

Richard Haßmann, Christian Krämer, Jens Richter

Personalplanung und -entwicklung mit SAP® ERP HCM


Galileo Press

Bonn • Boston

Der Name Galileo Press geht auf den italienischen Mathematiker und Philosophen Galileo Galilei (1564–1642) zurück. Er gilt als Gründungsfigur der neuzeitlichen Wissenschaft und wurde berühmt als Verfechter des modernen, heliozentrischen Weltbilds. Legendär ist sein Ausspruch *Eppur se muove* (Und sie bewegt sich doch). Das Emblem von Galileo Press ist der Jupiter, umkreist von den vier Galileischen Monden. Galilei entdeckte die nach ihm benannten Monde 1610.

Gerne stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite:

frank.paschen@galileo-press.de bei Fragen und Anmerkungen zum Inhalt des Buchs
service@galileo-press.de für versandkostenfreie Bestellungen und Reklamationen
thomas.losch@galileo-press.de für Rezensionsexemplare

Lektorat Frank Paschen

Korrektur Bettina Mosbach, Bonn

Einbandgestaltung Silke Braun

Coverbild Getty Images RF/Tom Brakefield

Typografie und Layout Vera Brauner

Herstellung Katrin Müller

Satz III-satz, Husby

Druck und Bindung Bercker Graphischer Betrieb, Kevelaer

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8362-1122-2

© Galileo Press, Bonn 2009

2., aktualisierte und erweiterte Auflage 2009

Die erste Auflage erschien unter dem Titel »Personalplanung und -entwicklung mit mySAP HR«.

Das vorliegende Werk ist in all seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht der Übersetzung, des Vortrags, der Reproduktion, der Vervielfältigung auf fotomechanischen oder anderen Wegen und der Speicherung in elektronischen Medien. Ungeachtet der Sorgfalt, die auf die Erstellung von Text, Abbildungen und Programmen verwendet wurde, können weder Verlag noch Autor, Herausgeber oder Übersetzer für mögliche Fehler und deren Folgen eine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung übernehmen.

Die in diesem Werk wiedergegebenen Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. können auch ohne besondere Kennzeichnung Marken sein und als solche den gesetzlichen Bestimmungen unterliegen.

Sämtliche in diesem Werk abgedruckten Bildschirmabzüge unterliegen dem Urheberrecht © der SAP AG, Dietmar-Hopp-Allee 16, D-69190 Walldorf.

SAP, das SAP-Logo, mySAP, mySAP.com, mySAP Business Suite, SAP NetWeaver, SAP R/3, SAP R/2, SAP B2B, SAPtronic, SAPscript, SAP BW, SAP CRM, SAP EarlyWatch, SAP ArchiveLink, SAP GUI, SAP Business Workflow, SAP Business Engineer, SAP Business Navigator, SAP Business Framework, SAP Business Information Warehouse, SAP inter-enterprise solutions, SAP APO, AcceleratedSAP, InterSAP, SAPoffice, SAPfind, SAPfile, SAPtime, SAPmail, SAPaccess, SAP-EDI, R/3 Retail, Accelerated HR, Accelerated HiTech, Accelerated Consumer Products, ABAP, ABAP/4, ALE/WEB, Alloy, BAPI, Business Framework, BW Explorer, Duet, Enjoy-SAP, mySAP.com e-business platform, mySAP Enterprise Portals, RIVA, SAPHIRE, TeamSAP, Webflow und SAP PRESS sind Marken oder eingetragene Marken der SAP AG, Walldorf.

Inhalt

Einleitung	17
------------------	----

TEIL I Grundlagen

1 Überblick über SAP ERP HCM 25

1.1	SAP ERP HCM als integrierte Komponente von SAP ERP und der SAP Business Suite	25
1.2	Komponenten von SAP ERP HCM	27
1.3	Personalstammdaten	30
1.3.1	Grundsätzlicher Aufbau	30
1.3.2	Stammdaten pflegen und anzeigen	32
1.3.3	Integration in die Personalplanung und -entwicklung	35
1.4	Fazit	37

2 Organisationsmanagement 39

2.1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen	39
2.2	Konzeption in SAP ERP HCM	40
2.2.1	Grundbegriffe	40
2.2.2	Ausgewählte Objekttypen und Verknüpfungen	47
2.2.3	Statusverwaltung	51
2.2.4	Auswertungswege	53
2.2.5	Organisationsstruktur	54
2.2.6	Aufgabenkatalog	56
2.2.7	Pflegeoberfläche	59
2.2.8	Organisationsmanagement als Grundlage für Planung und Entwicklung	68
2.2.9	Organisationsmanagement als Grundlage der Personaladministration	69
2.3	Umsetzung in SAP ERP HCM	73
2.3.1	Pflege der Organisationsstruktur	73
2.3.2	Pflege beliebiger Strukturen	83
2.3.3	Pflege der Matrixorganisation	84
2.3.4	Ausgewählte Infotypen	89
2.3.5	Erstellung eigener Auswertungswege	91
2.3.6	Objekttypen anlegen	92

