

Wie die Digitalisierung Recruiting und Bewerbermanagement verändert

MITARBEITERSUCHE 2.0

Menschen erwarten die Vorzüge der Digitalisierung auch in der Kommunikation mit Unternehmen – insbesondere beim Bewerbungsprozess. Wie aber ist es möglich, die Bewerberdaten aus Social Media oder dem mobilen Kanal in das unternehmenseigene SAP-System einzuspielen? Oder benötigen HR-Abteilungen verschiedene Systeme?



Recruiter können mit der passenden Software die Bewerbungen direkt vergleichen und auch per Tablet oder Smartphone abfragen.

Von Steffen Michel*

Das veränderte Nutzerverhalten führt zu neuen Anforderungen an Personalabteilungen. Denn auch die Jobsuche läuft heute meist digital ab, sei es allgemein über das Netz, Social Media oder immer häufiger auch mobil via Smartphone oder Tablet. Wer im Kampf um die besten Köpfe vorne dabei sein möchte, sollte sich auf die neuen Gegebenheiten einstellen. Keine Frage: Die Digitalisierung

hat das Recruiting und das Bewerbermanagement verändert. Sie schafft auch neue Möglichkeiten für die Personalabteilung. Kein Wunder, dass heute viele Unternehmen auf eine HR-Software – gekoppelt an ein führendes SAP-System oder direkt von SAP stammend – setzen, um ihre Prozesse im Recruiting und Bewerbermanagement zu automatisieren und zu optimieren. Solche Programme unterstützen das Bewerberverfahren von der Stellenanzeige über den ersten Kontakt bis hin zum Vorstellungsgespräch. Vor

allem ermöglichen sie einen schnellen Vergleich von Kandidaten – das reduziert nicht nur Zeitaufwand und Kosten, sondern bringt auch einen klaren Vorteil im harten Wettbewerb um die besten Köpfe. Und nicht zuletzt lassen sich dadurch Prozesse transparenter gestalten, indem beispielsweise auf Knopfdruck eingesehen werden kann, an welcher Stelle die Bewerbung gerade hakt. Zudem kann mit Hilfe moderner Software ausgewertet werden, welche Maßnahme auf welchem Kanal welchen Erfolg erzielt hat und wie hoch



*Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR



Mit der One-click-Bewerbung können Interessenten Ihre Daten per Smartphone direkt aus einem Social-Media-Profil übernehmen.

die Kosten dafür waren. So lassen sich Recruiting-Aktivitäten auf fundierter Datenbasis gezielt steuern und auswerten. Führende HR-Lösungen bieten zudem eine Schnittstelle zu bereits bestehenden Systemlandschaften wie SAP. Denn nur so lässt sich das volle Potenzial moderner HR-Software realisieren.

Den Talent-Fundus clever ausreizen

Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels stehen Personalabteilungen heute mehr denn je unter Druck: Die Zeit bis zur Einstellung muss kürzer werden, kostensparende Arbeit ist notwendig und schnelle Erfolge gefordert. Qualifizierte Bewerber kommen zudem nicht einfach auf das Unternehmen zu – stattdessen ist Active Sourcing gefragt: Personalexperten müssen aktiv auf geeignete Kandidaten zugehen, durch persönlichen Kontakt an sich binden und idealerweise für eine Anstellung gewinnen.

Der Talent Pool spielt dabei eine entscheidende Rolle: In dieser Datenbank können die HR-Abteilungen Profile von potenziellen Bewerbern abspeichern, um sie im Bedarfsfall zu kontaktieren. Durch das Koppeln an das SAP-System können hier auch die Fachabteilungen nach geeigneten Kandidaten für freie Stellen suchen. In einem Talent Pool können Blind- oder Initiativbewerbungen sein sowie Unterlagen von interessanten

Kandidaten, die sich beworben hatten, aber nicht zum Zuge kamen. Voraussetzung für ein Speichern der Bewerberdaten in einem Talent Pool ist, dass der Anwärter sein Einverständnis gegeben hat. Laut einer Studie der Online-Jobbörse Monster sehen gut 42 Prozent der 1.000 größten Unternehmen in Deutschland Talent Pools als wichtigen Bestandteil ihrer Rekrutierungsstrategie, wobei die größten solcher Bewerberdatenbanken von der IT-Branche gepflegt werden. Im Schnitt wird hier jede zehnte Vakanz an einen Kandidaten aus dem Talent Pool vergeben.

