

SAP HCM Talent Management

Neue Oberflächen und Funktionalitäten mit EhP4: Part2 – E-Recruiting



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“. Weitere Schwerpunkte sind ESS/MSS, Web Dynpro für ABAP und Workflow.

Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit hat sich die SAP für die Entwicklung der neuen E-Recruiting Benutzeroberfläche auf die Fahne geschrieben. Mit dem Release von SAP E-Recruiting 6.0 Enhancement Package 4 (EhP4) hat die SAP eine vollständig überarbeitete Benutzeroberfläche für den Personalbeschaffer und den Administrator ausgeliefert. Hierbei wurde an den Lücken und Schwächen der alten Benutzeroberfläche gearbeitet. Darüber hinaus wurde eine technologische Basis für die nächsten Jahre gesetzt.

In diesem Artikel beschreibe ich die technischen Veränderungen im SAP-E-Recruiting 6.0 ab Enhancement Package 4 (EhP4) und gebe einen Überblick der neuen Oberflächen und Funktionalitäten.

Alte Oberflächen sind obsolet

Durch die Aktivierung der Business Funktion ändert sich die Technologie zur Anzeige der Benutzungsoberflächen von Business Server Pages (BSP) auf Web Dynpro ABAP. Die bisherigen BSP-Oberflächen werden nicht mehr unterstützt. Ausgenommen hiervon sind die BSP-Oberflächen für die Kandidatenrollen. Alle weiteren User Interface Entwicklungen werden nur noch auf Basis von WebDynpro ABAP vorgenommen.

Nach dem Aktivieren der Business Funktion verschwinden die Einstellungen zu den alten BSP-Oberflächen aus dem Einführungsleitfaden. Dieser enthält nur noch Einstellungen für die neuen Oberflächen mit WebDynpro für ABAP.

Tipp

Falls Sie noch den bisherigen Einführungsleitfaden (IMG) benötigen (gültig bis einschließlich EhP3), können Sie diesen über die Transaktion OO_HRRCF_IMG1 aufrufen. Falls Sie beispielsweise weiterhin die Kandidaten-Oberflächen auf Basis von Business Server Pages verwenden wollen, finden Sie diese IMG-Aktivitäten im alten Einführungsleitfaden unter Technische Einstellungen -> Oberflächen -> Einstellungen für Benutzungsoberflächen mit Business Server Pages (BSP).

Neue Portalrolle für den Recruiter

Die Hauptaufgaben des Personalbeschaffers (Recruiters) im Rahmen des Personalbeschaffungsprozesses des SAP HCM E-Recruiting sind:

- Suchaufträge anlegen
- potenzielle Kandidaten im Talentpool finden
- geeignete Kandidaten auswählen.

Die neue Portalrolle stellt genau diese Aufgaben und Informationen für den Personalbeschaffer bereit.

Die neue Startseite des Personalbeschaffers besteht aus den Bereichen Quicksearch, Dashboard und Links zu weiteren Funktionalitäten (siehe Abbildung 1).

Komfortable Suchhilfe für den Recruiter

Im oberen Bereich der Startseite befindet sich eine Freitextsuche. Hier kann der Personalbeschaffer über die für ihn relevanten Bereiche suchen, ohne seine Suche verfeinern zu müssen. Das Suchergebnis wird in folgende Bereiche untergliedert ist (siehe Abbildung 2):

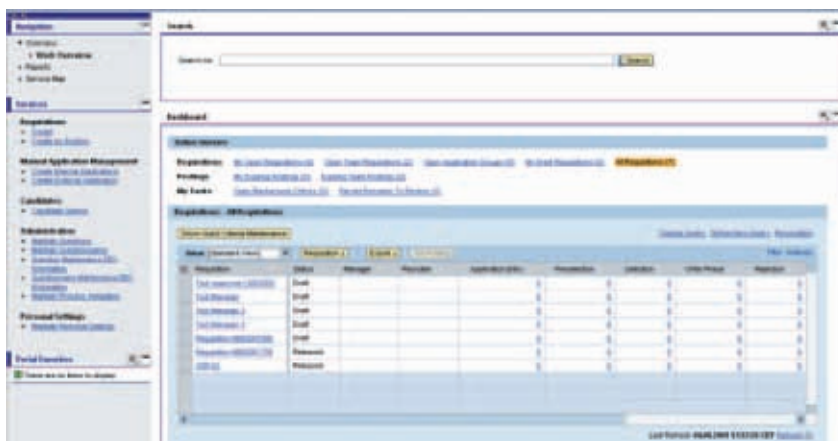


Abb. 1: Suche und Dashboard auf der Startseite des Personalbeschaffers

- Kandidaten
- Suchaufträge
- Stellenausschreibungen

Aus der Ergebnisliste der Suche kann der Personalbeschaffer direkt zum ausgewählten Objekt springen (z.B. in das Kandidatenprofil des ausgewählten Kandidaten oder den ausgewählten Suchauftrag). Änderungen an den Suchaufträgen oder Stellenausschreibung sind allerdings nur möglich, wenn der Personalbeschaffer dem jeweiligen Bearbeitungsteam zugeordnet ist.

