

Fachartikel:

# Flexibel und effizient rekrutieren

## E-Recruiting, Bewerbermanagement und Talentpools – Mittel und Wege auf der Suche nach den Besten

Unternehmen müssen sich im Recruiting verschiedenen Herausforderungen stellen: harter Wettbewerb, Verknappung von Führungsnachwuchs und Fachkräftemangel sind wohl die größten Hemmnisse. Bedingt durch ein zunehmendes Angebot an offenen Stellen, haben Fach- und Führungskräfte immer häufiger die Möglichkeit, ihren Arbeitgeber frei zu wählen.

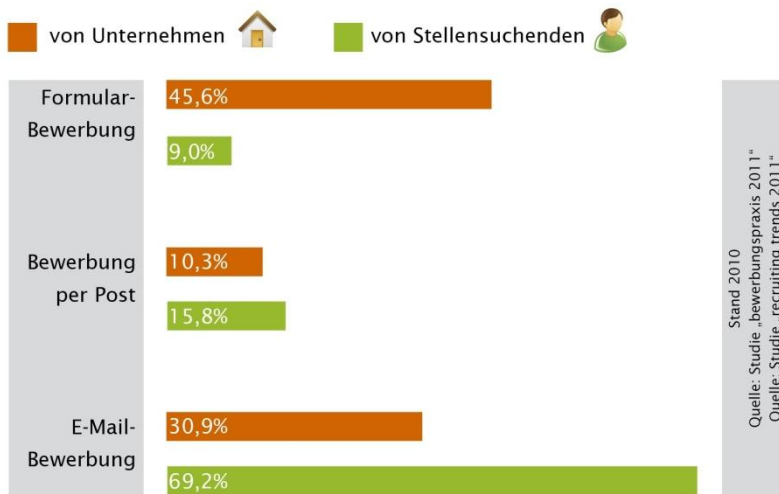


Mit Hilfe von Employer Branding Maßnahmen kann deshalb die Bekanntheit der eigenen Arbeitgebermarke erhöht und Vertrauen geschaffen werden. Erst wenn sich das Unternehmen erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber positionieren konnte, landet es auf der Bewerbungs-Shortlist der Suchenden.

Doch das ist noch lange nicht der Punkt, an dem dann auch die Bewerbung erfolgt. Vermutlich informiert sich der Interessent zunächst auf der Karrierewebsite genauer über den potentiellen Arbeitgeber. An dieser Stelle kann eine professionelle Darstellung der Stellenangebote entscheidend sein. Ist der Interessent von der Ausschreibung überzeugt, wird er vielleicht sofort eine Bewerbung abschicken - idealerweise auf direktem Weg über das eingebundene Onlinebewerbungsformular. Damit der Kandidat an dieser Stelle nicht doch noch abspringt, darf das Unternehmen im eigentlichen Bewerbungsprozess für den Kandidaten nicht an Attraktivität verlieren. Entsprechend ansprechend muss auch die Online Bewerbungsmöglichkeit sein.

Das ist durch ein technisch ausgereiftes System zu erreichen, welches den Kandidaten eine schnelle und bequeme Bewerbung in einem optisch ansprechenden Design ermöglicht - ohne Tabellenwüsten, komplizierte Registrierungen und ausufernde Formulare. Firmen erhalten laut der Studie „recruiting trends 2011“ der Universitäten Bamberg und Frankfurt sowie der Monster AG am liebsten Bewerbungen per Onlineformular. Anders sieht es aus Sicht der Stellensuchenden aus. Sie bewerben sich am liebsten per E-Mail, gefolgt von schriftlichen Bewerbungen. Erst an dritter Stelle der Beliebtheit kommen mit deutlichem Abstand die Bewerbungen per Formular.

