



Talente immer im Blick

Unternehmen, und besonders die Personalabteilungen, müssen sich heute deutlich mehr einfallen lassen, um den eigenen Personalbedarf zu decken und das Interesse geeigneter Kandidaten für sich zu wecken. Proaktives und professionelles Vorgehen macht sich in solchen Situationen bezahlt, die Lösung SAP E-Recruiting hilft bei der Umsetzung.

Effektives Personalmanagement hat sich zu einem zentralen Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entwickelt. Hierzu gehört insbesondere ein professionelles Bewerbermanagement. Eine wirksame Suche nach den bestmöglichen Kandidaten für eine bestimmte Stelle ist heute ebenso wichtig wie der Aufbau einer längerfristigen Beziehung zu auserwählten Kandidaten. Kein Unternehmen kann es sich leisten, falsche Personalentscheidungen zu treffen und damit Zeit und Kosten zu verschwenden. Im Gegenteil: Mehr denn je wird auch bei der Personalgewinnung auf proaktives Denken und Handeln gesetzt – eine Voraussetzung dafür, dass Unternehmen auch weiterhin ihre offenen Stellen optimal besetzen können. Im Vorteil gegenüber der Konkurrenz ist nur derjenige, der die richtigen Mitarbeiter findet, einstellt und auch dauerhaft bindet. Professor Dr. Heinz Schuler, Experte für Organisations- und Personalpsychologie: „Neben der Qualität der Auswahlentscheidung zählt zudem ein ganz ande-

res Kriterium: Geschwindigkeit. Unternehmen, die es schaffen, schneller als bisher, und vor allem schneller als die Wettbewerber, die richtigen Mitarbeiter einzustellen, bauen ihre Wettbewerbsposition nachhaltig aus.“ Das Internet sowie E-Mail und Jobbörsen haben dazu geführt, dass es heutzutage einfacher, schneller und kostengünstiger für die Bewerber ist, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Dies führt dazu, dass Unternehmen regelrecht einer Bewerberflut gegenüber stehen und vor die Aufgabe gestellt werden, aus dieser Vielzahl von Kandidaten in kürzester Zeit den bestmöglichen Bewerber zu identifizieren. Ohne ein effektives Tool keine leichte Aufgabe! Oft müssen Unternehmen technologisch nachrüsten, um geeignete Instrumente für die Suche, Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter zu bekommen.

Bewerberflut meistern

In den vergangenen Jahren hat sich der Arbeitsmarkt drastisch verändert. Schlagworte wie „War for Talents“ sind in aller Munde. Waren es zum Beispiel gestern nur die Ingenieure, welche den Unternehmen fehlten, so ist heute ein Fachkräftemangel in fast allen Bereichen zu verzeichnen. Dies ist im Wesentlichen den verbesserten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (die aktuelle Finanzkrise aus-

Kongressvortrag

„SAP E-Recruiting – Trends und Strategien“
Dienstag, 17. Februar, 13.00 h

genommen), dem demografischen Wandel und dem immer global werdenden Arbeitsmarkt zuzuschreiben. Wie schon erwähnt, müssen die Unternehmen – und hier insbesondere die Personalabteilungen – heute deutlich mehr Anstrengungen unternehmen, um den eigenen Personalbedarf zu decken und als eine Folge daraus das Interesse geeigneter Kandidaten für sich zu wecken. Recruiting entwickelt sich immer mehr zu einem unternehmenskritischen Faktor.

Auch den Bewerbern ist die Veränderung des Arbeitsmarktes nicht verborgen geblieben. Insbesondere sehr gut qualifizierte Arbeitnehmer stellen immer höhere Anforderungen an ihren zukünftigen Arbeitgeber. Dominierten in der Vergangenheit oft Themen wie Bezahlung und Jobsicherheit die Entscheidung des Kandidaten, so spielen aktuell immer mehr Themen wie ein attraktives Arbeitgeberprofil (Stichwort „Employer Value Proposition“) mit einem starken und attraktiven Karriereauftritt, eine klare Struktur des Karriereangebotes sowie gute Entwicklungsmöglichkeiten bei dem ausgewählten Unternehmen eine signifikante Rolle. Unternehmen müssen sich ihrer Stärken und gegebenenfalls Schwächen (zum Beispiel Standortnachteil) bewusst werden und daraus abgeleitet die notwendigen Konsequenzen ziehen.