Das Dashboard umfasst die täglichen Aktivitäten

Das Dashboard rückt als zentrale Arbeitsübersicht des Personalbeschaffers ab Enhancement Package 4 stärker in den Fokus. Es ermöglicht dem Personalbeschaffer den Abruf in den Großteil seiner täglichen Aktivitäten und stellt seine anfallenden Aufgaben übersichtlich dar. Das Dashboard ist unterteilt in folgenden Übersichtslisten:

Suchaufträge

- Meine offenen Suchaufträge
- Offene Suchaufträge des Bearbeitungsteams
- Offene Bewerbungsgruppen
- Meine Suchaufträge im Entwurf
- Alle Suchaufträge

Stellenausschreibungen

- Meine ablaufenden Ausschreibungen
- Ablaufende Ausschreibungen des Bearbeitungsteams

Bewerbungen

- Meine neuen Bewerbungen
- Neue Bewerbungen für die Suchaufträge des Personalbeschaffers
- Neue Bewerbungen des Bearbeitungsteams
- Manuell erfasste Anwendungen
- Meine manuell erfassten Anwendungen

Meine Aufgaben

- Meine geplanten Aktivitäten
- Offene Hintergrundüberprüfungen
- Meine geplanten Korrespondenzaktivitäten
- Geparste Lebensläufe zur Wiedervorlage

Talent-Relationship-Management (TRM)

Talentgruppen

- Meine geplanten TRM-Aktivitäten
- Neu registrierte Kandidaten

Candidate	Personnel Number	E-Mail Address	Date of Last Lo...	Last Profile Update
Gwen Blumstein / 00154 Engelen		gwen.blumstein@engle...	04.02.2010	04.02.2010
Andi Smith		andi.smith@fret.com	03.02.2010	03.02.2010
Volker Conradts / 54570 Hoesel	4	CONRADTS.VOLK@engle...		
Ben Jones		ben@web.de	03.05.2010	03.05.2010
Marcus Mathias		marcus@fret.com	09.04.2010	09.04.2010
Julia Prochaska / PL-02-000 Viersen		jproch@fret.com	29.03.2010	29.03.2010
Paul Hübner / 50520 Bielefeld	1	PAUL.HUEBNER@engle...	09.03.2010	09.03.2010
Andi Hübner		andi.huebner@fret.com	31.03.2010	31.03.2010
Andreas Rottke / 13100 Viersen	3	MALPRIVAT@GMAIL.COM		
JOHN J. BLUM	1231234	JOHN@PROCHASKA	22.03.2010	

Abb. 2: Komfortable Suchhilfe für den Recruiter

Recruiter	Status	Manager	Recruiter	All	Internal Posting	External Posting
Recruiter 1	Draft	Business Unit	Rec 101			
Recruiter 2	Draft	Rec 102	Rec 102			
Recruiter 3	Draft	Rec 103	Rec 103			
Recruiter 4	Draft	Rec 104	Rec 104			
Recruiter 5	Draft	Rec 105	Rec 105			
Recruiter 6	Draft	Rec 106	Rec 106			
Recruiter 7	Draft	Rec 107	Rec 107			
Recruiter 8	Draft	Rec 108	Rec 108			
Recruiter 9	Draft	Rec 109	Rec 109			
Recruiter 10	Draft	Rec 110	Rec 110			
Recruiter 11	Draft	Rec 111	Rec 111			
Recruiter 12	Draft	Rec 112	Rec 112			
Recruiter 13	Draft	Rec 113	Rec 113			
Recruiter 14	Draft	Rec 114	Rec 114			
Recruiter 15	Draft	Rec 115	Rec 115			
Recruiter 16	Draft	Rec 116	Rec 116			
Recruiter 17	Draft	Rec 117	Rec 117			
Recruiter 18	Draft	Rec 118	Rec 118			
Recruiter 19	Draft	Rec 119	Rec 119			
Recruiter 20	Draft	Rec 120	Rec 120			

