

Inhalt

Einladung 15

Ziel und Aufbau des Buchs 17

Teil 1 Grundlagen 21

1 Überblick über mySAP HR 23

1.1 Einbindung des HR-Moduls in das System R/3 23

1.2 mySAP HR in der mySAP.com-Gesamtlösung 24

1.3 Komponenten in mySAP HR 25

1.3.1 Komponenten in R/3 Release 4.6C 25

1.3.2 Die Architektur mit R/3 Enterprise 26

1.3.3 Weitere Komponenten in mySAP HR 27

1.4 Die Personalstammdaten 28

1.4.1 Grundsätzlicher Aufbau 28

1.4.2 Stammdaten pflegen und anzeigen 30

1.4.3 Integration in die Personalplanung und -entwicklung 33

2 Das Organisationsmanagement 35

2.1 Betriebswirtschaftliche Grundlagen 35

2.2 Die Konzeption in mySAP HR 36

2.2.1 Grundbegriffe 36

2.2.2 Ausgewählte Objekttypen und Verknüpfungen 41

2.2.3 Die Statusverwaltung 44

2.2.4 Auswertungswege 45

2.2.5 Die Organisationsstruktur 46

2.2.6 Der Aufgabenkatalog 48

2.2.7 Die Pflegeoberfläche 50

2.2.8 Das Organisationsmanagement als Grundlage für Planung und Entwicklung 58

2.2.9 Das Organisationsmanagement als Grundlage für die Personaladministration 59

2.3 Umsetzung in mySAP HR 62

2.3.1 Pflege der Organisationsstruktur 62

2.3.2 Pflege beliebiger Strukturen 70

2.3.3 Pflege der Matrixorganisation 72

2.3.4 Ausgewählte Infotypen 75

2.3.5 Erstellung eigener Auswertungswege 77

- 2.3.6 Objekttypen anlegen 78
- 2.3.7 Infotypen erweitern und anlegen 84
- 2.3.8 Anpassung der Pflegeoberfläche 87
- 2.3.9 Arbeiten mit verschiedenen Planvarianten 92
- 2.3.10 Auswertungen im Organisationsmanagement 94
- 2.3.11 Transport von Strukturen 98
- 2.4 Prozessbeispiele 100
- 2.4.1 Anlegen neuer Planstellen mit Antragsverfahren 100
- 2.4.2 Szenarioplanung 101
- 2.5 Kritische Erfolgsfaktoren 103
- 2.6 Neuerungen in R/3 Enterprise 103

3 Das Rollenkonzept in mySAP HR 105

- 3.1 Die Bedeutung des Rollenkonzeptes 105
- 3.2 Umsetzung des Rollenkonzeptes 105
 - 3.2.1 Die Definition von Rollen im System 105
 - 3.2.2 Zuordnung von Rollen im System 108
 - 3.2.3 Zusammenfassung 110
- 3.3 Berechtigungen im HR 111
 - 3.3.1 Zentrale Berechtigungsobjekte im HR 112
 - 3.3.2 Die strukturelle Berechtigungsprüfung 115
 - 3.3.3 Spezielle Konzepte in der HR-Berechtigung 120
 - 3.3.4 Die kontextabhängige Berechtigungsprüfung in R/3 Enterprise 126
- 3.4 Kritische Erfolgsfaktoren 128

4 Portale in mySAP HR 131

- 4.1 Die allgemeine SAP-Konzeption 131
- 4.2 Der mySAP Workplace 132
- 4.3 Der mySAP Employee Self Service (ESS) 133
 - 4.3.1 Warum ESS? 133
 - 4.3.2 Der Internet Transaktion Server (ITS) 134
 - 4.3.3 Self Services 137
 - 4.3.4 Integration der Self Services in das Enterprise Portal 143
- 4.4 Der mySAP Manager's Desktop 144
 - 4.4.1 Die Oberfläche 144
 - 4.4.2 Anpassungsmöglichkeiten 144
 - 4.4.3 Integration der Manager Self Services in das Enterprise Portal 147

5 Der SAP Business Workflow 149

- 5.1 Leistungsspektrum und Zusammenhänge 149
- 5.2 Integration von Workflow in mySAP HR 150

- 5.3 Der Workflow Builder 151**
- 5.4 Standardelemente in der Personalplanung und -entwicklung 152**
- 5.5 Kritische Erfolgsfaktoren 153**
- 5.6 Neuerungen zu R/3 Enterprise 153**