Fallstricke der Digitalisierung

Der Datenschutz gilt als eine mögliche Stolperfalle in der HR-Abteilung, weswegen er besonderes Augenmerk genießen sollte. HR-Spezialisten müssen jederzeit Antworten geben können auf die Frage: Wo werden die sensiblen personenbezogenen Daten gespeichert und wie sind sie geschützt? Finden sich personenbezogene Daten beziehungsweise Bewerberdaten öffentlich zugänglich im Internet, schadet dies dem Unternehmensruf empfindlich. Zudem drohen empfindliche Strafen. Daher muss ein passendes HR-System die Anforderungen des deutschen Datenschutzgesetzes und die Compliance-Richtlinien des Unternehmens erfüllen. Damit auf den Kommunikationswegen

zwischen HR-Software und SAP-System nichts verloren geht, sollten HR- und IT-Abteilung hier eng zusammenarbeiten sowie den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens miteinbeziehen.

Eine Automatisierung der Bewerbersysteme kann aber auch negative Aspekte haben: Zwar sind Kostenvorteile und Zeitersparnis wichtig, aber unter Umständen vergibt das Unternehmen wichtige Chancen. Schon bei der ersten Kontaktaufnahme kann es Probleme geben. Nach dem Abschicken der Bewerbungsunterlagen erwartet ein Bewerber meist eine Eingangsbestätigung. Sind diese voll automatisiert, wird der Bewerber sofort informiert, jedoch möchte dieser auch als Persönlichkeit wahrgenommen werden.

Das Unternehmen befindet sich hier also in einer Art Zwickmühle: Eine persönliche Ansprache vermittelt das positive Gefühl, nicht von einer Maschine abgefertigt zu werden. Wenn automatische Antworten um drei Uhr nachts versendet werden, ist jedoch sofort klar, dass hier kein Mensch am anderen Ende sitzt. Unternehmen können aber veranlassen, dass die Eingangsbestätigungen nur zu den Bürozeiten versendet werden. Damit wirkt das Unternehmen authentisch und bei einer Personalisierung der E-Mail gewinnt dieses einen vielleicht entscheidenden Sympathievorteil.

Social Media, ja – aber wie?

Zu einem erfolgreichen Recruiting-System gehören heute auch die verschiedenen Social-Media-Kanäle. Laut einer Studie von monster.de bewerten sieben von zehn Unternehmen Social-Media-Anwendungen in der Rekrutierung als positiv, bei den Stellensuchenden sind sechs von zehn. 73 Prozent der Unternehmen sind der Überzeugung, dass sie in Social-Media-Kanälen präsent sein müssen, um Kandidaten der Generation Y rekrutieren zu können.

Für ein gelungenes Social-Media-Recruiting ist die richtige Wahl der Plattform entscheidend: Bei der Suche nach Auszubildenden ist Facebook eine gute Wahl. Für Professionals sind Business-Plattformen wie Xing oder LinkedIn die erste Anlaufstelle. Die Wahl des geeigneten Social-Media-Kanals kommt auf die Zielsetzung der Recruiting-Kampagne an. Laut der Studie von monster.de nutzen die meisten deutschen Unternehmen vorwiegend Xing für die Platzierung von Stellenanzeigen, Active Sourcing und die Suche nach Informationen. Für die Imagewerbung und das Employer Branding ist Facebook am wichtigsten.

