

# Talentsuche 2.0

AUFBRUCH. Der „war for talents“ verlangt ein Umdenken der Personalabteilungen. Nur wer hier auch technisch mithält, kann sich auf der Erfolgsspur behaupten.

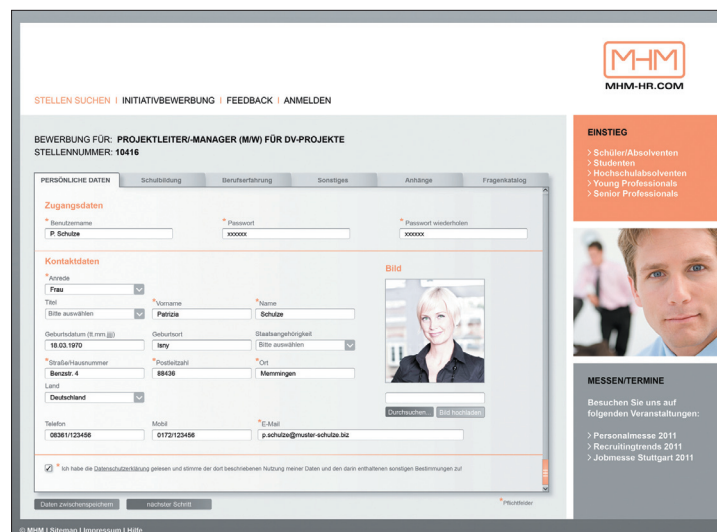
Von **Steffen Michel**

**K**eine Frage: Qualifizierte Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor für ein Unternehmen. Sie bilden die Grundlage für ein gesundes Wachstum, indem sie Innovationen schaffen und umsetzen. Wer auch in Zukunft erfolgreich sein will, muss deshalb sowohl Talente für sich gewinnen als auch die vorhandenen Mitarbeiter weiterentwickeln, und zwar vorausschauend und kontinuierlich. Das gilt heute mehr als je zuvor. Denn in Deutschland sind qualifizierte Fachkräfte in vielen Bereichen knapp. Zudem ändert sich die Arbeitswelt in einem nicht gekannten Tempo und bringt immer schneller neue Berufsbilder hervor. Um im „war for talents“ siegreich zu sein und auch in Zukunft zu bleiben, muss ein Unternehmen deshalb professionell auftreten und seine HR-Maßnahmen den Bedingungen anpassen.

## Stillstand mit Folgen

Wie können Personalabteilungen ihr Talentmanagement optimal gestalten? Vor allem zwei Ziele gilt es zu erreichen: Effiziente Prozesse zu etablieren und Per-

sonalengpässe zu vermeiden. Effizienz umfasst auf administrativer Ebene vor allem eine zentrale, leicht bedienbare Datenhaltung sowie das Aufbereiten und Digitalisieren aller relevanten Dokumente innerhalb des Personalbereichs. HR-Mitarbeiter wissen jedoch: Im Alltag fehlt oftmals die Zeit, um technisch wirklich „up to date“ zu sein und sich frühzeitig für Personalengpässe zu rüsten. Eine grundlegende Prüfung der Prozesse steht im Unternehmen oft genauso wenig im Fokus der Personalverantwortlichen wie der Einsatz prozessunterstützender Software. Das kann fatale Folgen haben, denn diese Punkte sind essenziell für ein zeitgemäßes und erfolgreiches Talentmanagement.



Auf der MHM-Bewerber-Homepage stellen Kandidaten ihr Profil selbst ein.

3D-Fernsehen und Web 2.0, Smartphones und Mobile Devices – was vor zehn Jahren noch Zukunftsmusik war, gehört heute zum Lebensalltag eines 15-Jährigen. Jedes Unternehmen steht in der Pflicht, neuen Technologien gegenüber aufgeschlossen zu sein und sie auch einzusetzen. Nur so bleibt ein Unternehmen auch künftig für potenzielle Talente interessant – und sichert damit seine eigene Wettbewerbsfähigkeit.

## Excel war gestern – heute hilft das Web bei der Datenhaltung

Sei es für das Bewerbermanagement, die Personalentwicklung oder zum Ermitteln von unternehmensinternen Potenzialen – die Excel-Tabelle zählt noch immer zu den beliebtesten Tools für Mitarbeiter im Personalbereich. Mit den bekannten Problemen, wie der Blick in die Berufspraxis zeigt: Doppelte Dateien und „Schattendokumente“ lassen sich aufgrund der dezentralen Datenhaltung kaum vermeiden. Dabei gestaltet sich die Hilfe ganz einfach. Längst gibt es maßgeschneiderte webbasierte Software-Lösungen für alle HR-Bereiche – ob im Talentmanagement, im E-Recruiting, der Potenzialanalyse oder dem Employer Branding.

## GLOSSAR

**Talentmanagement:** Unter Talentmanagement werden Maßnahmen und Konzepte verstanden, um Mitarbeiter zu gewinnen beziehungsweise zu erhalten und um deren Entwicklung innerhalb des Unternehmens zu planen.

