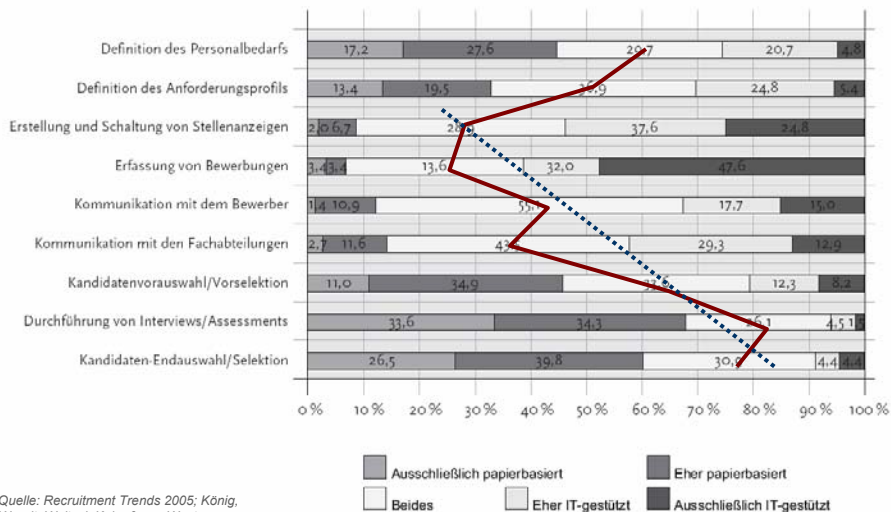


E-Recruiting – Effiziente Prozesse und optimaler Zugang zu strategisch wichtigen Talenten?

Prof. Dr. Armin Trost
FH Würzburg

IT-Unterstützung des Recruiting-Prozesses aus Sicht der 1000 Top-Unternehmen in Deutschland



Überblick

- ▶ Operative Effizienz – Optimierung der Recruiting-Prozesse durch e-Recruiting
- ▶ Zugang zu strategisch wichtigen Talenten – welche Rolle spielt e-Recruiting?
- ▶ Was bedeutet es, e-Recruiting einzuführen hinsichtlich Aufwand und relevanter Fragen?

Überblick

- ▶ Operative Effizienz – Optimierung der Recruiting-Prozesse durch e-Recruiting
- ▶ Zugang zu strategisch wichtigen Talenten – welche Rolle spielt e-Recruiting?
- ▶ Was bedeutet es, e-Recruiting einzuführen hinsichtlich Aufwand und relevanter Fragen?

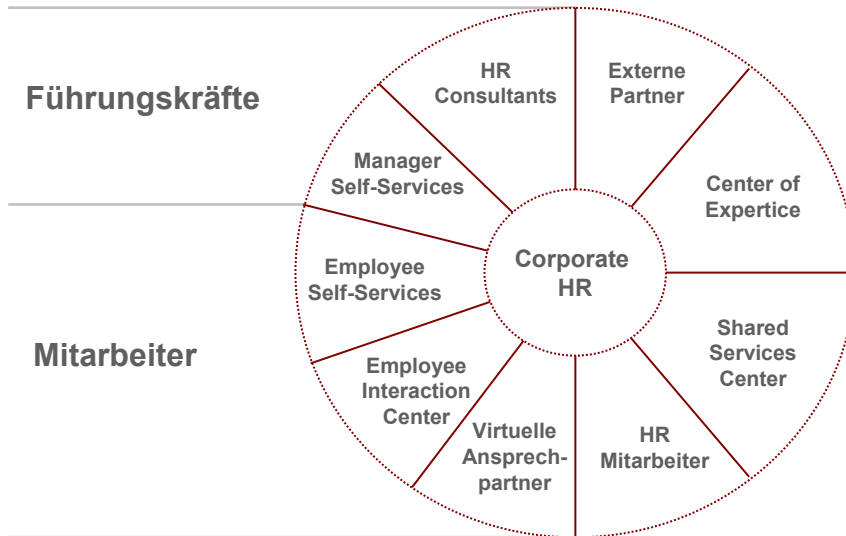
Recruiting Pyramide



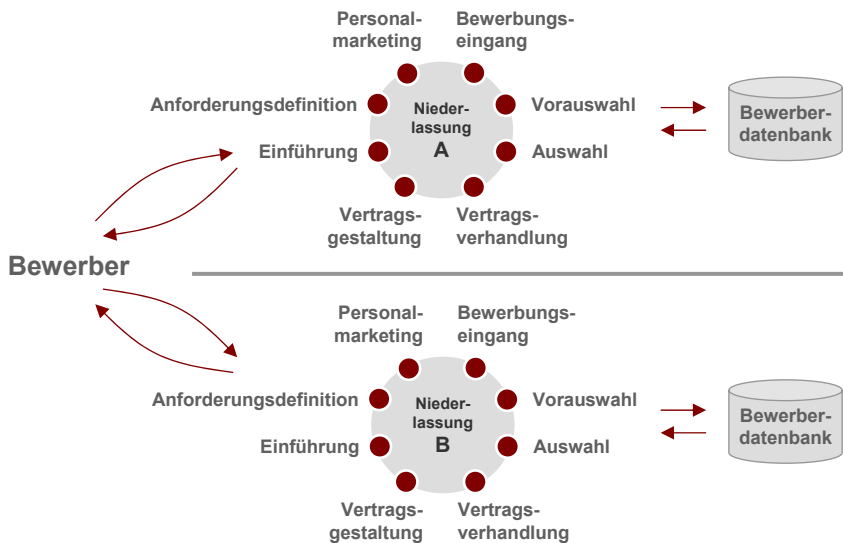
Typische administrative Funktionen einer e-Recruiting Lösung

