

Auf der Überholspur

Personalrekrutierung auf der Höhe der Zeit

Personalbeschaffung ist altmodisch. «E-Recruiting» hingegen klingt gut und verspricht wahre Wunder. Aber eine fehlende Personalmarketingstrategie und ein schwaches Employer Branding können auch durch professionelles E-Recruiting nicht wettgemacht werden.

von Claudia Broghammer



Bereits der Begriff «E-Recruiting» weckt unterschiedlichste Erwartungen. Für die einen ist es «nur» ein webbasierter Zugang zum Stellenmarkt wie zum Beispiel das Auftreten auf der Personalplattform XING und die Möglichkeit, Online-Bewerbungen hinterlegen zu können. Für andere aber ist es der Beginn einer ausgeklügelten Talent-Management-Strategie, die auf dem langfristigen Aufbau von Talent-Pools basiert. Die Bewerberadministration, wenig attraktives Stiefkind, wird dabei häufig zum Nebenschauplatz. Aber genau hier liegt häufig der Ursprung zahlreicher Probleme, denn die

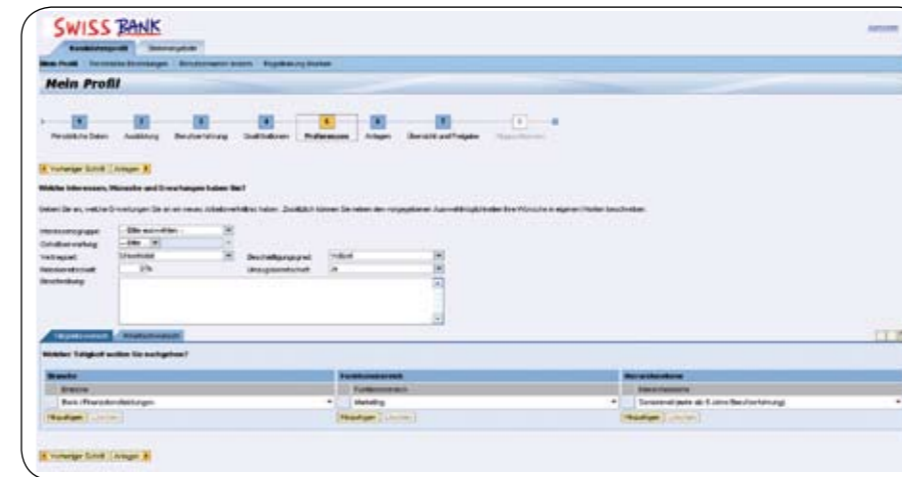
schnelle Verarbeitung von Bewerberdossiers, das unkomplizierte «Herumreichen» von Dossiers im Unternehmen, transparente Prozesse und permanente Erfolgskontrolle gehören eben auch zur Personalbeschaffung. Und es wäre ja auch schön zu wissen, ob die eigene Strategie Früchte trägt und an welchen Stellen man Geld sparen könnte.

Integrierte Lösungen

Inwieweit es sinnvoll ist, die Personalbeschaffung von anderen HR-Prozessen wie zum Beispiel der Nachfolgeplanung losgelöst zu betrachten, oder ab wann eine integrierte Betrachtungsweise mehr Früchte trägt, hängt von der HR-Strategie und sicherlich auch von der Firmengrösse ab. Ungünstige Voraussetzungen

sind allerdings, wenn das HR eine enge Vernetzung der verwandten Prozesse sieht und die Informatik diesem Anspruch nicht gerecht wird. Oft wird vorschnell eine Insellösung für Recruiting in Betracht gezogen und nicht erkannt, dass die Prozesse der Personalplanung und Personalentwicklung in enger Korrelation zur Personalbeschaffung stehen.

Isolierte Systeme bringen einen kurzfristigen Nutzen, da sie meist schneller eingeführt werden können als ein integriertes System, und dort, wo zunächst keine Integration «gewünscht» ist, präsentiert sich das als vermeintlicher Vorteil. Dieser wird sukzessive durch Schnittstellen untergraben, die dann zögerlich doch entwickelt werden, um Systeme zu verbinden und Prozessbrüche zu vermeiden. Was



aber aus IT-technischer Sicht leicht zu bewerkstelligen ist, befriedigt den Endbenutzer nicht unbedingt! Talent-Management-Prozesse sind dezentrale Prozesse, in die nicht nur die HR-Spezialisten, sondern auch die Linienmanager und Mitarbeitende stark involviert sind. Für diese Benutzergruppen ist ein einfacher und homogener Einstieg in die Welt der HR-Prozesse essenziell. Lange Rede, kurzer Sinn: ein einheitlicher «look & feel», mit dem sich auch ein «Neuling» schnell anfreunden kann. In einer lose verbundenen Sammlung von Inselsystemen ist dies leider nicht gegeben.

