# 9. Человеческие ресурсы

## 9.1 Управление персоналом

### 9.1.1 Управление одновременной занятостью

Concurrent employment management involves effective oversight and optimization of employment arrangements for individuals who hold multiple jobs and positions within the same organization. It also involves coordinating and balancing the responsibilities and workloads of employees with multiple roles, making sure their positions do not conflict or negatively impact their productivity or well-being.

#### 9.1.1.1 Управление совместительством (S/4 CLD Private)

Управлять одновременными заданиями для должностей по всей организации

Управление совместным трудоустройством предполагает эффективный надзор и оптимизацию механизмов трудоустройства для лиц, занимающих несколько должностей и должностей в одной и той же организации. Это также включает в себя координацию и балансировку обязанностей и рабочей нагрузки сотрудников, выполняющих несколько ролей, следя за тем, чтобы их должности не противоречили и не оказывали негативного влияния на их производительность или благополучие.

* Эффективно управляйте своей глобальной рабочей силой посредством совмещения работы.
* Убедитесь, что необходимая информация и данные доступны и точны для ваших сотрудников, работающих по совместительству.

#### 9.1.1.2 Управление совместительством (S/4)

Управлять одновременными заданиями для должностей по всей организации

Управление совместным трудоустройством предполагает эффективный надзор и оптимизацию механизмов трудоустройства для лиц, занимающих несколько должностей и должностей в одной и той же организации. Это также включает в себя координацию и балансировку обязанностей и рабочей нагрузки сотрудников, выполняющих несколько ролей, следя за тем, чтобы их должности не противоречили и не оказывали негативного влияния на их производительность или благополучие.

* Эффективно управляйте своей глобальной рабочей силой посредством совмещения работы.
* Убедитесь, что необходимая информация и данные доступны и точны для ваших сотрудников, работающих по совместительству.

#### 9.1.1.3 Управление параллельным трудоустройством (SuccessFactors)

Управлять одновременными заданиями для должностей по всей организации

Управление совместным трудоустройством предполагает эффективный надзор и оптимизацию механизмов трудоустройства для лиц, занимающих несколько должностей и должностей в одной и той же организации. Это также включает в себя координацию и балансировку обязанностей и рабочей нагрузки сотрудников, выполняющих несколько ролей, следя за тем, чтобы их должности не противоречили и не оказывали негативного влияния на их производительность или благополучие.

* Эффективно управляйте своей глобальной рабочей силой посредством совмещения работы.
* Убедитесь, что необходимая информация и данные доступны и точны для ваших сотрудников, работающих по совместительству.

### 9.1.2 Администрация сотрудников

Ability to record, maintain, and protect relevant and accurate employee data in order to deliver HR services and meet user needs.

#### 9.1.2.1 Администрирование сотрудников (ERP)

Управление согласованностью процессов администрирования HR и юридического соответствия

<br>Возможность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о сотрудниках для предоставления HR-услуг и удовлетворения потребностей пользователей.

* Настройте стандартную систему управления персоналом по всему миру с версиями для конкретных стран на единой глобальной платформе.
* Управляйте локализованными HR-процессами, сохраняя информацию о сотрудниках по дате и времени.
* Используйте HR-отчетность и аналитику для сбора информации о сотрудниках и принятия оптимальных решений.

#### 9.1.2.2 Администрирование сотрудников (S/4 CLD Private)

Управление согласованностью процессов администрирования HR и юридического соответствия

<br>Возможность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о сотрудниках для предоставления HR-услуг и удовлетворения потребностей пользователей.

* Настройте стандартную систему управления персоналом по всему миру с версиями для конкретных стран на единой глобальной платформе.
* Управляйте локализованными HR-процессами, сохраняя информацию о сотрудниках по дате и времени.
* Используйте HR-отчетность и аналитику для сбора информации о сотрудниках и принятия оптимальных решений.

#### 9.1.2.3 Администрирование сотрудников (объем комп. S/4)

Управление согласованностью процессов администрирования HR и юридического соответствия

<br>Возможность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о сотрудниках для предоставления HR-услуг и удовлетворения потребностей пользователей.

* Настройте стандартную систему управления персоналом по всему миру с версиями для конкретных стран на единой глобальной платформе.
* Управляйте локализованными HR-процессами, сохраняя информацию о сотрудниках по дате и времени.
* Используйте HR-отчетность и аналитику для сбора информации о сотрудниках и принятия оптимальных решений.

#### 9.1.2.4 Управление персоналом (S/4)

Управление согласованностью процессов администрирования HR и юридического соответствия

<br>Возможность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о сотрудниках для предоставления HR-услуг и удовлетворения потребностей пользователей.

* Настройте стандартную систему управления персоналом по всему миру с версиями для конкретных стран на единой глобальной платформе.
* Управляйте локализованными HR-процессами, сохраняя информацию о сотрудниках по дате и времени.
* Используйте HR-отчетность и аналитику для сбора информации о сотрудниках и принятия оптимальных решений.

#### 9.1.2.5 Администрирование сотрудников (SuccessFactors)

Привлекайте своих сотрудников и оптимизируйте HR-процессы по всему миру для повышения эффективности

<br>Возможность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о сотрудниках для предоставления HR-услуг и удовлетворения потребностей пользователей.

* Обращайтесь к своим людям и повышайте реальную ценность, предоставляя им информацию и услуги, необходимые для успеха.
* Привлеките все заинтересованные стороны к основным возможностям управления персоналом, которые обеспечивают ценность и интуитивно понятное использование.
* Руковывание встраиваемой локализацией и лучшей практикой для более чем 100 стран.
* Обеспечить видимость в вашей общей рабочей силе, оптимизировать HR -процессы и эффективно управлять исключениями.

### 9.1.3 Управление информацией о внешних работниках

Ability to record, maintain, and protect relevant and accurate data on an external worker’s specific assignments during their tenure at the company.

#### 9.1.3.1 Управление информацией внешнего работника (Add-On, ERP)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Используйте функциональные возможности работников и консолидированных работников в решениях SAP Fieldglass, чтобы просматривать полную историю внешних сотрудников по компонентам взаимодействия, поставщикам и ролям.
* Создайте уникальный идентификатор для человека, чтобы поделиться с нисходящими системами.
* Управляйте сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Управляйте рисками «не нанимать повторно» в рамках моделей взаимодействия.

#### 9.1.3.2 Управление информацией внешнего работника (Add-On, S/4)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Используйте функциональные возможности работников и консолидированных работников в решениях SAP Fieldglass, чтобы просматривать полную историю внешних сотрудников по компонентам взаимодействия, поставщикам и ролям.
* Создайте уникальный идентификатор для человека, чтобы поделиться с нисходящими системами.
* Управляйте сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Управляйте рисками «не нанимать повторно» в рамках моделей взаимодействия.

#### 9.1.3.3 Управление информацией о внешних работниках (надстройка Fieldglass, SuccessFactors)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Используйте функциональные возможности работников и консолидированных работников в решениях SAP Fieldglass, чтобы просматривать полную историю внешних сотрудников по компонентам взаимодействия, поставщикам и ролям.
* Создайте уникальный идентификатор для человека, чтобы поделиться с нисходящими системами.
* Управляйте сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Управляйте рисками «не нанимать повторно» в рамках моделей взаимодействия.

#### 9.1.3.4 Управление информацией внешнего работника (Add-On FieldGlass)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Используйте функциональные возможности работников и консолидированных работников в решениях SAP Fieldglass, чтобы просматривать полную историю внешних сотрудников по компонентам взаимодействия, поставщикам и ролям.
* Создайте уникальный идентификатор для человека, чтобы поделиться с нисходящими системами.
* Управляйте сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Управляйте рисками «не нанимать повторно» в рамках моделей взаимодействия.

#### 9.1.3.5 Управление информацией о внешних работниках (Fieldglass VMS)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Используйте функциональные возможности работников и консолидированных работников в решениях SAP Fieldglass, чтобы просматривать полную историю внешних сотрудников по компонентам взаимодействия, поставщикам и ролям.
* Создайте уникальный идентификатор для человека, чтобы поделиться с нисходящими системами.
* Управляйте сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Управляйте рисками «не нанимать повторно» в рамках моделей взаимодействия.

#### 9.1.3.6 Управление информацией внешнего работника (VMS FieldGlass, успехфактор)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Используйте функциональность работника и консолидированного работника в SAP Fieldglass Solutions, чтобы увидеть полную историю ваших внешних работников в компонентах, поставщиках и ролях.
* Создайте уникальный идентификатор для человека, чтобы поделиться с нисходящими системами. <br>
* Управляйте сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Управляйте рисками «не нанимать повторно» в рамках моделей взаимодействия.
* Воспользуйтесь интеграцией с решениями SAP SuccessFactors, чтобы использовать все возможности решения SAP SuccessFactors Employee Central для своих внешних сотрудников.

#### 9.1.3.7 Управление информацией о внешних работниках для управления назначениями (Fieldglass VMS)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Создайте уникальный идентификатор, позволяющий пользователю обмениваться данными с нижестоящими системами.
* Управлять сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Контролируйте риски «не нанимать повторно» во всех моделях взаимодействия.
* Используйте функциональность работника и мастер-работника, чтобы увидеть полную историю ваших внешних работников по компонентам, поставщикам или ролям.
* Используйте SAP FieldGlass Assignment Management Standone или с пользовательскими интеграциями.

#### 9.1.3.8 Управление информацией о внешнем работнике для управления назначением (Fieldglass VMS, ERP)

Повышение эффективности и соблюдения требований при выявлении внешних работников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Создайте уникальный идентификатор, позволяющий пользователям поделиться с нисходящими системами.
* Управлять сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Контролируйте риски «не нанимать повторно» во всех моделях взаимодействия.
* Используйте функциональность работника и мастер-работника, чтобы увидеть полную историю ваших внешних работников по компонентам, поставщикам или ролям.
* Интегрировать управление назначением SAP Fieldglass с SAP ERP. <br>

#### 9.1.3.9 Управление информацией о внешних работниках для управления назначениями (Fieldglass VMS, S/4)

Повысьте эффективность и соответствие требованиям при идентификации внешних сотрудников

Способность записывать, поддерживать и защищать актуальные и точные данные о конкретных заданиях внешнего работника во время его работы в компании.<br>

* Создайте уникальный идентификатор, позволяющий пользователю обмениваться данными с нижестоящими системами.
* Управлять сопоставлением профилей работников с существующими записями.
* Управляйте рисками, связанными с владением недвижимостью, и соблюдением политик.
* Принудительные перерывы между контрактами.
* Контролируйте риски «не нанимать повторно» во всех моделях взаимодействия.
* Используйте функциональность работника и мастер-работника, чтобы увидеть полную историю ваших внешних работников по компонентам, поставщикам или ролям.
* Интегрировать управление назначением SAP FieldGlass с локальными или облачными лицензионными параметрами SAP S/4HANA для новых (LEAN) или классических (управление управлением материалами-Управление услугами с дополнительными), предоставляя стандартизированный опыт работы источника на платежПолем

### 9.1.4 Глобальное управление назначениями

Ability to transfer employees or potential employees from one location to another in order to perform the required job responsibilities.

#### 9.1.4.1 Глобальное управление назначением (ERP)

Управление глобальными заданиями на должности в организации

<br> Способность передавать сотрудников или потенциальных сотрудников из одного места в другое, чтобы выполнить необходимые рабочие обязанности. <br> <br>

* Эффективно управлять своей глобальной рабочей силой.
* Убедитесь, что необходимая информация доступна и точная для глобальных заданий ваших сотрудников.
* Подготовьте и обновите налоговые расчеты, корректировки стоимости жизни и тому подобное.

#### 9.1.4.2 Глобальное управление назначением (S/4 CLD Private)

Управление глобальными заданиями на должности в организации

<br> Способность передавать сотрудников или потенциальных сотрудников из одного места в другое, чтобы выполнить необходимые рабочие обязанности. <br> <br>

* Эффективно управлять своей глобальной рабочей силой.
* Убедитесь, что необходимая информация доступна и точная для глобальных заданий ваших сотрудников.
* Подготовьте и обновите налоговые расчеты, корректировки стоимости жизни и тому подобное.

#### 9.1.4.3 Глобальное управление назначением (S/4 Comp. Область)

Управление глобальными заданиями на должности в организации

<br> Способность передавать сотрудников или потенциальных сотрудников из одного места в другое, чтобы выполнить необходимые рабочие обязанности. <br> <br>

* Эффективно управлять своей глобальной рабочей силой.
* Убедитесь, что необходимая информация доступна и точная для глобальных заданий ваших сотрудников.
* Подготовьте и обновите налоговые расчеты, корректировки стоимости жизни и тому подобное.

#### 9.1.4.4 Глобальное управление назначениями (S/4)

Управление глобальными заданиями на должности в организации

<br> Способность передавать сотрудников или потенциальных сотрудников из одного места в другое, чтобы выполнить необходимые рабочие обязанности. <br> <br>

* Эффективно управлять своей глобальной рабочей силой.
* Убедитесь, что необходимая информация доступна и точная для глобальных заданий ваших сотрудников.
* Подготовьте и обновите налоговые расчеты, корректировки стоимости жизни и тому подобное.

#### 9.1.4.5 Глобальное управление назначениями (успешнофактор)

Управление глобальными заданиями на должности в организации

<br> Способность передавать сотрудников или потенциальных сотрудников из одного места в другое, чтобы выполнить необходимые рабочие обязанности. <br> <br>

* Временно назначьте сотрудника на должность в другой стране.
* Эффективно отслеживайте и храните информацию о должностях сотрудников, выполняющих глобальные задания.

### 9.1.5 Управление оффбордингом

Ability to manage the separation process when a worker leaves a role or the company.

#### 9.1.5.1 Управление по борьбе с бордом (успехфактор)

Обеспечить постоянный и всеобъемлющий процесс совершения покупок для ухода сотрудников

<br> Способность управлять процессом разделения, когда работник оставляет роль или компанию. <br> <br> <br>

* Включите положительный опыт работы с потерьем для создания адвокатов компании и сотрудников Boomerang.
* Улучшение видимости и отслеживания необходимых задач по борту для ухода из сотрудников и других участников.
* Автоматизируйте уведомления и управление задачами для содействия полному и своевременному совершенному борту.
* Включить эффективную передачу знаний, чтобы минимизировать влияние на организацию.

#### 9.1.5.2 Управление по борьбе с бордом для внешней рабочей силы (Add-On FieldGlass)

Снизьте бизнес-риски и повысьте эффективность и точность за счет последовательного отключения, используя элементы деятельности в сети поставщиков.

<br> Способность управлять процессом разделения, когда работник оставляет роль или компанию. <br> <br> <br>

* Используйте элементы деятельности SAP Fieldglass, чтобы минимизировать риск, связанный с увольнением внешних сотрудников.
* Постоянно отключайте внешних сотрудников, используя автоматизированные списки задач в зависимости от роли, типа взаимодействия и местоположения.
* Осмотрите свои заинтересованные стороны, чтобы выявить качественные таланты.
* Отслеживайте возврат активов, таких как ноутбуки или мобильные телефоны.
* Убедитесь, что доступ к системам и зданиям отменен.
* Соберите подробности как из внутренних, так и от внешних заинтересованных сторон.
* Отслеживайте выполнение задач по отключению.

#### 9.1.5.3 Управление платой для внешней рабочей силы (Fieldellass VMS)

Снизьте бизнес-риски и повысьте эффективность и точность за счет последовательного отключения, используя элементы деятельности в сети поставщиков.