6 Query in mySAP HR 155

- 6.1 Die Konzeption in mySAP HR 155**
 - 6.1.1 Zusammenhänge und Begrifflichkeiten 155
 - 6.1.2 Integration in mySAP HR 156
- 6.2 Umsetzung in mySAP HR 157**
 - 6.2.1 Nutzen und Einsatzgebiete der Query in der Personalplanung und -entwicklung 157
 - 6.2.2 Arbeiten mit der SAP-Query 157
 - 6.2.3 Die InfoSet-Query 160
 - 6.2.4 InfoSet-Query versus SAP-Query 161
- 6.3 Kritische Erfolgsfaktoren 162**
- 6.4 Neuerungen zu R/3 Enterprise 162**

Teil 2 Die Personalentwicklung 163

7 Der Prozess der Personalentwicklung 165

- 7.1 Das Ziel dieses Kapitels 165**
- 7.2 Der ganzheitliche Ansatz bei der Personalentwicklung 165**
 - 7.2.1 Zentrale und dezentrale Elemente der Personalentwicklung 165
 - 7.2.2 Integration zentraler und dezentraler Elemente 167
 - 7.2.3 Dezentrale Aufgaben 168
 - 7.2.4 Zentrale Aufgaben 170
- 7.3 Aufbau eines Skillmanagements als Grundlage der Personalentwicklung 170**
 - 7.3.1 Die Fragestellung im Skillmanagement 170
 - 7.3.2 Der Ansatz des ganzheitlichen Skillmanagements 171
 - 7.3.3 Vorgehensmodell Skillmanagement 173
- 7.4 Der Personalentwicklungsprozess im Überblick 176**
 - 7.4.1 Das Fördergespräch 176
 - 7.4.2 Das Risikomanagement 178
 - 7.4.3 Personalentwicklungsmaßnahmen 178
- 7.5 Fazit für die Umsetzung in einem Informationssystem 183**
 - 7.5.1 Rollenspezifischer Zugriff 183
 - 7.5.2 Inhaltliche Anforderungen 184
 - 7.5.3 Integration in die Geschäftsprozesse 188
 - 7.5.4 Zusammenfassung 189

8	Skillmanagement 191
8.1	Die Konzeption in mySAP HR 191
8.1.1	Der Qualifikationskatalog 191
8.1.2	Profile 195
8.1.3	Auswertungen 198
8.1.4	Integration 198
8.2	Umsetzung in mySAP HR 200
8.2.1	Grundsätzliche Systemeinstellungen 200
8.2.2	Pflege des Qualifikationskatalogs 203
8.2.3	Arbeiten mit Profilen 208
8.2.4	Zentrale Steuerung 213
8.3	Prozessbeispiele 215
8.3.1	Dezentrale Skill-Pflege 215
8.3.2	Projektbesetzung mit internen und externen Mitarbeitern 221
8.3.3	Risikomanagement und Strategiewechsel 224
8.3.4	»Kleine Lösung« für Umweltaudit 227
8.4	Kritische Erfolgsfaktoren 228
9	Die Entwicklungsplanung 231
9.1	Die Konzeption in mySAP HR 231
9.1.1	Elemente der Entwicklungsplanung 231
9.1.2	Individuelle Attribute 233
9.1.3	Das Laufbahnkonzept 234
9.1.4	Die Laufbahnplanung 236
9.1.5	Die Nachfolgeplanung 237
9.1.6	Entwicklungspläne 238
9.1.7	Die Zusammenarbeit der drei Komponenten 242
9.2	Umsetzung in mySAP HR 243
9.2.1	Grundsätzliche Systemeinstellungen 243
9.2.2	Arbeiten mit Interessen, Potenzialen und Abneigungen 244
9.2.3	Pflege von Laufbahnen 245
9.2.4	Durchführung der Laufbahnplanung 247
9.2.5	Durchführung der Nachfolgeplanung 252
9.2.6	Entwicklungspläne 255
9.3	Prozessbeispiele 264
9.3.1	Risikomanagement anhand strategischer Aufgaben 264
9.3.2	Traineeprogramm 269
9.3.3	Goldfischteich 271
9.3.4	Nachfolgeplanung als Risikomanagement 272
9.4	Kritische Erfolgsfaktoren 273