2.3.7	Infotypen erweitern und anlegen	100
2.3.8	Anpassung der Pflegeoberfläche	103
2.3.9	Arbeiten mit verschiedenen Planvarianten	109
2.3.10	Auswertungen im Organisationsmanagement	111
2.3.11	Transport von Strukturen	116
2.4	Prozessbeispiele	118
2.4.1	Anlegen neuer Planstellen mit Antragsverfahren	118
2.4.2	Szenarioplanung	120
2.5	Kritische Erfolgsfaktoren	122

3 Rollenkonzept in SAP ERP HCM 125

3.1	Bedeutung des Rollenkonzeptes	125
3.2	Umsetzung des Rollenkonzeptes	126
3.2.1	Definition von Rollen im System	126
3.2.2	Zuordnung von Rollen im System	129
3.2.3	Zusammenhang zwischen Rolle und Benutzer	132
3.3	Berechtigungen in SAP ERP HCM	133
3.3.1	Zentrale Berechtigungsobjekte	133
3.3.2	Strukturelle Berechtigungsprüfung	138
3.3.3	Spezielle Konzepte in der HCM-Berechtigung	145
3.3.4	Kontextabhängige Berechtigungsprüfung	151
3.4	Kritische Erfolgsfaktoren	154

4 SAP NetWeaver Portal in SAP ERP HCM 157

4.1	Grundlagen von SAP NetWeaver Portal	158
4.1.1	Benutzerverwaltung	159
4.1.2	Bestandteile der Portal-Anwendungen	160
4.2	Business Packages in SAP ERP HCM	161
4.2.1	Employee Self-Services (ESS)	161
4.2.2	Manager Self-Services (MSS)	162
4.3	Reporting im Portal	163
4.4	Fazit	164

5 SAP Business Workflow 165

5.1	Leistungsspektrum und Zusammenhänge	165
5.2	Integration von Workflows in SAP ERP HCM	167
5.3	Workflow Builder	167
5.4	Standardelemente in der Personalplanung und -entwicklung	169

5.5	Bearbeiterfindung	170
5.6	Kritische Erfolgsfaktoren	171

6 Queries in SAP ERP HCM 173

6.1	Einführung	173
6.1.1	Aufbau und Technik der Query	173
6.1.2	Logische Datenbanken in SAP ERP HCM	175
6.2	Umsetzung in SAP ERP HCM	178
6.2.1	Nutzen und Einsatzgebiete der Query in der Personalplanung und -entwicklung	178
6.2.2	Arbeiten mit der SAP Query	178
6.2.3	Ad-hoc Query	181
6.2.4	Ad-hoc Query versus SAP Query	183
6.3	Kritische Erfolgsfaktoren	183

TEIL II Talent Management

7 Einführung in das Talent Management 187

7.1	Was ist Talent Management?	187
7.1.1	Bestimmung der Zielgruppen	187
7.1.2	Bereiche des Talent Managements	188
7.1.3	Gestaltungsrahmen des Talent Managements	189
7.2	Talent Management in SAP ERP HCM	189
7.2.1	Bestandteile	190
7.2.2	Erweiterte Stellenarchitektur	194
7.2.3	Infotypen	194
7.2.4	Voraussetzungen für die Nutzung	197
7.3	Fazit	197

8 Skillmanagement 199

8.1	Konzeption in SAP ERP HCM	199
8.1.1	Qualifikationskatalog	199
8.1.2	Profile	204
8.1.3	Auswertungen	206
8.1.4	Integration	207
8.2	Umsetzung in SAP ERP HCM	209
8.2.1	Grundsätzliche Systemeinstellungen	209
8.2.2	Pflege des Qualifikationskatalogs	213

8.2.3	Arbeiten mit Profilen	218
8.2.4	Zentrale Steuerung	224
8.3	Prozessbeispiel »Dezentrale Skill-Pflege«	226
8.4	Kritische Erfolgsfaktoren	229

9 Zielvereinbarung und Beurteilung 231

9.1	Konzeption in SAP ERP HCM	231
9.1.1	Leistungsumfang	231
9.1.2	Beurteilungs- und Zielvereinbarungsprozess	232
9.1.3	Integration	237
9.2	Umsetzung in SAP ERP HCM	240
9.2.1	Grundsätzliche Customizing-Einstellungen	240
9.2.2	Customizing im Katalog für Beurteilungsformulare	242
9.2.3	Business Server Pages	265
9.2.4	Zielvereinbarung und Beurteilung anlegen	268
9.2.5	Reporting	271
9.3	Neuerungen im Enhancement Package 4	276
9.3.1	Neue Benutzeroberfläche mit Web Dynpro ABAP	277
9.3.2	Ziele kaskadieren	279
9.3.3	Teamkalibrierung und Vergütung	280
9.3.4	Integration mit SAP Enterprise Learning	281
9.4	Kritische Erfolgsfaktoren	282