<br> Способность управлять процессом разделения, когда работник оставляет роль или компанию. <br> <br> <br>

* Используйте элементы деятельности SAP Fieldglass, чтобы минимизировать риск, связанный с увольнением внешних сотрудников.
* Постоянно отключайте внешних сотрудников, используя автоматизированные списки задач в зависимости от роли, типа взаимодействия и местоположения.
* Осмотрите свои заинтересованные стороны, чтобы выявить качественные таланты.
* Отслеживайте возврат активов, таких как ноутбуки или мобильные телефоны.
* Убедитесь, что доступ к системам и зданиям отменен.
* Соберите подробности как из внутренних, так и от внешних заинтересованных сторон.
* Отслеживайте выполнение задач по отключению.

## 9.2 HR-стратегия и планирование

### 9.2.1 Управление культурой и изменениями

Ability to actively shape beliefs, assumptions, values, and patterns of behavior to create the desired new culture and behavior.​

#### 9.2.1.1 Управление культурой и изменениями (ZopportFactors Work Zone)

Доступ к соответствующим бизнес -приложениям и процессам, информации и связи из одной точки входа

<br>Способность активно формировать убеждения, предположения, ценности и модели поведения для создания желаемой новой культуры и поведения.​

* Обеспечивает интуитивно понятный интерфейс для сотрудников и понимание того, что вашим сотрудникам необходимо выполнять свою работу лучше и эффективнее из единого центра цифрового рабочего места.
* Упрощает сотрудников индивидуальным и управляемым опытом, разумно всплыв соответствующие рекомендации, понимание и действия.
* Позволяет постоянному общению, обмену знаниями и обратной связи для повышения прозрачности и понимания в централизованном месте.

### 9.2.2 Управление работниками и трудовыми отношениями

Ability to create, maintain, and adapt the contractual, emotional, physical, and practical relationship between employer and employee.

### 9.2.3 HR -аналитика

Ability to use quantitative and qualitative data to measure and improve workforce-related outcomes and continuously provide informed reporting in order to help enable workforce decisions.

#### 9.2.3.1 HR-аналитика (ERP)

Использовать точные данные HR для оптимизации поддержки принятия решений

<br>Возможность использовать количественные и качественные данные для измерения и улучшения результатов, связанных с трудовыми ресурсами, а также постоянно предоставлять обоснованную отчетность, помогающую принимать кадровые решения.<br>

* Доступ к предопределенным стандартным бизнес -отчетам и ключевым показателям.
* Создайте отдельные отчеты, раскрывающие различные представления о одних и тех же данных HR и Head-Sount.
* Адаптируйте оценки, чтобы они соответствовали конкретным требованиям вашего предприятия.

#### 9.2.3.2 HR-аналитика (S/4)

Использовать точные данные HR для оптимизации поддержки принятия решений

<br>Возможность использовать количественные и качественные данные для измерения и улучшения результатов, связанных с трудовыми ресурсами, а также постоянно предоставлять обоснованную отчетность, помогающую принимать кадровые решения.<br>

* Доступ к предопределенным стандартным бизнес-отчетам и показателям.
* Создайте отдельные отчеты, раскрывающие различные представления о одних и тех же данных HR и Head-Sount.
* Адаптируйте оценки, чтобы они соответствовали конкретным требованиям вашего предприятия.

#### 9.2.3.3 HR -аналитика (успехфактор)

Повышайте производительность и результаты с помощью анализа данных во всех ваших HR-процессах.

<br>Возможность использовать количественные и качественные данные для измерения и улучшения результатов, связанных с трудовыми ресурсами, а также постоянно предоставлять обоснованную отчетность, помогающую принимать кадровые решения.<br>

* Используйте интегрированные данные из нескольких бизнес -систем для изучения тенденций в найме, разнообразии, обороте и производительности.
* Посмотрите, как инвестиции в людей влияют на результаты вашего бизнеса.
* Поделитесь тенденциями и пониманием с убедительными визуализациями.

#### 9.2.3.4 Аналитика HR для внешней рабочей силы (Add-On FieldGlass)

Улучшите свою кадровую стратегию, используя информационные панели отчетов и визуализаторов с метриками для внешних сотрудников.

<br>Возможность использовать количественные и качественные данные для измерения и улучшения результатов, связанных с трудовыми ресурсами, а также постоянно предоставлять обоснованную отчетность, помогающую принимать кадровые решения.<br>

* Обнаружение появляющихся тенденций с использованием стандартных панелей и графиков.
* Получите видимость во внешней рабочей силе, ее категории, распространении ставок и типах взаимодействия.
* Определите максимальные поставщики и области для повышения эффективности.
* Детализируйте базовые записи и действуйте с помощью панелей мониторинга отчетов и визуализаторов.
* Используйте параметры лицензирования SAP Fieldglass для отслеживания профиля работников, контингента рабочей силы или услуг, интегрированных с SAP SuccessFactors Solutions.

#### 9.2.3.5 HR -аналитика для внешней рабочей силы (VMS Fieldglass)

Улучшение стратегии рабочей силы с использованием панелей «отчетности» и «визуализатора» с метриками для внешней рабочей силы

<br>Возможность использовать количественные и качественные данные для измерения и улучшения результатов, связанных с трудовыми ресурсами, а также постоянно предоставлять обоснованную отчетность, помогающую принимать кадровые решения.<br>

* Обнаружение появляющихся тенденций с использованием приборной панели и графиков «визуализатор».
* Получите видимость вашей внешней рабочей силы, включая категории, спреды и типы взаимодействия.
* Определите наиболее эффективных поставщиков и определите области для повышения эффективности.
* Сверлить в основные записи и принять меры.

#### 9.2.3.6 HR -аналитика для внешней рабочей силы (Fieldglass VMS, SuccessFactors)

Улучшите свою кадровую стратегию, используя информационные панели отчетов и визуализаторов с метриками для внешних сотрудников.

<br>Возможность использовать количественные и качественные данные для измерения и улучшения результатов, связанных с трудовыми ресурсами, а также постоянно предоставлять обоснованную отчетность, помогающую принимать кадровые решения.<br>

* Обнаружение появляющихся тенденций с использованием стандартных панелей и графиков.
* Получите видимость во внешней рабочей силе, ее категории, распространении ставок и типах взаимодействия.
* Определите максимальные поставщики и области для повышения эффективности.
* Детализируйте базовые записи и действуйте с помощью панелей мониторинга отчетов и визуализаторов.
* Используйте параметры лицензирования SAP Fieldglass для отслеживания профиля работников, контингента рабочей силы или услуг, интегрированных с SAP SuccessFactors Solutions.

### 9.2.4 Управление кадровым соответствием

Ability to systematically apply, audit, and enforce compliance in all HR processes.

### 9.2.5 Планирование стратегии HR

Ability to develop the prioritization and planning of key HR activities in order to support the overall direction of the business.

### 9.2.6 Стратегическое планирование рабочей силы

Ability to assess the roles, responsibilities, and capabilities needed by the business' future workforce in order to minimize potential gaps in talent readiness and to prioritize future talent investments.

#### 9.2.6.1 Стратегическое планирование рабочей силы (ERP)

Оптимизировать и согласовать корпоративное и кадровую планирование

<br> Способность оценивать роли, обязанности и возможности, необходимые для будущей рабочей силы бизнеса, чтобы минимизировать потенциальные пробелы в готовности талантов и расставить приоритеты в будущих инвестициях в таланты. <br>

* Используйте инструмент предприятия для бизнес -планирования для HR -процессов.
* Выровнять и стандартизировать численность персонала и планирование затрат на персонал с процессами планирования бюджета.
* Полностью управлять комплексным процессом планирования.

#### 9.2.6.2 Стратегическое планирование рабочей силы (S/4)

Оптимизировать и согласовать корпоративное и кадровую планирование

<br> Способность оценивать роли, обязанности и возможности, необходимые для будущей рабочей силы бизнеса, чтобы минимизировать потенциальные пробелы в готовности талантов и расставить приоритеты в будущих инвестициях в таланты. <br>

* Используйте инструмент предприятия для бизнес -планирования для HR -процессов.
* Выровнять и стандартизировать численность персонала и планирование затрат на персонал с процессами планирования бюджета.
* Полностью управлять комплексным процессом планирования.

#### 9.2.6.3 Стратегическое планирование рабочей силы (SuccessFactors, Analytics CLD)

Создать правильную рабочую силу, чтобы оставаться конкурентоспособной и успешной & nbsp;

<br> Способность оценивать роли, обязанности и возможности, необходимые для будущей рабочей силы бизнеса, чтобы минимизировать потенциальные пробелы в готовности талантов и расставить приоритеты в будущих инвестициях в таланты. <br>

* Просмотреть, оценить и планировать критическую роль в вашей рабочей силе для поддержки организационной стратегии и целей.
* Ответьте на изменяющиеся условия бизнеса и сделайте непрерывный процесс планирования численности персонала.
* Проанализируйте затраты на численность персонала при планировании рабочей силы для повышения точности прогнозов численности персонала и улучшения контроля затрат.

## 9.3 Управление обучением

### 9.3.1 Управление обучением соответствия

Ability to structure, communicate, and maintain a training program that is aligned with the latest regulatory guidelines.

#### 9.3.1.1 Управление обучением по соблюдению (SuccessFactors)

Улучшить нормативно -правовое соответствие и снизить юридический риск

<br> Способность структурировать, общаться и поддерживать программу обучения, которая соответствует последним нормативным руководствам.

* Создайте автоматические задания обучения на основе практически на любых критериях и дате вступления в силу.
* Предлагайте сертификацию и возможности управления документами.
* Контролируйте настройку своей электронной подписи и политики рабочего процесса.
* Получите представление о статусе и мероприятиях по обучению соблюдению требований.

#### 9.3.1.2 Управление обучением соответствия для внешней рабочей силы (Add-On FieldGlass)

Снижение рисков за счет стандартизированного обучения по соблюдению требований для вашей внешней рабочей силы, в соответствии с роли и местоположением работника

<br> Способность структурировать, общаться и поддерживать программу обучения, которая соответствует последним нормативным руководствам.

* Используйте элементы активности SAP FieldGlass, чтобы минимизировать риск с помощью внешней подготовки по соблюдению рабочей силы.
* Создайте автоматические учебные задания.
* Получите представление о статусе и мероприятиях по обучению соблюдению требований.
* Воспользуйтесь преимуществами сертификации и управления документами.

#### 9.3.1.3 Управление обучением соответствия для внешней рабочей силы (Fieldglass Add-On, SuccessFactors)

Снижение рисков посредством стандартизированного обучения по соблюдению требования для внешней рабочей силы, в соответствии с роли и местоположением работника

<br> Способность структурировать, общаться и поддерживать программу обучения, которая соответствует последним нормативным руководствам.

* Используйте элементы деятельности для SAP FieldGlass Solutions, чтобы минимизировать риск с помощью внешней подготовки по соблюдению требований рабочей силы.
* Создайте автоматические учебные задания.
* Получите представление о статусе и мероприятиях по обучению соблюдению требований.
* Воспользуйтесь преимуществами сертификации и управления документами.
* Используйте полные возможности решения для обучения для ваших внешних работников через возможности интеграции SAP SuccessFactors.

#### 9.3.1.4 Управление обучением соответствия для внешней рабочей силы (VMS Fieldglass)

Снижение рисков за счет стандартизированного обучения по соблюдению требований для вашей внешней рабочей силы, в соответствии с роли и местоположением работника

<br> Способность структурировать, общаться и поддерживать программу обучения, которая соответствует последним нормативным руководствам.

* Используйте элементы активности SAP FieldGlass, чтобы минимизировать риск с помощью внешней подготовки по соблюдению рабочей силы.
* Создайте автоматические учебные задания.
* Получите представление о статусе и мероприятиях по обучению соблюдению требований.
* Воспользуйтесь преимуществами сертификации и управления документами.

#### 9.3.1.5 Управление обучением соответствия для внешней рабочей силы (Fieldglass VMS, SuccessFactors)

Снижение рисков посредством стандартизированного обучения по соблюдению требования для внешней рабочей силы, в соответствии с роли и местоположением работника

<br> Способность структурировать, общаться и поддерживать программу обучения, которая соответствует последним нормативным руководствам.

* Используйте элементы деятельности для SAP FieldGlass Solutions, чтобы минимизировать риск с помощью внешней подготовки по соблюдению требований рабочей силы.
* Создайте автоматические учебные задания.
* Получите представление о статусе и мероприятиях по обучению соблюдению требований.
* Воспользуйтесь преимуществами сертификации и управления документами.
* Используйте полные возможности решения для обучения для ваших внешних работников через возможности интеграции SAP SuccessFactors.

### 9.3.2 Социальное и совместное управление обучением

Ability to foster a continuous learning environment across the organization.

#### 9.3.2.1 Социальное и совместное управление обучением (включить сейчас)

Повышение производительности и принятия пользователей с помощью расширенной помощи в области применения и обучения SAP включить сейчас & nbsp; & nbsp;

<br> Способность способствовать непрерывной учебной среде в организации. <br>

* Создавать, поддерживать и предоставлять помощь в применении, учебные материалы и контент документации интуитивно и изначально.
* Привлечь пользователя и нацеливаться на соответствующую аудиторию персонализированным индивидуальным контентом.

#### 9.3.2.2 Социальное и совместное управление обучением (учебный центр)

Максимизируйте внедрение программного обеспечения и стимулируйте успех бизнеса с непрерывными возможностями обучения от SAP Learning Hub

<br> Способность способствовать непрерывной учебной среде в организации. <br>

* Учитесь быстрее с управляемыми учебными ресурсами, такими как живые сессии, возглавляемые экспертами, и доступ к практическим системам практики, к Upskill по всему портфелю SAP. <br>
* Получите получение четырех попыток экзамена по сертификации SAP в год, и получить доступ к специальному обучению и оценкам, чтобы оставаться сертифицированными. <br>
* Управление статусом обучения и сертификатами для вашего таланта с доступом к возможностям обучения. <br> <br>

### 9.3.3 Управление обучением

Ability to define, create, and convey structured information and knowledge associated with a curriculum and relevant delivery channels.

#### 9.3.3.1 Управление обучением (ERP)

Охватите традиционное и смешанное обучение через локальное развертывание решения SAP Learning Solution

<br> Способность определять, создавать и передавать структурированную информацию и знания, связанные с учебной программой и соответствующими каналами доставки.

* Предложите масштабируемое, безопасное и адаптируемое корпоративное обучение различными способами с помощью локального обучения.
* Структура, проведение и отслеживание обучения, поддерживая веб-портал обучения, систему управления обучением, авторизацию и систему управления контентом.
* Сделайте по требованию и обучению, связанным с работой, доступным для сотрудников.

#### 9.3.3.2 Управление обучением (S/4 Comp.

Охватите традиционное и смешанное обучение через локальное развертывание решения SAP Learning Solution

<br> Способность определять, создавать и передавать структурированную информацию и знания, связанные с учебной программой и соответствующими каналами доставки.

* Предложите масштабируемое, безопасное и адаптируемое корпоративное обучение различными способами с помощью локального обучения.
* Структура, проведение и отслеживание обучения, поддерживая веб-портал обучения, систему управления обучением, авторизацию и систему управления контентом.
* Сделайте по требованию и обучению, связанным с работой, доступным для сотрудников.

#### 9.3.3.3 Управление обучением (S/4)

Охватите традиционное и смешанное обучение через локальное развертывание решения SAP Learning Solution

<br> Способность определять, создавать и передавать структурированную информацию и знания, связанные с учебной программой и соответствующими каналами доставки.

* Предложите масштабируемое, безопасное и адаптируемое корпоративное обучение различными способами с помощью локального обучения.
* Структура, проведение и отслеживание обучения, поддерживая веб-портал обучения, систему управления обучением, авторизацию и систему управления контентом.
* Сделайте по требованию и обучению, связанным с работой, доступным для сотрудников.