<u>10</u>	Beurteilung und Zielvereinbarung	275
10.1	Die Konzeption in mySAP HR	275
10.1.1	Der Leistungsumfang	275
10.1.2	Begriffsklärung und Struktur	276
10.1.3	Phasen des Beurteilungsprozesses	278
10.1.4	Der Aufbau von Beurteilungsmustern	280
10.1.5	Die Integration	281
10.2	Umsetzung in mySAP HR	282
10.2.1	Grundsätzliche Customizing-Einstellungen	282
10.2.2	Beurteilungsmuster anlegen	285
10.2.3	Einzelbeurteilungen erfassen	289
10.2.4	Zielvereinbarungen	292
10.2.5	Gruppenbeurteilungen	293
10.2.6	Beurteilungen auswerten	295
10.2.7	Prozessunterstützung	296
10.3	Prozessbeispiele	297
10.3.1	Kantinenumfrage	297
10.3.2	Bessere Einbindung des Mitarbeiters	299
10.4	Kritische Erfolgsfaktoren	299
<u>11</u>	Veranstaltungsmanagement	301
11.1	Die Konzeption in mySAP HR	301
11.1.1	Die Struktur des Veranstaltungsmanagements	302
11.1.2	Dynamische Menüs	303
11.1.3	Integration des Veranstaltungsmanagements	308
11.2	Umsetzung in mySAP HR	322
11.2.1	Aufbauen des Schulungskatalogs	322
11.2.2	Planung im Veranstaltungsmanagement	335
11.2.3	Tagesgeschäft	344
11.2.4	Nachbereitung von Veranstaltungen	354
11.3	Prozessbeispiele	358
11.3.1	Papierloses Veranstaltungsmanagement	358
11.4	Kritische Erfolgsfaktoren	361
<u>12</u>	Neuerungen in R/3 Enterprise und SAP Enterprise Portal	363
12.1	Überblick	363
12.2	Neue Möglichkeiten durch Portale	364
12.3	Management by Objectives	365
12.4	Der Expert Finder	367

Teil 3 Die Personalplanung 369

13 Der Prozess der Personalplanung 371

- 13.1 Ziel dieses Kapitels 371**
- 13.2 Ein Ansatz zur integrierten Personalplanung 371**
 - 13.2.1 Elemente der Personalplanung 371
 - 13.2.2 Aufgabenteilung zwischen zentraler und dezentraler Planung 375
 - 13.2.3 Integration zentraler und dezentraler Planungsschritte 376
 - 13.2.4 Dezentrale Aufgaben 376
 - 13.2.5 Zentrale Aufgaben 377
- 13.3 Der Personalplanungsprozess im Überblick 378**
 - 13.3.1 Grundlagen für die Personalplanung 378
 - 13.3.2 Rahmenprozess Personalplanung 378
 - 13.3.3 Risikomanagement 380
- 13.4 Fazit für die Umsetzung in einem Informationssystem 381**
 - 13.4.1 Rollenspezifischer Zugriff 381
 - 13.4.2 Inhaltliche Anforderungen 382
 - 13.4.3 Zusammenfassung 383

14 Positions- und Kontingentplanung 385

- 14.1 Die Konzeption in mySAP HR 385**
 - 14.1.1 Planung auf Planstellenebene 385
 - 14.1.2 Die Kontingentplanung 387
 - 14.1.3 Offenheit für Erweiterungen und neue Strukturen 387
- 14.2 Umsetzung in mySAP HR 387**
 - 14.2.1 Relevante Infotypen 387
 - 14.2.2 Auswertungen auf Planstellenbasis 390
 - 14.2.3 Kontingentplanung 392
- 14.3 Prozessbeispiele 394**
 - 14.3.1 Risikomanagement 394
 - 14.3.2 Strukturierung des Stellenplans 395
- 14.4 Kritische Erfolgsfaktoren 396**

15 Vergütungsmanagement 397

- 15.1 Die Konzeption in mySAP HR 397**
 - 15.1.1 Elemente und Ziele des Vergütungsmanagements 397
 - 15.1.2 Integrationsaspekte 398
 - 15.1.3 Monetäre Stellenbewertung 399
 - 15.1.4 Vergütungspolitik 400
 - 15.1.5 Budgetierung 403
 - 15.1.6 Vergütungsplanung und -anpassung 404
 - 15.1.7 Unternehmensbeteiligungen 405