Hat man sich früher auf Veröffentlichungen auf der Unternehmenswebsite, Zeitungsanzeigen und Einträge in Jobboards verlassen, so wird derzeit deutlich, dass in den vergangenen Jahren Portale wie zum Beispiel Xing oder LinkedIn immer mehr an Bedeutung in der Personalbeschaffung gewinnen. Neben diesen speziellen Portalen stellen auch allgemeine Portale wie Google die Personalabteilung oder das Personalmarketing vor neue Herausforderungen. Die zentrale Frage ist immer: „Wie werden geeignete Kandidaten auf mein Unternehmen aufmerksam?“ und vor allem: „Wie kann man diese Kandidaten dazu motivieren, den unternehmenseigenen Karrierebereich zu besuchen und sie auf konkrete Jobangebote aufmerksam machen?“ Hier braucht es klare Strategien und Lösungsansätze, um sich diesen neuen Anforderungen zu stellen.

Kandidaten proaktiv ansprechen

Als weiteres neues Element bei der gezielten Personalbeschaffung ist die proaktive Ansprache der Kandidaten und Bewerber zu beobachten. Auch hierbei liefern Portale wie XING oder LinkedIn neben lokal aufgebauten Kandidaten- oder Talent-Pools die Basis. Das Thema „Talent Relationship Management“ wird als Chance für den Aufbau längerfristiger Beziehungen zu auserwählten Kandidaten gesehen. Erlaubte der traditionelle Bewerbungsprozess nur schwer die Berücksichtigung von Initiativbewerbungen und „zweit- oder drittplatzierten“ Kandidaten, gibt es nun die Möglichkeit einer individuellen und systematischen Kontaktaufnahme und -pflege mit ausgewählten Kandidaten. Das mögliche Negativ-Image des Unternehmens als Arbeitgeber, das durch Ablehnungen von Bewerbern – die vielleicht grundsätzlich für das Unternehmen interessant wären,

Kandidatenprofil

Abbildung 1



Klare Prozessdefinitionen beschleunigen die Stellenbesetzung und reduzieren die Personalbeschaffungskosten

Umfassendes Bewerbermanagement

Abbildung 2



Das Tool ermöglicht ein vielschichtiges Vorgehen im Bewerbungsprozess.

aber gerade auf diese eine offene Stelle nicht passend sind – entstehen kann, wird vermieden.

Allerdings stellt auch der Aufbau von Talentpools die Unternehmen vor besondere Herausforderungen: Oft sind konkrete Prozesse zum Umgang und zur Kontaktaufnahme und -pflege mit den Kandidaten nicht oder nur rudimentär vorhanden. Dies führt häufig zu Karteileichen auf Seiten der Unternehmen und zu Frustration bei den Bewerbern. Dies sollte unbedingt durch klare Prozessdefinitionen vermieden werden. Ruht doch gera-

„Mit SAP E-Recruiting haben wir die Administration effizienter gestaltet und die Kommunikationsprozesse zwischen Personal- und Fachabteilungen sowie dem Betriebsrat deutlich verbessert. Wir können uns jetzt verstärkt den wertschöpfenden Prozessen der Personalarbeit widmen.“

Thomas Klaemmt, Manager HR Information System, Vodafone

de hier ein großes Potenzial bei der Beschleunigung der Stellenbesetzungen und der Reduzierung aller Beschaffungskosten (siehe Abbildung 1).

Nach wie vor steht der permanente Druck, Kosten zu reduzieren oder die Effizienz zu steigern, bei den Unternehmen im Vordergrund. Diesen Faktoren muss auch die Personalabteilung Rechnung tragen und sich auf der anderen Seite damit beschäftigen, welche Lösungsansätze es gibt, um das hohe Bewerbungsvolumen zu bewältigen.

