

Fallbeispiel für **Führender Autohändler**

# Ein Automobilhändler entscheidet sich für SAP SuccessFactors, um eine HR-Management-Umgebung der nächsten Generation aufzubauen\_

Ein zukunftsorientiertes Upgrade eines alten HR-Systems

Branche: Einzelhandel

Ort: Ukraine

Größe: über 700



## Über den Kunden

Der führende Autohändler in der Ukraine.

### Anforderung

Der Kunde verfügte über eine veraltete Personalverwaltungslösung, die den sich wandelnden Anforderungen des Unternehmens nicht mehr gerecht werden konnte. Das System basierte auf veralteter Technologie (SQL-Abfragen und Datenbanken), verfügte über keine Integrationsmöglichkeiten und hatte keine Talentmanagement-Komponente. Darüber hinaus konnte die hauseigene Personalverwaltungssoftware nur die Anforderungen an die Dokumentenverwaltung und die Gehaltsberechnung nach den lokalen (ukrainischen) Rechtsvorschriften erfüllen.

Weitere fehlende geschäftskritische Komponenten, an denen der Kunde interessiert war, waren eine mobile App, ein Mitarbeiterportal und ein Rekrutierungssystem. Der Händler war auf der Suche nach einer Lösung, um die Prozesslücken zu schließen und das Onboarding sowie die Lern- und Entwicklungskomponenten (L&D) hinzuzufügen. Das Hauptziel des geplanten Projekts bestand darin, das Altsystem so umzugestalten, dass es den aktuellen Anforderungen an das Personal- und Talentmanagement gerecht wird, sowie zukünftige Upgrades zu planen.

### Lösung

Die ursprüngliche Anforderung bestand darin, die Rekrutierungsprozesse zu automatisieren. Die Marktrecherche zu den Lösungsoptionen führte den Kunden zu SAP. In einem kompetitiven Auswahlverfahren entwarfen die Infopulse-Spezialisten einen POC und erstellten eine auf die Ausschreibung des Kunden zugeschnittene Demo, die auf realen Personaldaten basierte. Die geführte Präsentation der Basisversion des Produkts half dem Kunden beim Benchmarking seiner internen Arbeitsabläufe und bei der Simulation des täglichen Betriebs. Anschließend konnten die Nutzer die Demo der mobilen App testen, gefolgt von einer Fragerunde mit unseren Vertriebs- und Technikteams.

In der ersten Phase des Projekts zur vollständigen Umsetzung wurden drei Module vollständig implementiert:

- Rekrutierung über den gesamten Zyklus
- Onboarding
- Mitarbeiterzentralisierung (einschließlich Mitarbeiterprofile, Organisationsstruktur).

Diese neu erstellten Komponenten wurden mit Hilfe des SAP SuccessFactors Integration Centers in das bestehende Personalmanagementsystem integriert.

Infopulse baute eine Cloud-Lösung mit Tenants von SAP in den Umgebungen des Kunden auf: Wir verwendeten die bewährten Praktiken der Branche und passten sie leicht an die bestehenden Prozesse an. Unser Team nutzte Konfigurationsarbeitsmappen und demonstrierte dem Kunden eine Standard-SAP-Lösung. Gemeinsam mit dem Kunden analysierten wir die gewünschten Änderungen an der Standardlösung und setzten diese um.

So verfügte ein Mitarbeiterprofil beispielsweise über eine Reihe vordefinierter Felder, die sich von Kunde zu Kunde unterscheiden konnten. Damit konnten wir diese auf die Bedürfnisse des Kunden zuschneiden. Darüber hinaus passte unser Team das Design und das Aussehen der Stellenbeschreibungen, der Bewerbungen der Kandidaten und der offiziellen Stellenangebote an.

Das Recruiting-Modul von SAP besteht aus zwei Teilen: Management (Rekrutierer) und Marketing (Kandidaten). Bewerber können in einem speziellen Karriereportal von SuccessFactors nach offenen Stellen suchen und sich auf

diese bewerben. Wir gestalteten dieses Portal gemäß dem Markenbuch des Kunden um und passten es optisch an seine Unternehmenswebsite an.

