

# SAP SuccessFactors – TIH/Opportunity Marketplace

Ein KI-gestütztes Talent Management Framework



TOM KLÖPFEL

## Ablauf Webinar



### Unterlagen

Die Webinarunterlagen werden im Anschluss per Mail verschickt



### Fragen

Stellen Sie Ihre Fragen bitte per Chatfunktion



### Handzeichen

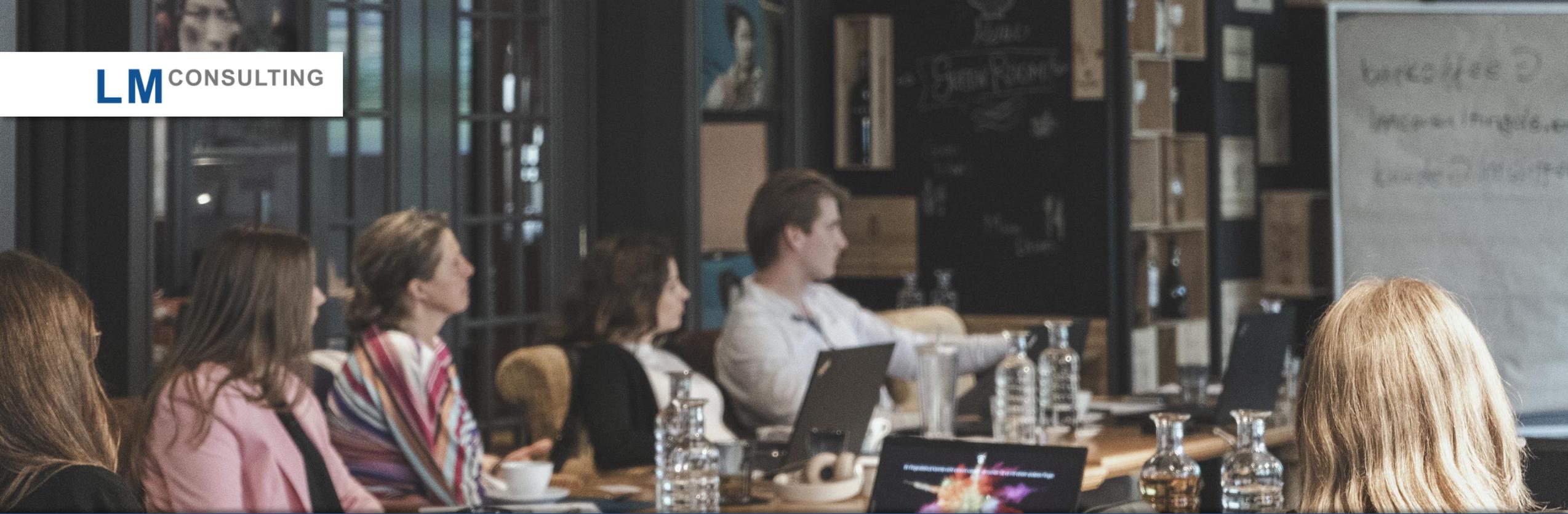
Handzeichen werden während des Webinars nicht registriert