#### 9.3.3.4 Управление обучением (успехфактор)

Создайте культуру непрерывного обучения с инновационной системой управления корпоративным обучением

<br> Способность определять, создавать и передавать структурированную информацию и знания, связанные с учебной программой и соответствующими каналами доставки.

* Используйте обучение как неотъемлемая часть путешествия сотрудника, чтобы все могли расти.
* Увеличьте участие учащихся с опытом обучения, который является персонализированным, актуальным и взаимодействием с четким акцентом на развитие и производительность.
* Upskill вашей рабочей силы новыми, умными способами с социальными, цифровыми и совместными возможностями обучения.
* Управляйте всеми аспектами обучения и используйте надежную экосистему.
* Улучшить соблюдение нормативных требований и снизить юридический риск, автоматизируя обучение по соблюдению.
* Навыки навыки с помощью персонализированных рекомендаций по обучению ИИ. <br>

## 9.4 Организационное управление

### 9.4.1 Оперативное планирование численности персонала

Ability to plan and forecast the required workforce to help ensure competitive growth and operations.

#### 9.4.1.1 Оперативное планирование численности персонала (SuccessFactors, Analytics CLD)

Просмотреть, оценивать и планировать критическую роль в вашей рабочей силе для поддержки организационной стратегии и целей

<br> Способность планировать и прогнозировать необходимую рабочую силу, чтобы обеспечить конкурентный рост и операции. <br>

* Ответьте на изменяющиеся условия бизнеса и сделайте планирование численности численности непрерывного процесса.
* Проанализируйте затраты на численность персонала при планировании рабочей силы для повышения точности прогнозов численности персонала и улучшения контроля затрат.

### 9.4.2 Управление организационной структурой

Ability to build and maintain an organizational structure that meets the business needs.

#### 9.4.2.1 Управление организационной структурой (ERP)

Проектировать и управлять организационными структурами и политиками как строительные блоки для HR & NBSP;

<br> Способность создавать и поддерживать организационную структуру, которая отвечает потребностям бизнеса.

* Создавать, поддерживать и корректировать организационные структуры, требования и квалификацию рабочей силы.
* Предоставить специалистам и менеджерам HR полное представление о их организационных структурах.
* Используйте организационные структуры для локализованных корпоративных процессов и рабочих процессов.

#### 9.4.2.2 Управление организационной структурой (S/4 CLD Private)

Проектировать и управлять организационными структурами и политиками как строительные блоки для HR & NBSP;

<br> Способность создавать и поддерживать организационную структуру, которая отвечает потребностям бизнеса.

* Создавать, поддерживать и корректировать организационные структуры, требования и квалификацию рабочей силы.
* Предоставить специалистам и менеджерам HR полное представление о их организационных структурах.
* Используйте организационные структуры для локализованных корпоративных процессов и рабочих процессов.

#### 9.4.2.3 Управление организационной структурой (S/4 Comp. Scope)

Проектировать и управлять организационными структурами и политиками как строительные блоки для HR & NBSP;

<br> Способность создавать и поддерживать организационную структуру, которая отвечает потребностям бизнеса.

* Создавать, поддерживать и корректировать организационные структуры, требования и квалификацию рабочей силы.
* Предоставить специалистам и менеджерам HR полное представление о их организационных структурах.
* Используйте организационные структуры для локализованных корпоративных процессов и рабочих процессов.

#### 9.4.2.4 Управление организационной структурой (S/4)

Проектировать и управлять организационными структурами и политиками как строительные блоки для HR & NBSP;

<br> Способность создавать и поддерживать организационную структуру, которая отвечает потребностям бизнеса.

* Создавать, поддерживать и корректировать организационные структуры, требования и квалификацию рабочей силы.
* Предоставить специалистам и менеджерам HR полное представление о их организационных структурах.
* Используйте организационные структуры для локализованных корпоративных процессов и рабочих процессов.

#### 9.4.2.5 Управление организационной структурой (успешнофактор)

Разработка и управление гибкой организационной структурой для успешного исполнения бизнеса

<br> Способность создавать и поддерживать организационную структуру, которая отвечает потребностям бизнеса.

* Создайте организационную структуру управления, которая является прозрачной, гибкой и адаптируемой.
* Используйте профили позиций последовательно во всех HR -процессах.
* Определить и удовлетворить потребности бизнеса быстро, четко определяя и визуализируя организационные элементы и отношения.

### 9.4.3 Управление позициями

Ability to define and use position profiles consistently across all HR processes in order to improve recruiting, succession, and workforce planning processes.

#### 9.4.3.1 Управление позициями (ERP)

Эффективно выделять ресурсы, поддерживая целевую организационную структуру

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Создайте и поддерживайте информацию о положении, которая запускает HR процессы, когда требуется действие.
* Назначьте сотрудников для разработки и обновления рабочих мест.
* Используйте позиции для представления отдельных сообщений в вашей организации и сопоставить эти посты в организационные единицы.
* Свяжите человека с несколькими позициями, чтобы представлять матричные структуры.

#### 9.4.3.2 Управление позициями (S/4 CLD Private)

Эффективно выделять ресурсы, поддерживая целевую организационную структуру

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Создайте и поддерживайте информацию о положении, которая запускает HR процессы, когда требуется действие.
* Назначьте сотрудников для разработки и обновления рабочих мест.
* Используйте позиции для представления отдельных сообщений в вашей организации и сопоставить эти посты в организационные единицы.
* Свяжите человека с несколькими позициями, чтобы представлять матричные структуры.

#### 9.4.3.3 Управление позициями (S/4 Comp. Scope)

Эффективно выделять ресурсы, поддерживая целевую организационную структуру

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Создайте и поддерживайте информацию о положении, которая запускает HR процессы, когда требуется действие.
* Назначьте сотрудников для разработки и обновления рабочих мест.
* Используйте позиции для представления отдельных сообщений в вашей организации и сопоставить эти посты в организационные единицы.
* Свяжите человека с несколькими позициями, чтобы представлять матричные структуры.

#### 9.4.3.4 Управление позициями (S/4)

Эффективно выделять ресурсы, поддерживая целевую организационную структуру

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Создайте и поддерживайте информацию о положении, которая запускает HR процессы, когда требуется действие.
* Назначьте сотрудников для разработки и обновления рабочих мест.
* Используйте позиции для представления отдельных сообщений в вашей организации и сопоставить эти посты в организационные единицы.
* Свяжите человека с несколькими позициями, чтобы представлять матричные структуры.

#### 9.4.3.5 Управление позициями (успехфактор)

Эффективно выделять ресурсы, поддерживая целевую организационную структуру

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Используйте управление позициями для улучшения процессов рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы.
* Эффективно назначить ресурсы с центральным хранилищем уполномоченных должностей.
* Поддерживать постоянное качество данных по позиции во всей организации.

#### 9.4.3.6 Управление позициями для контингента (Add-On)

Повышение эффективности и соблюдения и повысить качество таланта, предоставляемого поставщиками, посредством структурированных, повторно используемых шаблонов работы с работой

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Захватите все соответствующие данные о позиции для вашего условного проката.
* Рассчитайте общую стоимость участия, включая пособия и дополнительные затраты.
* Обеспечивает соблюдение политики владения и одобрения.
* Создайте шаблоны для улучшения пользовательского опыта.

#### 9.4.3.7 Управление позициями для контингента (FieldGlass Add-On, SuccessFactors)

Повышение эффективности и соблюдения и повысить качество таланта, предоставляемого поставщиками, посредством структурированных, повторно используемых шаблонов работы с работой

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Захватите все соответствующие данные о позиции для вашего условного проката.
* Рассчитайте общую стоимость участия, включая пособия и дополнительные затраты.
* Обеспечивает соблюдение политики владения и одобрения.
* Создайте шаблоны, чтобы улучшить пользовательский опыт.
* Используйте функциональность интеграции SAP SuccessFactors, чтобы инициировать заявку на работу от SAP SuccessFactors Employee Central.

#### 9.4.3.8 Управление положениями для контингента (VMS Fieldellass)

Повышение эффективности и соблюдения и повысить качество таланта, предоставляемого поставщиками, посредством структурированных, повторно используемых шаблонов работы с работой

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Захватите все соответствующие данные о позиции для вашего условного проката.
* Рассчитайте общую стоимость участия, включая пособия и дополнительные затраты.
* Обеспечивает соблюдение политики владения и одобрения.
* Создайте шаблоны для улучшения пользовательского опыта.

#### 9.4.3.9 Управление позициями для контингента (Fieldglass VMS, SuccessFactors)

Повышение эффективности и соблюдения и повысить качество таланта, предоставляемого поставщиками, посредством структурированных, повторно используемых шаблонов работы с работой

Способность последовательно определять и использовать профили позиций во всех процессах HR, чтобы улучшить процессы рекрутинга, преемственности и планирования рабочей силы. <br>.

* Захватите все соответствующие данные о позиции для вашего условного проката.
* Рассчитайте общую стоимость участия, включая пособия и дополнительные затраты.
* Обеспечивает соблюдение политики владения и одобрения.
* Создайте шаблоны, чтобы улучшить пользовательский опыт.
* Используйте функциональность интеграции SAP SuccessFactors, чтобы инициировать заявку на работу от SAP SuccessFactors Employee Central.

## 9.5 Заработная плата и возмещение

### 9.5.1 Управление заработной платой

Ability to collect and prepare the necessary information to pay employees accurately and on time and to comply with all payroll regulations and statutory reporting requirements for employees.

#### 9.5.1.1 Управление заработной платой (ERP)

Помогите обеспечить глобальные процессы заработной платы в соответствии с требованиями национального, регионального и языка

Способность собирать и подготовить необходимую информацию для точного и времени оплаты сотрудников, а также соблюдать все правила заработной платы и требования к законодательной отчетности для сотрудников.

* Выполнить расчеты заработной платы в области заработной платы, основанные на правилах компании или профсоюза и требованиях к юридическим требованиям.
* Определите грубое вознаграждение и рассчитайте специфичные для компании, специфичные для сотрудников и юридические вычеты.
* Используйте мощность программного обеспечения, предназначенное для глобальных процессов заработной платы, а также локализованные процессы для более чем 50 стран на одной платформе.
* Нажмите на следующие возможности ключа: базовый расчет оплаты и заработной платы;Обработка валовой платы за заработную плату;обработка банковских переводов;публикация в Главную книгу;юридические вычеты, налоги и обработка денежных переводов;обработка ретроактивного и обработки на конец года;глобализация;отчетность, соблюдение и аудит;и интеграция и расширяемость.

#### 9.5.1.2 Управление заработной платой (S/4 CLD Private)

Помогите обеспечить глобальные процессы заработной платы в соответствии с требованиями национального, регионального и языка

Способность собирать и подготовить необходимую информацию для точного и времени оплаты сотрудников, а также соблюдать все правила заработной платы и требования к законодательной отчетности для сотрудников.

* Процесс заработной платы, третьих лиц, налоговая отчетность и учетные данные точно по стране, региону и языку. & NBSP;
* Поддержка расчетов налогов и юридическая отчетность с интегрированными возможностями.
* Быстро отреагируйте на уникальные потребности заработной платы или сотрудников.
* Сделайте обновленную информацию о HR, немедленно доступной для программ заработной платы для расчетов валовой до сети.

#### 9.5.1.3 Управление заработной платой (S/4 Comp.

Помогите обеспечить глобальные процессы заработной платы в соответствии с требованиями национального, регионального и языка

Способность собирать и подготовить необходимую информацию для точного и времени оплаты сотрудников, а также соблюдать все правила заработной платы и требования к законодательной отчетности для сотрудников.

* Процесс заработной платы, сторонний платеж, налоговая отчетность и учетные данные точно по стране, региону и языку.
* Поддержка расчетов налогов и юридическая отчетность с интегрированными возможностями.
* Быстро отреагируйте на уникальные потребности заработной платы или сотрудников.
* Сделайте обновленную информацию о HR, немедленно доступной для программ заработной платы для расчетов валовой до сети.

#### 9.5.1.4 Управление заработной платой (S/4)

Помогите обеспечить глобальные процессы заработной платы в соответствии с требованиями национального, регионального и языка

Способность собирать и подготовить необходимую информацию для точного и времени оплаты сотрудников, а также соблюдать все правила заработной платы и требования к законодательной отчетности для сотрудников.

* Процесс заработной платы, третьих лиц, налоговая отчетность и учетные данные точно по стране, региону и языку. & NBSP;
* Поддержка расчетов налогов и юридическая отчетность с интегрированными возможностями.
* Быстро отреагируйте на уникальные потребности заработной платы или сотрудников.
* Сделайте обновленную информацию о HR, немедленно доступной для программ заработной платы для расчетов валовой до сети.

#### 9.5.1.5 Управление заработной платой (успехфактор)

Упростить глобальную обработку заработной платы на одной платформе в облаке

Способность собирать и подготовить необходимую информацию для точного и времени оплаты сотрудников, а также соблюдать все правила заработной платы и требования к законодательной отчетности для сотрудников.

* Предоставьте первоклассное опыт сотрудников и уменьшить ручную административную работу, используя встроенные мобильные и функциональность самообслуживания.
* Повышение качества, сокращение времени обработки, снижение стресса в день выплаты зарплаты и освободите команду заработной платы, чтобы сосредоточиться на стратегической работе, используя инновационные непрерывные функции заработной платы.
* Совместить с требованиями клиентов с гибкими моделями развертывания - будь то в доме, аутсорсинге или между ними (гибрид).
* Нажмите на локализацию для заработной платы в более чем 48 странах (с дополнительными странами -партнерами).

### 9.5.2 Управление возмещением

Reimbursement management involves systematic and efficient handling of reimbursable expenses incurred by employees. It includes the comprehensive process of submitting, reviewing, approving, and processing reimbursement requests in accordance with an organization’s policies, regulations, and guidelines.

#### 9.5.2.1 Управление возмещением (concur)

Снизить риск, повысить удовлетворенность сотрудников и автоматизировать доставку платежей с помощью безопасного банковского обслуживания сотрудников и номеров карт и NBSP;

Управление возмещением включает в себя систематическую и эффективную обработку возмещаемых расходов, понесенных сотрудниками.Он включает в себя комплексный процесс отправки, рассмотрения, одобрения и обработки запросов возмещения в соответствии с политикой, правилами и руководящими принципами организации.

* Возместите пользователей и корпоративные кредитные карты с определенной клиентской частотой.
* Доставить платежи ACH для карт и сотрудников в 26 странах.
* Сделайте корпоративные платежи карты более чем 100 банкам, не требуя поддержки клиента или AP.
* Возможности левереджа для простого администрирования, быстрого настройки, интуитивного обслуживания и примирения.
* Минимизировать экспозицию с безопасным банковским операционным делом и номерами карт через SAP Concur Solutions.

#### 9.5.2.2 Управление возмещением (ERP)

Безопасное расчетное урегулирование результатов управления поездками в финансовый учет

Управление возмещением включает в себя систематическую и эффективную обработку возмещаемых расходов, понесенных сотрудниками.Он включает в себя комплексный процесс отправки, рассмотрения, одобрения и обработки запросов возмещения в соответствии с политикой, правилами и руководящими принципами организации.

* Регулируйте детали расходов на поездки в соответствии с выбранным и предоставленным методом оплаты и предоставлены соответствующим компонентам (финансовый учет, учета заработной платы и управление управлением фондами).
* Утвердить расходы на поездки с помощью чека, учета заработной платы или финансового учета.
* Утвердить расходы на поездки по банковскому переводу на банковский счет сотрудника (посредством обмена средами данных).

