

Human Capital Management (HCM)

Curriculum: Einführung in S/4HANA mit Global Bike



Lehrmaterial-Version

- 4.1 (April 2022)
- Genutzte Software
 - S/4HANA 2020
 - Fiori 3.0
- Genutztes Modell
 - Global Bike
- Voraussetzungen
 - keine



Modul-Informationen



Autoren

- Claudia Kroliczek
- Mark Lehmann
- Chris Bernhardt
- Stefan Weidner
- Babett Ruß



Zielgruppen

- Anfänger



Lernziele

Sie sind in der Lage,

- die zentralen Organisationseinheiten des HCM-Moduls zu definieren.
- Stammdaten mit besonderer Bedeutung für das HCM-Modul zusammenzufassen.
- Standardprozesse des HCM zu erläutern.

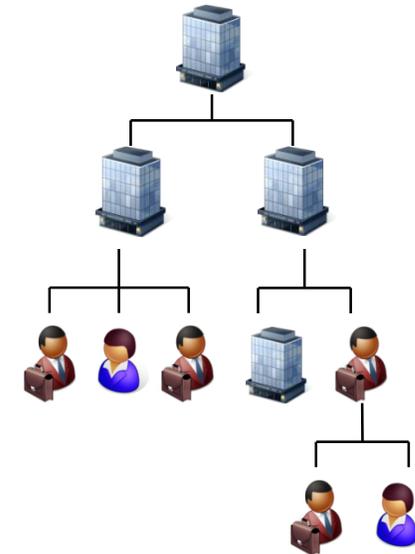
Agenda

- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personaladministration
 - Personalbeschaffung
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Personalcontrolling
 - ESS/MSS



HCM Organisationsstruktur

- Strukturelle und personelle Gliederung eines Unternehmens
- Besteht aus Organisationseinheiten
- Abbildung von Organisationsstrukturen und Hierarchien
- Abbildung von Verantwortungsbereichen der Mitarbeiter
- Voraussetzung für die Durchführung zahlreicher Personalprozesse
- Besteht aus 3 Teilen:
 - Unternehmensstruktur
 - Personalstruktur
 - Aufbauorganisation



HCM Unternehmensstruktur

■ Unternehmensstruktur

- Stellt die formalen und finanziellen Strukturen eines Unternehmens dar
- Jeder Mitarbeiter muss einer solchen Struktur zugeordnet werden
- Besteht im Allgemeinen aus Buchungskreis, Personalbereich und Personalteilbereich

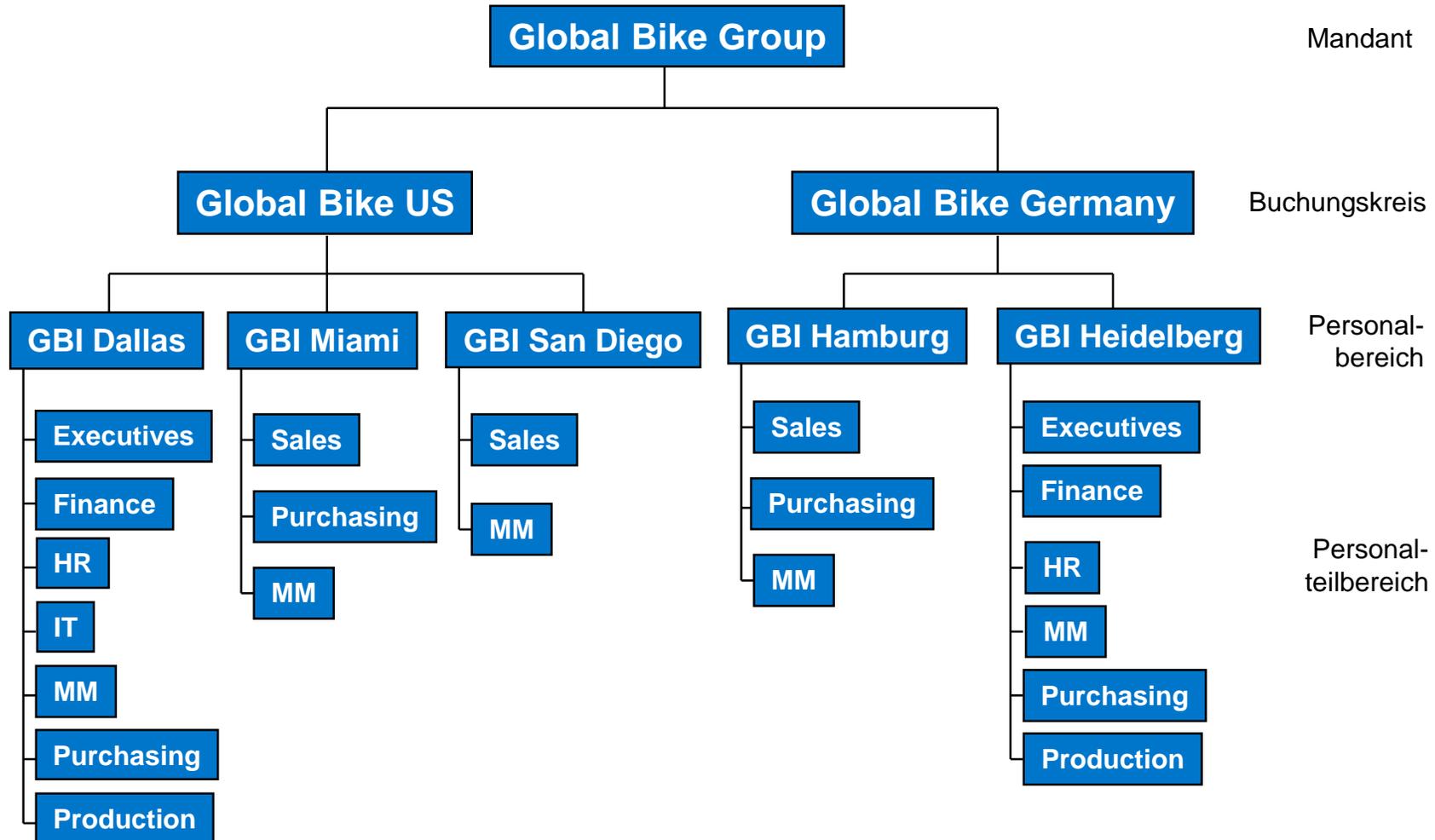
- Mandant
 - Betriebswirtschaftlich größte organisatorische Einheit in einem SAP-System

- Buchungskreis
 - Betriebswirtschaftlich kleinste organisatorische Einheit, für die eine vollständige, in sich abgeschlossene Buchhaltung (Bilanz, GuV etc.) abgebildet werden kann

- Personalbereich
 - Organisatorische Einheit, die einen nach personaladministrativen, zeitwirtschaftlichen und abrechnungsorganisatorischen Gesichtspunkten abgegrenzten Unternehmensbereich darstellt

- Personalteilbereich
 - Stellt einen Teil des Personalbereichs dar
 - Organisatorische Einheit, die einen nach personaladministrativen, zeitwirtschaftlichen und abrechnungsorganisatorischen Gesichtspunkten abgegrenzten Unternehmensbereich darstellt

Global Bike Unternehmensstruktur für HCM



HCM Personalstruktur

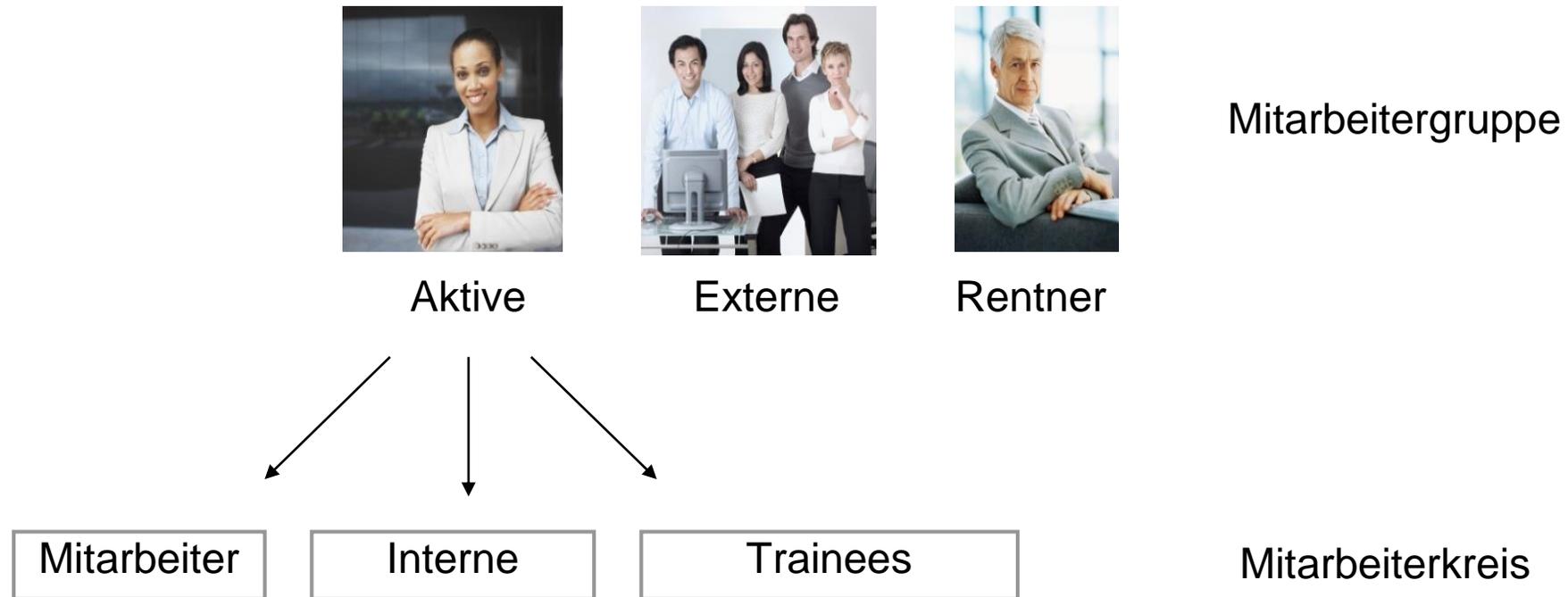
■ Personalstruktur

- Beschreibt die Position eines Mitarbeiters im Unternehmen
- Wird durch die Mitarbeitergruppe und den Mitarbeiterkreis definiert