Abb. 3: Das Dashboard als zentraler Arbeitsvorrat für den Recruiter

Available Queries	Active Queries
Delete Query Rename Query	Rename Add Category Remove Category
Open Background Check Parse Resumes To Review	Set Default Query
Add Add All Remove Remove All	Up Down

Abb. 4: Die neuen Oberflächen können personalisiert werden

Darüber hinaus können die Dashboards individuell angepasst werden. Jeder Anwender kann einzelne Spalten ein- bzw. ausblenden sowie Sortierungen und Filter definieren und die personalisierten Einstellungen in Profilen speichern. Die vom Benutzer angelegten Profile können über ein Dropdown-Menü ausgewählt werden. Zusätzlich können alle Arbeitslisten nach Excel exportiert werden.

Anlegen von Suchaufträgen – kompakt und besser strukturiert

Der Schwerpunkt der Neuerungen bezieht sich auf die Suchauftrags-, Bewerberverwaltung und das Applicant Tracking. Die neuen Oberflächen erhöhen die Benutzerfreundlichkeit.



Vor EhP4 musste der Personalbeschaffer beim Anlegen von Suchaufträgen mehrere Schritte durchlaufen. Jetzt wird der Inhalt auf den neuen Oberflächen inhaltlich strukturiert in vier Reitern dargestellt (siehe Abbildung 5):

- Hierbei können sowohl Ausschreibungstexte als auch Veröffentlichungen für interne und externe Kandidaten direkt am Suchauftrag im Reiter Stellenausschreibungen angelegt werden (siehe Abbildung 6).

Während das Kandidatenprofil aus Sicht des Kandidaten größtenteils unverändert bleibt, erhält der Personalbeschaffer mit Enhancement Package 4 eine neue Sicht auf das Profil des Kandidaten.

Über einen Profilvergleich mit den Anforderungen des Suchauftrags bekommt der Personalbeschaffer einen guten Überblick, welche Anforderungen der jeweilige Kandidat erfüllt (siehe Abbildung 8).

Wird das Kandidatenprofil aus einem Suchauftrag geöffnet, werden weitere bewerbungsrelevante Daten wie ausgefüllte Fragebögen und das Anschreiben aus der Bewerbung des Kandidaten angezeigt.

Applicant Tracking – Kandidatenstatus auf einen Blick

Nachdem der Suchauftrag veröffentlicht wurde und Kandidatenbewerbungen eingegangen

sind, beginnen die Personalbeschaffer mit dem Selektionsprozess. Mehrere Personalbeschaffer filtern und selektieren Kandidaten, die den Anforderungen des Suchauftrags entsprechen. Hierfür wurde eine neue übersichtliche Oberfläche implementiert. Der Personalbeschaffer erkennt auf einen Blick den aktuellen Status der Kandidaten und kann diesen verändern. Kandidaten können leicht durch den Applicant Tracking Prozess bewegt oder anderen Suchaufträgen und Talentgruppen zugeordnet werden.

Darüber hinaus kann sich der Personalbeschaffer vom System Kandidaten vorschlagen lassen, die auf die Anforderungen passen (siehe Abbildung 11). Dies erhöht die Benutzerfreundlichkeit und Flexibilität im Bewerbungsprozess.

Der Administrator konfiguriert jetzt im Portal

Die Rolle des Administrators beschränkt sich weitestgehend auf den administrativen Bereich des Personalbeschaffungsprozesses. Auch der Administrator hat jetzt ein Dashboard zur Verfügung.

Die einzige im Standard vorgesehene wiederkehrende Aufgabe im Dashboard ist das

Match Candidate / Requisition Qualifications			
Qualifications	Proficiency of Candidate	Match	Required Proficiency
Documentation management	Elementary		Advanced
Organizational skills	Advanced		Advanced
Time management	Advanced		Advanced

Abb. 8: Profilvergleich zwischen Anforderungen und Qualifikationen

Notes
Add
Test note!