15.1.8	Stärken und Schwächen	405
15.2	Umsetzung in mySAP HR	406
15.2.1	Grundeinstellungen	406
15.2.2	Monetäre Stellenbewertung	406
15.2.3	Vergütungspolitik	408
15.2.4	Budgetierung	411
15.2.5	Vergütungsplanung und -anpassung	414
15.2.6	Auswertungen	418
15.3	Prozessbeispiel: Benchmarking	418
15.4	Neuerungen in R/3 Enterprise	419
15.5	Kritische Erfolgsfaktoren	420
16	Personalkostenplanung	421
16.1	Die Konzeption in mySAP HR	421
16.1.1	Stammdaten	421
16.1.2	Organisationsmanagement als Basis	424
16.1.3	Der Infotyp 1015 »Kostenplanung«	427
16.1.4	Der Begriff »Kostenobjekt«	429
16.1.5	Der Begriff »Kostenbestandteil«	430
16.1.6	Szenarien der Personalkostenplanung	431
16.2	Umsetzung in mySAP HR	433
16.2.1	Der Prozess der Personalkostenplanung in mySAP HR	433
16.2.2	Berücksichtigung von vakanten Planstellen	440
16.2.3	Customizing der Personalkostenplanung	441
16.3	Prozessbeispiele	442
16.3.1	Generierung von Soll-Bezügen aus Abrechnungsergebnissen	442
16.3.2	Ableitung eines Ideal-Szenarios	443
16.3.3	Dezentrale Szenarien	445
16.3.4	Risikomanagement	446
16.4	Kritische Erfolgsfaktoren	446
16.5	Neuerungen in R/3 Enterprise	446
17	OED-Stellenwirtschaft und Dienstpostenverwaltung	449
17.1	Besonderheiten des öffentlichen Dienstes	449
17.2	Die Haushaltssystematik im öffentlichen Dienst	449
17.3	Bedeutung und Einordnung der Stellenplanung im Haushaltssystem	452
17.4	Stellenplanung im öffentlichen Dienst	453
17.5	Begrifflichkeiten	454
17.5.1	Stellenplan	454
17.5.2	Planstellen	454

17.5.3	Stellen	454
17.5.4	Leerstellen	455
17.5.5	Sonstige Stellen	455
17.5.6	Dienstposten	455
17.5.7	Stellenobergrenzen	456
17.5.8	Deckungsfähigkeit	456
17.5.9	Vermerke	456
17.6	Stellenbedarfsermittlung	457
17.6.1	Ermittlung des quantitativen Stellenbedarfs	457
17.6.2	Ermittlung des qualitativen Stellenbedarfs	458
17.7	Die Konzeption in mySAP HR	460
17.7.1	Grundbegriffe	462
17.7.2	Die Finanzierung von Mitarbeitern	463
17.7.3	Der Bewirtschaftungsstatus	464
17.7.4	Die Budgetkontrolle	466
17.8	Umsetzung in mySAP HR	466
17.8.1	Die Organisationsstruktur	466
17.8.2	Die Haushaltsstruktur	474
17.8.3	Bewirtschaftung des Haushalts	488
17.8.4	Berichtswesen	498
17.8.5	Integration in das Haushaltsmanagement	499
17.8.6	Prozessbeispiel: Anlegen der Organisationsstruktur für die Stellenwirtschaft	501
17.8.7	Kritische Erfolgsfaktoren	503

Teil 4 Weiterführende Lösungen 505

18 E-Learning und Learning-Management-Systeme 507

18.1	E-Learning: eine neue Art des Lernens?	507
18.1.1	Formen des E-Learning	507
18.1.2	Wann kann E-Learning sinnvoll eingesetzt werden?	508
18.1.3	Vorteile von E-Learning	511
18.1.4	Strategische Bedeutung des E-Learning	512
18.2	Learning-Management-Systeme	512
18.3	Die SAP Learning Solution	513
18.3.1	Das SAP-Forschungsprojekt im Bereich Lernen	513
18.3.2	Leistungsmerkmale	514
18.3.3	Integration der Learning Solution in mySAP HR	523
18.4	Prozessbeispiele: E-Learning	526
18.4.1	Prozessbeispiel: Buchung eines Onlineseminars	526
18.4.2	Prozessbeispiel: Durchführung eines Onlineseminars	526
18.5	Projektvorgehen	530
18.6	Kritische Erfolgsfaktoren	532

19	Das SAP Business Information Warehouse	535
19.1	Architektur	535
19.2	Business Content	537
19.3	Anwendertypen des BW	537
20	SAP Strategic Enterprise Management	539
20.1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen und Problemfelder	539
20.1.1	Betriebswirtschaftliche Grundlagen	539
20.1.2	Problemfelder	539
20.2	Systembausteine von SEM	540
20.2.1	Business Planning und Simulation (SEM-BPS)	540
20.2.2	Business Consolidation (SEM-BCS)	540
20.2.3	Strategy Management (SEM-SM)	541
20.2.4	Performance Measurement (SEM-PM)	543
20.2.5	Stakeholder Relationship Management (SEM-SRM)	544
20.3	Relevanz für das Personalmanagement	544
	Anhang	545
A	Prozessunabhängige Customizing-Werkzeuge	547
B	Infotypen der Personalplanung und -entwicklung	551
C	Auswertungen im Organisationsmanagement	557
D	Berechtigungsobjekte	559
E	Erläuterungen zu Prozessmodellen	561
F	Literaturempfehlungen	565
G	Das Autorenteam	567
	Index	569