#### 9.5.2.3 Управление возмещением (S/4 CLD Private)

Безопасное расчетное урегулирование результатов управления поездками в финансовый учет

Управление возмещением включает в себя систематическую и эффективную обработку возмещаемых расходов, понесенных сотрудниками.Он включает в себя комплексный процесс отправки, рассмотрения, одобрения и обработки запросов возмещения в соответствии с политикой, правилами и руководящими принципами организации.

* Регулируйте детали расходов на поездки в соответствии с выбранным и предоставленным методом оплаты и предоставлены соответствующим компонентам (финансовый учет, учета заработной платы и управление управлением фондами).
* Утвердить расходы на поездки с помощью чека, учета заработной платы или финансового учета.
* Утвердить расходы на поездки по банковскому переводу на банковский счет сотрудника (посредством обмена средами данных).

#### 9.5.2.4 Управление возмещением (S/4 Comp. Scope)

Безопасное расчетное урегулирование результатов управления поездками в финансовый учет

Управление возмещением включает в себя систематическую и эффективную обработку возмещаемых расходов, понесенных сотрудниками.Он включает в себя комплексный процесс отправки, рассмотрения, одобрения и обработки запросов возмещения в соответствии с политикой, правилами и руководящими принципами организации.

* Регулируйте детали расходов на поездки в соответствии с выбранным и предоставленным методом оплаты и предоставлены соответствующим компонентам (финансовый учет, учета заработной платы и управление управлением фондами).
* Утвердить расходы на поездки с помощью чека, учета заработной платы или финансового учета.
* Утвердить расходы на поездки по банковскому переводу на банковский счет сотрудника (посредством обмена средами данных).

#### 9.5.2.5 Управление возмещением (S/4)

Безопасное расчетное урегулирование результатов управления поездками в финансовый учет

Управление возмещением включает в себя систематическую и эффективную обработку возмещаемых расходов, понесенных сотрудниками.Он включает в себя комплексный процесс отправки, рассмотрения, одобрения и обработки запросов возмещения в соответствии с политикой, правилами и руководящими принципами организации.

* Регулируйте детали расходов на поездки в соответствии с выбранным и предоставленным методом оплаты и предоставлены соответствующим компонентам (финансовый учет, учета заработной платы и управление управлением фондами).
* Утвердить расходы на поездки с помощью чека, учета заработной платы или финансового учета.
* Утвердить расходы на поездки по банковскому переводу на банковский счет сотрудника (посредством обмена средами данных).

#### 9.5.2.6 Управление возмещением (SuccessFactors)

Интуитивно возмещать расходы работников в рамках заработной платы

Управление возмещением включает в себя систематическую и эффективную обработку возмещаемых расходов, понесенных сотрудниками.Он включает в себя комплексный процесс отправки, рассмотрения, одобрения и обработки запросов возмещения в соответствии с политикой, правилами и руководящими принципами организации.

* Позвольте организациям совершать платежи и вычеты от сотрудников за возмещение расходов в рамках обработки заработной платы.
* Упростите процесс возмещения и избегайте отдельных платежей, включив его в обработку заработной платы.

## 9.6 Вознаграждение

### 9.6.1 Управление льготами

Ability to develop, deliver, and communicate benefits packages and programs to meet employees' health, retirement, and work-life balance needs.

#### 9.6.1.1 Управление льготами (ERP)

Снижение затрат и улучшение соблюдения интегрированных процессов самообслуживания для пособий и заработной платы

Способность развивать, доставлять и передавать льготы и программы для удовлетворения потребностей сотрудников, выхода на пенсию и баланса между работой и личной жизнью. <br>

* Управлять льготами сотрудников во всем мире, поддержать соответствие и минимизировать риски.
* Мониторинг регистрации на основе информации о приемлемости, полученной из данных сотрудника.
* Позвольте HR-администраторам и сотрудникам эффективно взаимодействовать с доступом к самообслуживанию к выбору льгот и комплексными административными взглядами.

#### 9.6.1.2 Управление льготами (S/4 CLD Private)

Снижение затрат и улучшение соблюдения интегрированных процессов самообслуживания для пособий и заработной платы

Способность развивать, доставлять и передавать льготы и программы для удовлетворения потребностей сотрудников, выхода на пенсию и баланса между работой и личной жизнью. <br>

* Управлять льготами сотрудников во всем мире, поддержать соответствие и минимизировать риски. & Nbsp;
* Мониторинг регистрации на основе информации о праве на получение значения, полученной из данных сотрудников. & NBSP;
* Позвольте HR-администраторам и сотрудникам эффективно взаимодействовать с доступом к самообслуживанию к выбору льгот и комплексными административными взглядами.

#### 9.6.1.3 Управление льготами (S/4 Comp.

Снижение затрат и улучшение соблюдения интегрированных процессов самообслуживания для пособий и заработной платы

Способность развивать, доставлять и передавать льготы и программы для удовлетворения потребностей сотрудников, выхода на пенсию и баланса между работой и личной жизнью. <br>

* Управлять льготами сотрудников во всем мире, поддержать соответствие и минимизировать риски.
* Мониторинг регистрации на основе информации о приемлемости, полученной из данных сотрудника.
* Позвольте HR-администраторам и сотрудникам эффективно взаимодействовать с доступом к самообслуживанию к выбору льгот и комплексными административными взглядами.

#### 9.6.1.4 Управление льготами (S/4)

Снижение затрат и улучшение соблюдения интегрированных процессов самообслуживания для пособий и заработной платы

Способность развивать, доставлять и передавать льготы и программы для удовлетворения потребностей сотрудников, выхода на пенсию и баланса между работой и личной жизнью. <br>

* Управлять льготами сотрудников во всем мире, поддержать соответствие и минимизировать риски. & Nbsp;
* Мониторинг регистрации на основе информации о праве на получение значения, полученной из данных сотрудников. & NBSP;
* Позвольте HR-администраторам и сотрудникам эффективно взаимодействовать с доступом к самообслуживанию к выбору льгот и комплексными административными взглядами.

#### 9.6.1.5 Управление преимуществами (успехфактор)

Оптигировать глобальное управление преимуществами и создать более эффективную и гибкую организацию HR

Способность развивать, доставлять и передавать льготы и программы для удовлетворения потребностей сотрудников, выхода на пенсию и баланса между работой и личной жизнью. <br>

* Управлять и администрировать преимущества по всему миру с помощью гибкой глобальной структуры преимуществ, которые можно настроить для удовлетворения требований к конкретной стране.
* Обеспечить постоянный опыт работы сотрудникам по всему миру с одним местом для регистрации, управления и получения пособий в течение года.
* Повысить эффективность и точность отчетности с помощью одного источника информации.
* Получите видимость в вашем глобальном присуждении с централизованной отчетностью.
* Быстро определить оптимальный пакет льгот для вашей уникальной компании и бюджета на основе отзывов сотрудников и анализа ключевых водителей того, что действительно важно для ваших сотрудников с оптимизатором льгот сотрудников SAP Qualtrics (необязательно).

#### 9.6.1.6 Управление преимуществами для нас (SuccessFactors, Benefitfocus)

Упрощайте и оптимизируйте пособия по зачислению, коммуникациям и администрированию круглый год для ваших сотрудников, базирующихся в Соединенных Штатах

Способность развивать, доставлять и передавать льготы и программы для удовлетворения потребностей сотрудников, выхода на пенсию и баланса между работой и личной жизнью. <br>

* Упростите зачисление и управление пособием в США с возможностью центрального управления всеми аспектами вашей программы пособий.
* Привлечь сотрудников с опытом работы с гидом и инструментами по поддержке решений, которые делают навигационное пособие проще, быстрее и интуитивно понятны.
* Общайтесь и общайтесь с сотрудниками, используя персонализированные выгодные коммуникации и образовательный контент, чтобы максимизировать ценность их преимуществ.
* Обтекайте интеграцию с перевозчиками и поставщиками заработной платы безопасным и точным образом.
* Лучше контролировать расходы на здравоохранение и улучшить результаты здоровья сотрудников с пониманием ваших расходов на здравоохранение.

### 9.6.2 Управление компенсацией

Ability to design compensation programs, allocate budgets, and manage compensation plans, in order to attract, motivate, and retain a high-performing workforce.

#### 9.6.2.1 Управление компенсациями (ERP)

Автоматизировать, оптимизировать и стандартизировать глобальное планирование компенсации и управление

Способность разрабатывать программы компенсации, распределять бюджеты и управлять планами компенсации, чтобы привлечь, мотивировать и сохранить высокопроизводительную рабочую силу. <br>

* Вознаградите и удерживают сотрудников с планами компенсации, которые включают базовую оплату, бонусные выплаты и опционы на акции.
* Увеличьте соответствие автоматическому сбору и хранению данных для аудитов.
* Максимизируйте бюджеты и принимайте более информированные решения о компенсации с мгновенным пониманием данных сотрудников.

#### 9.6.2.2 Управление компенсациями (S/4 Comp.

Автоматизировать, оптимизировать и стандартизировать глобальное планирование компенсации и управление

Способность разрабатывать программы компенсации, распределять бюджеты и управлять планами компенсации, чтобы привлечь, мотивировать и сохранить высокопроизводительную рабочую силу. <br>

* Вознаградите и удерживают сотрудников с планами компенсации, которые включают базовую оплату, бонусные выплаты и опционы на акции.
* Увеличьте соответствие автоматическому сбору и хранению данных для аудитов.
* Максимизируйте бюджеты и принимайте более осознанные решения о компенсации с мгновенным пониманием данных сотрудников.

#### 9.6.2.3 Управление компенсациями (S/4)

Автоматизировать, оптимизировать и стандартизировать глобальное планирование компенсации и управление

Способность разрабатывать программы компенсации, распределять бюджеты и управлять планами компенсации, чтобы привлечь, мотивировать и сохранить высокопроизводительную рабочую силу. <br>

* Вознаградите и удерживают сотрудников с планами компенсации, которые включают базовую оплату, бонусные выплаты и опционы на акции.
* Увеличьте соответствие автоматическому сбору и хранению данных для аудитов.
* Максимизируйте бюджеты и принимайте более осознанные решения о компенсации с мгновенным пониманием данных сотрудников.

#### 9.6.2.4 Управление компенсациями (успехфактор)

Привлечь и сохранить талант, оптимизировать бюджеты и снизить риск с помощью стратегического управления компенсацией

Способность разрабатывать программы компенсации, распределять бюджеты и управлять планами компенсации, чтобы привлечь, мотивировать и сохранить высокопроизводительную рабочую силу. <br>

* Эффективно распределить бюджеты компенсации, чтобы вознаградить лучших исполнителей, устранить смещение и помочь обеспечить внутреннюю справедливость с помощью калибровки.
* Улучшить использование бюджета и согласование бизнеса с интеллектуальным моделированием.
* Снизить риск с помощью безопасного, точного и масштабируемого глобального управления компенсациями.
* Мотивируйте свою рабочую силу с помощью Spot Awards и программ признания.

### 9.6.3 Управление акциями

Ability to design and implement equity programs, such as stock options, to connect employee performance and company success.

### 9.6.4 Оценка работы

Ability to determine the value or worth of a job in relation to other jobs in an organization.

### 9.6.5 Управление признанием

Ability to drive employee performance, engagement and retention through programs and practises that reward and recognize their achievements.

#### 9.6.5.1 Управление признанием (SuccessFactors)

Мотивировать своих сотрудников выступать в своих лучших проявлениях через своевременные награды и благодарности

<br> Способность повысить эффективность, вовлечение и удержание сотрудников с помощью программ и практик, которые вознаграждают и признают их достижения. <br>

* Создайте положительную культуру на рабочем месте с программами наград и признания, инициированных менеджером и инициированным менеджером.
* Согласовать программы награждения и признания по потребностям ваших сотрудников, вашего бизнеса и вашего бюджета с гибкими вариантами дизайна, включая на основе наличных на баллах, «Спасибо» и одноранговые награды.
* Вовлеките сотрудников во всех рабочих средах с номинациями на программу быстрого и интуитивно понятного признания и погашения наград - в любое время, в любом месте - через доступ с настольных и мобильных устройств.

## 9.7 Приобретение талантов

### 9.7.1 Кандидат в управление опытом

Ability to gather feedback from candidates to measure and optimize the effectiveness of the hiring process.

#### 9.7.1.1 Управление опытом кандидата (Qualtrics)

Позволяет командам по приобретению талантов собирать отзывы от кандидатов, чтобы измерить и оптимизировать эффективность процесса найма

Способность собирать обратную связь от кандидатов для измерения и оптимизации эффективности процесса найма.

* Получите представление о своем карьере, применении, отборе и интервью, и предлагайте точки соприкосновения.
* Определите, почему кандидаты бросаются.
* Примените подробный анализ, включая текстовую аналитику на основе AI.
* Руководители предвзятые опросы и руководство по программе, разработанные учеными XM.
* Получите видимость в режиме реального времени в каждую точку контакта и общий рейтинг кандидатов и опыта с предварительно построенными мониторингами.
* Используйте рабочий процесс установки, чтобы быстро выравнивать ваши точки соприкосновения с вашим опытом работы в SAP SuccessFactors Recruiting.
* Проверьте более глубокие моменты в путешествии по кандидату с помощью программ с несколькими нацелены.
* Используйте встроенные инструменты частоты контактов, чтобы убедиться, что вы получаете данные на каждом этапе без перевышения.

### 9.7.2 Управление брендом работодателя

Ability to build and maintain an organization’s image in the minds of existing and potential employees as well as key stakeholders in the external market.

#### 9.7.2.1 Управление брендами работодателя (успешнофактор)

Евангелизировать бренд работодателя вашей компании на протяжении всего процесса найма

Способность создавать и поддерживать имидж организации в умах существующих и потенциальных сотрудников, а также ключевых заинтересованных сторон на внешнем рынке. <br>

* Отражите элементы бренда вашей компании, культуру и основные ценности с помощью внешнего сайта карьеры, разработанного с помощью инструментов самообслуживания.
* Убедитесь в постоянном и соответствующем опыте кандидата с глобальными инструментами брендинга, шаблонами уведомлений и вариантами персонализации.
* Объедините текст, изображение и видеоконтент, чтобы передать основные элементы бренда вашего работодателя.
* Подкрепляйте бренд вашего работодателя среди существующих сотрудников с помощью внутренней карьеры и шаблон уведомлений о предупреждении о вакансиях.

#### 9.7.2.2 Управление брендом работодателя для контингента (дополнение Fieldglass)

Используйте свой бренд и преимущества для привлечения и удержания талантов с помощью шаблонов и кадрового резерва SAP Fieldglass.

Способность создавать и поддерживать имидж организации в умах существующих и потенциальных сотрудников, а также ключевых заинтересованных сторон на внешнем рынке. <br>

* Предоставьте стандартные инструкции, которые подчеркивают преимущества вашего бренда, и убедитесь, что они постоянно подробно описаны на каждой работе. <br>
* Создайте профиль компании, который создает ваш бренд и привлекает талант.

#### 9.7.2.3 Управление брендом работодателя для условной рабочей силы (VMS Fieldglass)

Используйте свой бренд и преимущества для привлечения и удержания талантов с помощью шаблонов и кадрового резерва SAP Fieldglass.

Способность создавать и поддерживать имидж организации в умах существующих и потенциальных сотрудников, а также ключевых заинтересованных сторон на внешнем рынке. <br>

* Предоставьте стандартные инструкции, которые подчеркивают преимущества вашего бренда, и убедитесь, что они постоянно подробно описаны на каждой работе. <br>
* Создайте профиль компании, который создает ваш бренд и привлекает талант.

### 9.7.3 Рекрутинг

Ability to identify and hire the right talent through structured recruiting operations.