22.01.2010 16:31:06 - Jon Miller
The interview was fine.
15.01.2010 11:20:10 - Ben Jensen
He knows the business.
05.01.2010 14:00:00 - Sandra Müller
This Candidate fits the bill

Abb. 9: Personalbeschaffer hinterlegen Notizen am Kandidaten

Löschen und Wiederherstellen von Suchaufträgen. Suchaufträge können final nur von Administratoren gelöscht werden. Löscht ein Personalbeschaffer einen Suchauftrag, landet dieser im Dashboard des Administrators. Er kann das

Jeder ist ein Star. Fragt sich nur, für was.



persis

High-Level
Human Resource Software

Persis HRM-Module

Bewerbermanagement

Personalmanager

Mitarbeiterportal

Digitale Personalakte

Weiterbildung

Personalentwicklung

Leistungsentgelt

Ausbildungsmanager

Ideenmanagement

Organigramme

Kompetenzmanagement als Ziel Ihrer Personalarbeit. Aber wie schaffen Sie es, dass diese anspruchsvolle strategische Aufgabe nicht in der Routine des Alltags erstickt? Mit Persis, der High-Level Human Resource Software.

Schon mit einem Persis Baustein können Sie Erfolge verbuchen, wo der Schuh am meisten drückt. Und ganz nach Bedarf weiter ausbauen bis zur integrierten Komplettlösung. **Ein Anruf genügt.**

Persis GmbH
Erchenstraße 12
D-89522 Heidenheim
Tel. +49 7321 9884-0
Fax +49 7321 9884-98
info@persis.de

www.persis.de

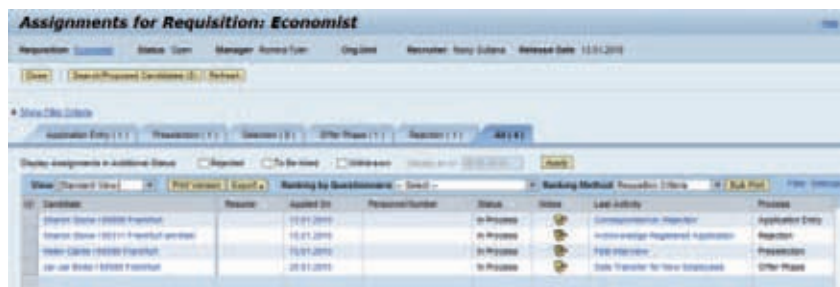


Abb. 10: Applicant Tracking – Kandidatenstatus auf einen Blick



Abb. 11: Das System schlägt passende Kandidaten vor

endgültige Löschen veranlassen oder den Suchauftrag wieder herstellen.

Darüber hinaus erhält der Administrator auch Links zu weiteren Funktionalitäten. Diese umfassen teilweise die Konfiguration des E-Recruiting-Systems, wie z.B. die Verwaltung von Be-

nutzern, Support-, Talent und Bewerbungsgruppen, Audit Trails sowie das Löschen von externen Kandidaten und Registrierungen. Der Administrator kann diese Aktivitäten auf den neuen Oberflächen durchführen, ohne sich im SAP-System anzumelden.

Nachfolgeplanung zieht um

Mit der Umstellung auf E-Recruiting mit dem Enhancement 4 wird die Nachfolgeplanung nicht wie bisher über die Komponente E-Recruiting, sondern zukünftig im SAP HCM ERP unter Talentmanagement und Talententwicklung abgebildet. Die bisherige Nachfolgeplanung basierend auf der Softwarekomponente ERECRUIT wird seit EhP4 nicht mehr unterstützt. Auch die für die alte Nachfolgeplanung genutzte Rolle „Talent Development Specialist“ wird mit Enhancement Package 4 durch die neue Rolle „Talent Management Specialist“ abgelöst.

Das Enterprise Portal ist Voraussetzung

Durch die Aktivierung der Business-Funktion gibt es zwei neue Enterprise-Portal-Rollen für den Administrator (Business Package: BP ERP RECRUITING ADMIN 1.40) und den Personalbeschaffer (Business Package: BP ERP RECRUITER 1.40). Der Zugang zu den Anwendungen des SAP-E-Recruiting für diese beiden Rollen wird damit im Standard nur über das Enterprise-Portal unterstützt. Alle Anwendungen für diese basieren auf WebDynpro ABAP.

Dieter Bartosch

Digitale Personalakte

Recht · Organisation · Technik
2. überarbeitete und erweiterte
Auflage 2010
232 Seiten – Paperback
17 x 24 cm – € 34,95
ISBN 978-3-89577-553-6



Der Inhalt gliedert sich in

- arbeitsrechtliche Fragen
- datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen
- Management der Digitalisierung
- Einführungsstrategie und Organisation
- Ordnungsmäßigkeitsgrundsätze und Dokumentation
- Auswahlkriterien und Muster

„Es ist ein umfassender Ratgeber für alle Projektbeteiligten, aber auch ideal zur Überprüfung eines bestehenden Systems.“
Forum Elektronische Steuerprüfung