# AGENDA

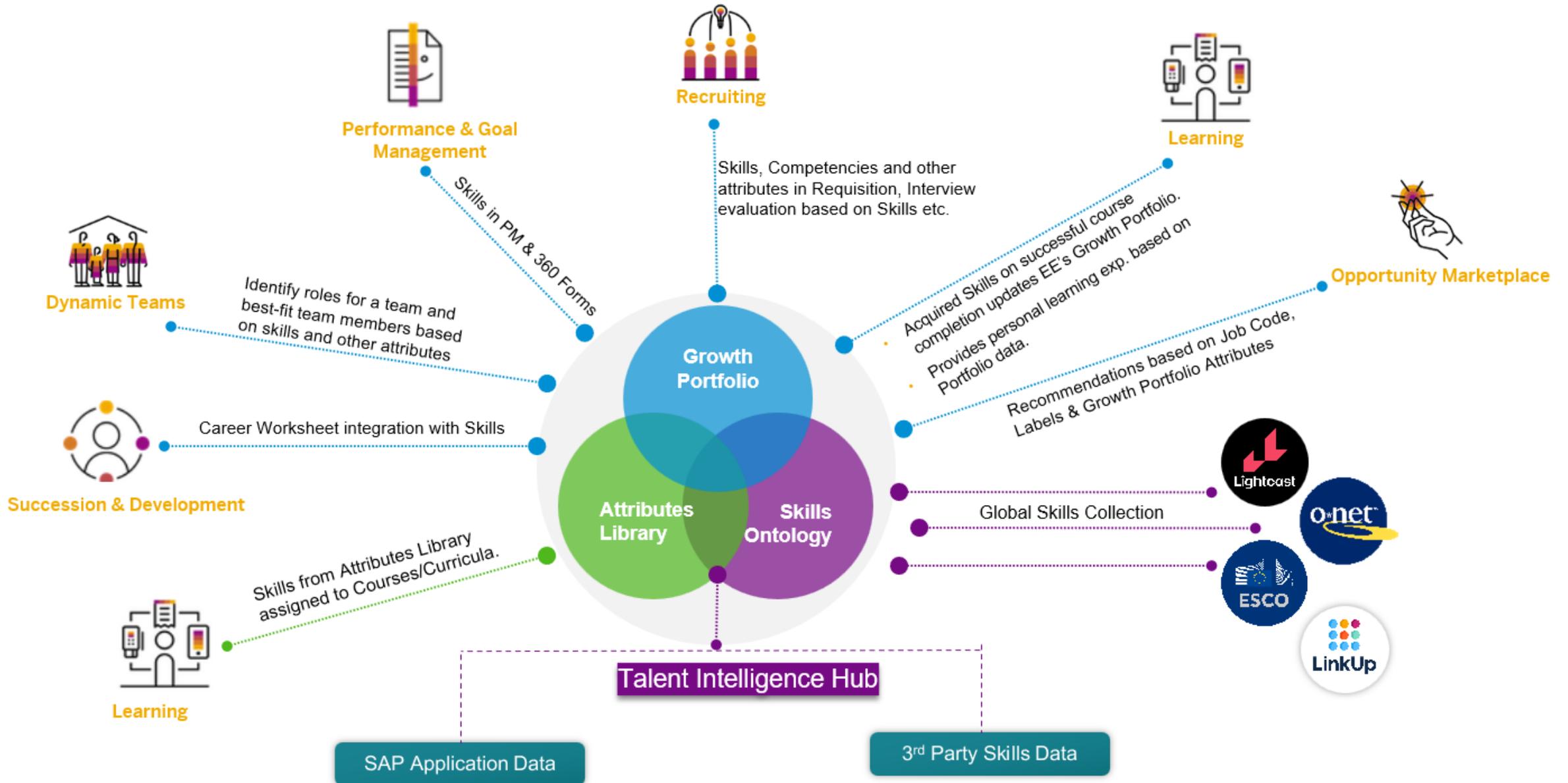
- 01 Talent Intelligence Hub
- 02 Modulabhängigkeiten und Datenflüsse
- 03 Growth Portfolio
- 04 Opportunity Market Place
- 05 Summary TIH & OMP



# 01

## Überblick - SAP SuccessFactors Talent Intelligence Hub

# Talent Intelligence Hub with SuccessFactors HXM Suite



# Talent Intelligence Hub vs. Opportunity Marketplace

## Begriffliche Abgrenzung

---

### Talent Intelligence Hub

-> Ist eine Datenquelle und ein KI-Datenanalysewerkzeug

### Opportunity Marketplace

-> Ist ein Tool welches Daten nutzt um – KI-basiert – konkrete Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter anzubieten

# Begriffe im Talent Intelligence Hub

Was ist das?

## Attributes Library

Die Attributes Library ist eine Sammlung aller Attributstypen, die eine Organisation erfassen möchte und von ihren Mitarbeitern erwartet.

Standardattribute sind: Fertigkeiten (Skills), Kompetenzen, Zertifizierungen, Ausbildungen, Bestrebungen und Denkweisen.