- Mitarbeitergruppe
 - Organisatorische Einheit, für die personalbezogene Regelungen festgelegt sein können
 - Beispiele:
 - Aktive Mitarbeiter
 - Externe
 - Ehemalige

- Mitarbeiterkreis
 - Organisatorische Einheit innerhalb einer Mitarbeitergruppe, für die personalbezogene Regelungen festgelegt sind
 - Beispiele:
 - Gewerbliche Angestellte
 - Kaufmännische Angestellte
 - Technische Angestellte

HCM Personalstruktur

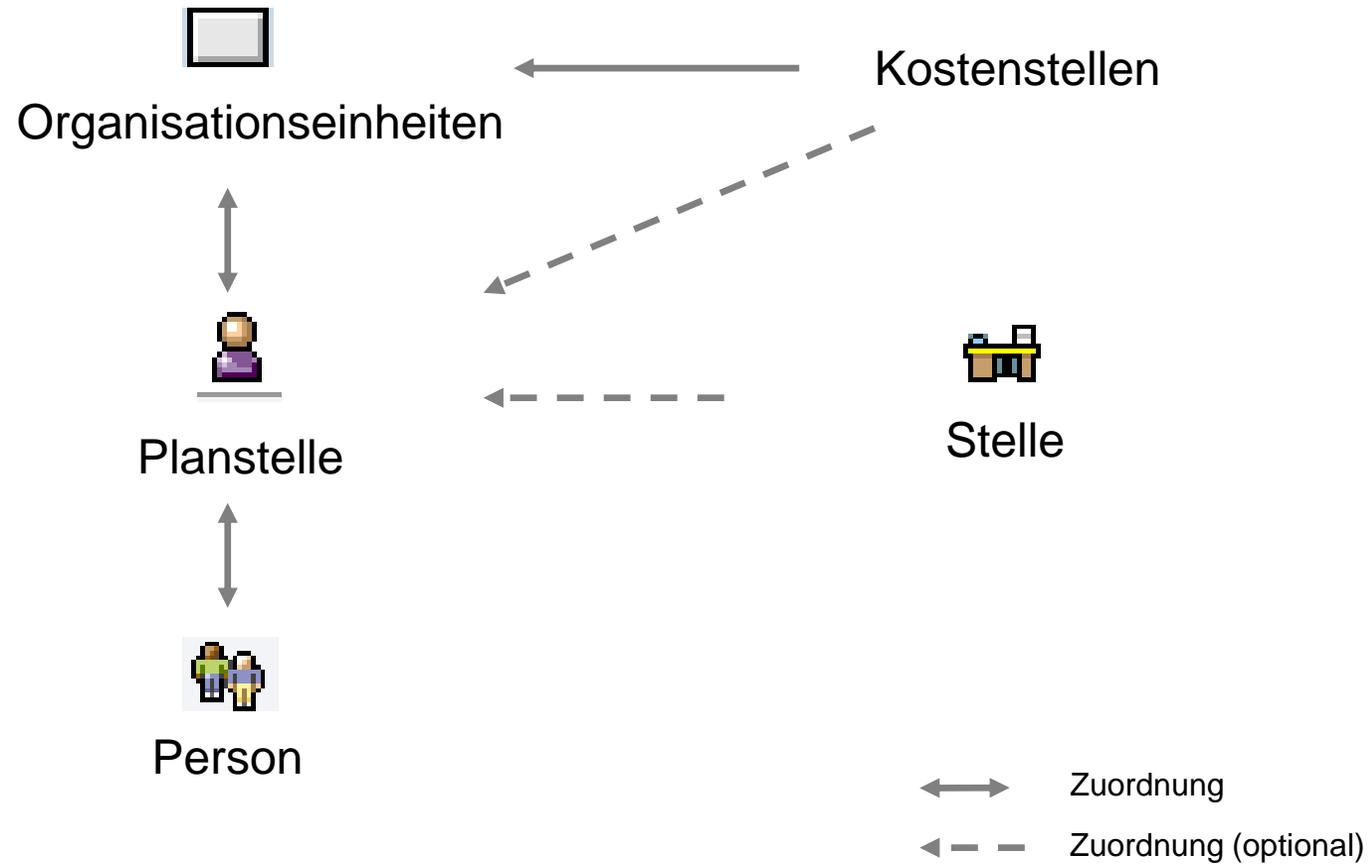


HCM Aufbauorganisation

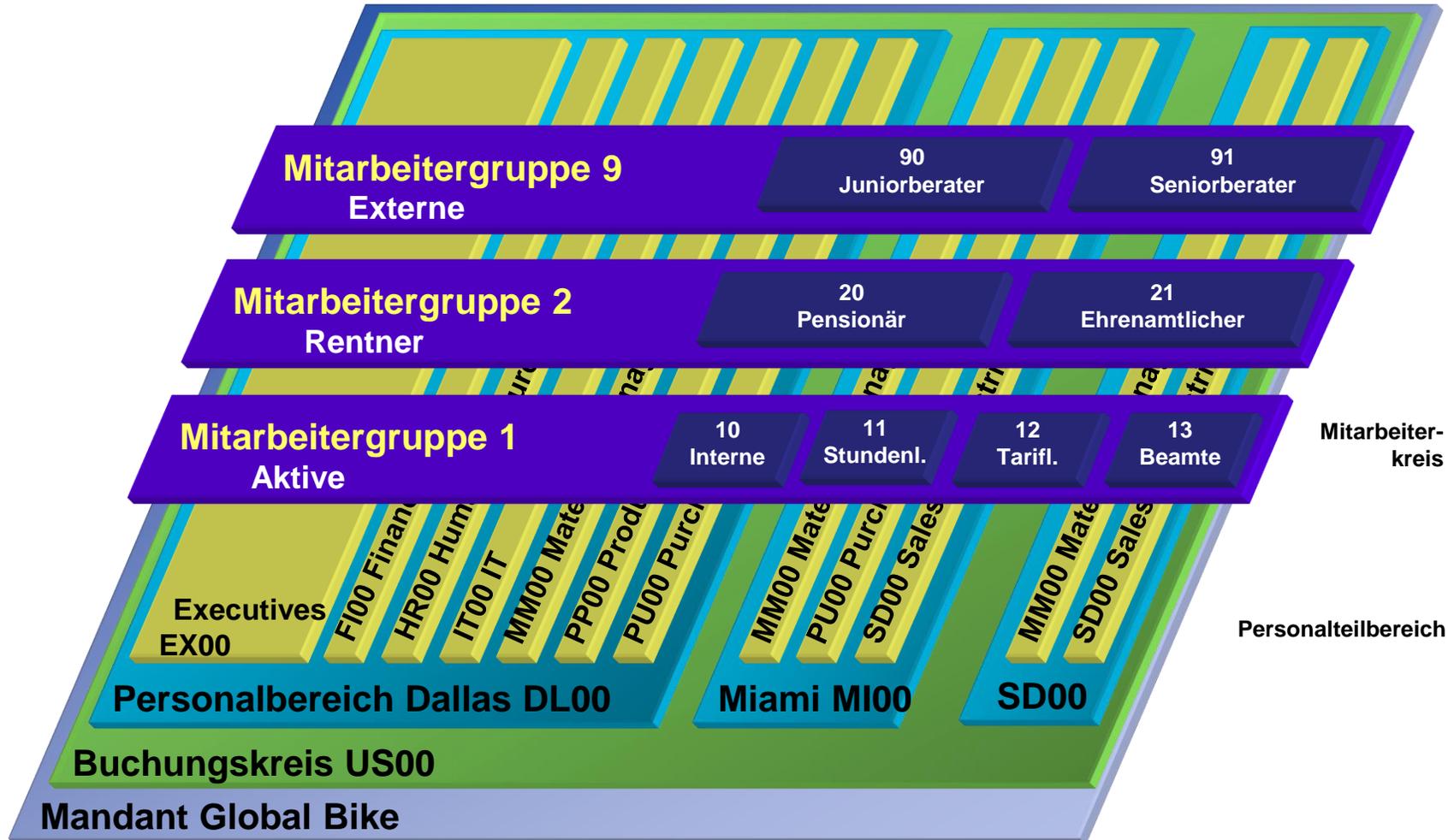
■ Aufbauorganisation

- Beschreibt, in welcher Funktion ein Mitarbeiter tätig ist
- Ist objektorientiert, d.h. die Elemente der Aufbauorganisation werden durch Objekte repräsentiert, die miteinander verknüpft sein können
- Organisationseinheit
 - Kann nach funktionalen und regionalen Aspekten eingeteilt werden
- Planstelle
 - Wird Organisationseinheiten zugeordnet
 - Beispiel: Planstelle Sachbearbeiter in der Kreditorenbuchhaltung
- Person
 - Mitarbeiter des Unternehmens, der Planstellen besetzt
- Kostenstelle
 - Stammt aus dem Controlling und können mit Planstellen oder Organisationseinheiten verknüpft werden
- Stelle
 - Allgemeine Beschreibungen von Aufgaben eines Mitarbeiters
 - Stellen werden mit Planstellen verknüpft
 - Beispiel: Stelle Abteilungsleiter

