

SAP e-Recruiting und ALE - Überblick

Laufen SAP e-Recruiting und SAP HCM Personaladministration auf zwei unterschiedlichen Instanzen, können die Daten der internen Kandidaten via ALE vom HCM Backendsystem in das e-Recruiting System verteilt werden. Dieser Tipp zeigt den Ablauf wie aus einem externen Kandidaten ein interner Kandidat wird, welche Probleme auftreten können und welche alternativen Lösungen es gibt.

Standardablauf

Wird ein Kandidat neu eingestellt werden ausgewählte Daten an das HCM-System übergeben. Ausgelöst wird die Datenübergabe durch die Aktivität "Datentransfer in HR-Stammdaten (6000)". Genau genommen wird im HCM-System der Funktionsbaustein HR_PREPARE_NEW_EE ausgeführt. Der Funktionsbaustein schreibt die Daten in die Tabelle T752F. Die Transaktion PA48 wiederum wertet die Tabelle T752F aus und führt die entsprechende Maßnahme aus. Die PA48 schreibt die Personalnummer synchron (Funktionsbaustein HR_RCF_ASSIGN_EE_TO_CANDIDATE) in das e-Recruiting-System. Mit der nächsten ALE-Verarbeitung wird der Kandidat in einen internen Kandidaten umgesetzt.

Wenn Änderungen am Aktivitätsstatus in den Stammdaten eines Mitarbeiters gemacht wurden (Änderungen, die die Ausprägung des Feldes STAT2 im Infotyp 0000 betreffen) und diese Änderungen per ALE in das SAP E-Recruiting verteilt wird, muss SAP E-Recruiting den zugehörigen Kandidaten in einen externen oder internen überführen. Die Eingangsverarbeitung im SAP E-Recruiting schreibt einen Indikator in die Vormerkeltabelle T77RCF_P_STAT, dass Änderungen in der Zukunft stattfinden sollen. Mit Hilfe des periodischen Services PROCESS_CAND_STAT_CHANGE werden die Änderungen der Aktivitätsstatus zum richtigen Zeitpunkt aktualisiert. Der periodische Service sorgt dafür, dass beim Tag der Wiedereintritts oder Austritts der Kandidat zum internen oder externen Kandidaten wird.

Änderungen anderer Stammdaten wie Name, Adresse, Benutzername oder E-Mailadresse aktualisiert die ALE-Verarbeitung die entsprechenden Kandidatendaten.

Häufig auftretende Probleme

Insgesamt ist der Standardablauf sehr komplex und für den e-Recruiting Administrator nicht sehr transparent. Dafür, dass relativ wenige Daten zwischen den Systemen ausgetauscht werden ist der Aufwand sehr hoch. Insbesondere auch die Fehlersuche bei der ALE-Eingangsverarbeitung ist auf Grund der komplexen Protokolle sehr aufwendig. In der Praxis werden deshalb auftretende Fehler häufig manuell korrigiert, indem die Daten des Kandidaten händisch gepflegt werden, einige Kunden verzichten auch ganz auf die ALE-Verarbeitung.

Lösungsansatz

Die Knauer & Krüger hat eine simple ALE-Eingangsverarbeitung entwickelt, die 2 Schritte enthält:

Im ersten Schritt schreibt die ALE-Eingangsverarbeitung die empfangenen Daten des HCM-Systems in eine Tabelle auf dem e-Recruiting System. Das ALE-Protokoll ist sehr schlank gehalten und zeigt nur auf, dass die Daten verarbeitet worden sind.

Im zweiten Schritt verarbeitet ein Report die Daten im e-Recruiting. Entweder der Report erzeugt einen neuen Kandidaten oder aktualisiert die Kandidatendaten. Dabei wird geprüft ob die mindestens für einen internen Kandidaten notwendigen Daten wie Personalnummer, Name sowie Benutzername und E-Mailadresse vorhanden sind.

Innerhalb des Reports lassen sich sehr einfach kundeneigene Plausibilitätsprüfungen implementieren.

Habe Sie Interesse an der alternativen ALE-Eingangsverarbeitung so sprechen Sie uns an.