



SAP SuccessFactors – Opportunity Marketplace

Ein KI-gestütztes Talent Management Framework



TOM KLÖPFEL



CHRISTOPH KREISCHER

Ablauf Webinar



Unterlagen

Die Webinarunterlagen werden im Anschluss per Mail verschickt



Fragen

Stellen Sie Ihre Fragen bitte per Chatfunktion



Handzeichen

Handzeichen werden während des Webinars nicht registriert

Organisatorisches

Bitte geben Sie uns ein Feedback. Die Umfrage startet automatisch, wenn Sie das Webinar beenden!

UMFRAGEVORSCHAU

..... Umfrage beginnen

Feedback

1. Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

1

2

3

4

5

gar nicht

teilweise

voll

2. Wie zufrieden waren Sie mit den Referenten?

1

2

3

4

5

gar nicht zufrieden

teilweise zufrieden

sehr zufrieden

3. Was möchten Sie uns noch mitteilen? (Lob, Kritik, Anregungen)



AGENDA

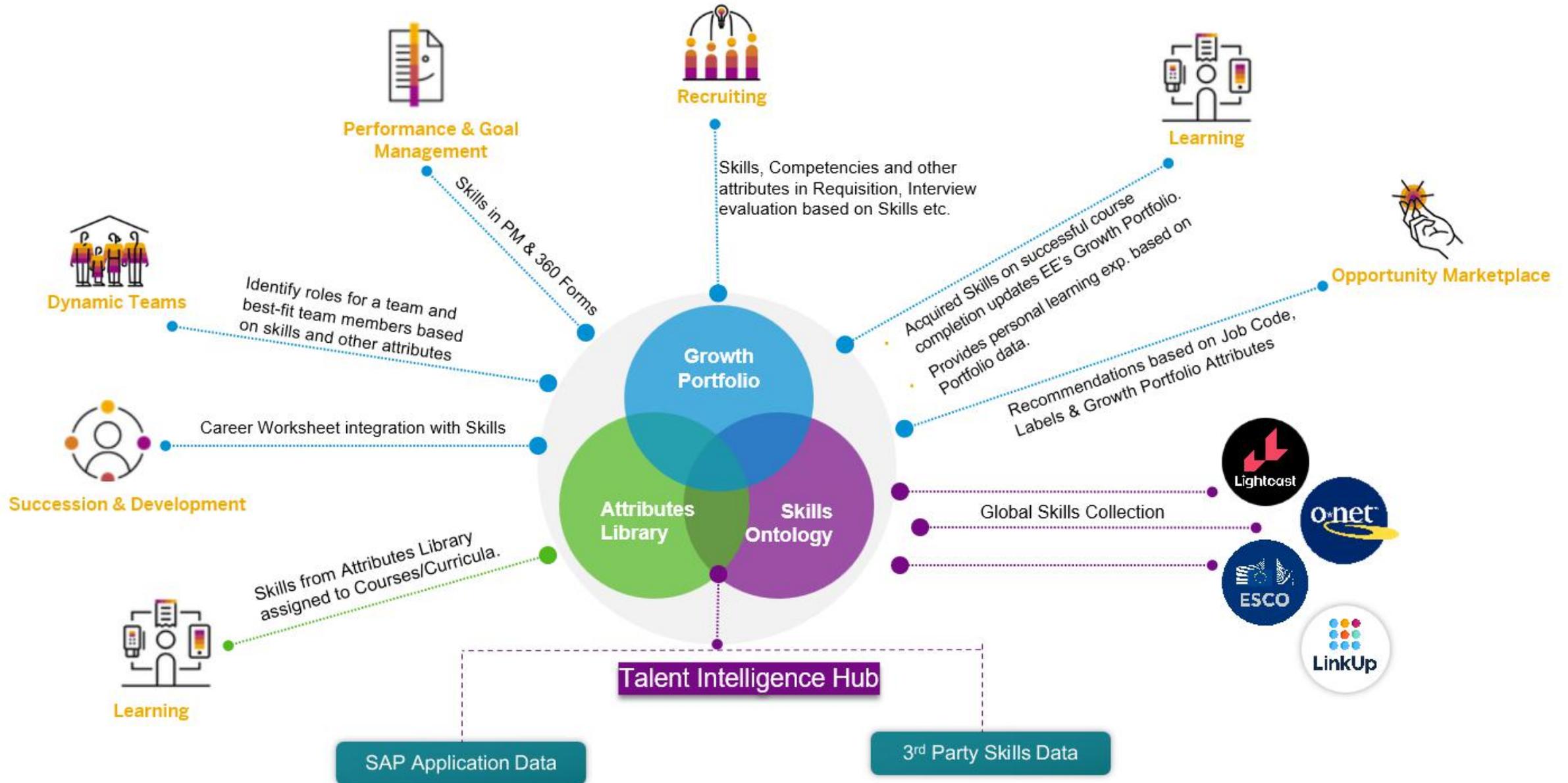
- 01 Talent Intelligence Hub
- 02 Modulabhängigkeiten und Datenflüsse
- 03 Growth Portfolio
- 04 Opportunity Market Place
- 05 Projektansatz & Fragestellungen
- 06 Erfahrungsbericht – Konzerneinführung
- 07 Summary TIH & OMP