## Präferierter Bewerbungseingang



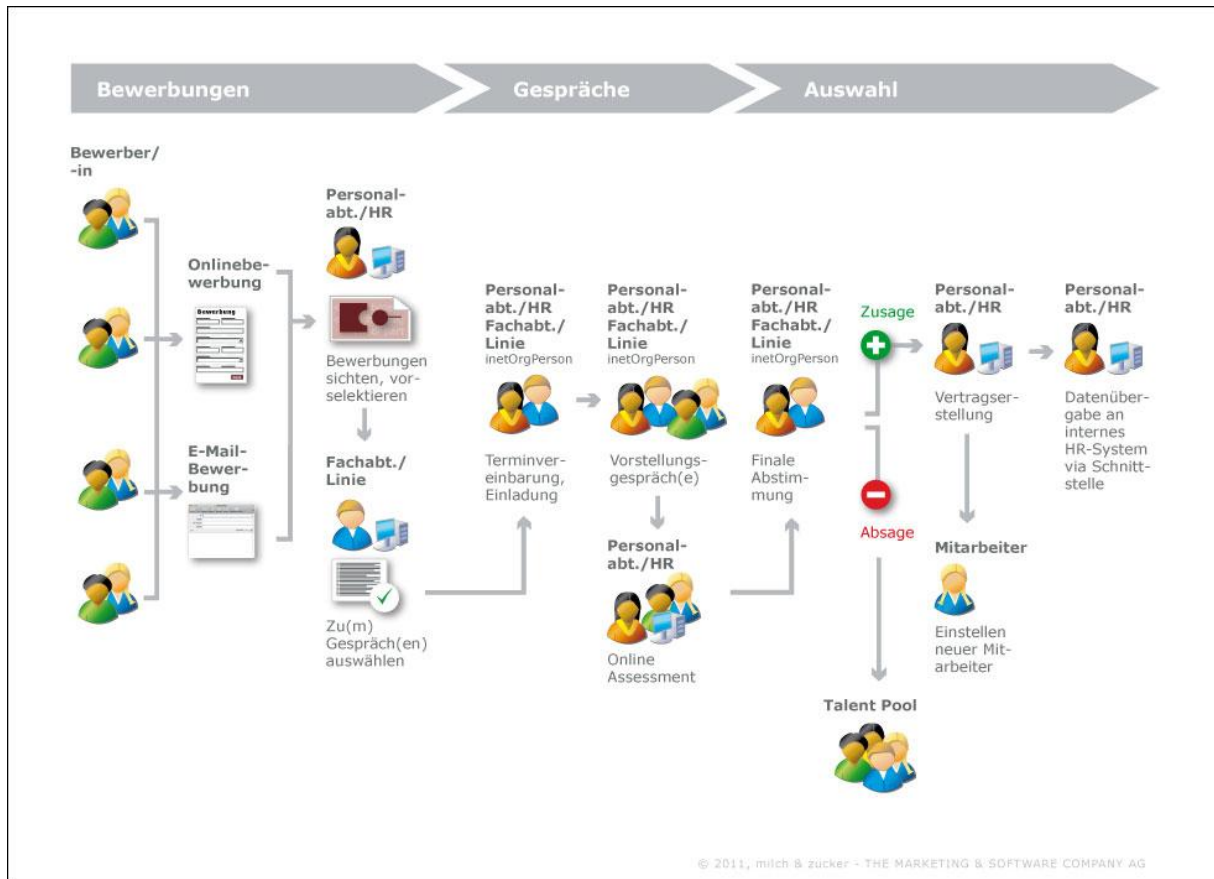
Aus diesem Grund sollten Unternehmen ihren Bewerbern einen besonderen Service anbieten – das CV Parsing. Aus einem hochgeladenen Word-, RTF- oder PDF-Lebenslauf werden automatisch alle relevanten Daten in das Onlinebewerbungsformular übertragen: Adresdaten, Schulbildung und Ausbildung, Berufserfahrung und auch Qualifikationen (Skills). Damit kann ein Bewerber in weniger als fünf Minuten selbst ein ausführliches Formular befüllen, zumindest wenn es auf dem CV-Parsing-Modul der „BeeSite® Recruiting Edition“ basiert. Im Anschluss an den Upload der Datei kontrolliert der Bewerber nur noch die automatisch übernommenen Einträge und ergänzt bei Bedarf einzelne Felder.