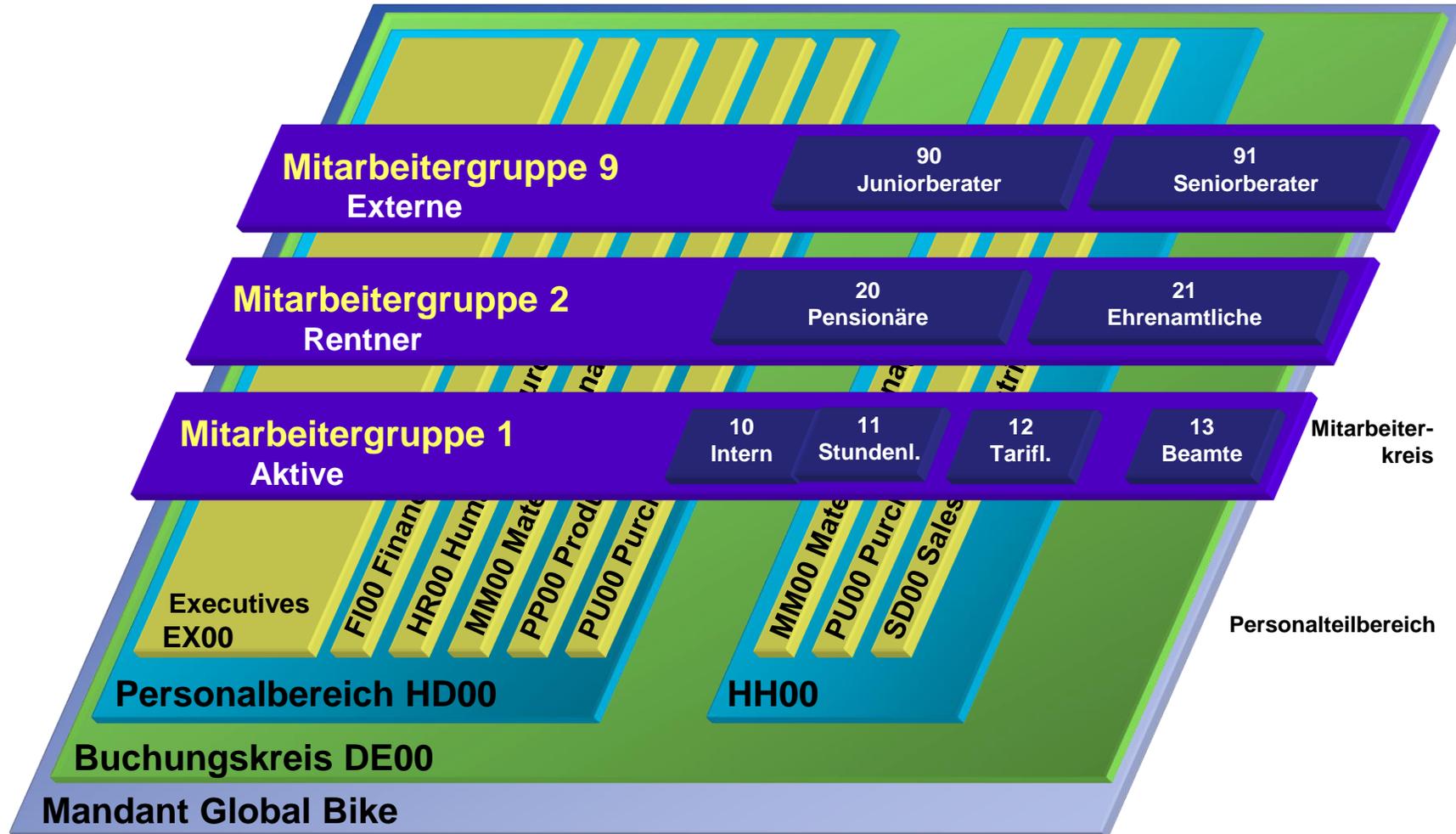
HCM Aufbauorganisation



Global Bike Organisationsstruktur in SAP ERP HCM (US)



Global Bike Organisationsstruktur in SAP ERP HCM (DE)



Agenda

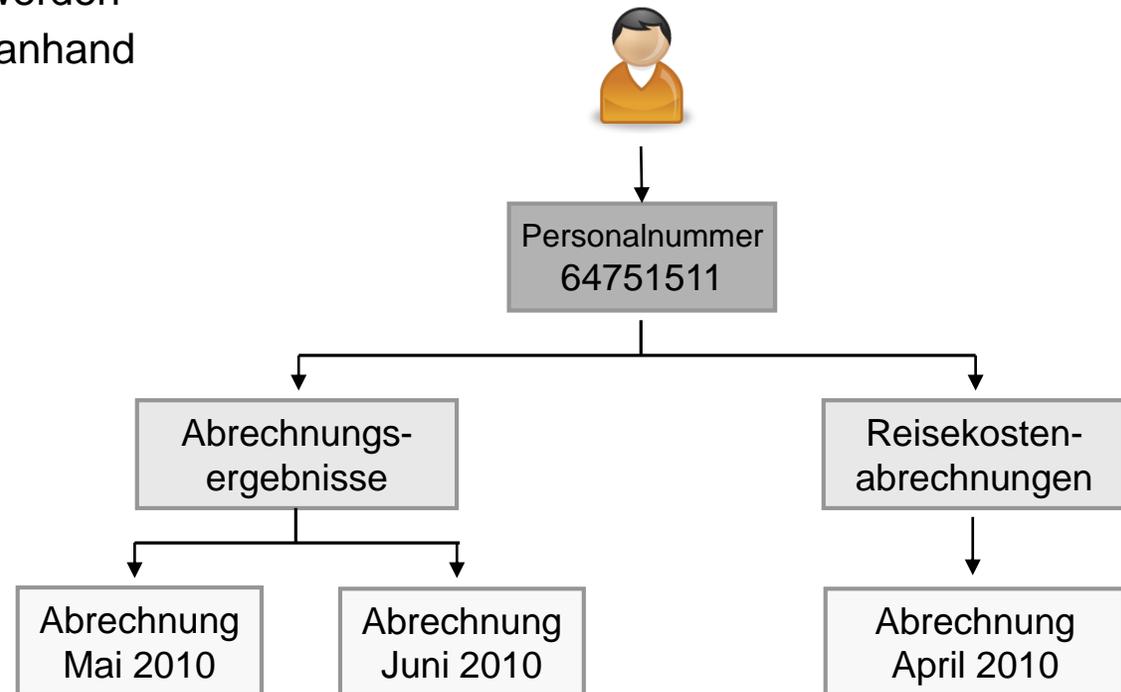
- HCM Organisationsstruktur
- HCM Stammdaten
- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personaladministration
 - Personalbeschaffung
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Personalcontrolling
 - ESS/MSS



HCM Stammdaten

■ Personalnummer

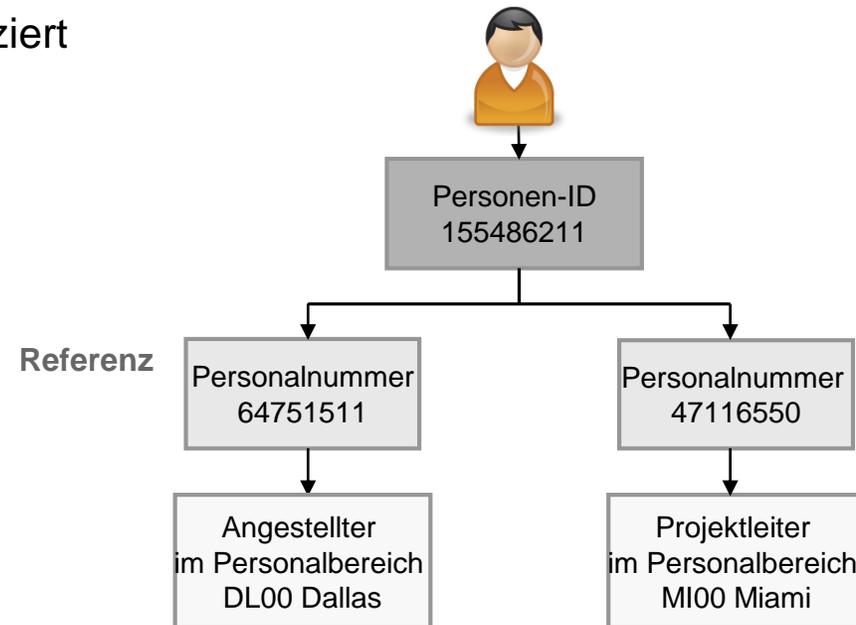
- Wird in SAP als zentraler Identifikator eines Mitarbeiters verwendet
- Die numerisch aufgebaute Personalnummer kann maximal acht Stellen besitzen
- Kann wahlweise vom System oder manuell vergeben werden
- Alle im System vorhandenen Mitarbeiterdaten werden anhand der Personalnummer identifiziert