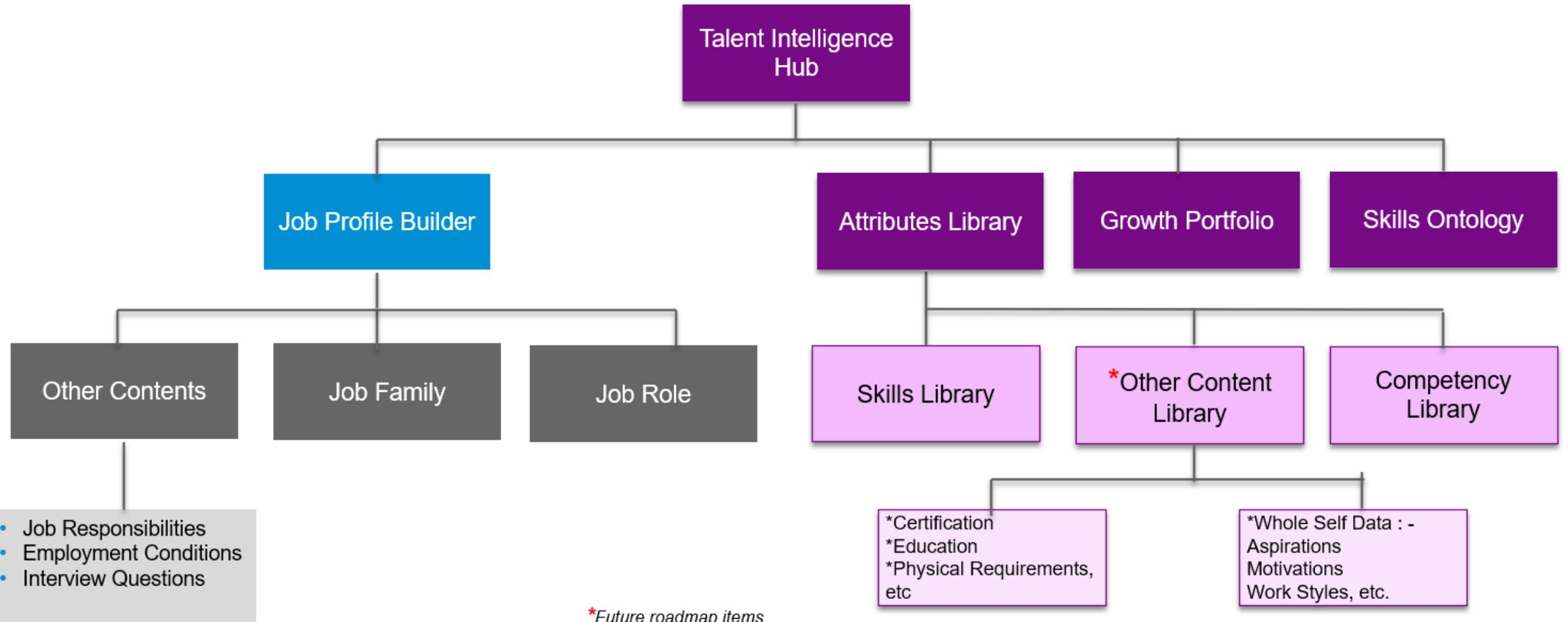
01

Überblick - SAP SuccessFactors Talent Intelligence Hub

Talent Intelligence Hub with SuccessFactors HXM Suite



Talent Intelligence Hub



**Future roadmap items*

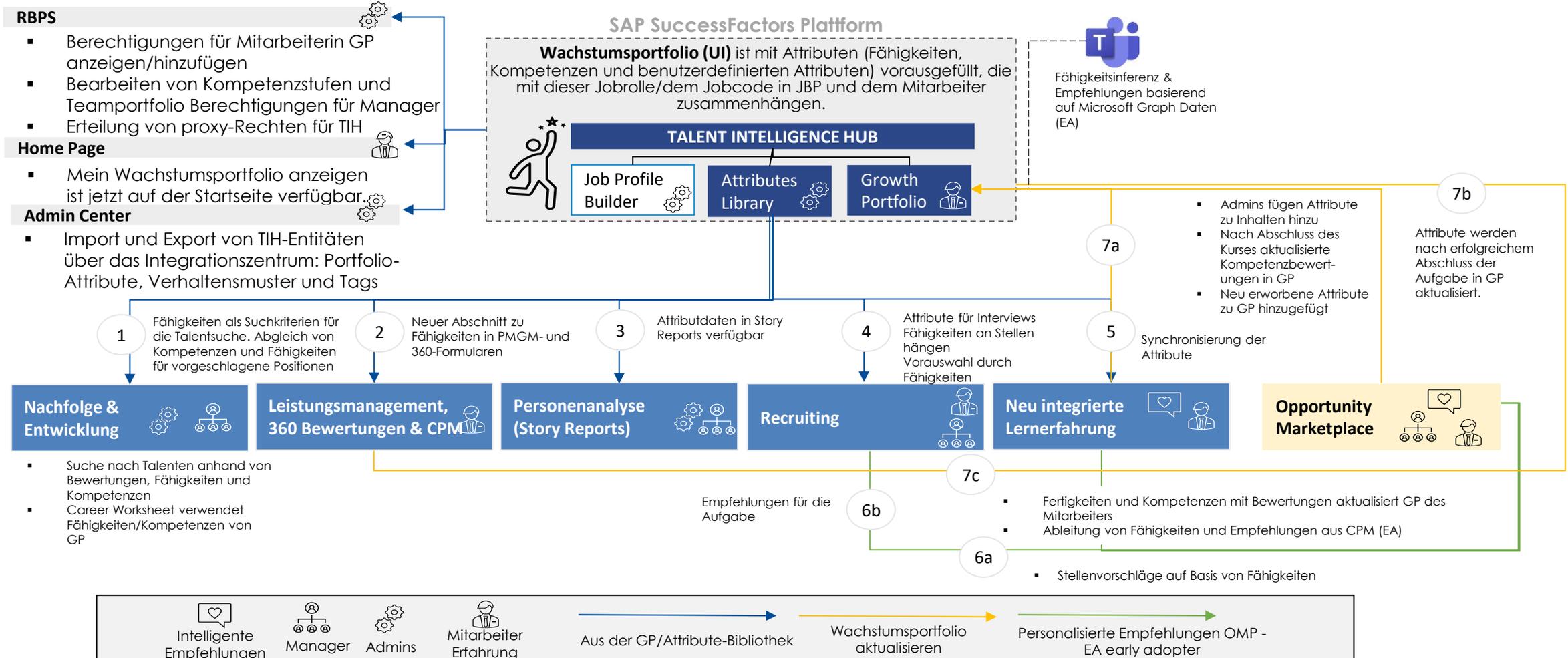




02

Modulabhängigkeiten und Datenflüsse

Architektur des TIH in SAP SuccessFactors





03

Einführung in das Growth Portfolio



Geoff Hill

Production Director

Add

Recommended for You

Skill
Project Oversight

Proficiency

1 2 3 **4** 5

Expert
Demonstrates extensive understanding of advanced concepts and processes. Applies competency in complex and uns

[Full Description](#)

I'm passionate about this Skill

Add to Portfolio Cancel

Skill
Project Planning

Recommended based on your activities

Add Skip

Skill
Data Ingestion

Recommended based on your activities

Add Skip

Skill
Business Intelligence

Recommended based on your activities

Add Skip

Skill
Business Requirements Definition

Recommended based on your activities

Add Skip

Support

Competency

[View All](#)

Competency
Adapting to Others

Not Rated | Current: Not Rated

Competency
Developing Talent

5/5 | Current: 5 - Master

Competency
Leveraging Opportunities

4/5 | Current: 4 - Expert

Competency
Acting as a Champion for...

5/5 | Current: 5 - Master
Expected: -1 - -

Competency
Acting Decisively

4/5 | Current: 4 - Expert
Expected: -1 - -



04

Opportunity Market Place

Recommended Opportunities

[Create Assignment](#) ↗[Manage My Opportunities](#) ▾

Search



Delivering High Quali...

Working Safety

Communicating Effic...

Resolving Conflict