Die komfortable Lösung

Genau hier setzt SAP E-Recruiting an. Es bietet den Luxus, dass jederzeit eine durchgehende Integration möglich, aber nicht zwingend ist. Eingebettet in die SAP Talent Management Suite steht E-Recruiting Seite an Seite mit Performance Management, Nachfolgeplanung, Aus- und Weiterbildung, Skills Management und weiteren Prozessen der Personalentwicklung. Das ist zum Vorteil der Anwender, da auf der gleichen Datenbasis gearbeitet wird. Im Mittelpunkt steht das Talent. Ein Talent kann dabei ein Mitarbeiter, ein Bewerber oder schlicht eine Person im Talent-Pool sein.

SAP E-Recruiting ist ein Rolls Royce unter den am Markt verfügbaren E-Recruiting-Lösungen, ein Land der unbegrenzten Möglichkeiten, sprich Funktionen. Sämtliche Recruiting-Prozesse können kundenspezifisch und ohne jede Einschränkung abgebildet werden. Bewerber sowie Linienmanager werden webbasiert in die Prozesse miteinbezogen, und zwar dort, wo es um gegenseitige Information, Abstimmung oder den Austausch von Informationen geht. SAP Business Workflow stellt sicher, dass jede am Prozess beteiligte Person zur rechten Zeit informiert wird. Das ist der Fall, wenn eine Aktion, zum Beispiel eine Kandidatenbewertung oder ein Interview, durchzuführen ist.

Auch Online-Stellenbörsen können so angebunden werden, dass eine offene Stelle nicht nur auf der eigenen Homepage, sondern mit einem Klick auch direkt bei einer Stellenbörse wie zum Beispiel monster.ch publiziert wird. Zudem erlaubt eine intelligente Suchmaschine bei der Stichwortsuche in der Bewerberdatenbank, die von den Kandidaten angehängten Word- oder PDF-Beilagen mit zu durchforsten.

E-Recruiting nach Mass

Sich in der Menge der Möglichkeiten zurechtzufinden, zu entscheiden, was für das eigene Unternehmen nützlich oder weniger interessant ist, die verschiedenen Prozesse zu parametrisieren sowie die dahinterliegende Technik zu beherrschen, ist für Unternehmen eine nicht einfache und dazu zeitintensive Arbeit. Aus diesem Grund hat HR Campus Complete Recruiting entwickelt, ein einfaches Starterpaket für SAP E-Recruiting, welches bereits auf die Bedürfnisse Schweizer KMU zugeschnitten und vorkonfiguriert ist. Complete Recruiting ist auf klare und einfache Bewerberprozesse fokussiert und daher für Firmen ideal, die eine schlanke Lösung suchen, die binnen weniger Wochen produktiv eingesetzt werden kann. Die Optionen eines späteren Ausbaus, zum Beispiel zum voll integrierten Talent-Management bleiben erhalten. Complete Recruiting verbindet damit elegant die Vorteile eines integrierten Systems mit denen einer Insellösung.

Complete Recruiting ist natürlich mehrsprachig und beinhaltet vordefinierte Rollen für Personalbeschaffer, Administratoren, Linienmanager sowie externe und interne Kandidaten. Sämtliche Bewerberprozesse und Korrespondenz sind lauffähig und können sofort eingesetzt werden. Direkt nach der Installation vor Ort verfügt das Unternehmen mit Complete Recruiting über eine lauffähige Lösung, die als Prototyp für das anschliessende «Feintuning» dienen kann. Zum Lieferumfang gehören auch eine umfang-

reiche Dokumentation für die Endanwender sowie eine technische Dokumentation für den Systembetreuer auf der Kundenseite. Und der Clou: Sämtliche elektronischen Bewerberdokumente wandern bei der Einstellung direkt in die elektronische Personalakte, das bedeutet Schluss mit Medienbrüchen und mühsamem manuellem Einscannen von Dokumenten.

Complete Recruiting besteht aus 100 Prozent SAP-Standard und reduziert die Projektdurchlaufzeit um bis zu 50 Prozent. Und für diejenigen, die sich gar nicht erst mit Systemen, Servern und Technik befassen möchten, bietet HR Campus Complete Recruiting auch im Outsourcing zum monatlichen Mietpreis an.

Der Kreis schliesst sich

Bleiben «nur» noch die Fragen zu beantworten, auf welchem Wege man die zukünftigen Kandidaten und Mitarbeiter auf die attraktive Kandidatenwebpage locken möchte und ob es auch die richtigen Personen sind, die sich angesprochen fühlen. Von der Euphorie zurück zur Nüchternheit: E-Recruiting ist keine Wunderwaffe, sondern ein IT-basiertes Mittel zum Zweck.

Claudia Broghammer



Claudia Broghammer ist bei der HR Campus AG für das Produktmanagement von SAP HCM verantwortlich.

Weitere Informationen

HR Campus AG
Swiss Quality for SAP HR
Bannweg 13
CH-8322 Madetswil ZH
Telefon +41 (0) 43 355 60 70
Telefax +41 (0) 43 355 60 71