

Personal-Marketing über E-Recruiting – ein wichtiger Faktor für die Sicherung des Unternehmenserfolges

Personalauswahl ist immer dann erfolgreich, wenn es gelingt, **den Mitarbeiter** zu finden, bei dem Kompetenzen und Motivation zu den Positions- und Unternehmensanforderungen und Zielen passen, und der sich schnell und reibungslos ins Team integriert. Danach wird jedes Unternehmen bemüht sein, den Mitarbeiter dauerhaft zufrieden und leistungsfähig im Unternehmen zu halten, Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven aufzuzeigen, Fördermaßnahmen individuell zu initiieren und Verantwortungsbereiche zu erweitern. Das sichert Leistung, Zufriedenheit und Erfolg für den Mitarbeiter und für das Unternehmen.

Personalmarketing dient nicht nur der Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern, oder der Auswahl und Einführung neuer Mitarbeiter, sondern auch der kunden- und marktorientierten Darstellung des Unternehmens und seiner Leistungen (PR). Jeder externe Bewerber kann auch potentieller Kunde sein und will geachtet werden. Unzufriedene, schlecht behandelte Bewerber sind „schlechte“ Kunden oder Überbringer schlechter Werbe- und Imagebotschaften und damit negative Multiplikatoren.

Das **interne Personalmarketing** hat zur Aufgabe, in die eigenen Mitarbeiter zu investieren, um sie zu qualifizieren und zu fördern. Nachfolgeplanung und interne Personalsuche ist umso leichter, je umfangreicher und differenzierter das Wissen über die Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter ist und welche Entwicklungs- und Veränderungswünsche der einzelne Mitarbeiter hat. Über regelmäßige Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche sollten also die Potentiale und Bedürfnisse der Mitarbeiter auf dem aktuellen Stand gehalten und dokumentiert werden, denn Wechsel- und Weiterentwicklungswünsche sind für das Gesamt-Unternehmen wichtig und nicht nur für den direkten Vorgesetzten. Mitarbeiter sollten auch rechtzeitig über vakante Positionen informiert sein. So könnten sie zusätzlich wichtige Informationen an ihre persönlichen Kontakte aus Ausbildung, Studium, privatem Umfeld weiterleiten bzw. das Unternehmen empfehlen.

Personalmarketing dient also der **Beziehungsgestaltung** zu den eigenen Mitarbeitern, aber auch zu externen potentiellen Bewerbern, nicht nur für Großunternehmen, sondern auch für mittelständische Unternehmen.

Moderne Recruiting-Systeme sind heute schon weitgehend **internet-gestützt**. Solche digitalen Bewerbersysteme haben eine **Vielzahl von Vorteilen**:

Sie sind kostengünstig, zentralisiert, erheblich schneller, sehr aktuell, von hoher Qualität, prozeßoptimierend, und unterstützen zusätzlich die Beziehung zu den Bewerbern und gleichzeitig das Image des Unternehmens. Sie ermöglichen den Zugriff von jedem Standort/Arbeitsplatz aus, sichern eine hohe Aktualität des Bewerberpools und ermöglichen antizyklisches Vorgehen. Sie stellen eine einheitliche Form der Anwerbung potentieller Mitarbeiter dar, haben vor allem eine hohe Trefferquote und sichern die Konzentration auf die Besten, die Geeignetsten (A-Bewerber). Sie verringern ganz erheblich die kostenträchtige Schaltung von Stellenanzeigen und erzeugen insbesondere bei jungen Menschen eine höhere Aufmerksamkeit und Reaktionsschnelligkeit.

Adresse: Ueberschaer&Partner, Otto-Wagner-Str. 52a, 82110 Germering
EMail: n.ueberschaer@t-online.de
Telefon: 089 / 841 93 30
Fax: 089 / 84 06 00 46
Internet: www.ueberschaer.com