Acquiring Information

Acting Decisively

Critical Thinking

Driving Continuous I...

Setting a Strategic Vi...

Thinking Broadly

Broaden Your Experience



Assignment

Customer Success Partner Senior Advisor

Fellowship

Oct 1, 2022 - Dec 30, 2022



Assignment

Internship for Dynamic Teams

Internship

Sep 27, 2022 - Sep 27, 2023



Assignment

User Experience Designer

Project

Sep 28, 2022 - Oct 28, 2022



Assignment

Program Manager

Internship

Sep 27, 2022 - Dec 30, 2022



Assignment

Program Manager for Innovation Task Force

Project

Sep 27, 2022 - Nov 30, 2022

Discover Open Jobs



Open Job

Executive Management (2867)

Products



Open Job

Scheduler (2871)

Products



Open Job

Planning Manager (SB) (2887)

Products



Open Job

Production Director (2905)

Products



Open Job

Management and Planning (3135)

Corporate



05

Projektansatz & Fragestellungen

Analyse der Ausgangssituation und Definition eines Zielbilds

TRADITIONAL ORGANISATION

Mitarbeiter werden über **STELLENBESCHREIBUNGEN** definiert

Statische **AUFTRAGSZUWEISUNG**

Traditionelle **ROLLENBASIERTE ENTWICKLUNG** auf Basis von Karrierewegen mit vordefinierten, vertikalen Karrierewegen

MANAGEMENT und Verwaltung von **FÄHIGKEITEN**

Traditionelles **LEISTUNGSMANAGEMENT**

INKONSISTENTE, VERALTETE, offline, statisch oder manuell gepflegte und nicht validierte **SKILLRELEVANTE DATEN**



SKILLBASIERTE ORGANISATION

Mitarbeiter werden durch ihre **FÄHIGKEITEN** definiert

DYNAMISCHE ALLOKATION: Zuweisung zwischen Teams und Projekten in Abhängigkeit von spezifischen Fähigkeiten