Online Assessment als Auswahlhilfe

Parallel zu dem generellen Trend der zentralisierten Bearbeitung von dedizierten Themen schlägt sich dies auch im Bereich Recruiting nieder. Immer häufiger werden komplette Recruiting-Prozesse oder auch Teilprozesse in Shared Service Center verlagert. Dies dient im Allgemeinen der Steigerung der Servicequalität sowie der Effizienzsteigerung. Im Bereich der Verarbeitung von hohen Bewerbungsvolumen setzen immer mehr Unternehmen auf Automatisierung. Hierbei kommen verstärkt Mechanismen, speziell in den ersten Qualifizierungsphasen, zum Einsatz, die helfen, sich auf die „richtigen“ Bewerber zu fokussieren. So werden immer mehr Online Assessments mit Recruitingtools verzahnt und integriert. Wichtig ist zu beachten, für welche Zielgruppen sich die jeweiligen Instrumente eignen. Eine Generalisierung ist hierbei sicher nicht zielführend.

Ein weiterer nicht zu vernachlässigender Aspekt bei der Bedarfsbeschaffung ist der Bedarf selbst. Die Frage, die sich stellt, ist: Kann der Personalbedarf durch höhere Bindung der eigenen Mitarbeiter reduziert und können damit Beschaffungskosten reguliert werden? Ein Baustein zur erhöhten Mitarbeiterbindung kann der Aufbau eines attraktiven internen Arbeitsmarktes sein, um veränderungswilligen Mitarbeitern Möglichkeiten zu schaffen, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln. Unstrittig ist, dass dies nur ein Faktor sein kann, nicht aber die Lösung des Problems. Die zusammengesetzten und aufeinander abgestimmten Bausteine müssen eine integrierte Talent Management-Strategie ergeben.

Internen Aufstieg ermöglichen

SAP E-Recruiting deckt den kompletten Personalbeschaffungsprozess ab, von der Identifizierung des Personalbedarfs über Planung



Freiheit beginnt mit System

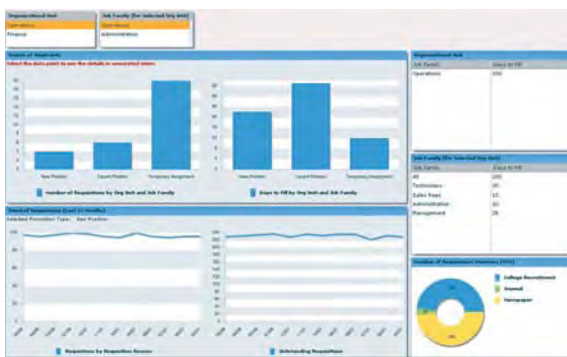
Erfolgreiche Projekte können Entscheidungshilfe sein. Gerne zeigen wir auch Ihnen, wie wir Ihnen Freiräume für modernes Personalmanagement schaffen. Als erfahrener HR- und IT-Dienstleister verbinden wir Erfahrung mit systematischer Vorgehensweise. Wir..

- **beraten bei der Auswahl und Einführung Ihrer HR-Software**
- **betreiben Ihre Applikationen in unseren Rechenzentren**
- **übernehmen administrative Personalaufgaben wie Entgeltabrechnung oder Bewerbermanagement.**

Mehr Informationen unter
0621 4001-2396 oder www.bebit.de

Berichtswesen

Abbildung 3



Mit Hilfe von vordefinierten Key Performance-Indikatoren wird der Beitrag der Personalabteilung zum Personalbeschaffungsprozess transparent.