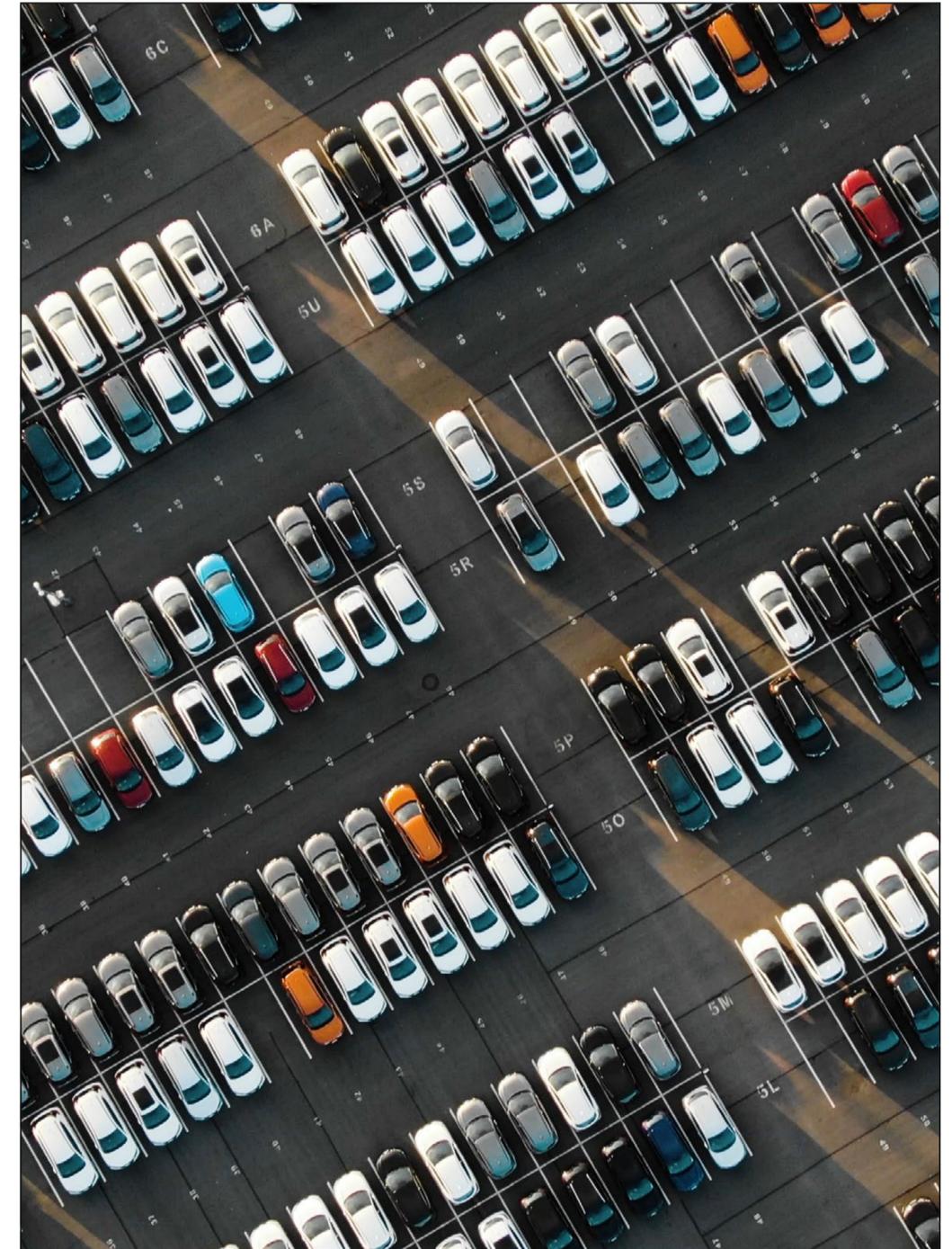
## Technologies



**SAP SuccessFactors:  
Rekrutierungs-, Onboarding-,  
Mitarbeiterzentralisierungsmodule**



**Einführung der SAP Activate-Methodik.**



## Ergebnis

Durch das Projekt wurden mehrere größere Engpässe in der Personalverwaltung unseres Kunden behoben. Die Rekrutierungs- und Onboarding-Verfahren haben jetzt einen klaren und intelligenten Prozessablauf:

- Nachdem ein Neuankömmling das Angebot des Unternehmens angenommen hat, werden seine Anpassung und sein Onboarding sofort im System eingeleitet - noch bevor er offiziell im Unternehmen anfängt. Ein neu eingestellter Mitarbeiter kann mit dem Ausfüllen seines Profils beginnen: Er muss seinen Personalausweis/Pass und andere persönliche Daten, einschließlich Steueridentifikationsnummer und Kontaktdaten, angeben, wodurch sich der Zeitaufwand für organisatorische Angelegenheiten verringert.
- Nach den Formalitäten kann sich ein Neuling mit den internen Richtlinien des Unternehmens vertraut machen. Nach diesen ersten Schritten kann der Mitarbeiter sein Feedback zum Onboarding-Verfahren abgeben.

- Nach Abschluss des Onboardings erhält der Mitarbeiter über SSO Zugang zu den internen Informationsressourcen des Unternehmens. Auf der Client-Seite wird der Zugriff durch Azure AD ermöglicht.
- Infopulse verknüpfte das Anpassungsmodul mit dem Helpdesk des Unternehmens, was die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für einen Neuankömmling beschleunigt. Ein solcher Ansatz reduziert die organisatorische Routine und den Papierkram, die in herkömmlichen Arbeitsumgebungen üblich sind, und ermöglicht es den Mitarbeitern, sofort mit ihren Aufgaben zu beginnen.

Als Ergebnis einer produktiven Zusammenarbeit von Infopulse, der Personalabteilung und dem PMO des Kunden wurden die zentralen Recruiting-Prozesse automatisiert und in einem einzigen Ökosystem zusammengeführt.

Darüber hinaus schlug Infopulse dem Kunden vor, eine neue Rolle eines SuccessFactors-Administrators einzurichten, um einen dedizierten internen Support zu gewährleisten. Schließlich erstellte unser Team

umfassende Benutzerhandbücher für Desktop- und Mobilsysteme (Android und iOS) mit schriftlichen Anleitungen und Videotutorials.

Mit Hilfe von Infopulse gelang dem Autohaus der konsequente Schritt hin zu einer vollwertigen End-to-End-Rekrutierungs- und Talentmanagementlösung.



## Über Infopulse

Infopulse, Teil des führenden nordischen, digitalen Dienstleistungs-Unternehmens Tietoenvry, ist ein internationaler Anbieter von Dienstleistungen in den Bereichen Software-F&E, Anwendungsmanagement, Cloud- und IT-Betrieb sowie Cybersicherheit für KMUs und Fortune 100 Unternehmen auf der ganzen Welt. Das in 1991 gegründete Unternehmen verfügt über ein Team von über 2,300 Fachleuten und ist weltweit in 7 Ländern - in Europa sowie in Nord-, Mittel- und Südamerika - vertreten.

Infopulse genießt das Vertrauen vieler etablierter Marken wie BICS, Bosch, British American Tobacco, Credit Agricole, Delta Wilmar, ING Bank, Microsoft, Norwegian Oil and Gas Association, OLX Group, OTP Bank, SAP, UkrSibbank BNP Paribas Group, Vodafone, Zeppelin Group und vieler anderer.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte [www.infopulse.com/de](http://www.infopulse.com/de)

## Kontaktieren sie uns

**DE** +49 (69) 505-060-4719

**UA** +38 (044) 585-25-00

**US** +1 (888) 339-75-56

**UK** +44 (8455) 280-080

**FR** +33 (172) 77-04-80

**PL** +48 (221) 032-442

**BG** +359 (876) 92-30-90

**BR** +55 (21) 99298-3389

 [info@infopulse.com](mailto:info@infopulse.com)