INDIVIDUELLERE Möglichkeiten, den eigenen **KARRIEREWEG** auf Basis von Fähigkeiten aufzubauen

BERATENDES und **STRATEGISCHES KOMPETENZMANAGEMENT** mit Unterstützung der Technologie

Die berufliche Entwicklung basiert auf den aktuellen Fähigkeiten und der Fähigkeit, **NEUE FÄHIGKEITEN ZU ERWERBEN UND ZU ENTWICKELN**

KONSISTENTE SKILL-DATEN auf Basis einer **STANDARDISIERTEN DIKTION** im gesamten Unternehmen, in Echtzeit, dynamisch und für verschiedene Rollen zugänglich

Identifizierung der betroffenen Kernprozesse



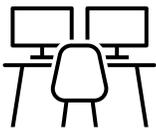
Definition der Datenbasis

TALENT INTELLIGENCE HUB

Job Profile Builder

- Skills Management zur Erfassung von Mitarbeiterfähigkeiten im Mitarbeiterprofil.
- Suche nach Kandidaten mit der richtigen Eignung für Beförderungen und neue Positionen, Entwicklungstärke und weitere Möglichkeiten anhand detaillierter Stellenbeschreibungen.

- Arbeitsaufgaben
- Beschäftigungsbedingungen
- Ausbildung
- Fertigkeiten
- Job Family und Rollen



Wie sieht die Tätigkeit aus, die der Arbeitnehmer ausübt oder möglicherweise in Zukunft ausüben wird?

Attributes Library

Skill-Bibliothek

Kompetenz-Bibliothek

Andere Inhalte Bibliothek

Growth Portfolio

Skill Ontology



Welche Eigenschaften hat die Person?

Was ist die Persönlichkeit des Mitarbeiters? Was treibt den Mitarbeiter an und was sind seine Motivationen?

Unser Ansatz zur KI-gestützten Generierung von Skills und Kompetenzen

1

FRAGEBOGEN AUSFÜLLEN

Bitte füllen Sie den bereitgestellten Fragebogen aus, um erste Daten zu den Jobrollen und den damit verbundenen Fähigkeiten zu sammeln

2

DATENGENERIERUNG UND BEWERTUNG DES KOMPETENZNIVEAUS

Verwenden Sie KI-Tools, um Daten zu generieren und die KI-Kenntnisse basierend auf den Antworten zu bewerten

3

ÜBERPRÜFEN DER GESAMMELTEN DATEN

Analysieren und diskutieren Sie die generierten KI-Daten, um Trends, Stärken und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren

4

SKILL-CHECK GEGEN VORHANDENE BIBLIOTHEK

Vergleichen Sie die generierten Skills mit der vorhandenen Skill-Bibliothek, um Lücken und verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren

5

MIGRIEREN VON FÄHIGKEITEN ZU TIH & JOBPROFILEN

Aktualisieren Sie den Talent Intelligence Hub (TIH) und die einzelnen Stellenprofile mit den neu identifizierten Fähigkeiten und Kompetenzniveaus

LICENSE
REQUIRED

2H 2024

Der SF Opportunity Marketplace ist eine dynamische Plattform innerhalb von SAP SuccessFactors, die Unternehmen dabei unterstützt, Mitarbeiter mit internen Chancen zu verbinden. Es unterstützt die Karriereentwicklung, verbessert das Engagement der Mitarbeiter und hilft bei der Bindung von Talenten, indem es personalisierte Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Testen der Use Cases im Opportunity Market Place

KERNFUNKTIONALITÄTEN

- 
Talent-Matching
 Nutzt KI, um Mitarbeitern relevante Möglichkeiten basierend auf ihren Fähigkeiten, Interessen und Karrierezielen zu bieten. Hilft Mitarbeitern, Projekte, Gigs, Mentorings und interne Stellenausschreibungen zu finden, die ihren Zielen entsprechen.
- 
Entwicklung von Fähigkeiten
 Bietet Zugang zu Lernressourcen und Schulungsprogrammen, die auf die individuellen Entwicklungsbedürfnisse zugeschnitten sind. Fördert kontinuierliches Lernen und Weiterbildung, um mit den sich entwickelnden Anforderungen der Branche Schritt zu halten.
- 
Entwicklung von Fähigkeiten
 Ermöglicht es Mitarbeitern, von einer Vielzahl von Karrieremöglichkeiten zu profitieren, indem sie die Kompetenzontologie von SAP nutzen. Verbesserte Karriereplanung mit attributbasierter Entwicklung.
- 
Vernetzung & Mentoring
 Erleichtert die Verbindung zwischen Mitarbeitern und potenziellen Mentoren oder Netzwerken innerhalb des Unternehmens. Unterstützt den Wissensaustausch und das berufliche Wachstum durch den Aufbau einer internen Community.
- 
Interne Mobilität
 Fördert die interne Jobmobilität, indem es den Mitarbeitern erleichtert wird, offene Stellen im Unternehmen zu entdecken und sich darauf zu bewerben. Hilft, Top-Talente zu halten, indem es vielfältige Karrieremöglichkeiten bietet.