HCM Stammdaten

Referenzpersonalnummer

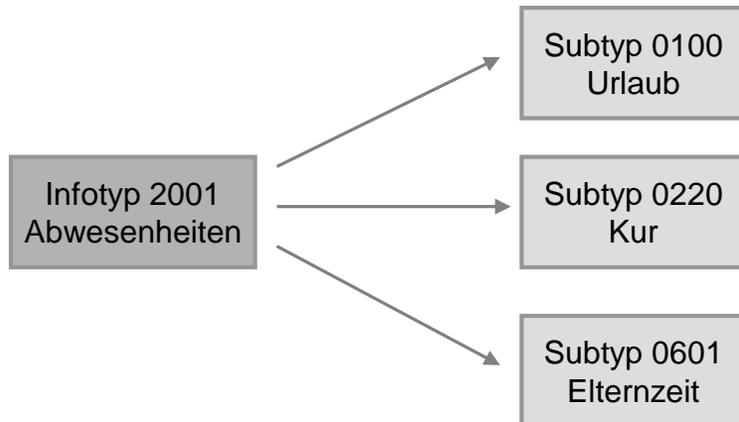
- Unterstützt die Abbildung verschiedener Vertragsverhältnisse
- Ein bestehender Mitarbeiter kann mit einer neuen Personalnummer neu im System angelegt werden
- Durch Eintragen seiner alten Personalnummer als Referenzpersonalnummer können bestimmte Daten kopiert werden
- Beim Konzept der Mehrfachbeschäftigung wird ein Mitarbeiter nicht mehr über die Personalnummer, sondern über eine Personen-ID identifiziert



HCM Stammdaten

■ Infotypen

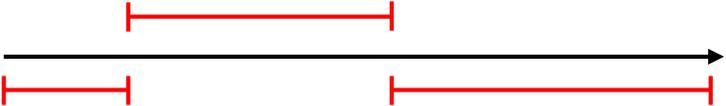
- Personalstammdaten sind in Infotypen organisiert
- Sind Sammlungen von Datenfeldern, die in einem sachlogischen Zusammenhang stehen
- Jeder Infotyp hat eine eindeutige 4-stellige Nummer (z.B. Infotyp Anschriften 0006)
- Ein Infotyp kann über Subtypen verfügen, die eine Untervariante des Infotypen darstellen



Zeitbindung von Infotypen

Zeitbindung 1

z.B. Ständiger Wohnsitz



Zeitbindung 2

z.B. Ehegatte



Zeitbindung 3

z.B. Zweitwohnsitz



Infotypenpflege

- Infotypen können auf drei verschiedene Arten gepflegt werden:

Schnellerfassung

Schnellerfassung Stammdaten

- Wiederkehrende Be-/Abzüge
- Ergänzende Zahlung
- Mitteilungen
- Ergänzende Zahlung Off-Cycle
- ESS-Einstellungen Entgeltnachweis
-
-
-
-

Zeitraum

Zeitraum

von: bis:

heute laufende Woche

alles laufender Monat

ab heute letzte Woche

bis heute letzter Monat

akt. Periode laufendes Jahr

Personalmaßnahme

Personalmaßnahmen	PersBerei...	MitarbGrup...	MitarbKreis
<input type="radio"/> Einstellung			
<input type="radio"/> Organisatorischer Wechsel			
<input type="radio"/> Übernahme (EDV) - Aktive			
<input type="radio"/> Übernahme (EDV) - Rentner			
<input type="radio"/> Änderung der Bezüge			
<input type="radio"/> Vorruhestand/Pensionierung			
<input type="radio"/> Austritt			
<input type="radio"/> Wiedereintritt in Unternehmen			
<input type="radio"/> Zeiterfassung (Ministamm)			

Einzel-Infotyppflege

Anlegen Ändern Anzeigen Kopieren Abgrenzen Löschen Überblick

Anschriften

Agenda

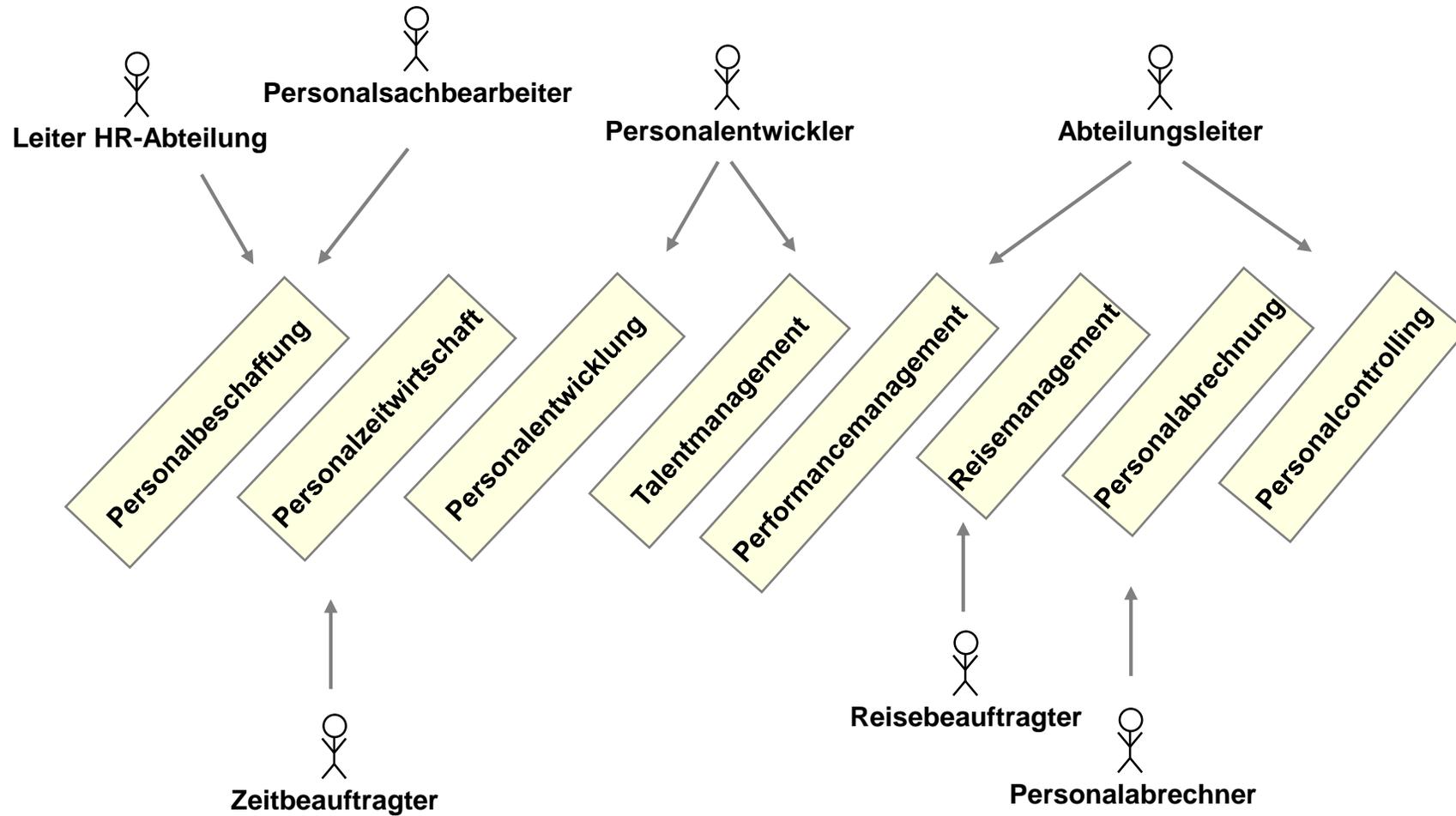
- HCM Organisationsstruktur

- HCM Stammdaten

- HCM Prozesse
 - Organisationsmanagement
 - Personaladministration
 - Personalbeschaffung
 - Personalentwicklung
 - Talentmanagement
 - Performancemanagement
 - Personalcontrolling
 - ESS/MSS

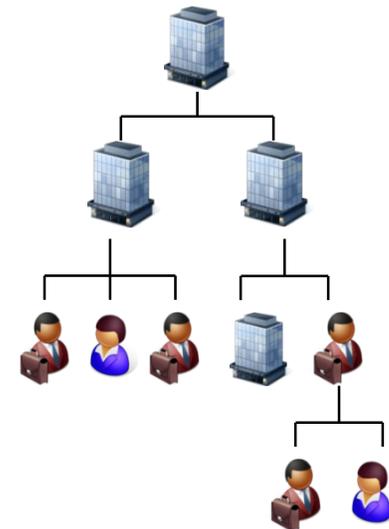


Rollen im HCM



HCM Prozesse – Organisationsmanagement

- Abbildung der Organisationsstruktur des Unternehmens
- Anlegen, ändern und anzeigen von Organisationseinheiten
- Anlegen, ändern und abgrenzen von Stellen und Planstellen
- Analyse einer Organisationseinheit, um Anforderungen an Arbeitskräfte und Personalkostenplanung zu stellen
- Abbildung weiterer Aufbauorganisationen, um Planungsszenarien oder Simulationen zu entwickeln



HCM Prozesse – Personaladministration

- Anlegen und verwalten von Personalstammdaten
- Plausibilitätsprüfungen
 - Rechtzeitige Fehlererkennung
 - Übertragung von falschen Daten verhindern
- Automatische Historie
 - Wird angelegt wenn Stammdaten verändert werden
 - Kann für Berichte und die Überprüfung von Daten verwendet werden
- Personaladministration setzt die Basis für Folgeprozesse im Personalwesen und Berichtswesen



HCM Prozesse – Personalbeschaffung

- Rekrutierung, Auswahl und Einstellung von Bewerbern
- Außerbetriebliche Personalbeschaffung
- Innerbetriebliche Personalbeschaffung
- Aufbau einer Bewerberdatenbank
- Verwaltung von freien Stellen