Erfahrungsgemäß profitieren Personalabteilungen von den strukturiert vorliegenden Daten, die sie durch die elektronische Erfassung erhalten. Der Datenbestand kann einfacher durchsucht werden. Dubletten und Mehrfachbewerbungen lassen sich sofort erkennen. Durch das Wegfallen der manuellen Eingabe von Informationen sinkt auch die Fehlerquote. Die Bewerbermanagement Software „BeeSite® Recruiting Edition“ verfügt in der Standardversion über alle wesentlichen Funktionen, um Stellen im Corporate Design auszuschreiben und eingehende Bewerbungen zu managen. Spezielles Customizing ist für den regulären Betrieb nicht notwendig.

Das internetbasierte System beinhaltet auch Talentpool Management-Funktionen. Aus Initiativbewerbungen, aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern lassen sich ein oder mehrere Talentpools bilden. Hier kann bei Freiwerden einer Stelle erst einmal nach geeigneten Kandidaten gesucht werden. Das System matcht per Mausklick die vorhandenen Profile im Talentpool anhand eines vorgegebenen Anforderungsprofils und listet die am besten passenden Profile auf.

Darüber hinaus können Unternehmen den Interessenten auch auf der Karrierewebsite Services und Mehrwerte anbieten, um sich von Ihren Wettbewerbern um die besten Talente abzuheben: Bewerber können ihr Profil in einem Talentpool hinterlegen und erhalten per E-Mail passende Stellenangebote inklusive Einladung, sich zu bewerben. Dort können sie auch den Status ihrer Bewerbung abfragen oder Zusatzinformationen abrufen.

Es gibt also zahlreiche Möglichkeiten sich als Arbeitgeber bei einem Bewerber ins Gespräch zu bringen und auch zu bleiben, genauso wie es zahlreiche Möglichkeiten der Effizienzsteigerung innerhalb von Personalabteilungen gibt. Wirklich flexibel und effizient können Unternehmen mit Hilfe von Softwarelösungen für Bewerbermanagement arbeiten, die die internen Prozesse genau abbilden.



Laut der Studie HR-Barometer 2011 von Capgemini Consulting hat HR-IT, im Personalbereich der Unternehmen, 2011 neue Aufmerksamkeit erlangt. Ein zentraler Punkt dabei ist die Notwendigkeit der Kostensenkungen bei den HR-Aktivitäten. Dies lässt sich in der Regel durch Prozessoptimierung und der damit einhergehenden Automatisierung in den personalwirtschaftlichen Transaktionen realisieren.

Kurz zusammengefasst kann ein gutes Bewerbermanagementsystems folgendes dazu beitragen:

- Eine schnelle Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen
- Einen Bewerbungseingang per Online-Bewerbungsformular
- Erleichtertes, beschleunigtes und einheitliches Datenhandling
- Unterstützung bei der Vorselektion von Bewerbern durch eine Matching- und Rankingfunktion
- Möglichkeiten der Massenkommunikation
- Dokumentation aller Vorgänge
- Bindung von guten Kandidaten durch einen Talent Pool
- Automatische Texterkennung von Lebenslaufdaten (CV Parsing)

- Schnittstellen zu externen Kanälen
- Einen verbesserten Außenauftritt
- Bis zu 50% Zeitersparnis

Aber wie funktioniert das alles im Detail, wie wird die Zeitersparnis erreicht, wie der Außenauftritt verbessert und was hat es mit dem Matching auf sich? Diese und viele andere Aspekte werden auf der milch & zucker Webseite unter [http://www.milchundzucker.de/flexibel\\_und\\_effizient.html](http://www.milchundzucker.de/flexibel_und_effizient.html) näher beleuchtet.

Autorin:

Tania Teetz

Senior Consultant eRecruiting Solutions

milch & zucker AG