DATEN-QUELLEN

- ✓ Daten zum Mitarbeiterprofil
- ✓ Lernmanagementsystem (LMS)
 - ✓ Leistung & Ziele
 - ✓ Job-Profil-Builder
 - ✓ Entwicklung
 - ✓ Recruiting

BENEFITS

- Motivation:** Steigert das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter durch Wachstumsmöglichkeiten
- Retention:** Fördert die Bindung von Talenten und reduziert die Fluktuation durch Förderung der internen Karriereentwicklung
- Entwicklung:** Richtet die Mitarbeiterentwicklung an den Unternehmenszielen aus und schafft so eine Win-Win-Situation für die Mitarbeiter und das Unternehmen



06

Erfahrungsbericht – Konzerneinführung

Ausgangssituation



FEHLENDE LOGIK innerhalb von SuccessFactors (d.h. Jobfamilien / Rollen / Fähigkeiten)



BEDEUTUNGSLOSE BERUFSBEZEICHNUNGEN, die von HCM an SuccessFactors geliefert werden Einheiten benötigen Unterstützung bei der Ausarbeitung der Stellenprofile aus ihrem Bereich



FEHLENDER DEDIZIERTER ANSATZ: Die einzelnen Abteilungen arbeiten "selbstständig" an einem Kompetenzkonzept für ihren jeweiligen Bereich, das zu Master-Jobprofilen mit sehr oberflächlicher Beschreibung bis hin zu sehr detaillierten Jobprofilen führt



Der **Globale Jobkatalog darf nicht angetastet werden** (Da dies ein neues Projekt mit der Business-Seite erfordern würde, was derzeit nicht möglich ist)

LEITFRAGEN

Können wir mit den Jobprofilen beginnen und dann mit den einzelnen Bereichen weitermachen?
(Die Idee der Personalabteilung wäre, Master-Jobprofile festzulegen)

Was ist Best Practice, wenn es um die Zuordnung von Trainings zu Skills geht (d.h. muss jedem Skill eine Trainingsmaßnahme zugeordnet werden oder könnte dies per KI mit entsprechendem Skill-Tagging auf den Trainings vorgeschlagen werden)?

Projektplanung und Zielsetzung



AKTIONSPLAN FÜR LAYER ONE

- Teilnehmer: ?
- Entscheiden Sie sich für eine Stelle / ein Stellenprofil und entscheiden Sie sich für die wesentlichen Fähigkeiten für diese Rollen
- Ziel: Dies als Schaufenster nutzen
- Layer One:
- Voraussetzung: Aufbau einer Grundlage mit Gen AI (Welche Fähigkeiten können ausgewählt werden?) + Aufbau einer Fähigkeitsbibliothek, Wie sollen Fähigkeiten bewertet werden?, Entscheidung für ein Kompetenzniveau
- Ausfüllen von Profilen (Entwicklungsziele, Zertifizierungen etc.) Um Daten zur Verfügung zu haben
- KI macht Vorschläge, welche Fähigkeiten Mitarbeiter in der Regel auch haben (Nutzen für Mitarbeiter)
- Aufbau eines Karrierewegs
- Gig-Möglichkeiten (für kleine Aufgaben)
- OMP (Opportunity Market Place) sollte in Schicht eins enthalten sein: Gigs, Learning & Career Path
- Layer Two:
- Dashboard / Berichterstattung
- Team-Portfolio
- KI-basierte Lösungen: KI schlägt Fähigkeiten vor, KI gibt Empfehlungen zum Lernen, KI schlägt Empfehlungen für Jobs vor



ÜBERGREIFENDE THEMEN

- Kommunikationsplan für teilnehmende Mitarbeiter (Ziele etc.)
- Allgemeiner Marketingplan (Roadshow etc.)
- Voraussetzung: Use Cases müssen auf die Strategie abgestimmt sein
- Eine übergreifende Strategie haben (Abstimmung von Prozessen und Systemen Governance, Framework & Beratung)
- Abstimmung mit der Personalabteilung
- Wie berechnet man den Business & Value Case?
- Erstellen einer Story ("Was habe ich als Mitarbeiter davon?")



MITTELFRISTIGE ANWENDUNGSFÄLLE

- Ausschöpfung des vollen Potenzials des Tool-Lernens
- Aktivieren von KI-Funktionen
- Mittelfristiger Anwendungsfall: Nachfolge



LANGFRISTIGE ANWENDUNGSFÄLLE

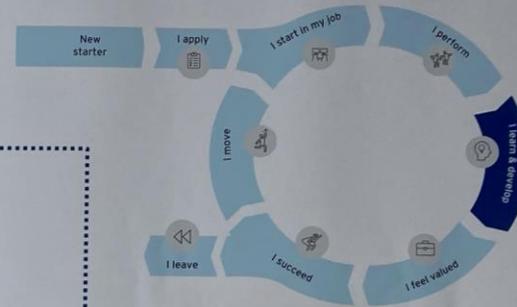
- Langfristiger Anwendungsfall: Abschluss des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus Leistung etc.