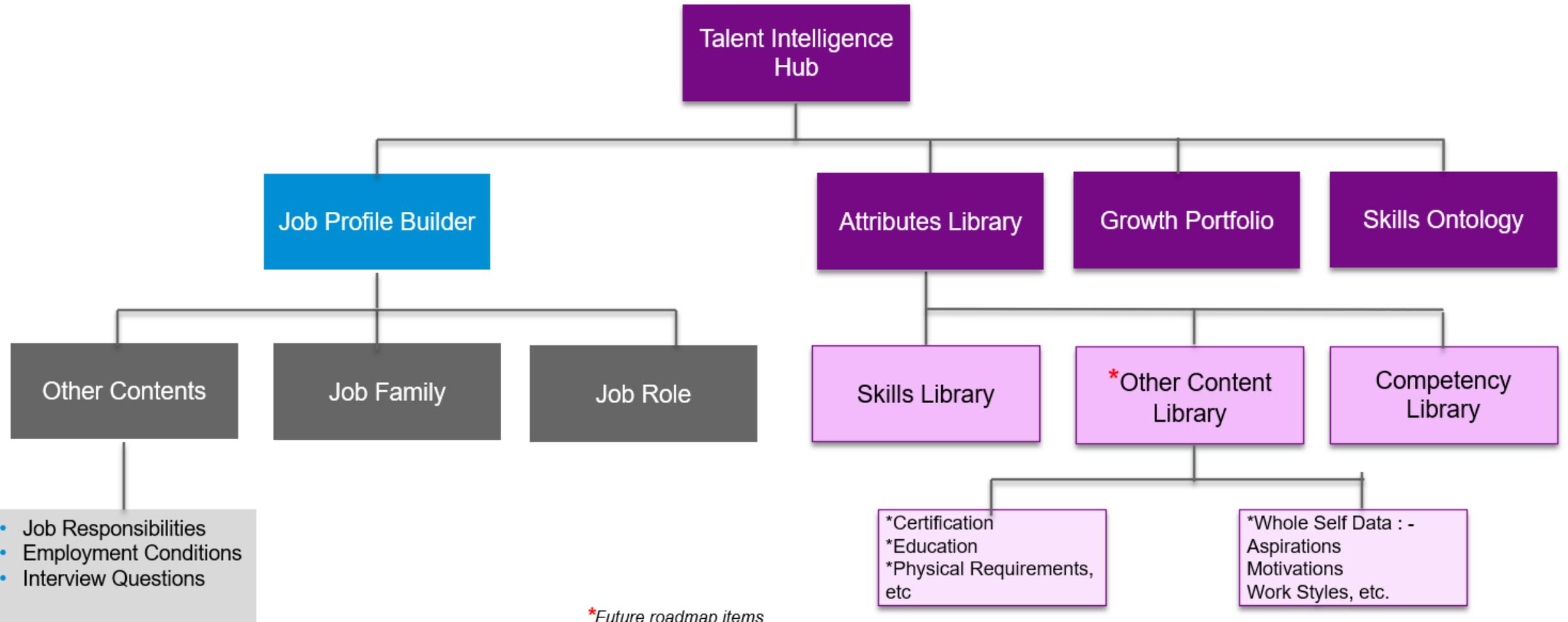
## Skills Ontology

Die SAP SuccessFactors Skills Ontology ist eine dynamische Sammlung von Fertigkeiten (Skills), die von führenden Industrie- und Regierungsorganisationen stammen.

## Growth Portfolio

Das Growth Portfolio (Wachstumsportfolio) ist eine Benutzeroberfläche, die alle Fähigkeiten (Skills), Kompetenzen und anderen Attribute anzeigt, die das System über eine Person kennt.

# Talent Intelligence Hub



*\*Future roadmap items*



# Änderungen durch den Talent Intelligence Hub in SuccessFactors Tools

## 1. Was ersetzt wird:

1. Das Center of Capabilities wird durch den **Talent Intelligence Hub** ersetzt.
2. Das Capabilities Portfolio wird durch das **Growth Portfolio** ersetzt.
3. Das Capabilities Library wird durch das **Attributes Library** ersetzt.

