

Kampf um Talente – effizientes Bewerbermanagement dank Digitalisierung

Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) sind die Arbeitslosenzahlen im September im Vergleich zum Vorjahr um 20% gesunken. Die Anzahl offener Stellen hingegen ist um das Dreifache gestiegen. Der Arbeitsmarkt kann also definitiv als trocken bezeichnet werden. Eine effiziente Abwicklung des Bewerbermanagements wird immer entscheidender. Dank der Digitalisierung wird dieser Prozess deutlich vereinfacht.



Marcel Baghdassarian
Leiter Sales & Marketing
Informatik
Zürich

Die HR-Prozesse eines Unternehmens sind in der Regel klar strukturiert. Angefangen von der Rekrutierung über die Betreuung bis hin zum Austritt wird alles durch die Personalabteilung geregelt.

Die meisten HR-Abteilungen verfügen heutzutage über Applikationen, die die Personalverantwortlichen teilweise bei der Personaladministration unterstützen. Meistens handelt es sich dabei um die Applikation der Lohnbuchhaltung. Aber die HR-Prozesse beinhalten mehr als nur die Lohnbuchhaltung. Leider werden die Stammdaten nicht für die anderen Prozesse genutzt (siehe Abbildung).

Rekrutierung goes digital

Seit einigen Jahren ist eine Verschiebung der Rekrutierungsmedien festzustellen. Während Stelleninserate Ende der 90er-Jahre noch weitgehend in

Printmedien publiziert wurden, sucht man heute eher vergebens eine neue Stelle in diesen sogenannten klassischen Medien. Jobplattformen wie z.B. Jobs.ch, Alpha etc. dominieren das Geschäft mit den Online-Inseraten. In der Zwischenzeit haben Social-Media-Plattformen wie XING und LinkedIn das lukrative Geschäft ebenfalls erkannt und bieten viele ausgeklügelte Lösungen (nicht zuletzt durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz) dafür an.

Zudem reicht es heute nicht mehr, nur ein Stelleninserat auf diesen Portalen zu

schalten. Die zukünftigen Kandidaten wollen in einem Unternehmen tätig sein, das moderne Werkzeuge zur Verfügung stellt.

Die Publikation der offenen Stellen in den modernen Medien ist für HR-Abteilungen also zu einem Muss geworden. Nur so gelingt es den Rekrutierern, die offenen Stellen mit den begehrten jungen Talenten zu besetzen. Denn die sogenannte Generation Y, welche sinnerefüllende Arbeit und Freizeit mit einem hohen Mass an sozialer Sicherheit verbinden will, sucht die Stellen ganz klar auf diesen Plattformen.



Reporting und Controlling					
Rekrutierung	Eintritt	Betreuung	Entwicklung	Beurteilung	Austritt
<ul style="list-style-type: none"> ■ Offene Stellen ■ Bewerbungen ■ Auswahl ■ usw. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Onboarding ■ usw. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Honorierung ■ Zeit- und Absenzen-Management ■ usw. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildung ■ Kompetenz ■ Karriereplan ■ usw. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ MbO ■ Ziele ■ Beurteilung ■ usw. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zeugnis ■ usw.
Personaladministration (Stammdaten, Personaldossier, Lohnverarbeitung, Organisation)					

Doch nicht nur die vorher genannten Punkte sind den Bewerbern wichtig. Anders als in der Vergangenheit beurteilt heute nicht nur das Unternehmen den Bewerber, sondern der Bewerber beurteilt auch das Unternehmen, dies z.B. auf Plattformen wie Kununu. So wird das Unternehmen aufgrund der Reaktionszeit sowie der Art und Weise der Kommunikation während dem Bewerbungsprozess beurteilt.

Effiziente Prozesse

Aufgrund des aktuell trockenen Arbeitsmarkts erhalten Unternehmen auf einzelne Stellen fast keine Bewerbungen mehr und auf andere Stellen wiederum über 100 Dossiers. Doch wie soll mit diesen Schwankungen ein effizienter Bewerbungsprozess erfolgen? Heute benötigt dieser Prozess im Unternehmen oft mehr Zeit als von den Bewerbern gewünscht und sogar erwartet.

Die Dossiers müssen zuerst vom HR beurteilt und aufbereitet werden. Erst dann kann die Linie, die ohnehin auch zu wenig Zeit für eine saubere Sichtung der Dossiers hat, involviert werden.

Das Dankeschreiben an den Bewerber sollte innerhalb weniger Tage verschickt werden. Ein Zwischenbericht wird spätestens innerhalb von zwei Wochen erwartet und auch eine Absage oder Einladung zu einem Gespräch muss zeitnah erfolgen. Ansonsten ist das Talent weg bzw. er oder sie zieht die Bewerbung zurück.

Moderne Applikationen für das Bewerbermanagement

Hier setzen Applikationen für das effiziente Bewerbermanagement die Hebel an. Bei diesen können Stammdaten (z.B. Stellenbeschreibung, organisatorische Eingliederung etc.) für die

Besetzung der offenen Stellen verwendet werden. Dadurch ist ein Stelleninserat schneller erstellt. Solche modernen Applikationen verfügen in der Regel über eine Publizierungsfunktion.

Dadurch lassen sich die Stelleninserate nicht nur auf der eigenen Webseite, sondern auch rasch und unkompliziert auf den gängigen Jobplattformen veröffentlichen. Da diese Publikationen mit der eingesetzten Applikation verknüpft sind, können die Bewerbungsunterlagen mit einem Knopfdruck heruntergeladen werden. Mittels definierter Prozesse und Vorlagen lassen sich durch einen weiteren Knopfdruck oder sogar automatisiert die Dankeschreiben generieren und verschicken.

Weiter werden Vergleiche zwischen den Bewerbern durch die Technologien vereinfacht. So kann das HR die Erstbeurteilung viel schneller vornehmen und der Linie ihre Empfehlungen weitergeben. Diese hat wiederum die Möglichkeit, auf einer Art Portal die eigene Beurteilung vorzunehmen und zu entscheiden, ob der Kandidat zu einem Gespräch eingeladen werden soll.

Sollte es zu einer Einstellung des Kandidaten kommen, können die vorhandenen Daten einfach und schnell in den Personalstamm integriert werden. Eine zusätzliche Erfassung entfällt.

FAZIT

Aufgrund des ausgetrockneten Arbeitsmarkts ist eine effiziente Abhandlung des Bewerbermanagements essenziell für ein Unternehmen. Gerade junge Talente haben hohe Erwartungen an den zukünftigen Arbeitgeber. Durch den Einsatz von modernen Applikationen kann diesen Erwartungen Rechnung getragen werden. Diese Applikationen bieten neben einer Effizienzsteigerung auch einen Wettbewerbsvorteil, um die zukünftigen Arbeitskräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen.



Viele unterschiedliche Jobplattformen dominieren das Geschäft mit den Stelleninseraten.