Personalbeschaffung – Organisatorische Zuordnung

Bewerber werden den Elementen der Bewerberstruktur zugeordnet:

Bewerbergruppe

Strukturiert die Bewerber nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses



Aktive



Werkstudenten

Bewerberkreis

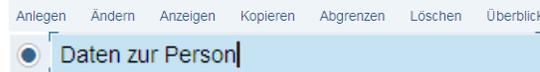
Klassifizierung der Bewerber nach hierarchischen oder funktionalen Kriterien



Personalbeschaffung – Bewerberdaten

- Die Pflege von Bewerberdaten erfolgt in Infotypen mithilfe der Einzelpflege oder Bewerbermaßnahmen

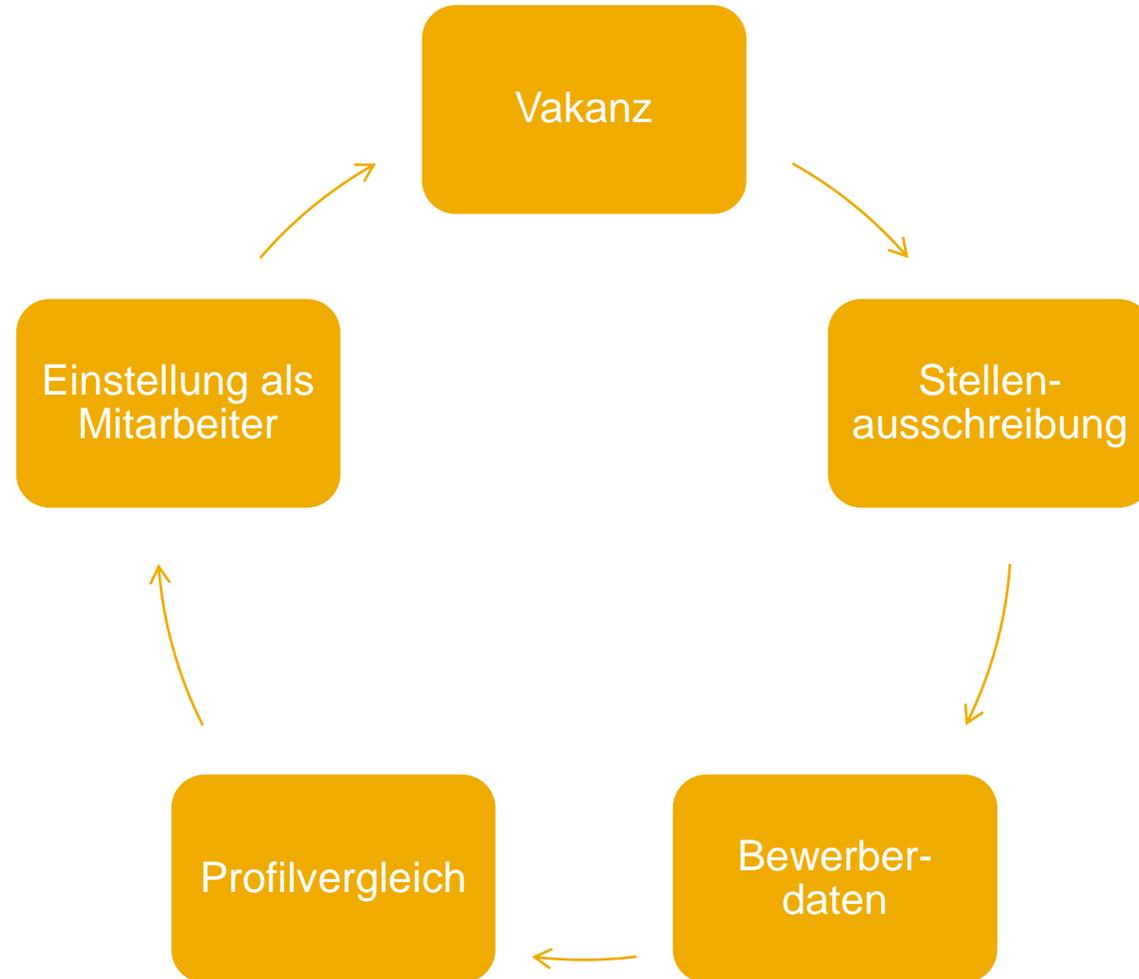
⇒ **Einzel-Infotyppflege**



⇒ **Bewerbermaßnahme**

Bewerbermaßnahmen	
	Maßnahmenart
<input type="radio"/>	Ersterfassung Grunddaten
<input type="radio"/>	Zusatzdaten erfassen
<input type="radio"/>	Bewerber ablehnen
<input type="radio"/>	Bewerber zurückstellen
<input type="radio"/>	Bewerber in Bearbeitung setzen
<input type="radio"/>	Bewerber Vertrag anbieten
<input type="radio"/>	Bewerber lehnt Angebot ab
<input type="radio"/>	Einstellung vorbereiten
<input type="radio"/>	Wechsel Org. Zuordnung

Personalbeschaffung – Prozess



Personalbeschaffung – Auswahlprozesse

- Im SAP HCM werden grundsätzlich zwei Arten von Auswahlprozessen unterschieden:

Globaler Auswahlprozess

Bewerbermaßnahme



Gesamtstatus



Bewerbermaßnahme und Status

Bewerbermaßnahmenart: 06 Einstellung vorbereiten

Gesamtstatus: 2 einzustellen

Statusgrund: 00

Auswahlprozess für jede Vakanz

Vakanz



Status der Vakanzzuordnung



Vakanzzuordnung

Priorität:

Vakanz: President (US)

Status Vakanzz.: abgelehnt

Statusgrund:

HCM Prozesse – Personalentwicklung

- Qualifikationen der Mitarbeiter weiter entwickeln
- Vergleich Anforderungen von Planstellen mit Qualifikationen der Mitarbeiter -> Profilvergleich
 - > Weiterbildungsbedarf ermitteln
- Entwicklungsmaßnahmen einleiten -> Talentmanagement
- Schulungen buchen -> Veranstaltungsmanagement
- Beurteilungen durchführen -> Performancemanagement

Personalentwicklung – Qualifikationen

- können mit Personen verknüpft werden
- müssen mit Ausprägungen versehen werden
- können eine Halbwertzeit oder Gültigkeitszeitraum haben

BewNummer: Name:

BewGruppe: Aktive (extern) PersBer.: GBI Dallas

BewKreis: Angestellte Gesamtstatus: einzustellen

[Qualifikationen](#) [Potentiale](#) [Interessen](#) [Abneigungen](#) [Erhaltene Beurteilungen](#)

<input type="checkbox"/>	Qualifikationsgruppe	Bezeichnung	Ausprägung	Beginn	Ende	
<input type="checkbox"/>	Certification	First Aid Certification	Ja	01.12.2017	31.12.999!	

Qualifikation anzeigen ×

[Qualifikation](#) [Ausprägungen](#) [Zusatzdaten](#)

Gültig: bis:

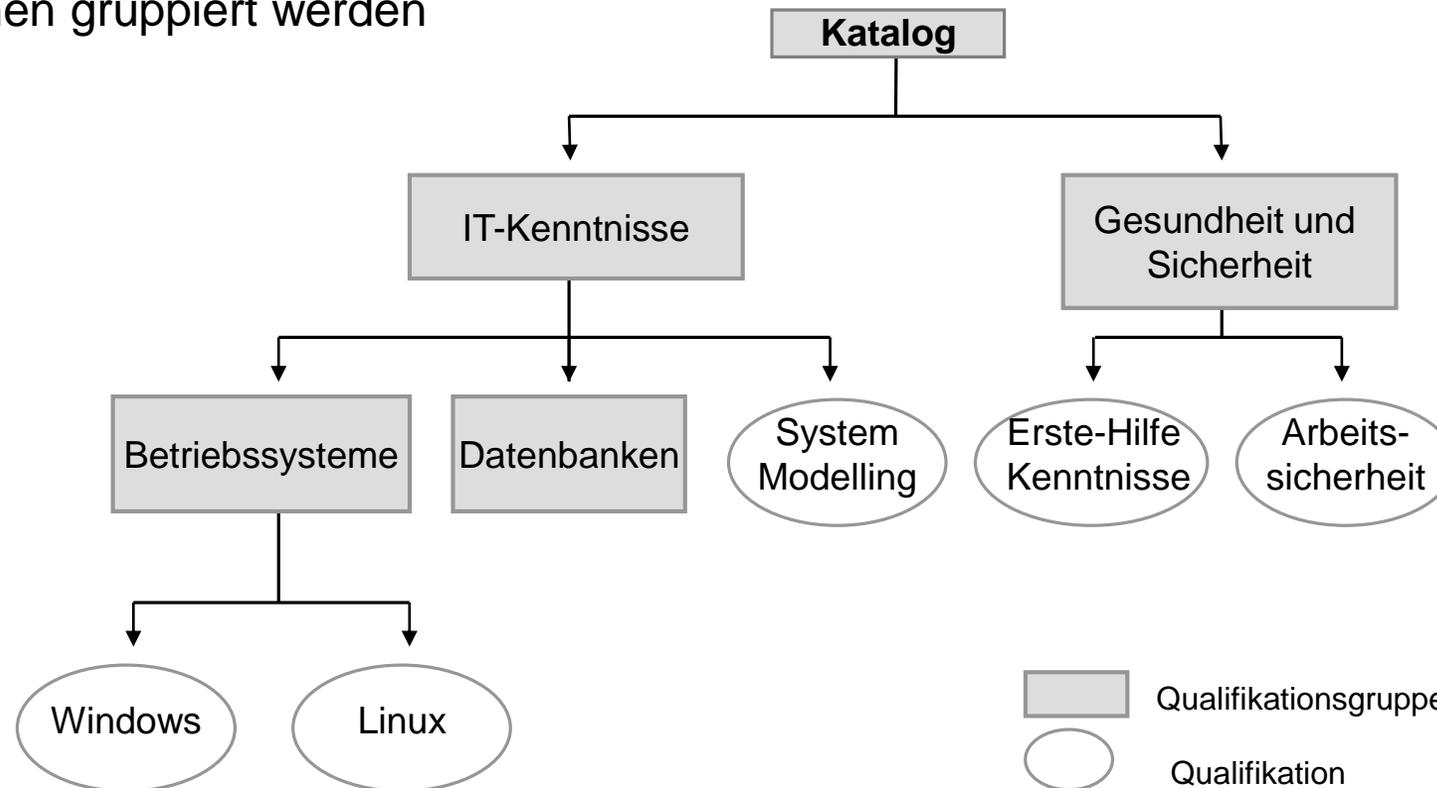
Beschreibung

Skala:

Weiter Übersicht Abbrechen

Personalentwicklung – Qualifikationskatalog

- Qualifikationen werden in SAP im Qualifikationskatalog definiert
- Der Qualifikationskatalog kann im Customizing der Personalentwicklung bearbeitet werden
- Zur Strukturierung des Qualifikationskatalogs können Qualifikationsgruppen verwendet werden, in denen gleichartige Qualifikationen gruppiert werden



Personalentwicklung – Anforderungen

- Anforderungen können an Planstellen geknüpft werden
- Anforderungen sind Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen
- Anforderungen können mit einer Ausprägung angelegt werden

Anforderungen

<input type="checkbox"/>	Qualifikationsgruppe	Bezeichnung	St...	Ausprägung
<input type="checkbox"/>	Communication	Oral		sehr gut
<input type="checkbox"/>	Education	Bachelor's Degree		3,75-3,99
<input type="checkbox"/>	Technology	MS Excel		sehr gut

Qualifikation anzeigen

Qualifikation Ausprägungen Zusatzdaten

Oral

Gültig: 01.01.1900 bis: 31.12.9999

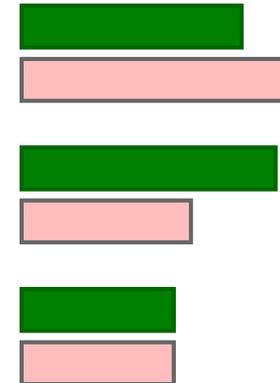
Beschreibung

Qualifikationsgruppe: Communication

Skala: Punkteskala (1-5)

Personalentwicklung – Profilvergleich

- Über den Profilvergleich können Personen, Stellen und Planstellen miteinander verglichen werden.
- Beim Profilvergleich wird jeweils die Differenz zwischen der Ausprägung der Anforderung und der Ausprägung der Qualifikation ermittelt.
- Dabei sind drei Ergebnisse möglich.
 - Beide Ausprägungen sind identisch
 - Die Anforderung ist höher als die Qualifikation (= Unterqualifikation)
 - Die Anforderung ist geringer als die Qualifikation (= Überqualifikation)



HCM Prozesse – Talentmanagement

- Laufbahnplanung durchführen
- Nachfolgeplanung durchführen
- Allgemeine Entwicklungspläne generieren
- Individuelle Entwicklungspläne generieren



Talentmanagement – Laufbahnplanung

- Karriereziele identifizieren
- Berufliche Laufbahn planen
- Einzelne Stationen einer Laufbahn anlegen und definieren
 - Stelle
 - Planstelle
 - Schulung
- Laufbahnplanung: Abgleich der Qualifikationen mit Anforderungen einer Station der Laufbahn, z.B. Stelle, Planstelle → Personalentscheidungen, Schulungen, etc.
- Individuelle Entwicklungspläne ableiten

Talentmanagement – Laufbahnplanung (Forts.)

- Beispiel für eine Laufbahnplanung:

The screenshot displays the SAP Career Planning (Laufbahnplanung) interface. At the top, the SAP logo and the title 'Laufbahnplanung' are visible. Below the title bar, there are navigation options: 'Rangliste', 'Profil', 'Teilbaum expandieren', 'Teilbaum komprimier.', 'Farblegende', a search icon, a refresh icon, and 'Druck'. The main content area is divided into two sections: 'Kopfdaten' and a tree view.

Kopfdaten

Personalnr	00000070	Name	Frau Selina Meyer	
MitarbGruppe	1 Aktive	PersBereich	DL00	GBI Dallas
MitarbKreis	U4 Angestellte	BewSt	aktiv	

Laufbahnplanung Tree View:

- hat Qualifikationen für
 - S 50002177 000 Security Manager vakant vom 01.01.2018 bis zum 31.12.9999
- Laufbahnen
 - LB 50002178 000 Security Guard
 - S 50002176 000 Security Guard
 - S 50002177 000 Security Manager vakant vom 01.01.2018 bis zum 31.12.9999
 - S 50002175 000 Chief Security Manager

Talentmanagement – Nachfolgeplanung

- Kontinuität der Personalbereitstellung für Schlüsselplanstellen gewährleisten
- Pro-aktive Suche nach geeigneten Kandidaten zur Wiederbesetzung von Schlüsselplanstellen
- Gezielte Vorbereitung auf die Übernahme der Nachfolgerstelle



Talentmanagement – Entwicklungspläne

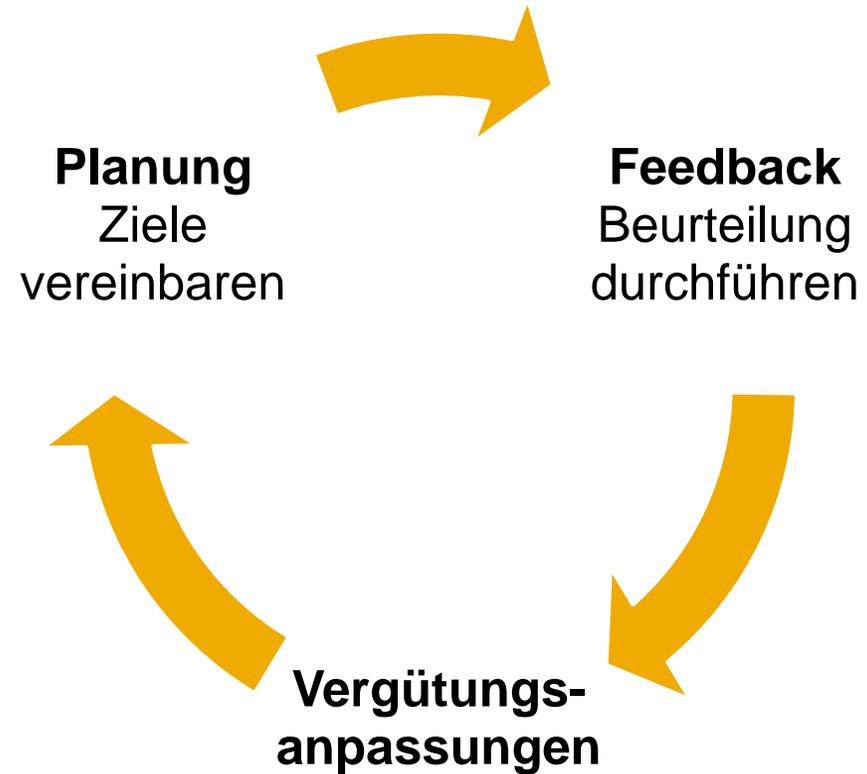
- Zusammenfassung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel bestimmte Qualifikationen zu vermitteln
- Teilnahme an Schulungen
- Besetzung von Planstellen
- Einsatz in einer Organisationseinheit
- Aufenthalt an einem Ort



HCM Prozesse – Performancemanagement

- Zielvereinbarungen zw. dem Unternehmen und den Mitarbeitern definieren
- Mitarbeiterleistung bewerten → Feedback
 - Wurden die Ziele erreicht?
- Operative Ziele der Mitarbeiter überwachen
- Vergütungen anpassen
- Ziel: höhere Motivation und bessere Leistung

Performancemanagement – Beurteilungsprozess



Performancemanagement – Status

- Zur Abbildung eines Performance-Feedback-Prozesses können Beurteilungen und Zielvereinbarungen verschiedenen Status einnehmen

Beurteilungen/
Zielvereinbarung

Folgeprozesse



Status	
<input type="checkbox"/> In Vorbereitung	
<input type="checkbox"/> In Planung	
<input type="checkbox"/> Im Review	
<input type="checkbox"/> In Bearbeitung	
<input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen	
<input checked="" type="checkbox"/> Genehmigt	
<input checked="" type="checkbox"/> Abschl. genehmigt	
<input checked="" type="checkbox"/> Abgelehnt	
<input checked="" type="checkbox"/> Abschl. abgelehnt	

Performancemanagement – Beurteilungsformular

- Das Beurteilungsformular besteht aus verschiedenen Elementen:
 - Formulare
 - Kriteriengruppen
 - Kriterien
 - Qualifikationen

Einzelbeurteilung: Individual Performance Appraisal Abgeschlossen

Vorgesetzter: Frau Marie Müller

Mitarbeiter: Sabine Meyer

Beurteilungszeitraum: 23.05.2018 bis: 23.06.2018 Erstellung: 23.05.2018

...	Bezeichnung	Gewic...	Bewertung	Bewertungstext	= Gewichtung * B...	Notiz	⚙
☑	Individual Performance Appraisal				0,000		
	1. Timeliness	1,00	1	sehr gut	1,000		
	2. Flexibility	1,00	2	gut	2,000		
	3. Interpersonal Skills	1,00	1	sehr gut	1,000		
	4. Fitness	1,00	2	gut	2,000		