## 2. Was koexistiert:

Der **Job Profile Builder** bleibt vorerst bestehen und arbeitet mit dem Growth Portfolio, der Attribute Library und der Skills Ontology zusammen.

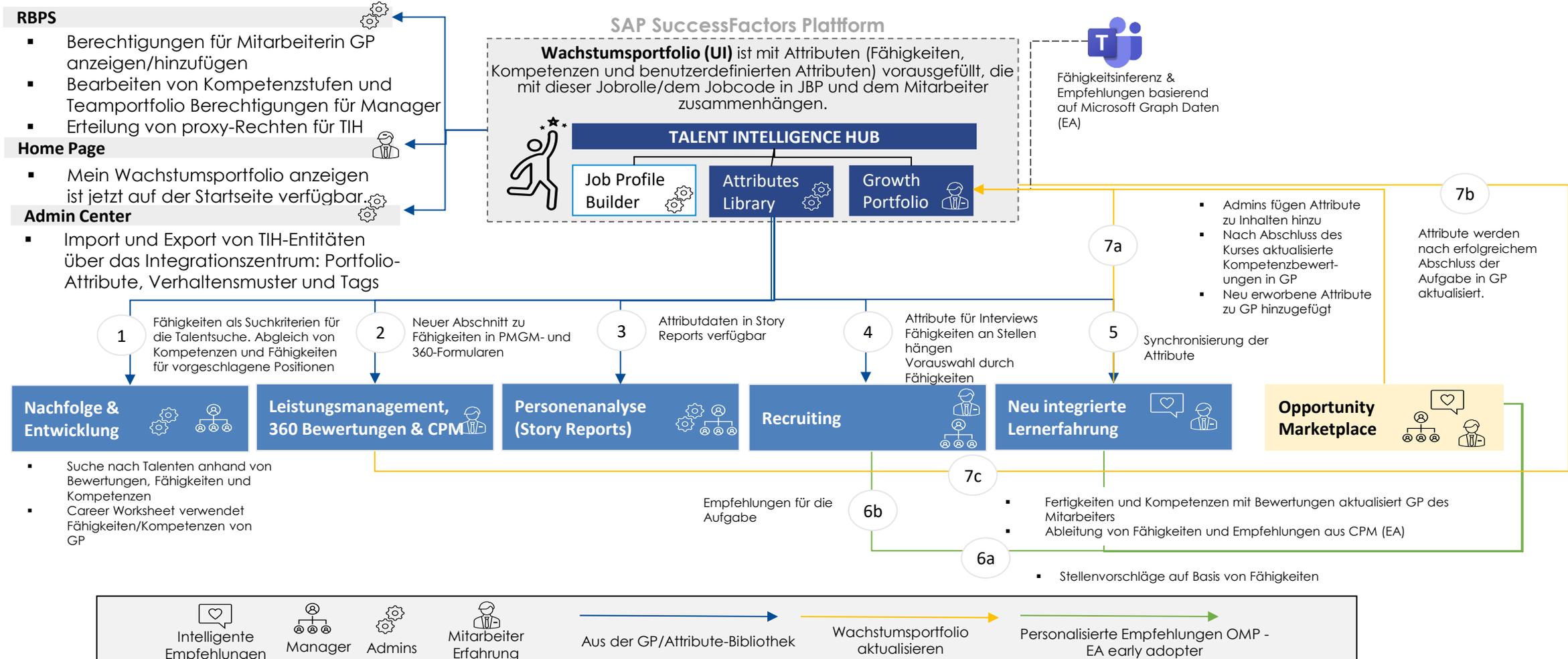
Jedes Tool hat ihre definierten Verantwortlichkeiten im „Talent Intelligence Hub“. Am Ende wird der Job Profile Builder nur Stellenattribute und das Growth Portfolio nur Fähigkeiten sowie Personenattribute verwalten.

