

SAP HCM Talent Management

Neue Oberflächen und Funktionalitäten mit EhP4

Eine der wichtigsten Aufgaben der Personalarbeit ist es, Mitarbeiter gemäß ihrer Fähigkeiten im Unternehmen einzusetzen, gezielt weiterzuentwickeln und leistungsgerecht zu vergüten. Mit Enhancement Package (EhP) 4 liefert die SAP neue Benutzeroberflächen und Funktionalitäten für das Performance Management aus. Damit verbessert sich einerseits deutlich die Benutzerfreundlichkeit der Anwendung. Andererseits werden die Nachfrage und Verfügbarkeit von Talenten transparenter und das Performance Management künftig stärker in die Prozesse der Talent Management Suite integriert.

Dieser Artikel gibt einen Überblick über die neuen Funktionalitäten und Benutzeroberflächen.

Vordefinierter Performance-Management-Prozess

Neu mit EhP4 ist der vordefinierte Performance-Management-Prozess. Dieser ermöglicht einen einfachen und zeitsparenden Einstieg in die Konfiguration der Anwendung. Die für den Prozess erforderlichen Einstellungen sind bereits größtenteils im System vorhanden. Der Prozess kann über eine Web Dynpro für ABAP (WD4A) Anwendung konfiguriert werden, ohne dass der Anwender detailliertes Know-how für die Konfiguration der Komponente benötigt. Hierbei werden u.a. Angaben zum Prozess (Einsatz von Workflows, Definition des Genehmigers, Einsatz der Potenzialeinschätzung) und Integrationsszenarien (z.B. Learning Solution, Vergütungsmanagement) abgefragt (siehe Abbildung 1).

Mit minimalem Aufwand und ohne Kenntnisse der Komponente wird der vordefinierte Prozess konfiguriert und ein Beurteilungsformular angelegt.

Neue Benutzeroberfläche mit Web Dynpro für ABAP

Die größte Veränderung im Performance Management bildet die Umstellung aller Oberflächen auf die Technologie Web Dynpro für ABAP, die Standardoberflächentechnologie für web-basierte Anwendungen der SAP. Die bisher verwendeten BSP-Oberflächen (Business Server

Pages) werden vollständig ersetzt. Dies ermöglicht die Nutzung der von SAP NetWeaver® zur Verfügung gestellten Funktionen wie z.B. die Personalisierung von Benutzeroberflächen. Darüber hinaus lassen sich Web Dynpro für ABAP Anwendungen im Rahmen von impliziten Erweiterungen modifikationsfrei an individuelle Anforderungen anpassen.

Mit den neuen Benutzungsoberflächen kann der Anwender über eine zentrale Einstiegsseite alle erforderlichen Funktionen der ihm zugeordneten Rolle aufrufen, um den Beurteilungsprozess durchzuführen und die dafür erforderlichen Beurteilungsdokumente zu bearbeiten. Auf der Einstiegsseite des Beurteilers und Beurteilten kann z.B. der persönliche Aufgabenvorrat des Anwenders dargestellt werden (siehe Abbildung 2). Dieser enthält seine im Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozess periodisch wiederkehrenden Aktivitäten. Im Arbeitsvorrat werden alle Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokumente aufgelistet, für die der Beurteiler oder der Beurteilte verantwortlich ist. Der Anwender hat die Möglichkeit, den Beurteilungsprozess und die damit verbundenen Aufgaben über die angezeigten Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokumente anzustoßen. Darüber hinaus kann der Beurteiler Beurteilungsdokumente für mehrere zu beurteilende Personen gleichzeitig anlegen.



Abb. 1: Konfiguration des vordefinierten Prozesses

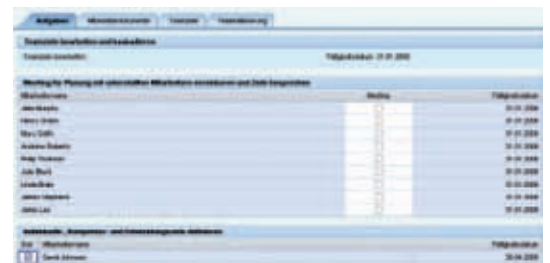


Abb. 2: Aufgabenvorrat des Managers

Das Beurteilungsformular bildet weiterhin die Basis für die Generierung von individuellen Beurteilungsdokumenten. Auch das Beurteilungsformular wird in der Technologie Web Dynpro für ABAP ausgeliefert (siehe Abbildung 3).

Insbesondere durch Funktionen zur flexibleren Darstellung der Zielvereinbarungs- und Be-

urteilungsdokumente wird eine Steigerung der Benutzerfreundlichkeit erzielt. Dies wird z.B. durch den Einsatz von Registerkarten ermöglicht (siehe Abbildung 4). Hierbei kann der Administrator Elemente des Zielvereinbarungs- und Beurteilungsformulars gruppieren. Anschließend werden diese beim Aufruf des Formulars in Registerkarten angezeigt.

