



## DIE FIRMA braucht dich

Im Internet präsentieren heute bereits viele Unternehmen Jobbörsen. Entscheidend ist jedoch nicht allein das Angebot im Internet, sondern die Integration in die Prozesse und in die Systeme im Unternehmen. Wie kann Electronic Recruiting Management in der Praxis aussehen?

>> „So, jetzt nur noch die Dateien mit dem Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen anhängen und absenden“. Edith Spezialistin für Finanzdienstleistungen mit mehrjähriger Berufserfahrung – sendet ihre Onlinebewerbung ab. Alles weitere läuft fast automatisch ab. Edith hatte sich auf der Homepage Ihres Wunschunternehmens die Angebote herausgesucht, an denen sie interessiert ist, den Onlinebogen ausgefüllt und abgesendet. Diese Informationen werden nun direkt in das Back-End-System des Recruiting Management Systems von Financial Consult gesendet. Dort füllt das System selbsttätig das Bewerberprofil mit allen Daten aus, generiert eine Eingangsbestätigung und informiert alle Führungskräfte, auf deren Ausschreibungen sie sich beworben hatte. Diese finden am nächsten Morgen eine Mail mit einem Kurzprofil in ihrer Mailbox und gelangen über einen Link direkt in die Bewerberakte von Edith. Hier entscheiden sie anhand des ausführlichen Bewerberprofils über Einladung, AC oder Absage.

Albrecht Wolf, Bereichsleiter bei Financial Consult, prüft seine Termine und lädt Edith in der kommenden Woche ein, da sie sehr gut zu seinem gesuchten Profil passt. Auch dies erfolgt fast automatisch. Wolf sucht dazu in einem elektronischen Kalender zwei Terminvorschläge aus. Das System sendet darauf hin automatisch das Einladungsschreiben an Edith und informiert den am Gespräch beteiligten Recruiter. Edith erhält mit dieser Mail ein Passwort und hat nun Zugang zu ihrem Account bei Financial Consult. Hier findet sie alle relevanten Informationen, die sie für das Gespräch benötigt: Die Anfahrtsskizze, die Terminvorschläge sowie ein Bild und ein Kurzprofil der Gesprächspartner. Da sie sich auf mehrere Ausschreibungen beworben hatte, kann sie hier auch den Status ihrer Bewerbungsverfahren verfolgen. Eine Woche später hat Edith ihr erstes Gespräch und eine weitere Woche später den Vertrag bei ihrem Wunschunternehmen unterschrieben.

### Integration der Jobbörse

So sollte ein Bewerbungsvorgang im 21. Jahrhundert aussehen. Voraus-

setzung für einen ungehinderten Fluss der Informationen ist die systemtechnische Integration der Jobbörse auf der Homepage in das Recruiting Management System im Unternehmen. Ist diese Integration gegeben, kann die Veröffentlichung einer Ausschreibung innerhalb weniger Stunden erfolgen, die Bereitstellung der von den Bewerbern abgesandten elektronischen Bewerbungsunterlagen im Recruiting Management System erfolgt innerhalb

### : steckbrief

Als Partner für Beratungsleistung, EDV-Lösungen und Dienstleistungen konzentriert sich HR Solutions auf die Themenbereiche Human Resources Management und Knowledge Management. Ausgehend von ganzheitlichen Fachkonzepten bietet HR Solutions seinen Kunden modular konzipierte Standardsoftwarelösungen, konfigurierbare Kernlösungen sowie Individualentwicklungen.

# net.working



*Ingrid Kreitmeier, Geschäftsführerin bei HR Solutions, über den Umgang mit Onlinebewerbungen:*

„Die Möglichkeiten, die das Internet für die Recruiting von Mitarbeitern bietet, sind großartig. Viele Unternehmen stehen hier jedoch erst am Anfang der Möglichkeiten. Die Integration von Back-End-System, Recruiting Management im Unternehmen und Jobbörse auf der Homepage ist vielfach nicht gegeben. Viele Unternehmen geben ihre Stellenausschreibungen an eine Agentur, die diese dann in HTML wandeln und mit 1-2 Tagen Verzögerung im Web veröffentlichen. Onlinebewerbungen kommen häufig in der Mailbox eines Mitarbeiters im Personalbereich an. Bis der Bewerber eine Eingangsbestätigung erhält, vergehen wiederum 2 Tage. Die Entscheidungsfindung im Unternehmen wird häufig noch durch die Weiterreichung der Papierunterlagen realisiert. Der Aufwand, der für die Neueingabe von Daten, die Verteilung von Unterlagen und das Einholen von Entscheidungen, betrieben wird, ist nicht nur unnötig – das Unternehmen verliert auch wertvolle Zeit, die besser in die Kontaktaufnahme mit interessanten Bewerbern investiert werden könnte.“