Workshop-Planung

	KOMPETENZPROFILGESTALTUNG	DATENSTRUKTUR UND -ERFASSUNG	DATENZUORDNUNG UND -KORRELATION
	Workshop 1 DD.MM.JJ	Workshop 2 DD.MM.JJ	Workshop 3 – DD.MM.JJ
VORBEREITUNG	<ul style="list-style-type: none"> Masterprofil bereitstellen Skill Ontology bereitstellen Aufbau eines Karrierewegs 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbedingung: Aufbau einer Grundlage mit Gen AI Stellenbeschreibungen und Eigenschaftsprofilen für die Zielgruppe auf hoher Flughöhe Vordefinierte Anleitung und Prompts 	<ul style="list-style-type: none"> OMP (Marktplatz der Möglichkeiten) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Auftritte, Lernen und Karriereweg Lerninhalte markieren
DURCHFÜHRUNG	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen von Stamm- und Produktfamilienprofilen Growth Portfolio inkl. Attribute entwerfen Mapping von Masterprofil und Growth Portfolio Vorlage Vorlage für Stellenprofil entwerfen 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau von Attributbibliotheken Überprüfung und Anreicherung von Profilen durch Manager KI macht Vorschläge in GP 	<ul style="list-style-type: none"> Gig-Möglichkeiten (für kleine Aufgaben) OMP (Opportunity Marketplace) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Gigs, Lernen & Karriereweg Evaluierung weiterer Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors
ERGEBNIS	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfte Masterprofile Definierte Attributkategorien Entwickeltes Growth Portfolio Struktur des Karrierewegs Verstehen der Leistungsskala 	<ul style="list-style-type: none"> Grundlegende Fertigkeiten Definiertes Fähigkeitsniveau Attribut-Bibliothek 	<ul style="list-style-type: none"> OMP (Opportunity Marketplace) Empfehlung zum Lernen Weitere Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors identifiziert

I learn & develop

Skill management within the employee life cycle Phase: I LEARN & DEVELOP



Why are skills so important within this phase/context?

Identification of learning needs	employee development options	Understand Company & individual needs	to get guardrails (career path)	Motivation for employees
to get recognized	to get recommendations	Lateral movement/development	What is relevant	What measures do we get there

Which skill-relevant challenges/pain points are you facing with the current status quo?

distinguish between seniority & skillset requirement	Knowing development opportunities	no process (owner) for learning	Strategic workforce planning does not happen
proactive learning	no definition what is needed	various learning platforms	Dynamic of skill changes has increased immensely
	missing		

What are skill-based pre-requisites to overcome your challenges/pain points?

Clear definition of required skills to develop in a role	Motivation + DEVELOPMENT + SKILLS
Clear process definition	

Workshop-Planung

	KOMPETENZPROFILGESTALTUNG	DATENSTRUKTUR UND -ERFASSUNG	DATENZUORDNUNG UND -KORRELATION
	<p>Workshop 1 DD.MM.JJ</p>	<p>Workshop 2 DD.MM.JJ</p>	<p>Workshop 3 – DD.MM.JJ</p>
VORBEREITUNG	<ul style="list-style-type: none"> Masterprofil bereitstellen Skill Ontology bereitstellen Aufbau eines Karrierewegs 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbedingung: Aufbau einer Grundlage mit Gen AI Stellenbeschreibungen und Eigenschaftsprofilen für die Zielgruppe auf hoher Flughöhe Vordefinierte Anleitung und Prompts 	<ul style="list-style-type: none"> OMP (Marktplatz der Möglichkeiten) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Auftritte, Lernen und Karriereweg Lerninhalte markieren
DURCHFÜHRUNG	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen von Stamm- und Produktfamilienprofilen Growth Portfolio inkl. Attribute entwerfen Mapping von Masterprofil und Growth Portfolio Vorlage Vorlage für Stellenprofil entwerfen 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau von Attributbibliotheken Überprüfung und Anreicherung von Profilen durch Manager KI macht Vorschläge in GP 	<ul style="list-style-type: none"> Gig-Möglichkeiten (für kleine Aufgaben) OMP (Opportunity Marketplace) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Gigs, Lernen & Karriereweg Evaluierung weiterer Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors
ERGEBNIS	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfte Masterprofile Definierte Attributkategorien Entwickeltes Growth Portfolio Struktur des Karrierewegs Verstehen der Leistungsskala 	<ul style="list-style-type: none"> Grundlegende Fertigkeiten Definiertes Fähigkeitsniveau Attribut-Bibliothek 	<ul style="list-style-type: none"> OMP (Opportunity Marketplace) Empfehlung zum Lernen Weitere Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors identifiziert

Das zukünftige Growth Portfolio

SKILLS

- Strategic Thinking
- Executive Communication
- Business acumen
- HR Knowledge
- Strategy definition and execution
- Analytical thinking
- Digitalize HR Processes
- Understanding of SAP Technology and market trends
- Technology specification
- Stakeholder Presentations
- Lead the end-to-end design and implementation
- Decision making
- HR IT Landscape and Integrations
- Languages
- Presentation Skills
- Technic to Process consulting
- Project Management
- Product Owner/Manager
- Analyze complex HR business processes