Darüber hinaus können sowohl der Prozessverlauf als auch der beschreibende Text für den Status oder den Teilstatus im Beurteilungsdokument angezeigt werden. Diese Funktionen ermöglichen die übersichtlichere Darstellung sowohl des vordefinierten, als auch eines individuell und flexibel gestaltbaren Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesses.

Der Zugriff auf die rollenbasierten Startseiten erfolgt über das SAP-NetWeaver-Portal und wird über die folgenden Portalrollen zur Verfügung gestellt:

- Manager (Business Package for Manager Self-Service 1.41)
- Mitarbeiter (Business Package for Employee Self-Service 1.41)
- Talent-Management-Experte (Business Package for Talent Management Specialist 1.40)

Die einzelnen Anwendungen können allerdings auch ohne SAP-NetWeaver-Portal aufgerufen werden.

Team- und Unternehmensziele definieren und kaskadieren

Als Teil des jährlichen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesses werden in vielen Unternehmen Unternehmens-, Abteilungs- und Teamziele definiert, bevor die individuellen Ziele der Mitarbeiter festgelegt werden. Bisher gab es kein Szenario, das eine Integration von Unternehmens-, Abteilungs- oder Teamzielen in die individuellen Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokumente ermöglicht, d.h., die Ziele mussten in jedem Dokument manuell angelegt werden.

Ein neuer Service ermöglicht es dem Talent-Management-Experten, Unternehmensziele zu definieren und diese den entsprechenden Mitarbeitern zuzuordnen. Hierbei können die Ziele Mitarbeitern einer Organisationseinheit, direkt unterstellten Mitarbeitern oder einzelnen Mitarbeitern zugeordnet werden. Der Manager kann Teamziele definieren (siehe Abbildung 5) und den entsprechenden Mitarbeitern zuordnen (siehe Abbildung 6). Nachdem die Ziele einem Mitarbeiter zugeordnet wurden, werden sie

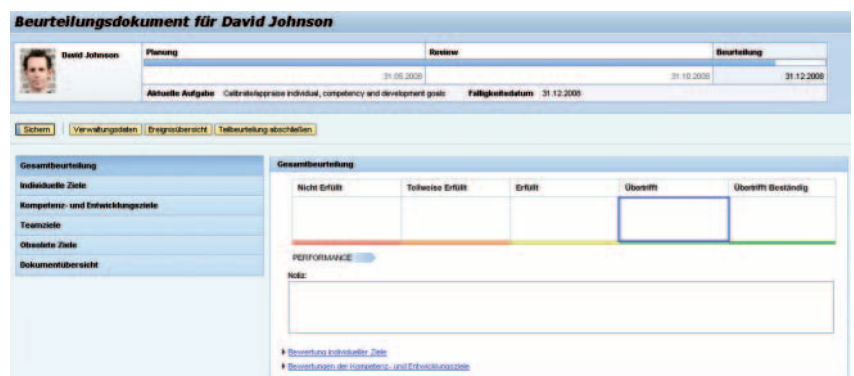


Abb. 3: Das neue Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokument in Web Dynpro für ABAP



Abb. 4: Einsatz von Registerkarten im Beurteilungsdokument

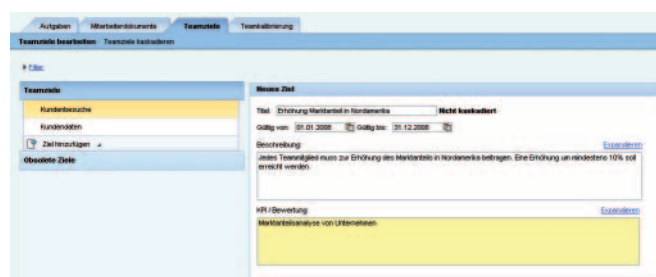


Abb. 5: Registerkarte zum Anlegen von Teamzielen

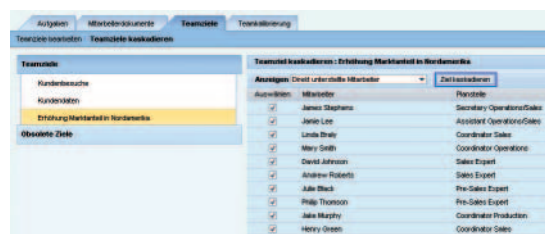


Abb. 6: Teamziel kaskadieren

in seinem Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokument gespeichert.

Darüber hinaus kann das Kaskadieren von Zielen auch in die entgegengesetzte Richtung ausgeführt werden. In diesem Fall wird es dem Mitarbeiter ermöglicht, ausgewählte individuelle Ziele einem Teamziel zuzuordnen.