#### 9.7.3.1 Рекрутинг (ERP)

Оптимизировать процессы рекрутинга во всем мире для содействия соблюдению организационных и нормативных руководств

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Управление заявками на работу на основе организационных потребностей.
* Отслеживание приложений.
* Предоставляйте рекрутерам и менеджерам ценную информацию на протяжении всего процесса найма.

#### 9.7.3.2 Рекрутинг (S/4 CLD Private E-репрекция)

Оптимизировать процессы рекрутинга во всем мире для содействия соблюдению организационных и нормативных руководств

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Управление заявками на работу на основе организационных потребностей.
* Отслеживание приложений.
* Предоставляйте рекрутерам и менеджерам ценную информацию на протяжении всего процесса найма.

#### 9.7.3.3 Рекрутинг (объем S/4 Comp.)

Оптимизировать процессы рекрутинга во всем мире для содействия соблюдению организационных и нормативных руководств

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Управление заявками на работу на основе организационных потребностей.
* Отслеживание приложений.
* Предоставляйте рекрутерам и менеджерам ценную информацию на протяжении всего процесса найма.

#### 9.7.3.4 Рекрутинг (S/4 E-Recruiting)

Оптимизировать процессы рекрутинга во всем мире для содействия соблюдению организационных и нормативных руководств

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Управление заявками на работу на основе организационных потребностей.
* Отслеживание приложений.
* Предоставляйте рекрутерам и менеджерам ценную информацию на протяжении всего процесса найма.

#### 9.7.3.5 Рекрутинг (Факторы успеха)

Улучшить время и качество в опыте найма с автоматизацией, сотрудничеством и видимостью

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Предоставьте удобный и соответствующий опыт кандидатов, включая сайт карьеры, поиск работы, применение, отслеживание статуса, интервью и предложение.
* Ускорить процесс найма с помощью бизнес -правил для автоматизации прогресса на сцене, создания букв и заданий талантов.
* Увеличьте сотрудничество рекрутера и менеджера с мобильными задачами и уведомлениями.
* Убедитесь, что справедливая практика найма с помощью панельных интервью и автоматических рейтингов обратной связи.
* Получить видимость во всем процессе набора с встроенной отчетностью и аналитикой.

#### 9.7.3.6 Набор персонала для контингента (дополнение Fieldglass)

Увеличьте скорость и качество процесса найма вашего подрядчика.

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Сравните пригодность соискателей. <br>
* Используйте ИИ, чтобы оценить опыт работы кандидата и навыки, задокументированные в их резюме.
* Четко определить не подходящих ищущих работу на основе ставок, доступности или компетентности.
* Предоставьте обзорные комментарии и ставки для групповых оценок.

#### 9.7.3.7 Подбор персонала в контингент (Fieldglass VMS)

Увеличьте скорость и качество процесса найма вашего подрядчика.

Способность идентифицировать и нанимать правильный талант с помощью структурированных операций по набору персонала. <br>

* Сравните пригодность соискателей. <br>
* Используйте ИИ, чтобы оценить опыт работы кандидата и навыки, задокументированные в их резюме.
* Четко определить несправедливых ищущих работу на основе ставок, доступности или компетентности.
* Предоставьте обзорные комментарии и ставки для групповых оценок.

### 9.7.4 Поиск талантов

Ability to attract a talent pool of candidates from internal and external channels in order to fill positions.

#### 9.7.4.1 Поиск талантов (SuccessFactors)

Увеличьте свой бассейн кандидатов, расширяя свой охват на различные внешние и внутренние каналы

Способность привлечь талантливые кандидаты из внутренних и внешних каналов, чтобы заполнить позиции. <br>

* Одновременно публикуйте работу на внешние и внутренние сайты карьеры, более 3500 досок вакансий и социальные сети.
* Быстро искать в кадрах талантов, чтобы идентифицировать и взаимодействовать с наиболее подходящими талантами.
* Оптимизировать стратегию источника с помощью аналитики линии сайта.

#### 9.7.4.2 Поиск талантов для контингента и услуг (Add-On FieldGlass)

Повышение эффективности в поиске высококачественных внешних талантов и снижения затрат на поиск талантов, используя зала в талантах SAP Fieldglass

Способность привлечь талантливые кандидаты из внутренних и внешних каналов, чтобы заполнить позиции. <br>

* Создайте частные таланты, чтобы привлечь подрядчиков в вашу организацию.
* Рекламен контингентные публикации вакансий в свой калифорнийский куплет.
* Занимайте детали рефералов, выпускников и серебряных медалистов (близких вторых кандидатов), которые готовы к новым возможностям.
* Оцените кандидатов заранее, чтобы сократить время источника и оценки, когда возникают новые возможности.
* Находите новых подрядчиков напрямую, размещая рекламу на досках объявлений (требуется интеграция).

#### 9.7.4.3 Поиск талантов для контингента и услуг (Fieldglass VMS)

Повышение эффективности в поиске высококачественных внешних талантов и снижения затрат на поиск талантов, используя зала в талантах SAP Fieldglass

Способность привлечь талантливые кандидаты из внутренних и внешних каналов, чтобы заполнить позиции. <br>

* Создайте частные таланты, чтобы привлечь подрядчиков в вашу организацию.
* Рекламен контингентные публикации вакансий в свой калифорнийский куплет.
* Занимайте детали рефералов, выпускников и серебряных медалистов (близких вторых кандидатов), которые готовы к новым возможностям.
* Оцените кандидатов заранее, чтобы сократить время источника и оценки, когда возникают новые возможности.
* Находите новых подрядчиков напрямую, размещая рекламу на досках объявлений (требуется интеграция).

### 9.7.5 Рабочая сила в борьбе

Ability to connect new hires and internal transfers with the right people, tools, and information in order to facilitate their integration into their new roles.

#### 9.7.5.1 Рабочая сила в борьбе (успехфактор)

Предоставьте постоянный и всеобъемлющий опыт работы для новых сотрудников и внутренних переводов

Способность подключать новые сотрудники и внутренние передачи с нужными людьми, инструментами и информацией, чтобы облегчить их интеграцию в их новые роли. <br> <br> <br>

* Убедитесь в положительном опыте на согласие для ускорения производительности и акклиматизации нового найма.
* Обеспечить плавный переход от кандидата в новый прокат с опытом до одного, включая первоначальное введение в компанию и команду.
* Улучшение видимости и отслеживания необходимых задач по адаптации для новых сотрудников, менеджеров, HR и других участников.
* Автоматизируйте уведомления и управление задачами, чтобы обеспечить полную и своевременную адаптацию.

#### 9.7.5.2 Рабочая сила в борьбе с внешней рабочей силой (Add-On FieldGlass)

Повышайте эффективность и снижайте риски за счет последовательного управления деятельностью по адаптации и назначения задач с использованием элементов деятельности.

Способность подключать новые сотрудники и внутренние передачи с нужными людьми, инструментами и информацией, чтобы облегчить их интеграцию в их новые роли. <br> <br> <br>

* Постоянно на борту ваших внешних работников с автоматическими списками задач в зависимости от роли, типа взаимодействия и местоположения.
* Обследование и оценить свои контракты после прохождения периода, например, три месяца.
* Отслеживайте детали активов, предоставленных подрядчику, таким как ноутбуки или мобильные телефоны.
* Убедитесь, что доступ к системам и зданиям предоставляется.
* Собирайте детали как от внутренних, так и от внешних заинтересованных сторон через сеть.
* Автоматически обостряйте просроченные предметы.

#### 9.7.5.3 Рабочая сила в борьбе с внешней рабочей силой (VMS Fieldglass)

Повышайте эффективность и снижайте риски за счет последовательного управления деятельностью по адаптации и назначения задач с использованием элементов деятельности.

Способность подключать новые сотрудники и внутренние передачи с нужными людьми, инструментами и информацией, чтобы облегчить их интеграцию в их новые роли. <br> <br> <br>

* Постоянно на борту ваших внешних работников с автоматическими списками задач в зависимости от роли, типа взаимодействия и местоположения.
* Обследование и оценить свои контракты после прохождения периода, например, три месяца.
* Отслеживайте детали активов, предоставленных подрядчику, таким как ноутбуки или мобильные телефоны.
* Убедитесь, что доступ к системам и зданиям предоставляется.
* Собирайте детали как от внутренних, так и от внешних заинтересованных сторон через сеть.
* Автоматически обостряйте просроченные предметы.

## 9.8 Управление талантами

### 9.8.1 Карьерный рост

Ability to provide the right tools, knowledge, and opportunities for employees to develop their short-term and long-term career goals.

#### 9.8.1.1 Карьерный рост (ERP)

Поддержка карьерного роста и карьерного роста

Способность предоставлять правильные инструменты, знания и возможности для сотрудников для развития своих краткосрочных и долгосрочных карьерных целей. <br>

* Предоставьте сотрудникам возможность ставить краткосрочные и долгосрочные карьерные цели.
* Свяжите навыки сотрудников с производительностью, чтобы создать комплексный план талантов.

#### 9.8.1.2 Карьерный рост (объем S/4 Comp.)

Поддержка карьерного роста и карьерного роста

Способность предоставлять правильные инструменты, знания и возможности для сотрудников для развития своих краткосрочных и долгосрочных карьерных целей. <br>

* Предоставьте сотрудникам возможность ставить краткосрочные и долгосрочные карьерные цели.
* Свяжите навыки сотрудников с производительностью, чтобы создать комплексный план талантов.

#### 9.8.1.3 Развитие карьеры (S/4)

Поддержка карьерного роста и карьерного роста

Способность предоставлять правильные инструменты, знания и возможности для сотрудников для развития своих краткосрочных и долгосрочных карьерных целей. <br>

* Предоставьте сотрудникам возможность ставить краткосрочные и долгосрочные карьерные цели.
* Свяжите навыки сотрудников с производительностью, чтобы создать комплексный план талантов.

#### 9.8.1.4 Развитие карьеры (успехфактор)

Предоставьте сотрудникам возможность контролировать собственное планирование развития карьеры и карьерный путь.

Способность предоставлять правильные инструменты, знания и возможности для сотрудников для развития своих краткосрочных и долгосрочных карьерных целей. <br>

* Предоставляйте постоянное руководство, чтобы гарантировать, что сотрудники сосредоточены на правильной деятельности по развитию и постоянном развитии сотрудников.
* Автоматически подбирайте наставников и подопечных сотрудников, предоставляя простой, но мощный способ ускорить развитие сотрудников с помощью наставничества.
* Помогите сотрудникам исследовать карьерные пути, оценить готовность и устранить пробелы с целевыми планами карьерного роста в карьере.

### 9.8.2 Управление целями сотрудников

Ability to define, communicate, and measure success metrics for roles in order to further the strategies of the organization.

#### 9.8.2.1 Управление целями сотрудников (ERP)

Позвольте сотрудникам соответствовать целям компании и отслеживать прогресс

Способность определять, общаться и измерять метрики успеха для ролей, чтобы продвигать стратегии организации. <br>

* Помогите убедиться, что сотрудники сосредоточены на правильных бизнес -целях.
* Получите представление о ходе достижения цели и адаптируйте требования к целям в соответствии с меняющимися бизнес-приоритетами.

#### 9.8.2.2 Управление целями сотрудников (S/4 Comp.

Позвольте сотрудникам соответствовать целям компании и отслеживать прогресс

Способность определять, общаться и измерять метрики успеха для ролей, чтобы продвигать стратегии организации. <br>

* Помогите убедиться, что сотрудники сосредоточены на правильных бизнес -целях.
* Получите представление о ходе достижения цели и адаптируйте требования к целям в соответствии с меняющимися бизнес-приоритетами.

#### 9.8.2.3 Управление целями сотрудников (S/4)

Позвольте сотрудникам соответствовать целям компании и отслеживать прогресс

Способность определять, общаться и измерять метрики успеха для ролей, чтобы продвигать стратегии организации. <br>

* Помогите убедиться, что сотрудники сосредоточены на правильных бизнес -целях.
* Получите представление о ходе достижения цели и адаптируйте требования к целям в соответствии с меняющимися бизнес-приоритетами.

#### 9.8.2.4 Управление целями сотрудников (SuccessFactors)

Позвольте сотрудникам отслеживать прогресс и завершение цели, обеспечивая при этом видимость менеджеров в индивидуальную, команду и успех в масштабах всей компании

Способность определять, общаться и измерять метрики успеха для ролей, чтобы продвигать стратегии организации. <br>

* Упростите развитие целей с помощью рекомендаций целей, которые являются конкретными, измеримыми, достижимыми, реалистичными и своевременными (умными) с библиотекой из более чем 500 умных целей.
* Поглотите усилия сотрудников, достижения и комментарии - все это с удобством использования любого устройства, в любое время и везде с мобильными целями.
* Помогите обеспечить соответствие целей сотрудников и команды с общими целями компании, чтобы максимизировать организационный успех с использованием каскадных целей.

### 9.8.3 Управление эффективностью сотрудников

Ability to define and communicate goals, encourage continuous and objective feedback, and measure employee performance against goals.

#### 9.8.3.1 Управление эффективностью сотрудников (ERP)

Дайте возможность сотрудникам и менеджерам сосредоточиться на целях и задачах

Способность определять и передавать цели, поощрять непрерывную и объективную обратную связь и измерять успеваемость сотрудников против целей. <br> <br>

* Помогите убедиться, что сотрудники сосредоточены на правильных бизнес -целях.
* Привнести успеваемость сотрудников с целями вашей организации и получить видимость в результате эффективности и достижений.
* Быстро адаптировать требования к изменению бизнес -приоритетов.

#### 9.8.3.2 Управление эффективностью сотрудников (S/4 Comp.

Дайте возможность сотрудникам и менеджерам сосредоточиться на целях и задачах

Способность определять и передавать цели, поощрять непрерывную и объективную обратную связь и измерять успеваемость сотрудников против целей. <br> <br>

* Помогите убедиться, что сотрудники сосредоточены на правильных бизнес -целях.
* Привнести успеваемость сотрудников с целями вашей организации и получить видимость в результате эффективности и достижений.
* Быстро адаптировать требования к изменению бизнес -приоритетов.

#### 9.8.3.3 Управление эффективностью сотрудников (S/4)

Дайте возможность сотрудникам и менеджерам сосредоточиться на целях и задачах

Способность определять и передавать цели, поощрять непрерывную и объективную обратную связь и измерять успеваемость сотрудников против целей. <br> <br>

* Помогите убедиться, что сотрудники сосредоточены на правильных бизнес -целях.
* Привнести успеваемость сотрудников с целями вашей организации и получить видимость в результате эффективности и достижений.
* Быстро адаптировать требования к изменению бизнес -приоритетов.

#### 9.8.3.4 Управление эффективностью сотрудников (SuccessFactors)

Обеспечьте регулярные и продуктивные беседы и получайте более качественные отзывы, чтобы максимизировать производительность сотрудников.

Способность определять и передавать цели, поощрять непрерывную и объективную обратную связь и измерять успеваемость сотрудников против целей. <br> <br>

* Получите более сбалансированное и полное представление о работе сотрудников с помощью всесторонних обзоров.
* Устраните писательский тупик и обеспечьте более полную и содержательную обратную связь с помощником по написанию.
* Уменьшите риск использования ненормативной лексики при проверке эффективности с помощью функции «юридического сканирования».
* Помогите обеспечить объективные, основанные на фактах решения относительно производительности и компенсации с помощью функции «калибровки».

### 9.8.4 Управление навыками и компетенциями

Ability to define, communicate, and measure the knowledge, experience, and behaviors required for workers to successfully execute their roles and produce the results that the organization desires.