COMPETENCIES

- Leadership
- People management
- Communication capabilities
- Concept Consulting
- Marketing of Product
- Technical guidance
- Negotiation

CERTIFICATION

EDUCATION

BEHAVIOR

- Passionate
- Mindset
- Inspiring Employees (Being a role model)

Das zukünftige Stellenprofil

JOB DESCRIPTION

- Job tasks
- Who is the customer/stakeholder
- Job responsibilities
- Experience requirements

JOB FAMILY (STANDARD)

- Which Area

JOB PROFILE NAME

- Which Product

WORK ENVIRONMENT

- Work flexibility
- Travel requirements
- Work environment
- Working time model (shifts)

PHYSICAL REQUIREMENTS

SKILLS

- Incident analysis and resolution
- Specific Product Knowledge
- Technology Knowledge
- System / Architectural landscape
- Integrations requirements/capabilities
- Skills
- Which Language
- Capability to use tools
- Required Knowledge

COMPETENCIES

CERTIFICATION

EDUCATION

PARKING LOT

- Salary band
- Job grade

Fragebogen als Grundlage zur Datengenerierung

Fragebogen zum Stellenprofil

Sehr geehrte Führungskraft, bitte füllen Sie die folgenden Abschnitte auf der Grundlage vorhandener Stellenausschreibungen für die spezifischen Rollen aus, die in den Geltungsbereich fallen:

Gibt es eine vorhandene Stellenanforderung in SuccessFactors?

Ja Nein

Wenn ja, geben Sie bitte die ID der Stellenanforderung an:

123456

Name der Stelle (Bitte kopieren Sie den Titel der vorhandenen Stellenausschreibung in diesem Abschnitt.)

HR-Manager:in

Stellenbeschreibung (Bitte kopieren Sie die Beschreibung der vorhandenen Stellenausschreibung in diesem Abschnitt. Es sollte berufliche Aufgaben, berufliche Verantwortlichkeiten und Erfahrungsanforderungen enthalten. Wer sind die Kunden dieser Rolle?)

Betreuung von Mitarbeitenden im Werk
Ansprechpartner für HR-Administrationsanfragen
Internes Recruiting
Beratung der Führungskräfte in der Personalentwicklung

Bildung (Bitte kopieren Sie die Bildungsstufe aus der vorhandenen Stellenanforderung für diese Rolle.)

Bachelor BWL

Arbeitsumgebung (Bitte beschreiben Sie das Arbeitsumfeld der Stelle. Verwenden Sie die folgenden Leitfragen, um zu beschreiben. Ist hybrides Arbeiten möglich? Ist Reisetätigkeit erforderlich? Arbeiten Ihre direkten Mitarbeiter in Schichten?)

Überwiegend sitzende Büro-Tätigkeit
Hybride Arbeitsweise möglich (50% Remote)
Keine Reisetätigkeit
Gleitzeit

Zertifikate (Bitte beschreiben Sie, welche Zertifikate für diese Rolle erforderlich sind?)

HR Experts

Workshop-Planung

	KOMPETENZPROFILGESTALTUNG	DATENSTRUKTUR UND -ERFASSUNG	DATENZUORDNUNG UND -KORRELATION
	Workshop 1 DD.MM.JJ	Workshop 2 DD.MM.JJ	Workshop 3 – DD.MM.JJ
VORBEREITUNG	<ul style="list-style-type: none"> Masterprofil bereitstellen Skill Ontology bereitstellen Aufbau eines Karrierewegs 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbedingung: Aufbau einer Grundlage mit Gen AI Stellenbeschreibungen und Eigenschaftsprofilen für die Zielgruppe auf hoher Flughöhe Vordefinierte Anleitung und Prompts 	<ul style="list-style-type: none"> OMP (Marktplatz der Möglichkeiten) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Auftritte, Lernen und Karriereweg Lerninhalte markieren
DURCHFÜHRUNG	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfen von Stamm- und Produktfamilienprofilen Growth Portfolio inkl. Attribute entwerfen Mapping von Masterprofil und Growth Portfolio Vorlage Vorlage für Stellenprofil entwerfen 	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau von Attributbibliotheken Überprüfung und Anreicherung von Profilen durch Manager KI macht Vorschläge in GP 	<ul style="list-style-type: none"> Gig-Möglichkeiten (für kleine Aufgaben) OMP (Opportunity Marketplace) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Gigs, Lernen & Karriereweg Evaluierung weiterer Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors
ERGEBNIS	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfte Masterprofile Definierte Attributkategorien Entwickeltes Growth Portfolio Struktur des Karrierewegs Verstehen der Leistungsskala 	<ul style="list-style-type: none"> Grundlegende Fertigkeiten Definiertes Fähigkeitsniveau Attribut-Bibliothek 	<ul style="list-style-type: none"> OMP (Opportunity Marketplace) Empfehlung zum Lernen Weitere Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors identifiziert

Projektergebnisse

USE CASE 1

Mit KI ein Fundament schaffen

- Design-Wachstumsportfolio in SF
- Überarbeiten von Jobprofilvorlagen
- KI-basierte Skill-Empfehlungen
- Skill-/Job-Matching