Langfristiges Beziehungsmanagement

Abbildung 4



Der Talent-Pool bietet die Möglichkeit, Beziehungen zu Kandidaten systematisch zu pflegen, um im richtigen Moment auf sie zurückgreifen zu können.

und Budgetierung bis zur Gewinnung, Einstellung und Bindung neuer Mitarbeiter. Die Lösung trägt die herkömmliche Bewerberverwaltung weit über die Grenzen des Unternehmens hinaus und ermöglicht ein aktives Talent Relationship Management (siehe Abbildung 2).

Das Tool bietet darüber hinaus umfassende Prozesse für alle Bewerbersegmente, alle Länder sowie für Unternehmen aller Branchen. Mit der Lösung können flexibel geeignete Prozesse für unterschiedliche Segmente und Zielgruppen gestaltet und konsolidiert auf einer einheitlichen Plattform ausgewertet werden. Der Zugriff auf die Lösung ist vollständig webbasiert. Sie lässt sich leicht in bestehende Unternehmensportale integrieren und für die Zusammenarbeit mit externen Personaldienstleistern nutzen.

Ergänzt wird SAP E-Recruiting durch Analysemöglichkeiten für ein umfassendes Berichtswesen. Mit Hilfe von vordefinierten Key Performance-Indikatoren wird der Beitrag transparent, den der Personalbeschaffungsprozess zum Unternehmenserfolg leistet (siehe Abbildung 3). Der Talent Pool ermöglicht hingegen, Beziehungen zu Kandidaten systematisch zu pflegen. Er bildet die Basis für ein langfristiges Talent Relationship Management. Mit Hilfe dieser hoch entwickelten Talent-Datenbank, die alle relevanten Informatio-

nen über potenzielle Mitarbeiter enthält, können bereits frühzeitig Beziehungen zu möglichen Kandidaten aufgebaut und langfristig gepflegt werden. Umfassende Segmentierungsmöglichkeiten und Suchfunktionen zur Analyse des Talent-Pools vereinfachen die Navigation. Damit wird das Auffinden geeigneter Kandidaten für offene Positionen wesentlich erleichtert (siehe Abbildung 4).

Die Lösung lässt zudem Raum für Eigeninitiative. Über komfortable Self-Services können sich interne wie externe Kandidaten mit ihren Interessen und Fähigkeiten im Talent Pool registrieren. Auf Basis dieser Informationen können Unternehmen eine individuelle und langfristige Beziehungspflege aufbauen, das eigene Jobangebot zugänglich machen sowie den Kandidaten konkrete Stellenangebote unterbreiten.

Der Talent-Pool innerhalb von SAP E-Recruiting vereinigt die externe und interne Personalbeschaffung in einer einzigen, weltweit ausgerichteten Plattform. So können zum einen Kandidaten ihre Karrierechancen steigern, zum andern haben Fachverantwortliche bei der Suche nach geeigneten Bewerbern eine größere Auswahl.

Mitarbeiter langfristig binden

Basis für sämtliche Geschäftslösungen der SAP ist die Integrations- und Anwendungs-

plattform SAP NetWeaver™. Das Modell der Enterprise Services Architecture eröffnet dabei eine völlig neue Dimension der Flexibilität und sichert Investitionen für die Gegenwart und Zukunft. SAP E-Recruiting lässt sich deshalb leicht mit bestehenden Anwendungen für Personalplanung, Organisationsmanagement, Finanzwesen und Bildungsmanagement verbinden. Zudem besteht die Möglichkeit, externe Services wie Tests oder Assessment Center einzubinden. Die Komplexität der IT-Landschaft und die Zahl der Schnittstellen wird deutlich reduziert. Transaktions- sowie Wartungskosten sinken und in der Folge die Total-Cost-of-Ownership. Die Lösung kann innerhalb von zwei bis vier Monaten vollständig eingeführt werden. Dies verspricht ebenfalls einen schnellen Return-on-Investment.



Autorin
Allegra Unger,
Solution Expert, Human
Capital Management
SAP (Schweiz) AG,
allegra.unger@sap.com



Autor
Nils Rebhan,
Solution Expert Human
Capital Management,
SAP Deutschland AG & Co. KG
Berlin, nils.rebhan@sap.com