



DIGITALES BEWERBERMANAGEMENT

DAS BRINGT ES UND DARAUF IST ZU ACHTEN

↳ NOCH EINE WEITERE SOFTWARE, MIT DER SICH MITTELSTÄNDLER AUSEINANDERSETZEN SOLLTEN?

Während etwa Vertrieb und Buchhaltung schon jahrzehntelang auf Software-Lösungen setzen, hinkt die Personalabteilung speziell beim Recruiting hinterher. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen werden sich ohne Software im Konkurrenzkampf um qualifizierte Mitarbeiter schwertun.

Die Digitalisierung bringt strategische Vorteile. Personalabteilungen von Unternehmen überdenken ihren Bewerbungsprozess und strukturieren ihn neu – und das zahlt sich aus. Ein digitales Bewerbermanagement einzuführen, bedeutet auch, sich einen professionellen Anbieter mit der entsprechenden Erfahrung im Recruiting bei der Suche nach dem passenden Mitarbeiter ins Boot zu holen.

Die richtige Auswahl treffen

Es ist ratsam, eine Software zu wählen, die von der Ausschreibung bis zum Arbeitsvertrag den kompletten Prozess abbildet, damit man die größtmögliche Transparenz über den Arbeitsablauf bekommt: Hat der Bewerber A eine Absage bekommen? Ist der Bewerber B zum Gespräch eingeladen? Haben alle Entscheider nach dem zweiten Gespräch ihre Beurteilung abgegeben? Fragen, auf die eine gute Bewerbermanagement-Software Antworten haben sollte. Sie erleichtert den Nutzern die Arbeit und beschleunigt den gesamten Prozess.

Schnell und treffsicher den richtigen Kandidaten finden – mit einem digitalen Bewerbermanagement ist das möglich.

Gerade Automatismen, die möglichst auch personalisiert sein sollten, unterstreichen die positiven Auswirkungen einer Software. Trifft auf ein Stellenangebot z.B. eine neue Bewerbung ein, geht automatisch eine persönliche Mail an den Bewerber, dass seine Unterlagen angekommen sind. Diese „Kundenpflege“ kommt bei potenziellen Mitarbeitern sehr gut an. Durch automatisierte Routinen verkürzt sich die Zeit bis zum Bewerbungsgespräch nach Hersteller-versprechen um bis zu 50 Prozent.

Vorteile sinnvoll nutzen

Wenn das Bewerbungsmanagement-System sich in die Unternehmens-Homepage integrieren lässt, läuft jede Bewerbung mit minimaler Bearbeitung in das System. Über die Software lassen sich Bewerbungen direkt in verschiedene Jobportale schicken, wodurch ebenfalls enorm viel Zeit für das sonst händische Einpflegen gespart werden kann. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen verlieren bei der Suche nach qualifizierten Kandidaten gegenüber größeren Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt keine kostbare Zeit, weil der Prozess durch zu viele Schnittstellen und unterschiedliche Systeme zu lange dauert.

Wichtig ist, auch die Kosten im Blick zu haben. Es sollte daher auf ein transparentes Kostenmodell geachtet werden, das regelmäßige Updates und eine permanente Entwicklung im Festpreis beinhaltet. Das vermeidet, in zwei Jahren auf einer veralteten Software und hohen Aktualisierungskosten zu sitzen. Ohnehin ist es gut, mit dem IT-Dienstleister auf Augenhöhe zu sein. Bei großen Anbietern gibt es oftmals eine überdimensionierte Software und als Mittelständler ist man beim Support nur einer unter vielen.

Ein großer Vorteil der Digitalisierung ist im Büro von Lothar Neckermann sichtbar, der eine Lösung des hessischen Anbieters Coveto nutzt: Bei dem Personalleiter der Adolf Lupp GmbH & Co KG. liegen keine Bewerbungsstapel auf dem Schreibtisch. Bewerbungen, die per Post ins Haus kommen, werden gleich ins System eingepflegt und die Unterlagen gehen postwendend an den Absender zurück. Das bedeutet auch, dass er mit seinem Laptop oder Smartphone von überall auf die Daten zugreifen kann und sei es nur, um schnell eine Mail zu beantworten. ↩

JENS GIESELER

HR VERBINDET

↳ Das Technologieunternehmen Servicenow

und das Prüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte haben die Erweiterung ihrer strategischen Allianz bekanntgegeben, um Kunden im Bereich HR zu unterstützen und Mitarbeitenden überall und jederzeit eine außergewöhnliche digitale Erfahrung zu ermöglichen, so das Versprechen des Zusammenschlusses.

Die HRSD-Lösung ergänzt das Beratungsangebot von Deloitte in den Bereichen „Human Capital“ und „HR-Transformation“. Ziel ist es, die Produktivität von Unternehmen zu steigern und die Experience der Mitarbeitenden zu optimieren, damit sie ihre Arbeitsanforderungen besser bewältigen und auf Ressourcen zugreifen können.

Durch die Eliminierung von Silos am gesamten Arbeitsplatz und die Möglichkeit, HR-, IT-, Rechts- und Workplace-Services an einem Ort zusammenführen zu können, will die „Now Platform“ die Reibungsverluste reduzieren.

Viele Unternehmen gehen derzeit von dem Konzept „Home Office“ über zum „Arbeiten von überall“. Die HRSD-Lösung ermöglicht eine bessere Verwaltung von Anfragen über dezentral verteilte Mitarbeitende und stellt sicher, dass kritische Ereignisse wie virtuelles Onboarding, Offboarding etc. nahtlos ablaufen. Deloitte wird HRSD einsetzen, um eine digitale Lösung für die Experience der Mitarbeitenden zu liefern. ↩

www.servicenow.com



Die „Now Platform“ will die Reibungsverluste für eine einheitliche Mitarbeitererfahrung reduzieren.