10 Veranstaltungsmanagement und SAP Learning Solution .. 285

10.1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen	285
10.1.1	Formen des E-Learning	286
10.1.2	Wann kann E-Learning sinnvoll eingesetzt werden? ...	288
10.1.3	Vorteile des E-Learning	291
10.1.4	Strategische Bedeutung des E-Learning	292
10.2	Learning-Management-Systeme	294
10.3	Konzeption des Veranstaltungsmanagements in SAP ERP HCM	295
10.3.1	Struktur des Veranstaltungsmanagements	297
10.3.2	Dynamische Menüs	300
10.3.3	Integration des Veranstaltungsmanagements	306
10.4	Umsetzung in SAP ERP HCM	324
10.4.1	Aufbau des Schulungskatalogs	325
10.4.2	Planung im Veranstaltungsmanagement	341
10.4.3	Tagesgeschäft	351

10.4.4	Nachbereitung von Trainings	363
10.4.5	ESS im Veranstaltungsmanagement	368
10.5	Prozessbeispiel: Papierloses Veranstaltungsmanagement	369
10.6	Kritische Erfolgsfaktoren	371
10.7	SAP Learning Solution	372
10.7.1	Das SAP-Forschungsprojekt im Bereich Lernen.....	372
10.7.2	Leistungsmerkmale	373
10.7.3	Integration der Learning Solution in SAP ERP HCM....	381
10.7.4	Neuerungen im Enhancement Package 4	385
10.7.5	Prozessbeispiele für das E-Learning	392
10.7.6	Projektvorgehen	404
10.7.7	Kritische Erfolgsfaktoren	406

11 SAP E-Recruiting 409

11.1	Betriebswirtschaftliche Grundsätze	409
11.1.1	Ziele des Personalbeschaffungsprozesses	410
11.1.2	Ziele der Nachfolgeplanung	410
11.1.3	Beschaffungsmedien	411
11.1.4	Administration des Bewerbungsprozesses	415
11.1.5	Bewerberauswahl	417
11.1.6	Beschaffungscontrolling	419
11.1.7	Recruiting über das Internet	420
11.2	Besonderheiten des E-Recruitings	422
11.2.1	»War for Talent«	422
11.2.2	Beschaffung und Personalbindung	422
11.2.3	Kontrolle des Personalbeschaffungsprozesses	423
11.2.4	Prozess und Organisation	424
11.2.5	Service Providing in der Personalbeschaffung	425
11.2.6	Technologie	425
11.3	Konzeption der Personalbeschaffung in SAP ERP HCM	426
11.3.1	Überblick	426
11.3.2	Prozess und Rollen der Personalbeschaffung	429
11.3.3	Suchaufträge	431
11.3.4	Prozessvorlagen	435
11.3.5	Fragebögen	437
11.3.6	Weitere wichtige Begriffe	443
11.4	Konzeption der Nachfolgeplanung in SAP ERP HCM	445
11.4.1	Überblick	446
11.4.2	Prozess und Rollen der Nachfolgeplanung	447

11.5	Rollen in SAP E-Recruiting	452
11.5.1	Der externe Kandidat	453
11.5.2	Der interne Kandidat	464
11.5.3	Der Manager	465
11.5.4	Der Personalbeschaffer	467
11.5.5	Der Administrator	471
11.5.6	Der Nachfolgeplaner	472
11.6	Customizing und Technologie	473
11.6.1	Technische Einstellungen	473
11.6.2	Grundeinstellungen	474
11.6.3	Talent Warehouse	475
11.6.4	Applicant Tracking	476
11.6.5	Aktivitäten	477
11.6.6	Fragebögen	479
11.6.7	Suchauftragsmanagement	479
11.6.8	Weitere technische Aspekte	479
11.7	Weitere Neuerungen im Enhancement Package 4	481
11.8	Kritische Erfolgsfaktoren	481

12 Unternehmensvergütungsmanagement 485

12.1	Überblick	485
12.1.1	Möglichkeiten des Unternehmens- vergütungsmanagements	485
12.1.2	Integration	486
12.2	Vergütungsverwaltung	486
12.3	Long-Term Incentives	488
12.4	Budgetierung	490
12.5	Monetäre Stellenbewertung	491
12.6	Fazit	494

TEIL III Personalplanung und -analyse

13 Personalplanungsprozess 497

13.1	Ansatz zur integrierten Personalplanung	498
13.1.1	Elemente der Personalplanung	498
13.1.2	Aufgabenteilung zwischen zentraler und dezentraler Planung	502
13.1.3	Integration zentraler und dezentraler Planungsschritte	504