HCM Prozesse – Personalcontrolling

- Berichte und Analysen
- Auswertung von personalwirtschaftlichen Daten
- Standardberichte
- Personalinformationssystem
- Manager's Desktop
- Ad-hoc-Query
- Business Intelligence



Personalcontrolling – Standardberichte

- = vordefinierte SAP-Abfragen mit einheitlichem Aufbau

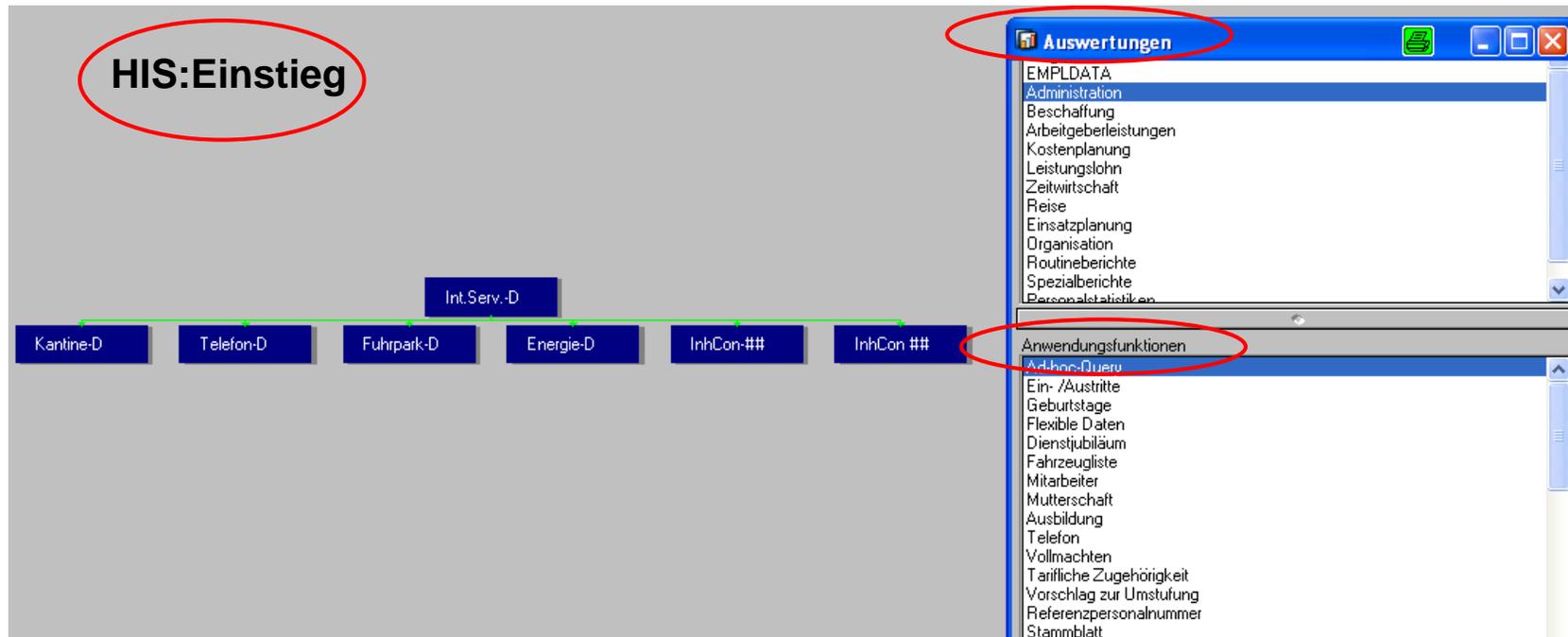
Beispiel: Terminübersicht

The screenshot shows the SAP 'Terminübersicht' report selection screen. The interface is organized into four main sections, each with a header and specific configuration options:

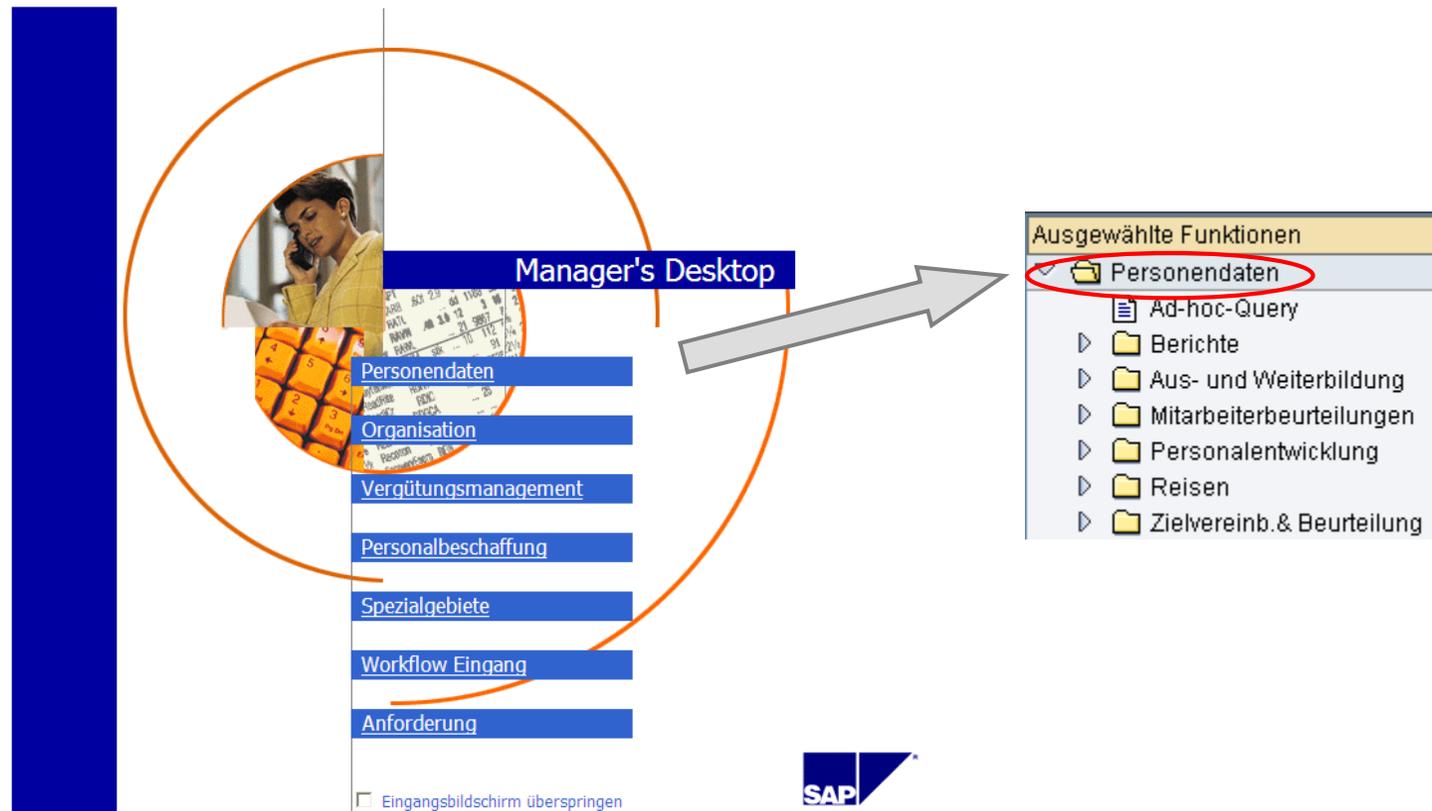
- Zeitraum:** Includes radio buttons for 'heute', 'bis heute', 'anderer Zeitraum', 'laufender Monat', 'ab heute', and 'laufendes Jahr'. It also features input fields for 'Datenauswahlzeitraum' and 'Personenauswahlzeitraum' with 'bis' indicators.
- Selektion:** Contains input fields for 'Personalnummer', 'Status Beschäftigung', 'Personalbereich', 'Personaltteilbereich', 'Mitarbeitergruppe', and 'Mitarbeiterkreis', each accompanied by a selection icon.
- Programmabgrenzungen:** Includes input fields for 'Termin', 'Erinnerungsdatum', 'Terminart', 'Bearbeitungsvermerk', and 'Sachbearbeiter für Person', with 'bis' indicators and selection icons.
- Ausgabeform:** Offers radio buttons for 'SAP List Viewer', 'ABAP Liste', 'Grafik', 'ABC-Analyse', 'Dateiablage', and 'Sichern mit Kennung'. It also includes options for 'Anzeige als Tabelle', 'Textverarbeitung', and 'Tabellenkalkulation', along with additional input fields.

Personalcontrolling – Personalinformationssystem

- Das Personalinformationssystem (HIS) ermöglicht Auswertungen auf Basis der Organisationsstruktur.