#### 9.8.4.1 Управление навыками и компетенциями (ERP)

Отражать сильные стороны сотрудников для успешной работы на текущих и будущих должностях

Способность определять, передавать и измерять знания, опыт и поведение, необходимые работникам для успешного выполнения своих функций и достижения результатов, которых желает организация.<br><br><br>

* Определите элементы профиля должности, включая необходимые навыки и навыки.
* Определите знания и опыт, необходимые для успешного выполнения ролей.

#### 9.8.4.2 Управление навыками и компетенциями (объем S/4 Comp.)

Отражать сильные стороны сотрудников для успешной работы на текущих и будущих должностях

Способность определять, передавать и измерять знания, опыт и поведение, необходимые работникам для успешного выполнения своих функций и достижения результатов, которых желает организация.<br><br><br>

* Определите элементы профиля должности, включая необходимые навыки и навыки.
* Определите знания и опыт, необходимые для успешного выполнения ролей.

#### 9.8.4.3 Управление навыками и компетенциями (S/4)

Отражать сильные стороны сотрудников для успешной работы на текущих и будущих должностях

Способность определять, передавать и измерять знания, опыт и поведение, необходимые работникам для успешного выполнения своих функций и достижения результатов, которых желает организация.<br><br><br>

* Определите элементы профиля должности, включая необходимые навыки и навыки.
* Определите знания и опыт, необходимые для успешного выполнения ролей.

#### 9.8.4.4 Управление навыками и компетенциями (SuccessFactors)

Управляйте навыками и компетенциями сотрудников, чтобы понять текущие возможности и потенциальные пробелы

Способность определять, передавать и измерять знания, опыт и поведение, необходимые работникам для успешного выполнения своих функций и достижения результатов, которых желает организация.<br><br><br>

* Определите элементы профиля должности, включая необходимые навыки и умения.<br>
* Определите, что должны делать сотрудники, чтобы добиться желаемых организацией результатов.<br>
* Определить знания и опыт, необходимые для успешного выполнения ролей.

#### 9.8.4.5 Управление навыками и компетенциями для внешней рабочей силы (дополнение Fieldglass)

Снизьте риски, отслеживая квалификацию и лицензии внешнего персонала в зависимости от его роли и местоположения.

Способность определять, передавать и измерять знания, опыт и поведение, необходимые работникам для успешного выполнения своих функций и достижения результатов, которых желает организация.<br><br><br>

* Используйте элементы деятельности и возможности квалификации для решений SAP Fieldglass.
* Последовательно запускайте задачи для сбора подробной информации о квалификации, сертификатах и ​​компетенциях внешних сотрудников в зависимости от роли, типа взаимодействия и местоположения.
* Автоматически создавайте задачи для предоставления сведений о продленных квалификациях или лицензиях, например сведений о новых водительских правах.
* Сохраняйте сведения о сертификации и лицензии, а также фотографии и сканы документов.
* Собирайте информацию как от внутренних, так и от внешних заинтересованных сторон через сеть.
* Создавайте зависимые задачи адаптации или проверяйте задачи.

#### 9.8.4.6 Управление навыками и компетенциями для внешней рабочей силы (Fieldglass VMS)

Снизьте риски, отслеживая квалификацию и лицензии внешнего персонала в зависимости от его роли и местоположения.

Способность определять, передавать и измерять знания, опыт и поведение, необходимые работникам для успешного выполнения своих функций и достижения результатов, которых желает организация.<br><br><br>

* Используйте элементы деятельности и возможности квалификации для решений SAP Fieldglass.
* Последовательно запускайте задачи для сбора подробной информации о квалификации, сертификатах и ​​компетенциях внешних сотрудников в зависимости от роли, типа взаимодействия и местоположения.
* Автоматически создавайте задачи для предоставления сведений о продленных квалификациях или лицензиях, например сведений о новых водительских правах.
* Сохраняйте сведения о сертификации и лицензии, а также фотографии и сканы документов.
* Собирайте подробную информацию как от внутренних, так и от внешних заинтересованных сторон через сеть.
* Создавайте зависимые задачи адаптации или проверяйте задачи.

### 9.8.5 Управление преемственностью

Ability to identify and develop potential successors for key positions in an organization, through a systematic evaluation process and training.

#### 9.8.5.1 Управление преемственностью (ERP)

Помогите обеспечить преемственность кадров на критических должностях за счет улучшения управления преемственностью.

Способность выявлять и развивать потенциальных преемников на ключевые позиции в организации посредством систематического процесса оценки и обучения.<br><br><br><br><br>

* Определите ключевые должности и необходимые таланты для создания планов преемственности.
* Создайте и поддерживайте обширный портфель талантливых сотрудников, готовых заполнить вакансии на ключевых должностях.

#### 9.8.5.2 Управление преемственностью (объем S/4 Comp.)

Помогите обеспечить преемственность кадров на критических должностях за счет улучшения управления преемственностью.

Способность выявлять и развивать потенциальных преемников на ключевые позиции в организации посредством систематического процесса оценки и обучения.<br><br><br><br><br>

* Определите ключевые должности и необходимые таланты для создания планов преемственности.
* Создайте и поддерживайте обширный портфель талантливых сотрудников, готовых заполнить вакансии на ключевых должностях.

#### 9.8.5.3 Управление преемственностью (S/4)

Помогите обеспечить преемственность кадров на критических должностях за счет улучшения управления преемственностью.

Способность выявлять и развивать потенциальных преемников на ключевые позиции в организации посредством систематического процесса оценки и обучения.<br><br><br><br><br>

* Определите ключевые должности и необходимые таланты для создания планов преемственности.
* Создайте и поддерживайте обширный портфель талантливых сотрудников, готовых заполнить вакансии на ключевых должностях.

#### 9.8.5.4 Управление преемственностью (SuccessFactors)

Оцените потенциал сотрудников, чтобы выявить, развить и удержать людей, необходимых для создания кадрового резерва для критически важных ролей.

Способность выявлять и развивать потенциальных преемников на ключевые позиции в организации посредством систематического процесса оценки и обучения.<br><br><br><br><br>

* Получите быстрый обзор нехватки кадров, включая ключевые показатели, такие как риск потери, влияние потери и численность скамейки запасных, с помощью организационной схемы преемственности.
* Выявите скрытые таланты, используя поиск по всей компании, который использует комплексные профили талантов сотрудников с помощью функции «поиск талантов».
* Получите динамическое представление о членстве в пуле и упростите администрирование и управление кадровыми резервами.
* Представляйте и делитесь актуальной информацией о талантах, чтобы вам было легче участвовать в стратегическом планировании преемственности и обсуждениях кадрового резерва с помощью функции «презентации».

### 9.8.6 Управление рынком талантов

Ability to provide intelligent recommendations to employees based on their experience and interests, as well as the priorities of the organization.

#### 9.8.6.1 Управление рынком талантов (SuccessFactors)

Откройте для себя в одном месте интеллектуальные рекомендации, способствующие постоянному развитию и росту сотрудников.

Способность давать интеллектуальные рекомендации сотрудникам, исходя из их опыта и интересов, а также приоритетов организации.

* Поддерживайте навыки, компетенции и возможности сотрудников в одной центральной библиотеке.
* Обеспечьте упреждающее руководство, основанное на навыках, опыте и интересах сотрудников, приоритетах организации и более тесной адаптации к каждому сотруднику.
* Предоставляйте интеллектуальные индивидуальные рекомендации по обучению, ролям, проектам, динамичным командам, наставникам и связям с коллегами.

## 9.9 Тайм-менеджмент

### 9.9.1 Управление отсутствием

Ability to record, approve, and track employees' planned absences related to health, family, and personal time off. It includes the ability to manage a successful return to work after the absence.

#### 9.9.1.1 Управление отсутствием (ERP)

Оптимизируйте управление отсутствием для соответствия требованиям и процессам расчета заработной платы.

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Позвольте отделу кадров управлять отсутствием сотрудников с помощью преобразующего потенциала приложений самообслуживания для сотрудников и руководителей.
* Поддерживайте глобальное соблюдение требований, эффективно планируя и регистрируя отсутствие сотрудников, а также соблюдая корпоративные, коллективные и юридические соглашения.
* Определяйте и управляйте рабочими календарями и отпускными для глобальных и локальных процессов, а также автоматизируйте процессы управления отсутствием.<br>

#### 9.9.1.2 Управление отсутствием (S/4 CLD Private)

Оптимизируйте управление отсутствием для соответствия требованиям и процессам расчета заработной платы.

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Позвольте отделу кадров управлять отсутствием сотрудников с помощью преобразующего потенциала приложений самообслуживания для сотрудников и руководителей.
* Поддерживайте глобальное соблюдение требований, эффективно планируя и регистрируя отсутствие сотрудников, а также соблюдая корпоративные, коллективные и юридические соглашения.
* Автоматизируйте процессы управления отсутствием, оценивая время и посещаемость.

#### 9.9.1.3 Управление отсутствием (объем S/4)

Оптимизируйте управление отсутствием для соответствия требованиям и процессам расчета заработной платы.

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Позвольте отделу кадров управлять отсутствием сотрудников с помощью преобразующего потенциала приложений самообслуживания для сотрудников и руководителей.
* Поддерживайте глобальное соблюдение требований, эффективно планируя и регистрируя отсутствие сотрудников, а также соблюдая корпоративные, коллективные и юридические соглашения.
* Автоматизируйте процессы управления отсутствием, оценивая время и посещаемость.

#### 9.9.1.4 Управление отсутствием (S/4)

Оптимизируйте управление отсутствием для соответствия требованиям и процессам расчета заработной платы.

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Позвольте отделу кадров управлять отсутствием сотрудников с помощью преобразующего потенциала приложений самообслуживания для сотрудников и руководителей.
* Поддерживайте глобальное соблюдение требований, эффективно планируя и регистрируя отсутствие сотрудников, а также соблюдая корпоративные, коллективные и юридические соглашения.
* Автоматизируйте процессы управления отсутствием, оценивая время и посещаемость.

#### 9.9.1.5 Управление отсутствием (SuccessFactors)

Обеспечьте эффективное управление отсутствием в облаке, обеспечивая при этом соблюдение местных требований и норм.

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Включите управление отсутствием для всех заинтересованных сторон с помощью облачного приложения самообслуживания, доступного на любом устройстве.
* Эффективно планируйте, записывайте и утверждайте все виды отсутствия, глобально соблюдая корпоративные, коллективные и юридические соглашения.
* Оценивайте время в режиме реального времени, чтобы полностью автоматизировать и ускорить процессы управления отсутствием.

#### 9.9.1.6 Управление отсутствием (SuccessFactors, программное обеспечение для персонала)

Управляйте управлением отсутствием в облаке и будьте в курсе меняющихся законов и правил.

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Включите управление отсутствием для всех заинтересованных сторон с помощью облачного приложения самообслуживания, доступного на любом устройстве.
* Эффективно планируйте и фиксируйте отсутствия и выполняйте корпоративные, коллективные и юридические соглашения по всему миру.
* Обеспечьте соблюдение местных и национальных правил в отношении отпуска по семейным обстоятельствам и отпуска по болезни посредством специального ведения дел.

#### 9.9.1.7 Управление отсутствием контингентов и служб (надстройка Fieldglass)

Сократите затраты и задержки проекта за счет заранее видимого отсутствия с помощью функции «отсутствие».

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Разрешите работникам или покупателям заранее определять дни отсутствия.<br>
* Анализируйте структуру посещаемости.
* Предоставляйте поставщикам ключевые показатели эффективности посещаемости во время бизнес-обзоров.

#### 9.9.1.8 Управление отсутствием контингентов и служб (Fieldglass VMS)

Сократите затраты и задержки проекта за счет заранее видимого отсутствия с помощью функции «отсутствие».

Возможность записывать, утверждать и отслеживать запланированные отсутствия сотрудников, связанные со здоровьем, семьей и личным отпуском. Оно включает в себя способность обеспечить успешное возвращение на работу после отсутствия.<br>

* Разрешите работникам или покупателям заранее определять дни отсутствия.<br>
* Анализируйте структуру посещаемости.
* Предоставляйте поставщикам ключевые показатели эффективности посещаемости во время бизнес-обзоров.

### 9.9.2 Управление посещаемостью

Ability to plan, record, and evaluate employee attendance and manage time-related employee information.

#### 9.9.2.1 Управление посещаемостью (ERP)

Учет и распределение рабочего времени сотрудников

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Собирайте и управляйте информацией о времени, чтобы понять использование рабочей силы.
* Записывайте все элементы времени, такие как продолжительность или рабочее время с отметкой времени, а также сверхурочные, надбавки и время работы.
* Подключите учет рабочего времени к основным функциям управления персоналом и расчета заработной платы.

#### 9.9.2.2 Управление посещаемостью (S/4 CLD Private)

Учет и распределение рабочего времени сотрудников

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Собирайте и управляйте информацией о времени, чтобы понять использование рабочей силы.
* Записывайте все элементы времени, такие как продолжительность или рабочее время с отметкой времени, а также сверхурочные, надбавки и время работы.
* Подключите учет рабочего времени к основным функциям управления персоналом и расчета заработной платы.

#### 9.9.2.3 Управление посещаемостью (объем S/4)

Учет и распределение рабочего времени сотрудников

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Собирайте и управляйте информацией о времени, чтобы понять использование рабочей силы.
* Записывайте все элементы времени, такие как продолжительность или рабочее время с отметкой времени, а также сверхурочные, надбавки и время работы.
* Подключите учет рабочего времени к основным функциям управления персоналом и расчета заработной платы.

#### 9.9.2.4 Управление посещаемостью (S/4)

Учет и распределение рабочего времени сотрудников

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Собирайте и управляйте информацией о времени, чтобы понять использование рабочей силы.
* Записывайте все элементы времени, такие как продолжительность или рабочее время с отметкой времени, а также сверхурочные, надбавки и время работы.
* Подключите учет рабочего времени к основным функциям управления персоналом и расчета заработной платы.

#### 9.9.2.5 Управление посещаемостью (SuccessFactors)

Предоставьте сотрудникам современные возможности самообслуживания для отслеживания времени и посещаемости.

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Предоставьте сотрудникам, менеджерам и администраторам интуитивно понятный и персонализированный доступ на основе ролей к их табелям учета рабочего времени с настольных и мобильных устройств.
* Настройте свою систему в соответствии с корпоративными и коллективными соглашениями и местным законодательством, включая правила перерывов, надбавки, время дежурства и сверхурочную работу.
* Настраивайте, отслеживайте и обновляйте процессы управления временем с помощью автоматического утверждения, массового утверждения, оповещений, автоматических перерасчетов и встроенных отчетов.

#### 9.9.2.6 Управление посещаемостью контингентов и служб (надстройка Fieldglass)

Используйте возможности табелей учета рабочего времени, чтобы снизить риск оплаты труда работников, не появляющихся на рабочем месте.

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Учитывайте ежедневную посещаемость внешних работников, даже если они задействованы на ежедневной, еженедельной или ежемесячной ставке.
* Определите посещаемость в запланированные, нерабочие дни.

#### 9.9.2.7 Управление посещаемостью контингентов и служб (Fieldglass VMS)

Используйте возможности табелей учета рабочего времени, чтобы снизить риск оплаты труда работников, не появляющихся на рабочем месте.

Способность планировать, записывать и оценивать посещаемость сотрудников и управлять информацией о сотрудниках, связанной со временем.

* Учитывайте ежедневную посещаемость внешних работников, даже если они задействованы на ежедневной, еженедельной или ежемесячной ставке.
* Определите посещаемость в запланированные, нерабочие дни.

### 9.9.3 Составление реестра и оптимизация смен

Ability to optimize demand coverage, shift creation, and execution to balance enterprise needs with worker preferences.