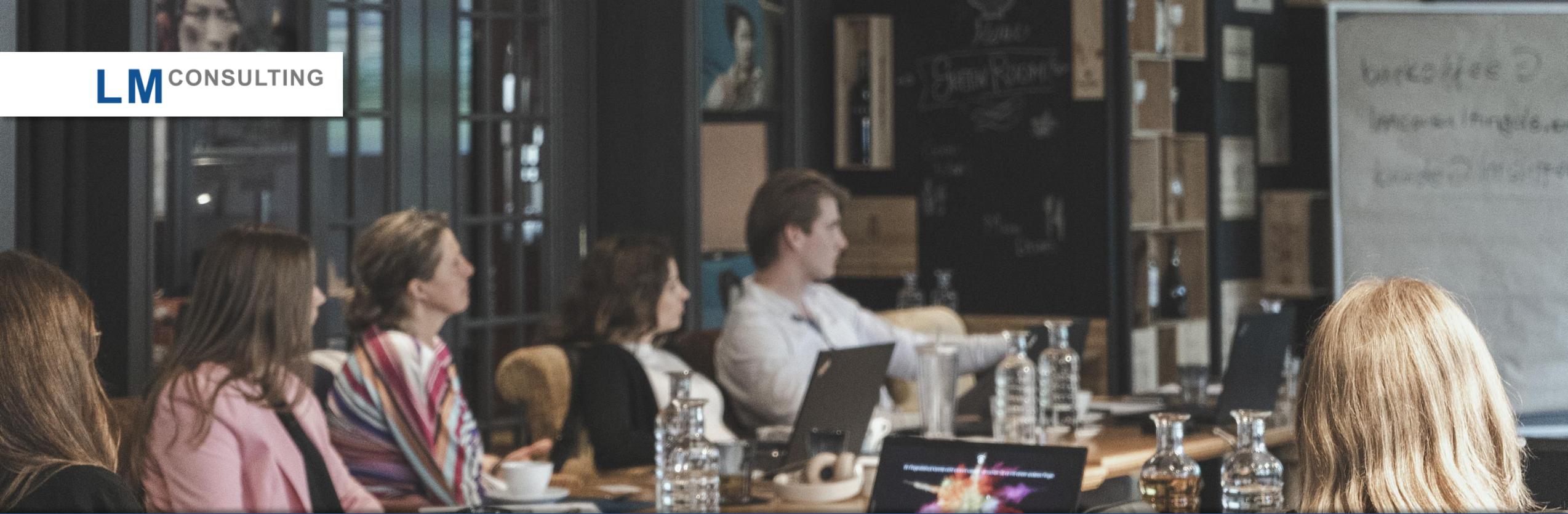


# 02

## 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 - -



# Growth Portfolio

## Was ist das?

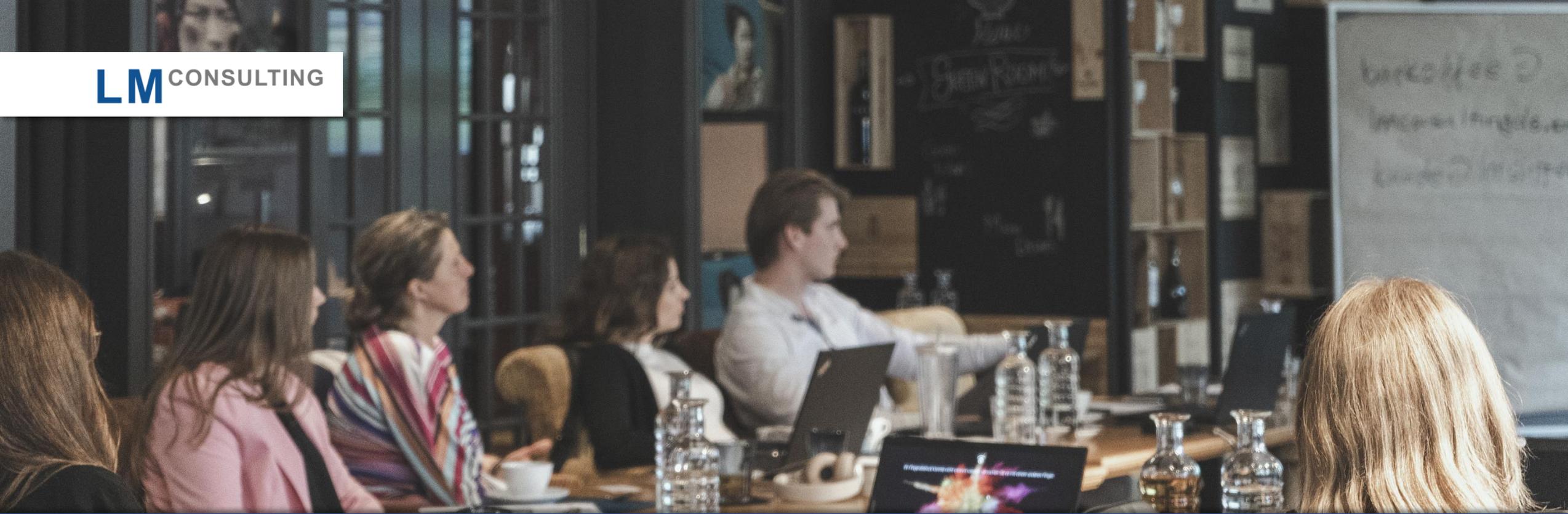
Das Growth Portfolio ist eine Benutzeroberfläche, die alle Fähigkeiten (Skills), Kompetenzen und anderen Attribute anzeigt, die das System über eine Person kennt.

Mitarbeiter können das Wachstumsportfolio (Growth Portfolio) nutzen, um:

1. Fähigkeiten und Attribute auf der Grundlage ihres aktuellen Stellenprofils anzuzeigen
2. um - Fähigkeiten hinzuzufügen oder abzulehnen, die vom System auf der Grundlage von KI empfohlen werden