13.1.4	Dezentrale Aufgaben	504
13.1.5	Zentrale Aufgaben	505
13.2	Personalplanungsprozess im Überblick	506
13.2.1	Grundlagen der Personalplanung	506
13.2.2	Rahmenprozess der Personalplanung	506
13.2.3	Risikomanagement	508
13.3	Fazit	509
13.3.1	Rollenspezifischer Zugriff	509
13.3.2	Inhaltliche Anforderungen	510

14 Positions- und Kontingentplanung 513

14.1	Konzeption in SAP ERP HCM	513
14.1.1	Planung auf Planstellenebene	514
14.1.2	Kontingentplanung	516
14.1.3	Offenheit für Erweiterungen und neue Strukturen	517
14.2	Umsetzung in SAP ERP HCM	518
14.2.1	Relevante Infotypen	518
14.2.2	Auswertungen auf Planstellenbasis	521
14.2.3	Kontingentplanung	523
14.3	Prozessbeispiele	524
14.3.1	Risikomanagement	524
14.3.2	Strukturierung des Stellenplans	526
14.4	Kritische Erfolgsfaktoren	527

15 Personalkostenplanung und -simulation 529

15.1	Integration mit anderen Komponenten	530
15.2	Prozess der Personalkostenplanung	531
15.3	Planungsvorbereitung	533
15.3.1	Planungskontext definieren	534
15.3.2	Planungsszenario definieren	534
15.3.3	Kostenbestandteile definieren	535
15.4	Datensammlung	535
15.4.1	Technisches Zusammenspiel von Lohnart, symbolischem Konto und Kostenbestandteil	535
15.4.2	Datensammlung für Mitarbeiter	537
15.4.3	Definition eigener Datensammlungsmethoden	539
15.4.4	Beispiel einer Datensammlung	541
15.4.5	Datensammlung für organisatorische Objekte	542
15.4.6	Nachbearbeitung der gesammelten Daten	543

15.5	Personalkostenpläne erstellen und verwalten	544
15.5.1	Planungslauf durchführen	544
15.5.2	Customizing des Planungslaufes	546
15.6	Planung durch den Kostenverantwortlichen	548
15.7	Planung durch den Kostenplaner	549
15.8	Überleitung des Kostenplans in das Controlling	549
15.9	Reporting	550
15.9.1	Reporting in SAP ERP HCM	550
15.9.2	Reporting in SAP NetWeaver BW	551
15.10	Verfügbare Standardrollen für die Kostenplanung	553
15.11	BADIs in der Kostenplanung	553
15.11.1	BADIs in der Datensammlung	553
15.11.2	BADIs im Kostenplanungslauf	554
15.11.3	BADi in der Detailplanung	554
15.11.4	BADi bei der Buchung ins Rechnungswesen	554
15.12	Kritische Erfolgsfaktoren	555

16 Analyse der Personalplanung und -entwicklung mit SAP NetWeaver BW 557

16.1	Einführung in SAP NetWeaver BW	557
16.2	Auswertungen erstellen mit dem BEx Query Designer	560
16.3	Reporting mit dem BEx Analyzer	566
16.4	Reporting im Portal mit dem BEx Web Analyzer	570
16.5	BEx Web Application Designer	571
16.6	Business Content	572
16.6.1	Strategische Personalwirtschaft	573
16.6.2	Organisationsmanagement	574
16.6.3	Personalentwicklung	574
16.6.4	Personalkostenplanung	575
16.6.5	Veranstaltungsmanagement und SAP Learning Solution	575
16.6.6	Performance Management	576
16.6.7	Unternehmensvergütungsmanagement	577
16.6.8	Talent Management	579
16.6.9	E-Recruiting	580
16.7	Fazit	581

17 SAP Strategic Enterprise Management	583
17.1 Grundlagen	583
17.1.1 Betriebswirtschaftliche Grundlagen	583
17.1.2 Problemfelder	584
17.2 Systembausteine von SAP SEM	585
17.2.1 Business Planning und Simulation (SEM-BPS)	585
17.2.2 Business Consolidation (SEM-BCS)	585
17.2.3 Strategy Management (SEM-SM)	586
17.2.4 Performance Measurement (SEM-PM)	586
17.2.5 Stakeholder Relationship Management (SEM-SRM) ...	587
17.3 Relevanz für das Personalmanagement	588
17.4 Fazit	588
Anhang	589
A Infotypen der Personalplanung und -entwicklung	591
B Auswertungen im Organisationsmanagement	605
C Berechtigungsobjekte	609
D BADis in der Komponente »Zielvereinbarung und Beurteilung«	613
E Erläuterungen zu Prozessmodellen	615
F Literaturverzeichnis	619
G Die Autoren	621
Index.....	623