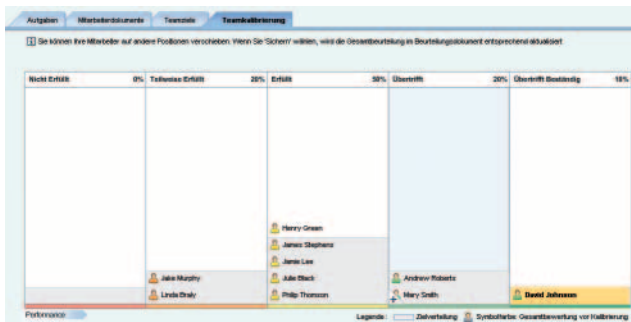


Abb. 7: Teamkalibrierung

Teamkalibrierung und Vergütung

Die Teamkalibrierung ermöglicht es dem Manager, die Gesamtbewertungen aller Mitarbeiter seines Teams auf einen Blick zu vergleichen (siehe Abbildung 7). Hierbei werden die Mitarbeiter seines Teams und ihre Gesamtbewertungen in einer eindimensionalen Matrix dargestellt. Bei Bedarf kann der Manager die Gesamtbewertung einzelner Teammitglieder durch einfaches Drag&Drop verändern. Daraufhin wird der Wert der Gesamtbewertung im Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokument des entsprechenden Mitarbeiters automatisch angepasst.

Neben der Gesamtbewertung kann der Manager über eine Vergütungsgrafik die Auswirkungen der Gesamtbeurteilung auf die aktuellen und geplanten Gehälter seiner Mitarbeiter vergleichen (siehe Abbildung 8). Voraussetzung hierfür ist eine aktive Integration des Vergütungsmanagements.

Integration zur SAP Enterprise Learning Solution

Die Erweiterung der bestehenden Integration des Performance Managements zur Learning Solution unterstützt Manager und Mitarbeiter, Entwicklungspotenziale zu erkennen und entsprechende Entwicklungsziele zu definieren. Das Erkennen von Entwicklungszielen wird z.B. durch einen Profilabgleich zwischen den Qualifikationen des Mitarbeiters und den Anforderungen an seine Stelle ermöglicht (siehe Abbildung 9).

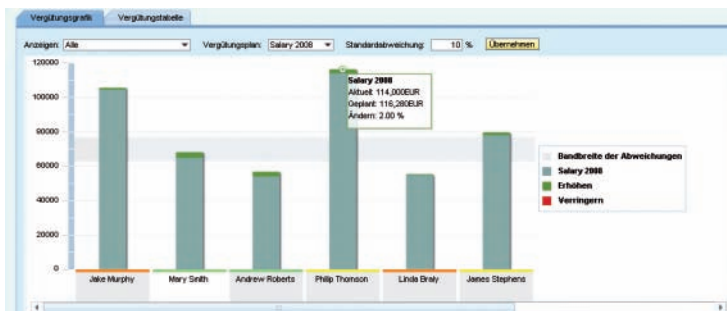


Abb. 8: Vergütungsgrafik der unterstellten Mitarbeiter



Abb. 9: Individuelle Ziele aus dem Profilvergleich hinzufügen

rungen an seine Stelle ermöglicht (siehe Abbildung 9).

Der Manager kann für den Mitarbeiter im Rahmen der Zielvereinbarung ein Entwicklungsziel anlegen. Dieses enthält ein obligatorisches Training, um dem Mitarbeiter die gewünschte Qualifikation zu vermitteln. Das obligatorische Training wird über den Trainingskatalog der Learning Solution ausgewählt und zugeordnet (siehe Abbildung 10).



Abb. 10: Suche im Trainingskatalog

Anschließend sieht der Mitarbeiter das Ziel inklusive obligatorischem Training in seinem Zielvereinbarungs- und Beurteilungsdokument. Er kann im Lernportal nach diesem Training suchen und seine Teilnahme am Training buchen.

Im nächsten Heft erfahren Sie, welche neuen Funktionen, Rollen und Oberflächen mit Enhancement Package 4 für die Komponente SAP E-Recruiting verfügbar sind, worauf Sie beim Aktivieren der Business Function achten sollten und welche Voraussetzungen notwendig sind.

Autor: Jens Richter arbeitet seit Ende 2006 als Consultant bei der iProCon GmbH (www.iprocon.de). Er betreut mehrere Kunden im Bereich SAP ERP HCM mit den Schwerpunkten Performance Management (MbO), E-Recruiting, Personalbeschaffung und Personalentwicklung. Er ist Mitautor des Buches „Personalplanung und -entwicklung mit SAP ERP HCM“ aus der Reihe SAP PRESS. Weitere Schwerpunkte sind ESS/MSS, Web Dynpro for ABAP und Workflow.