen und eine intelligentere Benutzererfahrung zu bieten, die von anderen Anbietern unerreicht ist - zum Vorteil unserer Kunden, ihrer Mitarbeiter und ihres Geschäftsergebnisses.“

Zusätzliche Informationen

- Erfahren Sie hier, wie Workday wie [die sich verändernde Welt der HR](#) innovativer gestaltet.
- Lesen Sie den Beitrag "[How Workday People Experience Gives You an Advantage in the Changing World of Work](#)" von Stuart Bowness, Vice President, Software Engineering, Tools and Technology, Workday.
- "[What's New in Workday Analytics: A Q&A With Pete Schlampp](#)" von Workday-Autoren
- Erfahren Sie, wie Workday Unternehmen dabei hilft, in [der sich wandelnden Welt der IT einen Schritt voraus](#) zu sein und es auch zu bleiben.
- "[Our Vision to Digitize Credentials in the New World of Work](#)" von Jon Ruggiero, Senior Vice President, Workday.
- Lesen Sie den Beitrag "[Machine Learning Across Workday Products: Delivering Undeniable Business Value to Customers](#)" von Sayan Chakraborty, Senior Vice President, Tools and Technology, Workday.

Verfügbarkeit

Alle hier vorgestellten Produkte und Funktionen sind verfügbar oder werden es im kommenden Kalenderjahr sein.

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

+49 (0) 176 61 533 172

Pressekontakt sugarandspice communications

Felix Laubenthal / Cornelia Krannich

workday@sugarandspice.online

+49 (0) 89 26 20 936 -0

<https://de-de.newsroom.workday.com/Workday-baut-technologischen-Fuehrungsanspruch-mit-Neuerungen-fuer-die-sich-im-Wandel-begriffene-Welt-der-HR-weiter-aus>