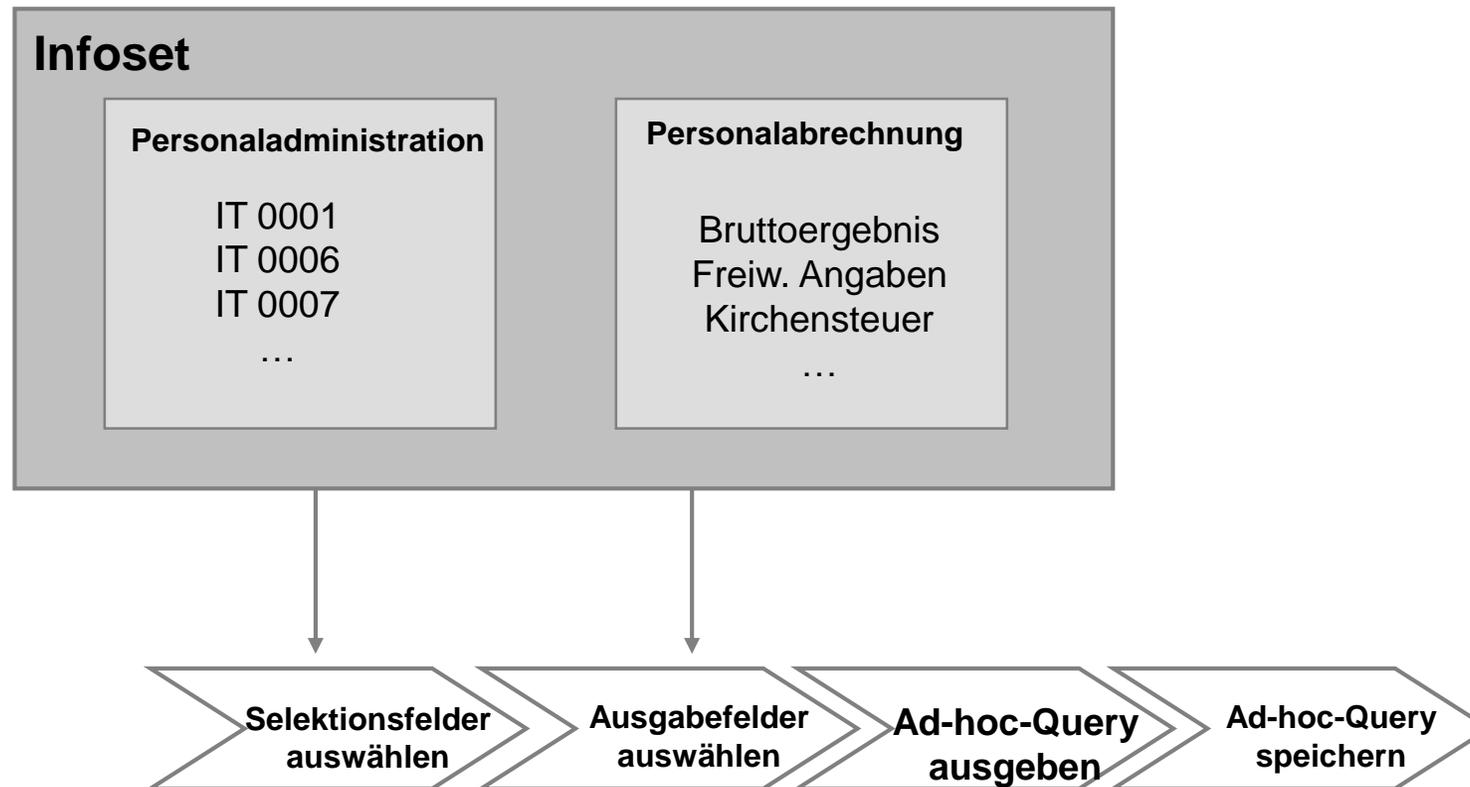


Personalcontrolling - Manager's Desktop



Personalcontrolling – Ad-hoc-Queryys

- Ad-hoc-Queryys sind ein Tool zur Auswertung von Daten aus dem Personalmanagement



Personalcontrolling – Business Intelligence

- Ermöglicht das Erstellen von umfangreichen Berichten
- Daten aus SAP Systemen oder anderen Systemen können integriert werden
- SAP BI Systeme und SAP ERP Systeme haben unterschiedliche Anforderungen:

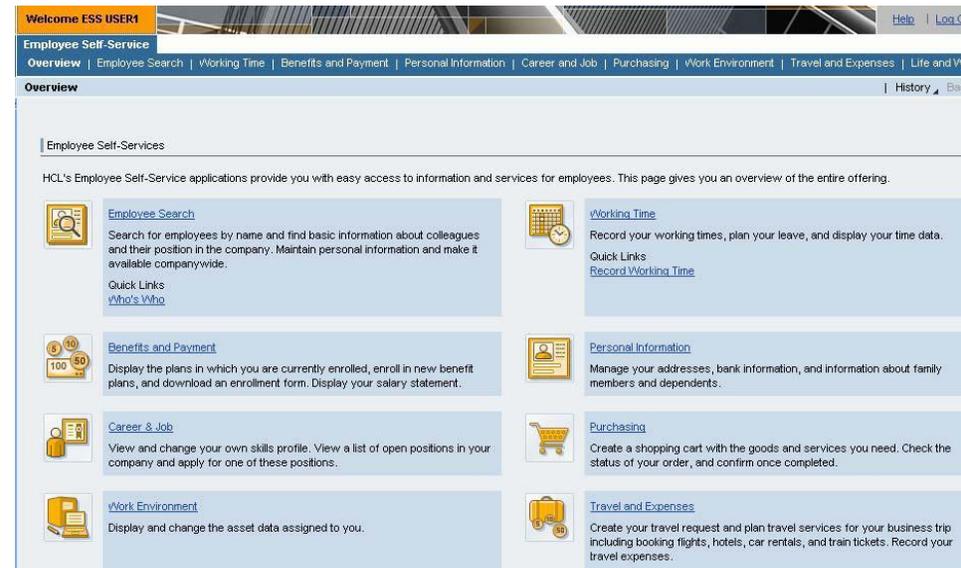


	SAP ERP	SAP BI
Ziel	Umsetzung von Geschäftsprozessen	Analyse, Wissensgenerierung
Prioritäten	Verfügbarkeit & Datenschutz	Benutzerfreundlichkeit, umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten
Alter der Daten	Aktuell	Historisch
Datenbearbeitung	Anlegen, Bearbeiten, Löschen und Anzeigen	Anzeigen

Employee Self-Service (ESS)

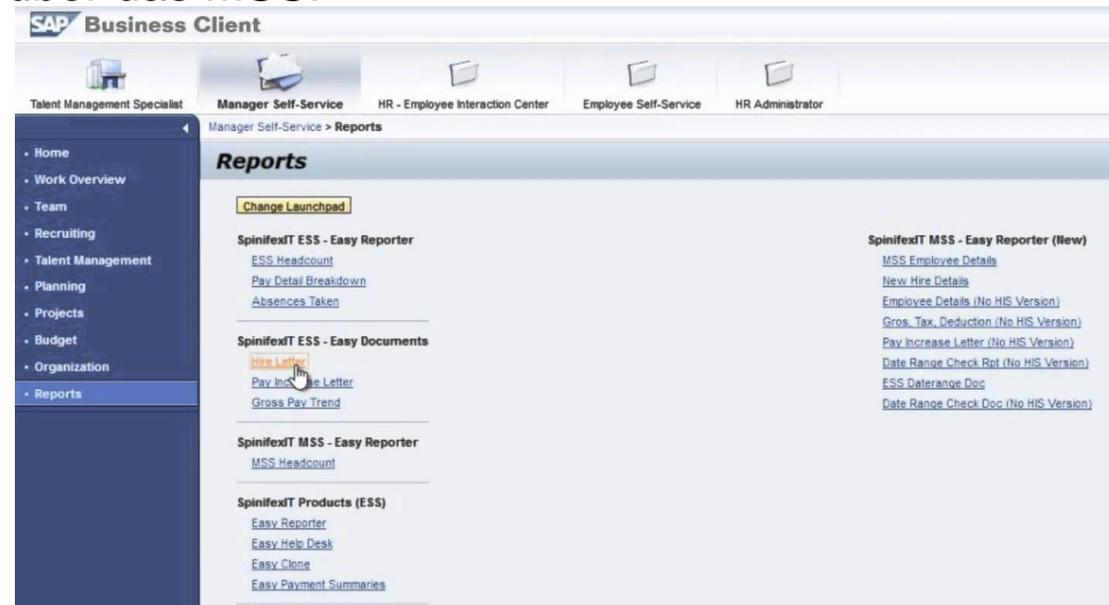
- Webbasierte Benutzungsoberfläche für Mitarbeiter
- Ermöglicht die zeit- und standortunabhängige Pflege von persönlichen Daten
- Zugriff auf zahlreiche Verwaltungsfunktionen, die normalerweise von anderen Abteilung übernommen werden
- Die Mitarbeiter sind selbst für die Aktualisierung ihrer Daten zuständig

- Folgende Tätigkeiten können die Mitarbeiter durch das ESS erledigen:
 - Einreichen von Reisekosten
 - Durchsuchen des Mitarbeiterverzeichnisses
 - Anzeigen des Kalenders
 - Fortschreiben von persönlichen Daten
 - Arbeitgeberleistungen beantragen
 - Dokumentieren von Arbeitszeiten
 - Fortschreiben von Bankdaten
 - Einschreiben in Schulungskurse



Manager Self-Service (MSS)

- Zentraler webbasierter Zugriffspunkt für Manager
- MSS nutzen die Backend-Systeme von Personal- und Finanzabteilungen und unterstützen das Management mit unternehmensweit relevante Informationen
- Die Self-Service-Tools automatisieren papiergestützte Prozesse, z.B. Anfragen in Bezug auf Stammdatenänderungen oder Leistungsbeurteilungen.
- Folgende Tätigkeiten können die Manager können über das MSS:
 - Informationen gewinnen
 - Mitarbeiter beschaffen
 - eine Vergütungsplanung durchführen
 - die Kosten steuern
 - die Budget- und Personalbedarfsplanung verwalten
 - Änderungen an den Personaldaten eingeben





Vielen Dank!