**Employer Branding:** Employer Branding bezeichnet eine Marketingstrategie, die sich mit der Positionierung der Unternehmensmarke beschäftigt. Ziel ist, die positiven Effekte der Positionierung so zu nutzen, dass Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden.

**Potenzialanalyse:** Die Potenzialanalyse lässt die persönlich und beruflich relevanten Stärken und Schwächen jedes einzelnen Mitarbeiters erkennen.

**Social Media:** Social Media beschreibt eine Vielzahl sozialer Netzwerke und Plattformen im Internet, welche die soziale Kommunikation von einzelnen oder kollaborierenden Nutzern im digitalen Umfeld unterstützt.

**Worklife-Balance:** Unter Worklife-Balance wird das Gleichgewicht zwischen Berufs-, Familien- und Privatleben verstanden.

**E-Recruiting:** E-Recruiting beschreibt den Personalbeschaffungsprozess von der Vakanzfeststellung bis hin zur MitarbeiterEinstellung mithilfe von integrierten elektronischen Medien und Personalsystemen.

Quelle: MHM

Die Software lässt sich dabei individuell an die Anforderungen des Unternehmens anpassen und in die bestehende IT-Infrastruktur integrieren. Prozessorientierung und Bedienerfreundlichkeit sorgen so für echte Arbeitserleichterung. Der HR-Mitarbeiter hat zudem jederzeit und standortunabhängig Zugriff auf die benötigten Daten.

Gleichzeitig eröffnen sich durch den Einsatz der Software ganz neue Möglichkeiten für die Bewerber- und Personalauswertung. So erlaubt die Talentmanagement-Software beispielsweise nicht nur eine direkte Talentsuche mit filterbaren Anforderungskriterien, sondern auch eine zentrale Bewerberkommunikation und kontinuierliche Qualifikationsplanungen. Ob und wann die verschiedenen beteiligten Abteilungen des Unternehmens während des Prozesses eingebunden werden, lässt sich dabei individuell festlegen. Der Vor-

teil liegt klar auf der Hand: Zeitgewinn. Allerdings setzt dies voraus, dass der Bewerber akzeptiert, seine Eingangsbestätigung automatisch und individualisiert zu erhalten – genauso wie ein Mitarbeiter die Einladung zum Feedback-Gespräch mit dem Vorgesetzten. Ist dies der Fall, kommt es nur noch darauf an, Fristen verlässlich einzuhalten und zeitnah auf Aufgaben und Fragen zu reagieren.

Wie zeitgemäßes und erfolgreiches E-Recruiting aussieht, zeigt beispielsweise die MHM-Bewerber-Homepage ([www.mhm-hr.com](http://www.mhm-hr.com)). Hier erstellt der Jobsuchende ein Konto, mit dem er sich auf eine oder mehrere Stellen bewirbt. Den Status der Bewerbung kann er dabei selbst nachverfolgen. Praktisch: Der intelligente CV-Parser erspart ihm ein wiederholtes Eintippen seiner Lebenslaufdaten. Wer einen Suchauftrag anlegt, kann sich auch automatisch über neue Jobs informieren lassen. Auf Wunsch

können diese Suchaufträge auch erst über die Recruiter freigeschaltet werden. Besonders nützlich für das Unternehmen: Auf der Webseite weist es auf Messen, Dokumente und weiterführende Informationen hin und betreibt so Eigenmarketing. Und: Durch die Verknüpfung mit Facebook und „Job-Blogs“ über Twitter nutzt das Unternehmen auch andere innovative Kommunikationsformen und zeigt, dass es am Puls der Zeit ist.

### Potenziale intelligent nutzen

Beim Besetzen offener Stellen blieb in der Vergangenheit viel Potenzial ungenutzt. Neben Stellenanzeigen in Printmedien und Online-Portalen gilt es zunehmend auch die eigenen Mitarbeiter und deren Bekanntenkreis zu aktivieren. Für eine erfolgreiche Suche sind dabei intelligente Search Engines unverzichtbar. Außerdem entscheidend: Der Einsatz und die Vernetzung verschiedener Medien, also Print, Online-Jobbörsen, Social-Media-Plattformen wie Facebook und Twitter, Expertenforen et cetera. Dieses ganzheitliche Vorgehen, zusammen mit bewährten Methoden wie etwa Bücher-Stipendien für Schüler, hilft dabei, vielversprechende Talente frühzeitig auf das Unternehmen aufmerksam zu machen und sie an sich zu binden.

Eines muss jedoch klar sein: Das Wichtigste bei der Bewerbersuche ist und bleibt die Glaubwürdigkeit. Nur wenn das Unternehmen in der Praxis hält, was es vorher potenziellen Kandidaten verspricht, kann es nachhaltig erfolgreich sein. Wer seine Mitarbeiter zu Fans des eigenen Unternehmens macht, wird auch erfolgreich Kandidaten finden. ■



**Steffen Michel**

ist Geschäftsführer der MHM-Systemhaus GmbH.