#### 9.9.3.1 Составление реестра и оптимизация смен (ERP)

Оптимизируйте планирование смен и планируйте деятельность сотрудников в соответствии с нормативными требованиями.

Возможность оптимизировать покрытие спроса, создание и выполнение смен, чтобы сбалансировать потребности предприятия и предпочтения сотрудников.<br>

* Определите рекомендации для точного определения необходимых ресурсов с целевыми и фактическими планами для подробной краткосрочной и долгосрочной доступности, а также рабочего времени сотрудников.
* Планируйте смены, используя типы объектов ввода, такие как организационные подразделения, и собирайте подробные данные о предпочтениях сотрудников, рабочих директивах и правилах для автоматического создания шаблонов смен.
* Смоделируйте оценку времени, чтобы получить быстрый обзор использования мощностей сотрудников и предстоящих сверхурочных часов.

#### 9.9.3.2 Составление реестра и оптимизация смен (S/4 CLD Private)

Оптимизируйте планирование смен путем прогнозирования расходов на персонал и планирования деятельности сотрудников.

Возможность оптимизировать покрытие спроса, создание и выполнение смен, чтобы сбалансировать потребности предприятия и предпочтения сотрудников.<br>

* Базовое планирование смен на основе ротации и шаблонов при оптимизации рабочих заданий.
* Собирайте подробные данные о предпочтениях сотрудников, рабочих директивах и правилах для автоматического создания графиков смен.
* Поддержка планирования сотрудников, связанных с проектами, для отслеживания заработной платы и стоимости льгот.

#### 9.9.3.3 Составление реестра и оптимизация смен (объем S/4 Comp.)

Оптимизируйте планирование смен путем прогнозирования расходов на персонал и планирования деятельности сотрудников.

Возможность оптимизировать покрытие спроса, создание и выполнение смен, чтобы сбалансировать потребности предприятия и предпочтения сотрудников.<br>

* Базовое планирование смен на основе ротации и шаблонов при оптимизации рабочих заданий.
* Собирайте подробные данные о предпочтениях сотрудников, рабочих директивах и правилах для автоматического создания графиков смен.
* Поддержка планирования сотрудников, связанных с проектами, для отслеживания заработной платы и стоимости льгот.

#### 9.9.3.4 Составление реестра и оптимизация смен (S/4)

Оптимизируйте планирование смен путем прогнозирования расходов на персонал и планирования деятельности сотрудников.

Возможность оптимизировать покрытие спроса, создание и выполнение смен, чтобы сбалансировать потребности предприятия и предпочтения сотрудников.<br>

* Базовое планирование смен на основе ротации и шаблонов при оптимизации рабочих заданий.
* Собирайте подробные данные о предпочтениях сотрудников, рабочих директивах и правилах для автоматического создания графиков смен.
* Поддержка планирования сотрудников, связанных с проектами, для отслеживания заработной платы и стоимости льгот.

#### 9.9.3.5 Составление реестра и оптимизация смен (SuccessFactors, Workforce Software)

Оптимизировать использование труда при соблюдении сложных политик планирования смены

Возможность оптимизировать покрытие спроса, создание и выполнение смен, чтобы сбалансировать потребности предприятия и предпочтения сотрудников.<br>

* Планирование базового сдвига на ротациях и закономерности для повышения производительности, повышения использования труда и соблюдения сложных политик.
* Сократите затраты на рабочую силу и сверхурочные часы за счет смены смен и гибкого вызова.
* Балансируйте и оптимизируйте графики на основе бизнес-целей и рабочих предпочтений сотрудников.

### 9.9.4 Расчет времени

Ability to prepare global payroll processes following country-specific requirements. It includes defining and managing time elements for payroll schedules and shifts. It also provides decision-makers with time-management analytics in order to retrieve additional, targeted workforce information.

#### 9.9.4.1 Расчет времени (ERP)

Оценить рабочее время работника

Способность подготовить глобальные процессы расчета заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны. Он включает в себя определение и управление элементами времени для графиков расчета заработной платы и смен. Оно также предоставляет лицам, принимающим решения, аналитику управления временем для получения дополнительной целевой информации о персонале.

* Подготовьте глобальные процессы заработной платы после конкретных требований.
* Определите и управляйте элементами времени для графиков заработной платы и сдвигов.
* Используйте компонент по сравнению с временной оценкой для создания различных временных кодов, связанных с заработной платой, чтобы определить оплату труда сотрудников.
* Предоставьте лицам, принимающим решения, возможности аналитики тайм-менеджмента для получения другой целевой информации о персонале.
* Используйте программное обеспечение, предназначенное как для глобальных, так и для локализованных процессов.<br>

#### 9.9.4.2 Расчет времени (S/4 CLD Private)

Оценить рабочее время работника

Способность подготовить глобальные процессы расчета заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны. Он включает в себя определение и управление элементами времени для графиков расчета заработной платы и смен. Оно также предоставляет лицам, принимающим решения, аналитику управления временем для получения дополнительной целевой информации о персонале.

* Подготовьте глобальные процессы заработной платы после конкретных требований.
* Определите и управляйте элементами времени для графиков заработной платы и сдвигов.
* Используйте компонент по сравнению с временной оценкой для создания различных временных кодов, связанных с заработной платой, чтобы определить оплату труда сотрудников.
* Предоставьте лицам, принимающим решения, возможности аналитики тайм-менеджмента для получения другой целевой информации о персонале.
* Использует программное обеспечение, предназначенное для глобальных процессов, а также локализованные процессы.

#### 9.9.4.3 Расчет времени (объем S/4 Comp.)

Оценить рабочее время работника

Способность подготовить глобальные процессы расчета заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны. Он включает в себя определение и управление элементами времени для графиков расчета заработной платы и смен. Оно также предоставляет лицам, принимающим решения, аналитику управления временем для получения дополнительной целевой информации о персонале.

* Подготовьте глобальные процессы заработной платы после конкретных требований.
* Определите и управляйте элементами времени для графиков заработной платы и сдвигов.
* Используйте компонент по сравнению с временной оценкой для создания различных временных кодов, связанных с заработной платой, чтобы определить оплату труда сотрудников.
* Предоставьте лицам, принимающим решения, возможности аналитики тайм-менеджмента для получения другой целевой информации о персонале.
* Использует программное обеспечение, предназначенное для глобальных процессов, а также локализованные процессы.

#### 9.9.4.4 Расчет времени (S/4)

Оценить рабочее время работника

Способность подготовить глобальные процессы расчета заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны. Он включает в себя определение и управление элементами времени для графиков расчета заработной платы и смен. Оно также предоставляет лицам, принимающим решения, аналитику управления временем для получения дополнительной целевой информации о персонале.

* Подготовьте глобальные процессы заработной платы после конкретных требований.
* Определите и управляйте элементами времени для графиков заработной платы и сдвигов.
* Используйте компонент по сравнению с временной оценкой для создания различных временных кодов, связанных с заработной платой, чтобы определить оплату труда сотрудников.
* Предоставьте лицам, принимающим решения, возможности аналитики тайм-менеджмента для получения другой целевой информации о персонале.
* Использует программное обеспечение, предназначенное для глобальных процессов, а также локализованные процессы.

#### 9.9.4.5 Расчет времени (SuccessFactors)

Оценить рабочее время работника

Способность подготовить глобальные процессы расчета заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны. Он включает в себя определение и управление элементами времени для графиков расчета заработной платы и смен. Оно также предоставляет лицам, принимающим решения, аналитику управления временем для получения дополнительной целевой информации о персонале.

* Подготовьте глобальные процессы расчета рабочего времени и заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны.
* Определяйте и управляйте временными элементами графиков работы и рабочего времени для расчета заработной платы.
* Используйте компонент по сравнению с временной оценкой для создания различных временных кодов, связанных с заработной платой, чтобы определить оплату труда сотрудников.
* Предоставьте лицам, принимающим решения, возможности аналитики тайм-менеджмента для получения другой целевой информации о персонале.
* Использует программное обеспечение, предназначенное для глобальных процессов, а также локализованные процессы.

#### 9.9.4.6 Расчет времени для условной рабочей силы (VMS FieldGlass)

Повысьте эффективность и точность для вас и вашего поставщика с помощью решений для составления расписаний для вашей внешней рабочей силы.

Способность подготовить глобальные процессы расчета заработной платы в соответствии с требованиями конкретной страны. Он включает в себя определение и управление элементами времени для графиков расчета заработной платы и смен. Оно также предоставляет лицам, принимающим решения, аналитику управления временем для получения дополнительной целевой информации о персонале.

* Обеспечить возможности сбора времени, чтобы обеспечить точные платежи рабочей силы и бухгалтерский учет на основе деятельности.
* Импортируйте время из вашего пропуска или время и посещаемость (требуется интеграция)
* Установить периоды расписания, относящиеся к соглашениям о поставщиках ежедневно, еженедельно, раз в неделю или ежемесячно
* Повысьте эффективность записи и просмотра табелей учета рабочего времени с помощью полноценного облачного самообслуживания.
* Сеть включена, разрешая рабочие процессы с вашими поставщиками
* Поддерживайте глобальное соответствие требованиям, автоматизируя сложные расчеты правил оплаты в соответствии с соглашениями с поставщиками и нормативными требованиями.
* Предоставление подробной информации о расписании для делегированных менеджеров для оценки рабочего времени и стоимости.

### 9.9.5 Управление листом времени

Ability to record and manage worker attendance, overtime, and exceptions to planned working time.

#### 9.9.5.1 Управление листами времени (ERP)

Поддержка оплаты рабочей силы, мониторинга проектов и внешнего выставления счетов с помощью возможностей табеля учета рабочего времени.

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Предоставьте менеджерам, сотрудникам и специалистам по персоналу эффективным способом планирования и записи времени.
* Используйте оценку времени для автоматизации сверхурочных и расчетов премий в соответствии с коллективными и юридическими соглашениями для поддержки глобального соответствия.
* Поддержка учета по видам деятельности для распределения рабочего времени по центрам затрат, внутренним заказам и проектам.

#### 9.9.5.2 Управление листами времени (S/4 CLD Private)

Поддержка оплаты рабочей силы, мониторинга проектов и внешнего выставления счетов с помощью возможностей табеля учета рабочего времени.

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Предоставьте менеджерам, сотрудникам и специалистам по персоналу эффективным способом планирования и записи времени.
* Используйте оценку времени для автоматизации сверхурочных и расчетов премий в соответствии с коллективными и юридическими соглашениями для поддержки глобального соответствия.
* Поддержка учета по видам деятельности для распределения рабочего времени по центрам затрат, внутренним заказам и проектам.

#### 9.9.5.3 Управление листами времени (S/4 CLD Public)

Поддержка оплаты рабочей силы, мониторинг проектов и внешний выставление счетов через возможности листов по времени для консультантов на местоположении клиента

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Собирайте и управляйте данными табелей учета рабочего времени, чтобы лучше понимать использование рабочей силы.
* Включите запись времени на основе активности на любом устройстве для выставления счетов и выставления счетов по проектам.
* Записывает время, проведенное на задачи, связанные с такими проектами, как администрация и обучение.
* Подключите запись листа времени с основной функциональностью HR и заработной платы.

#### 9.9.5.4 Управление листами времени (S/4)

Поддержка оплаты рабочей силы, мониторинга проектов и внешнего выставления счетов с помощью возможностей табеля учета рабочего времени.

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Предоставьте менеджерам, сотрудникам и специалистам по персоналу эффективным способом планирования и записи времени.
* Используйте оценку времени для автоматизации сверхурочных и расчетов премий в соответствии с коллективными и юридическими соглашениями для поддержки глобального соответствия.
* Поддержка учета по видам деятельности для распределения рабочего времени по центрам затрат, внутренним заказам и проектам.

#### 9.9.5.5 Управление табелями учета рабочего времени (SuccessFactors)

Обеспечить точные платежи рабочей силы и улучшить вовлечение сотрудников с помощью управления листами времени

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Поднимите взаимодействие с сотрудниками в полной, самообслуживающей и мобильной среде.
* Поддерживайте глобальное соблюдение требований путем автоматизации расчета сверхурочных и премий в соответствии с коллективными и юридическими соглашениями.
* Облегчить точные и своевременные платежи сотрудников с помощью Agile Cloud Solution, доступного для сотрудников, менеджеров и HR.

#### 9.9.5.6 Управление листами времени (программное обеспечение для рабочей силы)

Предоставьте возможности управления листами времени, чтобы обеспечить точные платежи рабочей силы и бухгалтерский учет на основе деятельности

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Повышение эффективности в планировании и записи листа времени с полным облачным самообслуживанием.
* Содействуйте соблюдению требований во всем мире за счет автоматизации сложных расчетов правил оплаты труда, согласованных с профсоюзными, коллективными и юридическими соглашениями.
* Основанный на активности бухгалтерский учет для распределения рабочего времени на центры стоимости, внутренние заказы, проекты, продукты и гранты.

#### 9.9.5.7 Управление листом по времени для работников назначения (VMS FieldGlass)

Повысьте эффективность и точность для вас и вашего поставщика с помощью решений для составления расписаний для вашей внешней рабочей силы.

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Обеспечить возможности листа времени, чтобы обеспечить точные платежи рабочей силы и бухгалтерский учет на основе деятельности.
* Время импорта из вашего прохода ворот или решения для посещаемости (которое требует интеграции), снятие времени, времени или часа.
* Повысьте эффективность записи и просмотра табелей учета рабочего времени с помощью полноценного облачного самообслуживания.
* Используйте сеть для установления рабочих процессов со своими поставщиками.
* Поддерживайте глобальное соответствие требованиям, автоматизируя сложные расчеты правил оплаты в соответствии с соглашениями с поставщиками и нормативными требованиями.
* Предоставьте сведения о расписании для делегированных менеджеров для оценки часов и затрат.

#### 9.9.5.8 Управление листами времени для работников назначения (Fieldglass VMS, FieldGlass Add-On)

Повысьте эффективность и точность для вас и вашего поставщика через решения для вашей внешней рабочей силы.

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Обеспечить возможности листа времени, чтобы обеспечить точные платежи рабочей силы и бухгалтерский учет на основе деятельности.
* Время импорта из вашего прохода ворот или решения для посещаемости (которое требует интеграции), снятие времени, времени или часа.
* Повысьте эффективность записи и просмотра табелей учета рабочего времени с помощью полноценного облачного самообслуживания.
* Используйте сеть для установления рабочих процессов со своими поставщиками.
* Поддерживайте глобальное соответствие требованиям, автоматизируя сложные расчеты правил оплаты в соответствии с соглашениями с поставщиками и нормативными требованиями.
* Предоставьте сведения о расписании для делегированных менеджеров для оценки часов и затрат.

#### 9.9.5.9 Управление листами времени для контингента и услуг (дополнение Fieldglass)

Повысьте эффективность и точность для вас и вашего поставщика с помощью решений для составления расписаний для вашей внешней рабочей силы.

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Обеспечить возможности листа времени, чтобы обеспечить точные платежи рабочей силы и бухгалтерский учет на основе деятельности.
* Время импорта из вашего прохода ворот или решения для посещаемости (которое требует интеграции), снятие времени, времени или часа.
* Повысьте эффективность записи и просмотра табелей учета рабочего времени с помощью полноценного облачного самообслуживания.
* Используйте сеть для установления рабочих процессов со своими поставщиками.
* Поддерживайте глобальное соответствие требованиям, автоматизируя сложные расчеты правил оплаты в соответствии с соглашениями с поставщиками и нормативными требованиями.
* Предоставьте сведения о расписании для делегированных менеджеров для оценки часов и затрат.