Kommentar

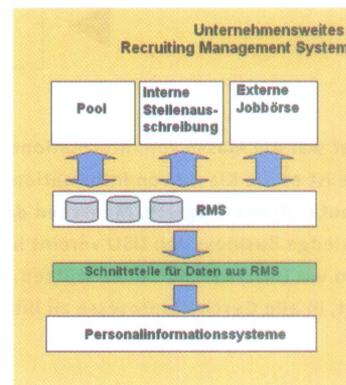
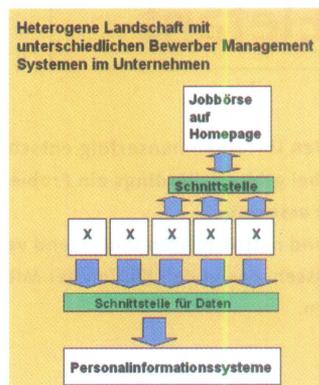
weniger Minuten und der Verantwortliche erhält unmittelbar darauf die Information über den Bewerbungseingang. Die Veröffentlichung wird auf der Grundlage eines Stellenprofils (Vakanz) und der darin enthaltenen Informationen (Ansprechpartner, Organisationseinheit, Anforderungen/Aufgaben, Konditionen) mit allen Inhalten generiert und kann direkt freigeschaltet werden. Für die Ver-

teilung der Bewerbungen auf die Stellenausschreibung lassen sich unterschiedliche Verfahren einsetzen. Immer ist jedoch eine interne Logik beteiligt. Sie sorgt dafür, dass die Bewerbung entweder an den Verantwortlichen für die Ausschreibung, oder den Angaben des Bewerbers – wie z.B. der Branchenerfahrung, den Kenntnissen oder den Standortwunsch – entsprechend an die richtige Adresse gelangen. Dies kann auch ein Pool sein, in den z.B. alle Auszubildenden oder Absolventen einfließen. Innerhalb des Recruiting Management Systems im Unternehmen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, den Zugriff auf die Bewerberakten zu steuern.

- Eine Eingangsbestätigung muss nicht per Post das Haus verlassen. Bei einer Onlinebewerbung kann die Bestätigung automatisch generiert und per Mail versandt werden. Durch die schnelle Reaktion sammelt das Unternehmen erste Pluspunkte beim Bewerber.
- Sichtung der Unterlagen: Die direkte Information der Führungskraft, in deren Namen die Stelle ausgeschrieben wurde oder elektronische Umläufe, in denen die Führungskräfte die Bewerberunterlagen im System einsehen und im Anschluss eine Kurzbeurteilung (Absagen/Einladen/Weiterleiten und Vorlage bei Kollegen) treffen können, führen sehr schnelle Entscheidungen herbei.
- Administrative Tätigkeiten wie Terminvereinbarung und Einladungsschreiben lassen sich ebenfalls sys-

tembasiert generieren, ohne dass ein Bewerber, der die elektronischen Möglichkeiten des Internet nutzt, den Eindruck gewinnen muss, eine „Nummer“ zu sein: Hier sind unterschiedliche Varianten denkbar. Die fortgeschrittenste ist sicherlich, dass die Führungskraft ihren Kalender elektronisch führt, einen oder mehrere Termine festlegt und das System die Einladung des Bewerbers übernimmt. Traditionellere Verfahren sind, dass ein Recruiting Manager nach der Sichtung der Unterlagen die Terminvereinbarung telefonisch oder schriftlich vornimmt, wobei hier das System ebenfalls Terminmanagement und Erstellung der Korrespondenz unterstützt.