Der **Prozess der Anwerbung** wird stark rationalisiert und vereinfacht: der Bewerber macht seine standardisierte Internet-Selbsteingabe oder meldet sich über die **Hotline** und wird entsprechend im Standard abgefragt. Dies ermöglicht einen 1 zu 1 **Matching**-Abgleich der umfassenden Kriterien nach den Anforderungen des Unternehmens im System und führt automatisch zu einem **Ranking** der Bewerbungen nach Erfüllungsgraden. Der Zeitgewinn für diese internet-gestützte Bewerber-Selektion führt zu mehr Zeit für den Menschen (80%) gegenüber der Verwaltung (20%). Die jeweiligen Eingaben der Bewerber sind auch für andere Positionsvergleich, selbst für andere Unternehmen, verwertbar bzw. leicht und aktuell anzupassen. Bewerber beschreiben in ihren **digitalen Bewerber-Mappen** ihre Kompetenzen, Erfahrungen, Fertigkeiten, Ausbildung, Vergütungs- und Karrierewünsche, EDV-Kenntnisse, selbst ihre persönliche (soziale, Führungs-) Kompetenz (ihre Soft-Skills), u. a. **direkt online**. Eine solche Bewerber-Mappe ist dann auch noch für den Bewerber für andere Firmen, die mit diesem System arbeiten, zu verwenden, er könnte seine Bewerbung aber auch zwischenzeitlich inaktiv stellen lassen oder komplett löschen.

Wesentliche Vorteile eines solchen Systems sind neben dem automatischen Matching und Ranking insbesondere die **Vereinfachung der Verwaltung**: A-Kandidaten werden standardisiert, aber bestens formuliert, per Mausclick zum **Vorstellungsgespräch** eingeladen, andere erhalten einen **Zwischenbescheid** oder ihre höflichen **Absagen**. Pool-Mitglieder aus dem Bewerber-Pool können andererseits auch auf Firmen-Veranstaltungen eingeladen werden oder erhalten Geburtstagsgrüße o. ä.

Das EDV-System ermöglicht auch **statistische Auswertungen** über den Einsatz von Anwerbe-Medien (aktuelle und bisherige Zeitungsanzeigen), oder über Kriterien z.B. des Ausbildungsstands, der Berufserfahrung der Bewerber bzw. Kandidaten. Über die Internet-Plattform hat der Bewerber durch einfachen Klick eine Übersicht über passende Jobs, die zur Zeit ausgeschriebene Stellen, mit schnellem direkten Zugriff auf die Eingabe-Masken.

Ein solches **System** muss sehr anwenderfreundlich sein. Die **Einführung** sollte daher aktiv und zielorientiert durch **Beratung** und **Anwenderschulung** unterstützt werden, um gängige Tätigkeitsbezeichnungen/-beschreibungen von Anforderungsprofilen, oder Vorschläge für Stellenanzeigen und diversen Anschreiben zu gestalten, und das Handling zu schulen. Eine klare Terminplanung sichert dann die **Implementierung**, die Projektleitung klärt die Zugangsberechtigungen, Lese- und Bearbeitungsrechte, die Ressourcen- und Adress-Verwaltung und die Unterstützung bei der Gestaltung der eigenen Homepage mit einem online-Firmenlayout. Dadurch wird dann das System für einen effizienten Einsatz bestens vorbereitet, um Kosten- und Zeit-Kontrolle zu unterstützen.

Der **Bedarf** für ein solches System ist offenkundig. 80% der Firmen sagen: "Wir wollen die digitale Form der Bewerber-Verwaltung". 80% der Bewerber glauben aber immer noch die Papierform sei wichtig. Die Unternehmen bestimmen letztlich, welche Form erlaubt oder gewünscht ist. Aus der Erfahrung sind mindestens 50% der Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle schlichtweg „falsch“ oder nicht angemessen. Man kann sich also vorstellen, wie viel Zeit und Kosten alleine dadurch zu sparen sind, dass ein gutes Matching erfolgt und die Beziehung zum Bewerber durch vernünftige, höfliche, korrekte und schnelle Bescheide nicht gestört wird, denn, wie vorne schon gesagt: Jeder Bewerber kann ein potentieller Kunde oder Multiplikator für das Firmen-Image sein. Information unter 089/8419330.

gez. Dr. Norbert Ueberschaer, www.ueberschaer.com

Adresse: Ueberschaer&Partner, Otto-Wagner-Str. 52a, 82110 Germering
EMail: n.ueberschaer@t-online.de
Telefon: 089 / 841 93 30
Fax: 089 / 84 06 00 46
Internet: www.ueberschaer.com