3. um - Den Attributen im Portfolio kann eine Kompetenzstufe zuzuweisen
4. um - "Passion"-Flags bei Attributen zu setzen, die ihnen wichtig sind

**Im Growth Portfolio sind alle Fähigkeiten und Attribute direkt mit dem Mitarbeitenden verknüpft.**

Vorher (mit Job Profile Builder und Job Description Manager) wurden die Kompetenzen und Fähigkeiten mit der Job-Rolle/dem Job-Profil verknüpft und nicht mit der Person. Die Mitarbeiter vererbten diese Eigenschaften über die Zuweisung des Job-Codes zur Job-Rolle.



# 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

# Opportunity Marketplace

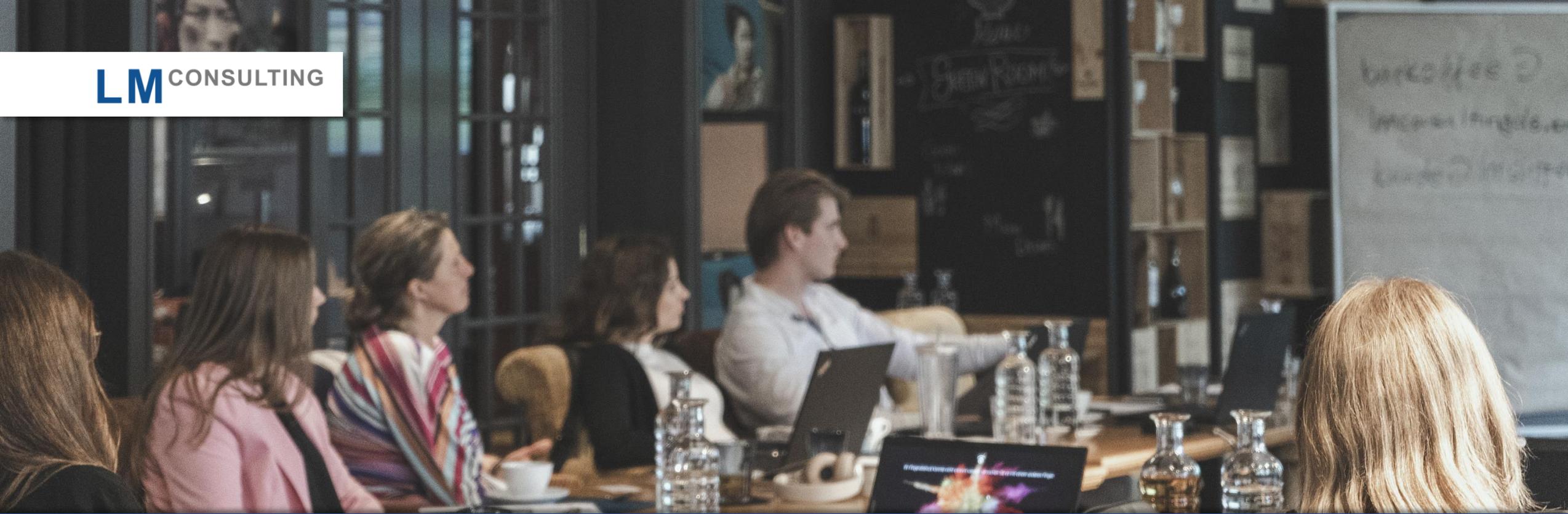
## Was ist das?