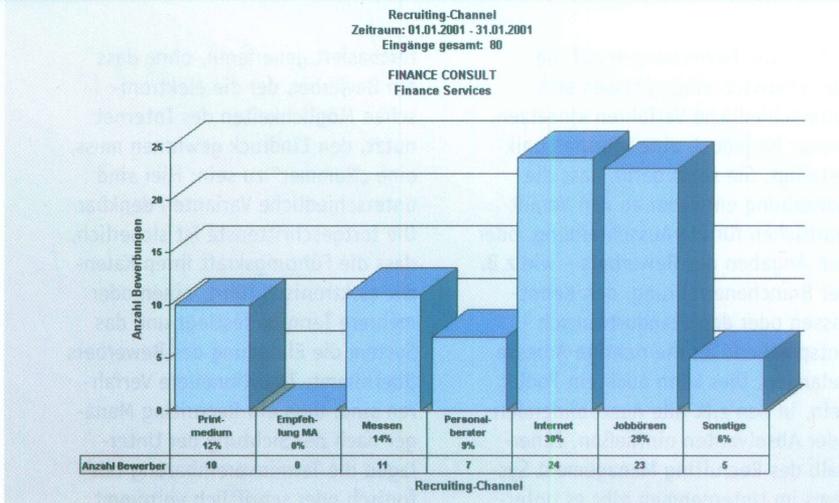
- Auch der Prozess nach einer Absageentscheidung lässt sich vollautomatisch generieren. „Individualisierte“ Mailings generiert das System aufgrund des vorangegangenen Prozesses, indem es in seinen Schreiben Bezug auf das vorangegangene Gespräch, eine Absage durch den Bewerber oder auf ein weniger passendes Profil nimmt. Um den Vorschriften des Bundesdatenschutzes gerecht zu werden, lassen sich die Akten anschließend vollautomatisch archivieren.
- Im Falle einer Entscheidung für den Bewerber führt die Hinterlegung von Vertragsmodulen und die Erstellung der Verträge ebenfalls innerhalb dieses Systems nicht nur zu einer zeitlich optimierten Gestaltung, sondern bietet darüber hinaus den großen Vorteil, dass der Status



RMS Recruiting Management System  
 X Unterschiedliche Systeme in den Unternehmensbereichen (RMS, MS Access, MS Word, MS Excel, sonstiges)

*Einführung eines unternehmensweiten Recruiting Managementsystems mit einer Schnittstelle zur Homepage des Unternehmens.*

# net.working/recruiting



Das Recruiting Management System verrät, welche Strategien der Mitarbeitersuche am erfolgreichsten sind.

von der Vertragsvorlage bis hin zu Annahme oder Ablehnung durch den Bewerber im System transparent ist.

### Erleichterte Entscheidungsfindung

Der Bewerbungsprozess findet in einem integrierten System statt, das Routinetätigkeiten situationsgerecht selbstständig durchführt oder dem Benutzer anbietet. Diese interne Prozesskenntnis wird auch dazu genutzt,

den Recruitingweg in Bezug auf die Stellenausschreibungen und die Prozessschritte jedes Bewerberverfahrens für Auswertungen bereitzustellen. Damit lassen sich auf Knopfdruck die Daten generieren, die entscheidend sind für die Personalbedarfsplanung, die Wahl der Veröffentlichungsmedien und die Recruitingstrategie, wie z.B. den Stand über die Einstellungen, Vertragsangebote und laufende

- Bewerbungsprozesse (für das gesamte Unternehmen, auf der Ebene der Organisationseinheiten bis hin zur Ausschreibung) zum aktuellen Zeitpunkt oder über frei zu wählende Zeiträume hinweg,
- die erfolgreichen Medien, die Wirkung von Messen, sonstigen Veranstaltungen, Imageanzeigen, uvm.
- Kennzahlen (Anzahl der Bewerbungen, Verhältnis Bewerbungseingang zu Absagen/Einladungen/Vertragsangeboten, die Quote der Absagen nach Eingang, nach 1./2. Gespräch, nach AC, nach Vertragsvorlage),
- last but not least kann der Prozess selbst anhand dieser Kennzahlen optimiert werden, indem hier die Zeitfresser aufgezeigt werden können.



<b>Kontakt:</b>	HR Solutions GmbH & Co KG
	Ingrid Kreitmeier
	Breitwiesenstr. 6
	70565 Stuttgart
	info@hr-solutions.de
	www.hr-solutions.de
	Tel. 0711/781978-30
	Fax 0711/781978-55



▶ **Elefant**

Früher war die Masse von Informationen für den Unternehmenserfolg entscheidend – heute ist es die Klasse von Informationen. Dabei gibt es allerdings ein Problem: **Computer denken logisch. Menschen dagegen assoziativ.** Knowledge Business von USU vereint beides und macht Wissen umfassend verfügbar. Indem wir Unternehmen unterstützen, das Wissen, das in den Köpfen der Mitarbeiter steckt, in alle Geschäftsprozesse zu integrieren.



Wissen ist Markt®

[www.usu.de](http://www.usu.de)

USU AG Telefon: +49.7141.48 67-0 e-Mail: [usu@usu.de](mailto:usu@usu.de) Möglingen | Berlin | Bonn | Frankfurt | München | Wien

Besuchen Sie uns auf der CeBIT vom 22. - 28. 03. 2001 in Hannover: Halle 3, Stand E23