Alle Social-Media-Kanäle bieten den potenziellen Jobanwärtern die Chance, unkompliziert mit dem Unternehmen in Kontakt zu kommen und offene Fragen zu stellen. Das Wichtigste beim Einsatz von Social-Media-Kanälen für

Unternehmen ist, dass diese richtig und vor allem auch kontinuierlich genutzt werden müssen. Die Betreuung von sozialen Netzwerken muss permanent erfolgen und Mitarbeiter benötigen das erforderliche Know-how. Um dies zu gewährleisten, setzen viele Unternehmen Social-Media-Manager ein.

Mobile Endgeräte im Fokus

Wer eine Stelle sucht, stöbert vielleicht auch unterwegs im Zug durch diverse Jobportale und will rasch aktiv werden. Möchte sich der Interessent daraufhin direkt bewerben, muss das Verfahren so einfach wie möglich sein. Um dies zu erreichen, müssen Stellenangebote und Online-Karriereseite im Responsive Design gestaltet sein. Damit sind sie für die jeweiligen (mobilen) Endgeräte optimiert und einfache Bewerbungsformulare für das Smartphone sind möglich. Dabei spielt die One-click-Bewerbung eine entscheidende Rolle: Mit einem Klick auf den „Mit meinem Xing-Profil bewerben“-Button können Interessenten ihr Kurzprofil an die HR-Abteilung des Unternehmens weiterleiten. Dieses kann hier dann ebenfalls direkt in das SAP-System eingespielt werden. 17,3 Prozent der befragten Unternehmen sehen laut monster.de die One-click-Bewerbung als wichtig an. Mehr als die Hälfte glauben aber, dass sie in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen wird. Mobile Endgeräte können auch für die

Recruiter ein Vorteil sein: HR-Systeme bieten die Chance, Bewerbungen vom Tablet aus in SAP zu bearbeiten oder einen Fragenkatalog der Mitarbeiter aus den Fachabteilungen mit ins Bewerbungsgespräch zu nehmen. Damit können die HR-Mitarbeiter schon während des Gesprächs ihren ersten Eindruck auf dem Touchscreen festhalten und sich einen Überblick verschaffen.

Bewerberswahl 2020

Sind Wearables wie Fitness Tracker und Smartwatches im Alltag bereits auf dem Vormarsch, könnten ähnliche Geräte bald auch bei der Bewerberauswahl Einzug halten: Mithilfe von Sensoren können Armbänder zum Beispiel im mehrtägigen Assessment Center messen, wie sich ein Bewerber entwickelt. Immer mehr Prozesse werden künftig digital und automatisiert ablaufen. Zur fachlichen Kompetenz müssen Personalierer über Software-Know-how und Social-Media-Kenntnisse verfügen – die Anforderungen ändern sich stetig. Im Gegenzug stehen Software-Anbieter vor der Herausforderung, ihre Produkte so zu gestalten, dass sie ohne langwierige Schulungen intuitiv zu bedienen sind. Sie müssen Systeme laufend an die sich ändernden Anforderungen der HR-Abteilungen anpassen und kontinuierlich um neue Funktionen und Schnittstellen wie beispielsweise zu SAP ergänzen. (ur)

Anzeige



PROC-IT
creating process solutions



Formulare? Schluss mit Papier!

- ✔ Einfache Formularbearbeitung über Web-Oberfläche
- ✔ Alle in SAP hinterlegten Daten für Formularprozesse (lesen/schreiben) werden verwendet.
- ✔ Ihre Daten werden schon bei der Dateneingabe validiert.
- ✔ Wir unterstützen Ihren Workflow. Mehrstufige Genehmigungsprozesse sind möglich.
- ✔ Ihre Daten werden revisions- und compliancekonform gespeichert.

Sie möchten mehr erfahren?

Wir beraten Sie gerne!

www.hcmframe.com

+49 911 660 148 192