Der SAP SuccessFactors Opportunity Marketplace ist ein datenbasiertes Tool mit eigener Benutzeroberfläche.

Die Mitarbeitenden erhalten einen Überblick darüber, wie sie neue Fähigkeiten entwickeln und ihre vorhandenen Fähigkeiten trainieren können.

Mitarbeiter können dabei unterstützt werden, ihre Ziele zu erreichen, indem ihnen passgenauen Angebote vorgeschlagen werden.

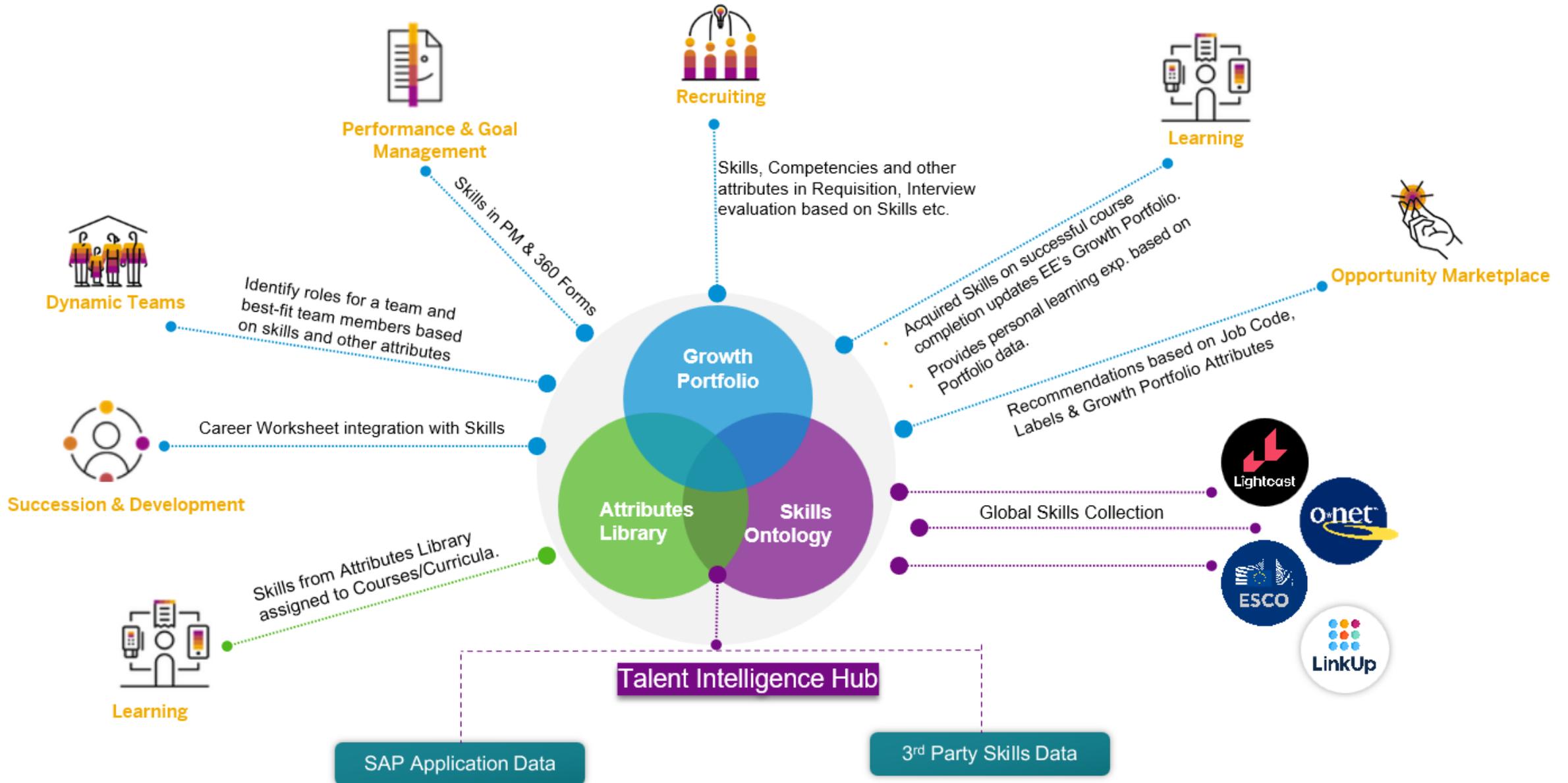
1. DER OMP ermöglicht Unternehmen eine mitarbeiterspezifische Karriereförderung
2. DER OMP Verfolgt einen teamorientierten Ansatz, um interne Barrieren abzubauen und eine Netzwerkkultur zu fördern
3. UND - Durch das Verständnis jedes einzelnen Mitarbeiters, können KI-gestützt passende Maßnahmen empfohlen werden