TALENT INTELLIGENCE HUB

USE CASE 2

Dashboard / Berichterstattung

- Vorgefertigte, standardmäßige Dashboards (Mitarbeiter- und Talentübersicht)
- Visualisierung von Daten

GROWTH PORTFOLIO

USE CASE 3

Kompetenzbasierte Lernempfehlungen

- Markieren Sie Fähigkeiten mit dem Gelernten in SF
- Skill-Matching mit Erkenntnissen aus dem Opportunity Marketplace

OPPORTUNITY MARKETPLACE

USE CASE 4

Aufbau eines Karrierepfads

- Empfohlene Jobs basierend auf der aktuellen Rolle und den Fähigkeiten (ganzheitliche Möglichkeiten im gesamten Unternehmen)

USE CASE 5

Gig-Opportunities (Aufträge) erstellen

- Erstellung von Beispiel-Gigs (Projektaufträgen)
- Gig-Empfehlungen (Skill Matching)

Workshop-Planung

	KOMPETENZPROFILGESTALTUNG	DATENSTRUKTUR UND -ERFASSUNG	DATENZUORDNUNG UND -KORRELATION
VORBEREITUNG	<p>Workshop 1 DD.MM.JJ</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Masterprofil bereitstellen▪ Skill Ontology bereitstellen▪ Aufbau eines Karrierewegs	<p>Workshop 2 DD.MM.JJ</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Vorbedingung: Aufbau einer Grundlage mit Gen AI▪ Stellenbeschreibungen und Eigenschaftsprofilen für die Zielgruppe auf hoher Flughöhe▪ Vordefinierte Anleitung und Prompts	<p>Workshop 3 – DD.MM.JJ</p> <ul style="list-style-type: none">▪ OMP (Marktplatz der Möglichkeiten sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Auftritte, Lernen und Karriereweg▪ Lerninhalte markieren
DURCHFÜHRUNG	<ul style="list-style-type: none">▪ Überprüfen von Stamm- und Produktfamilienprofilen▪ Growth Portfolio inkl. Attribute entwerfen▪ Mapping von Masterprofil und Growth Portfolio Vorlage▪ Vorlage für Stellenprofil entwerfen	<ul style="list-style-type: none">▪ Aufbau von Attributbibliotheken▪ Überprüfung und Anreicherung von Profilen durch Manager▪ KI macht Vorschläge in GP	<ul style="list-style-type: none">▪ Gig-Möglichkeiten (für kleine Aufgaben)▪ OMP (Opportunity Marketplace) sollte in die erste Ebene aufgenommen werden: Gigs, Lernen & Karriereweg▪ Evaluierung weiterer Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors
ERGEBNIS	<ul style="list-style-type: none">▪ Überprüfte Masterprofile▪ Definierte Attributkategorien▪ Entwickeltes Growth Portfolio▪ Struktur des Karrierewegs▪ Verstehen der Leistungsskala	<ul style="list-style-type: none">▪ Grundlegende Fertigkeiten▪ Definiertes Fähigkeitsniveau▪ Attribut-Bibliothek	<ul style="list-style-type: none">▪ OMP (Opportunity Marketplace)▪ Empfehlung zum Lernen▪ Weitere Anwendungsfälle innerhalb von SuccessFactors identifiziert

Unsere Lessons Learned

ERFINDEN SIE DAS RAD NICHT NEU UND GEHEN SIE SCHRITT FÜR SCHRITT VOR



Klein anfangen und Schritt für Schritt erweitern



Eine Skill-Taxonomie erfordert Expertenwissen



Definieren Sie den notwendigen Detaillierungsgrad so früh wie möglich

EXTERNE FÄHIGKEITEN SIND GENAUSO WICHTIG WIE INTERNE FÄHIGKEITEN

EXTERNE SKILLS im Sinne von COMPETITIVE SKILLS und FUTURE SKILLS sichern Ihren zukünftigen Erfolg in 5 Jahren



Etablierung von **FUTURE SKILLS TASK FORCES** inkl. regelmäßiger **SKILL SUMMITS** mit dem Top-Management

DER SCHWERPUNKT DER KOMPETENZBEWERTUNG HÄNGT VON DER ZIELSETZUNG AB

BUSINESS-CRITICAL SKILLS



External evaluation

Validiertes Assessment auf Basis von Zertifikaten, Experteninterviews, Assessment Centern etc.

FURTHER SKILLS



Self-evaluation

Von 1 = "Ich weiß nicht einmal, was das ist" bis 5 = "Ich bin ein globaler Experte auf diesem Gebiet"

BEGINNEN SIE MIT EINER PROBLEMDEFINITION

Definieren Sie Kompetenzprojekte auf der Grundlage aktueller Problemstellungen:

PROBLEMSTELLUNG

Unzufriedene Bewerber

Mangelnde Cloud-Readiness in der Personalabteilung

MÖGLICHE URSACHEN

Fehlende Service-Skills

Die Fähigkeiten des Teams konzentrieren sich auf On-Premise-Technologie



07

Summary - SAP SuccessFactors Talent Intelligence Hub

Talent Intelligence Hub with SuccessFactors HXM Suite