#### 9.9.5.10 Управление табелями учета рабочего времени для контингентов и служб (Fieldglass VMS)

Повышение эффективности и точности для вашей организации и ваших поставщиков с использованием решений TIPESET для вашей внешней рабочей силы

Возможность записывать и управлять посещаемостью работников, сверхурочную работу и исключения из планируемого рабочего времени. <br> <br> <br>

* Обеспечить возможности листа времени, чтобы обеспечить точные платежи рабочей силы и бухгалтерский учет на основе деятельности.
* Время импорта из вашего прохода ворот или решения для посещаемости (которое требует интеграции), снятие времени, времени или часа.
* Повысьте эффективность записи и просмотра табелей учета рабочего времени с помощью полноценного облачного самообслуживания.
* Используйте сеть для установления рабочих процессов со своими поставщиками.
* Поддерживайте глобальное соответствие требованиям, автоматизируя сложные расчеты правил оплаты в соответствии с соглашениями с поставщиками и нормативными требованиями.
* Предоставьте сведения о расписании для делегированных менеджеров для оценки часов и затрат.

### 9.9.6 Управление графиком работы

Ability to design, communicate, and implement a workforce schedule that meets the needs of the business and the workers, as well as the customers, including contingency plans for exception handling.

#### 9.9.6.1 Управление графиком работы (ERP)

Управление графиками работы сотрудников

<br> Способность разрабатывать, общаться и внедрять график рабочей силы, который отвечает потребностям бизнеса и работников, а также клиентов, включая планы на случай непредвиденных обстоятельств для обработки исключений. <br>

* Определите, когда и где сотрудник должен работать на назначение персонала.
* Укажите, как должны быть обработаны данные о времени сотрудника, и назначить правила работы в течение долгосрочного запланированного рабочего времени.
* Магазин рабочих положений для сотрудников, занятых неполный рабочий день и для сотрудников с краткосрочными изменениями в их рабочем времени (замены). <br>

#### 9.9.6.2 Управление графиком работы (S/4 CLD Private)

Управление графиками работы сотрудников

<br> Способность разрабатывать, общаться и внедрять график рабочей силы, который отвечает потребностям бизнеса и работников, а также клиентов, включая планы на случай непредвиденных обстоятельств для обработки исключений. <br>

* Определите, когда и где сотрудник должен работать на назначение персонала.
* Укажите, как должны быть обработаны данные о времени сотрудника, и назначить правила работы в течение долгосрочного запланированного рабочего времени.
* Магазин трудового времени для сотрудников, занятых неполный рабочий день, и для сотрудников с краткосрочными изменениями в их рабочем времени (замены).

#### 9.9.6.3 Управление графиком работы (S/4 Comp.

Управление графиками работы сотрудников

<br> Способность разрабатывать, общаться и внедрять график рабочей силы, который отвечает потребностям бизнеса и работников, а также клиентов, включая планы на случай непредвиденных обстоятельств для обработки исключений. <br>

* Определите, когда и где сотрудник должен работать на назначение персонала.
* Укажите, как должны быть обработаны данные о времени сотрудника, и назначить правила работы в течение долгосрочного запланированного рабочего времени.
* Магазин трудового времени для сотрудников, занятых неполный рабочий день, и для сотрудников с краткосрочными изменениями в их рабочем времени (замены).

#### 9.9.6.4 Управление графиком работы (S/4)

Управление графиками работы сотрудников

<br> Способность разрабатывать, общаться и внедрять график рабочей силы, который отвечает потребностям бизнеса и работников, а также клиентов, включая планы на случай непредвиденных обстоятельств для обработки исключений. <br>

* Определите, когда и где сотрудник должен работать на назначение персонала.
* Укажите, как должны быть обработаны данные о времени сотрудника, и назначить правила работы в течение долгосрочного запланированного рабочего времени.
* Магазин трудового времени для сотрудников, занятых неполный рабочий день, и для сотрудников с краткосрочными изменениями в их рабочем времени (замены).

#### 9.9.6.5 Управление графиком работы (SuccessFactors, Программное обеспечение для рабочей силы)

Обеспечьте сменное покрытие с нужными людьми в нужном месте в нужное время

<br> Способность разрабатывать, общаться и внедрять график рабочей силы, который отвечает потребностям бизнеса и работников, а также клиентов, включая планы на случай непредвиденных обстоятельств для обработки исключений. <br>

* Запланируйте всю свою рабочую силу, включая контингенты, в разных местах.
* Создайте оптимизированные графики, основанные на бизнес-целях и предпочтениях работников, моделей ротации, квалификации, пределах рабочих часов и тому подобное.
* Используйте данные бизнес-водителя (такие как пешеходный трафик, потребительский спрос, графики доставки и заказы на продажу) для создания точных прогнозов труда.

## 9.10 Управление опытом рабочей силы

### 9.10.1 Разнообразие и культивирование включения

Ability to create, manage, and foster an inclusive culture and a diverse workforce.

#### 9.10.1.1 Разнообразие и культивирование включения (успехфактор)

Создать, управлять и способствовать инклюзивной культуре и разнообразной рабочей силе, выявляя и уменьшая бессознательное предвзятость

Способность создавать, управлять и развивать инклюзивную культуру и разнообразную рабочую силу. <br> <br> <br>

* Отражите бренд вашего работодателя, используя инклюзивные сообщения и изображения на внешних и внутренних сайтах карьеры.
* Оптимизировать разнообразие в публикациях и отчетах по подбору персонала.
* Привлечь сбалансированный пул кандидатов, используя сканирование для определения гендерного предвзятости и внесения языковых замены в должностных инструкциях.
* Убедитесь, что справедливый процесс отбора с панелью интервью и автоматизированным рейтингом кандидатов.
* Совместите наставники и подопечные по желаемым навыкам, возможностям и опыту, а не о демографическом сходстве.
* Держите свой профиль сотрудника в актуальном состоянии, чтобы обеспечить рассмотрение возможностей.
* Помогите удалить бессознательное предвзятость во время оценки сотрудников без калибровки без фото.

#### 9.10.1.2 Разнообразие и культивирование интеграции для контингента (Add-On FieldGlass)

Повышение эффективности стратегии разнообразия поставщиков за счет повышения видимости и отчетности с флагами разнообразия поставщиков

Способность создавать, управлять и развивать инклюзивную культуру и разнообразную рабочую силу. <br> <br> <br>

* Оцените свой поставщик в соответствии с целым рядом категорий разнообразия. <br>
* Поощряйте использование разнообразных поставщиков посредством видимости флагов разнообразия поставщиков и сначала ранжируя различных поставщиков.
* Сообщите о возможностях поставщика и потратите с флагами разнообразия.

#### 9.10.1.3 Разнообразие и культивирование включения для условной рабочей силы (VMS Fieldglass)

Повышение эффективности стратегии разнообразия поставщиков за счет повышения видимости и отчетности с флагами разнообразия поставщиков

Способность создавать, управлять и развивать инклюзивную культуру и разнообразную рабочую силу. <br> <br> <br>

* Оцените свой поставщик в соответствии с целым рядом категорий разнообразия. <br>
* Поощряйте использование разнообразных поставщиков посредством видимости флагов разнообразия поставщиков и сначала ранжируя различных поставщиков.
* Сообщите о возможностях поставщика и потратите с флагами разнообразия.

### 9.10.2 Управление сотрудником

Ability to create, communicate, and manage programs and initiatives that support the health and well-being of the workforce.

#### 9.10.2.1 Управление работником (Qualtrics)

Получите постоянное понимание удовлетворенности сотрудников и благополучия, чтобы улучшить вовлечение сотрудников и повысить эффективность пиковой эффективности

Способность создавать, общаться и управлять программами и инициативами, которые поддерживают здоровье и благополучие рабочей силы. <br> <br> <br>

* Станьте работодателем, который должен привлечь, привлекать и удерживать талантливых сотрудников, будучи прозрачными в отношении предложений и инвестиций в благополучие сотрудников.
* Обеспечивает возможности сотрудников достичь большей удовлетворенности на рабочем месте и лучшего общего здоровья и благополучия для увеличения удержания.
* Получите действительную, реальную информацию, чтобы оставаться на связи со своей рабочей силой и поддерживать положительный опыт сотрудников.

### 9.10.3 Управление здоровьем и безопасности

Health and safety management involves identifying hazards, implementing controls, and managing tasks to reduce risk and ensure compliance.

#### 9.10.3.1 Управление здоровьем и безопасности (ERP, EHS)

Снижение рисков, используя упреждающий подход к управлению здоровьем и безопасностью

Управление здоровьем и безопасности включает в себя выявление опасностей, внедрение контроля и управление задачами для снижения риска и обеспечения соответствия.

* Предотвратить воздействие химикатов и опасностей на рабочем месте путем мониторинга гигиены промышленности и здоровья
* Привлечь работников к усилиям по охране здоровья и безопасности, предоставляя легкий доступ к информации о безопасности химической безопасности и проведению инспекций безопасности
* Уменьшить эксплуатационные риски, гарантируя, что менеджеры растений имеют всесторонний взгляд на данные о рисках

#### 9.10.3.2 Управление здоровьем и безопасности (S/4 CLD Private)

Снижение рисков путем анализа и упреждающего подхода к управлению здоровьем и безопасности

Управление здоровьем и безопасности включает в себя выявление опасностей, внедрение контроля и управление задачами для снижения риска и обеспечения соответствия.

* Предотвратите воздействие химикатов и опасностей на рабочем месте, контролируя промышленную гигиену и здоровье. ​
* Привлечь работников к усилиям по охране здоровья и безопасности, предоставляя легкий доступ к информации о безопасности химической безопасности и проведению инспекций безопасности.
* Снижение эксплуатационных рисков, помогая убедиться, что менеджеры растений имеют всесторонний взгляд на данные о рисках.
* Ускорить эффективность ежедневной обработки данных о здоровье и безопасности.
* Снизить риск посредством выделенного процесса идентификации риска и контролировать контроль, чтобы снизить риски.
* Поддерживать специфическую настройку бизнес -единицы идентификации рисков и процесс оценки.
* Получить лучше и быстрее понимать эффективность безопасности посредством передовой аналитики.

#### 9.10.3.3 Управление здоровьем и безопасности (S/4 CLD Public)

Снижение рисков, используя упреждающий подход к управлению здоровьем и безопасностью

Управление здоровьем и безопасности включает в себя выявление опасностей, внедрение контроля и управление задачами для снижения риска и обеспечения соответствия.

* Предотвратить воздействие химикатов и опасностей на рабочем месте путем мониторинга гигиены промышленности и здоровья
* Привлечь работников к усилиям по охране здоровья и безопасности, предоставляя легкий доступ к информации о безопасности химической безопасности и проведению инспекций безопасности
* Уменьшить эксплуатационные риски, гарантируя, что менеджеры растений имеют всесторонний взгляд на данные о рисках

#### 9.10.3.4 Управление здоровьем и безопасности (S/4)

Снижение рисков путем анализа и упреждающего подхода к управлению здоровьем и безопасности

Управление здоровьем и безопасности включает в себя выявление опасностей, внедрение контроля и управление задачами для снижения риска и обеспечения соответствия.

* Предотвратите воздействие химикатов и опасностей на рабочем месте, контролируя промышленную гигиену и здоровье. ​
* Привлечь работников к усилиям по охране здоровья и безопасности, предоставляя легкий доступ к информации о безопасности химической безопасности и проведению инспекций безопасности.
* Снижение эксплуатационных рисков, помогая убедиться, что менеджеры растений имеют всесторонний взгляд на данные о рисках.
* Ускорить эффективность ежедневной обработки данных о здоровье и безопасности.
* Снизить риск посредством выделенного процесса идентификации риска и контролировать контроль, чтобы снизить риски.
* Поддерживать специфическую настройку бизнес -единицы идентификации рисков и процесс оценки.
* Получить лучше и быстрее понимать эффективность безопасности посредством передовой аналитики.

#### 9.10.3.5 Управление здоровьем и безопасностью (успехфакторы, содалы)

Снизить риски за счет анализа и упреждающего подхода к управлению безопасности

Управление здоровьем и безопасности включает в себя выявление опасностей, внедрение контроля и управление задачами для снижения риска и обеспечения соответствия.

* Привлечь работников к усилиям по безопасности, предоставляя интуитивно понятный доступ к информации о безопасности и проводя проверки безопасности.
* Снижение эксплуатационных рисков, помогая убедиться, что менеджеры сайтов имеют всеобъемлющее представление о данных о рисках.
* Ускоряйте производительность при обработке повседневных данных безопасности.
* Снизить риск посредством выделенного процесса идентификации риска и контролировать контроль, чтобы снизить риски.
* Получить лучше и быстрее понимать эффективность безопасности посредством расширенной аналитики. <br>

### 9.10.4 Взаимодействие рабочей силы

Ability to engage with and listen to employees on a regular basis, thereby helping managers and leaders understand what's happening in their organization and why.

#### 9.10.4.1 Вовлечение рабочей силы (Qualtrics)

Определите ключевые драйверы вовлечения сотрудников с помощью информации о опросах в режиме реального времени, чтобы улучшить опыт сотрудников

Способность регулярно взаимодействовать и слушать сотрудников, тем самым помогая менеджерам и руководителям понять, что происходит в их организации и почему.<br>

* Распределите опросы и возможности обратной связи на всю свою рабочую силу, чтобы лучше понять опыт сотрудников.
* Руководители менеджеров и руководителей с пониманием и встроенным, управляемым планированием действий.
* Определите действия, которые влияют на производительность и вовлечение сотрудников.
* Визуализируйте панели панели, чтобы понять ключевые области для повышения взаимодействия.
* Используйте наилучшую практику, поддерживаемый исследованиями контент опроса для создания эффективной программы взаимодействия с сотрудниками.

#### 9.10.4.2 Взаимодействие рабочей силы (ZopportFactors Work Zone)

Обеспечить интуитивно понятный доступ ко всему, что сотрудники должны выполнять свою работу в одном, персонализированном и ориентированном на сотрудника рабочей области

Способность регулярно взаимодействовать и слушать сотрудников, тем самым помогая менеджерам и руководителям понять, что происходит в их организации и почему.<br>

* Создайте интеллектуальные рекомендации, понимание и действия, которые имеют отношение к конечному пользователю.
* Обеспечьте более простой и быстрый обмен знаниями сотрудников, обратную связь, общение и совместную работу.
* Доставить гибкую, настраиваемую и брендовую среду, которую организации могут корректировать и экспериментировать с по мере изменения рабочей среды.

#### 9.10.4.3 Взаимодействие с рабочей силой для внешних работников (Fieldglass Add-On, Qualtrics)

Визуализируйте уровень взаимодействия ваших внешних работников, чтобы вы могли реализовать и отслеживать стратегии для привлечения и удержания их & nbsp;

Способность регулярно взаимодействовать и слушать сотрудников, тем самым помогая менеджерам и руководителям понять, что происходит в их организации и почему.<br>

* Используйте обследования внешних работников.
* Составьте соответствующие и целевые анкеты.
* Триггеры обследования вашим внешним работникам.
* Соберите и проанализируйте результаты опроса.

#### 9.10.4.4 Взаимодействие с рабочей силой для внешней рабочей силы (Fieldglass VMS, Qualtrics)

Визуализируйте уровень взаимодействия ваших внешних работников, чтобы вы могли реализовать и отслеживать стратегии для привлечения и удержания их & nbsp;

Способность регулярно взаимодействовать и слушать сотрудников, тем самым помогая менеджерам и руководителям понять, что происходит в их организации и почему.<br>

* Используйте обследования внешних работников.
* Составьте соответствующие и целевые анкеты.
* Триггеры обследования вашим внешним работникам.
* Соберите и проанализируйте результаты опроса.