05

## Summary - SAP SuccessFactors Talent Intelligence Hub | OMP

# Talent Intelligence Hub with SuccessFactors HXM Suite



# Summary

---

## 1. Talent Intelligence Hub

Framework, das KI-gestützt Daten über Fähigkeiten und Kompetenzen verarbeitet

## 2. Opportunity Marketplace

Ermöglicht es die Mitarbeitenden mit individuellen Empfehlungen zu versorgen, um die persönliche Entwicklung zu fördern

## 3. Growth Portfolio

Ermöglicht es Mitarbeitenden, Informationen über ihre aktuellen und angestrebten Rollen und die mit diesen Rollen verbundenen Attribute anzuzeigen und diese zu pflegen

# Begriffe im Talent Intelligence Hub

Was ist das?

## Attributes Library

Die Attributes Library ist eine Sammlung aller Attributstypen, die eine Organisation erfassen möchte und von ihren Mitarbeitern erwartet.

Standardattribute sind: Fertigkeiten (Skills), Kompetenzen, Zertifizierungen, Ausbildungen, Bestrebungen und Denkweisen.

## Skills Ontology

Die SAP SuccessFactors Skills Ontology ist eine dynamische Sammlung von Fertigkeiten (Skills), die von führenden Industrie- und Regierungsorganisationen stammen.

# Ziel des Talent Intelligence Hub?

## Aufbau eines kompetenzorientierten Unternehmens

1. Mitarbeitenden wird der einfache Aufbau ihres eigenen Kompetenzportfolios ermöglicht
2. Mitarbeitende können ihre berufliche Entwicklung damit selbst in die Hand nehmen
3. Fähigkeiten und andere Daten werden zusammengeführt, um ein ganzheitliches Bild der Mitarbeitenden zu erhalten
4. Es können schneller passende Kandidaten für Teams & Projekte gefunden werden
5. Wirklich relevante Lernprogramme und Entwicklungsmaßnahmen können den Mitarbeitenden bereitgestellt werden
6. Verborgene Potenziale und Fähigkeitslücken in der Belegschaft werden sichtbar
7. Personalentscheidungen können zielgerichteter und sinnvoller getroffen werden