- ▶ Anlegen, Genehmigen und Verwalten von Suchaufträgen
- ▶ Stellen auf der Karriere-Webseite des Unternehmens und bei öffentlichen Stellenbörsen ausschreiben
- ▶ Portal für Bewerber zur Stellensuche, Registrierung und Bewerbung
- ▶ Filtern and Sortieren eingehender Bewerbungen anhand zentraler Auswahlkriterien
- ▶ Automatische Korrespondenz mit Bewerbern per e-Mail
- ▶ Erstellung und Genehmigung von Short-Lists durch Manager und andere Instanzen
- ▶ Organisation von Interviews und Einladung der Kandidaten

Zukunft der Personalorganisation



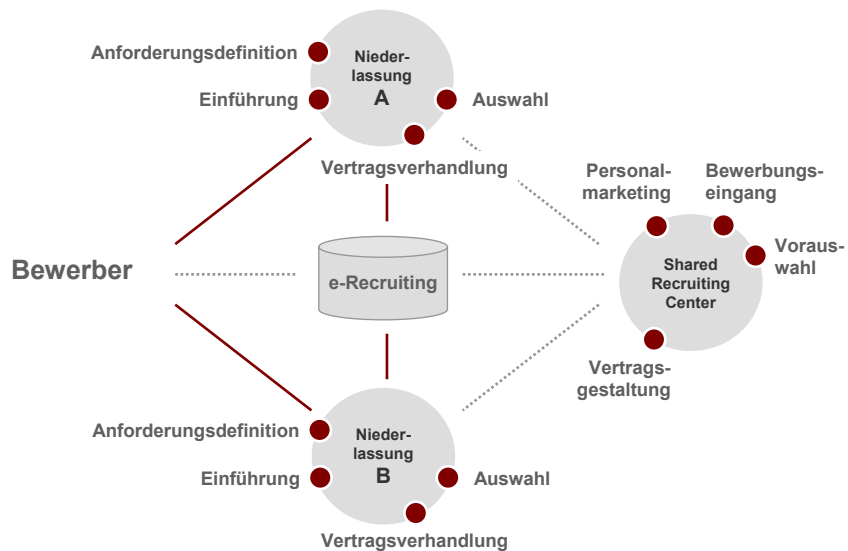
Dezentrale Recruiting-Organization



Identifikation von Rollen eines Shared Recruiting Center



Integrierte Recruiting-Organisation mit zentraler e-Recruiting Technologie



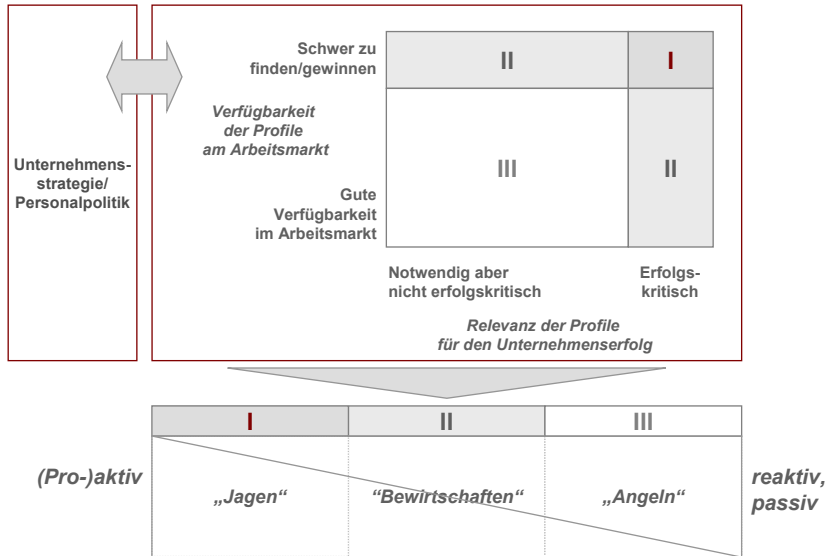
Effizienz bei operativen Recruiting Aktivitäten

Aktivität	Anzahl	Ohne IT-Unterstützung		Mit IT-Unterstützung		Ein- sparung
		Dauer/ Kandidat (min)	Dauer gesamt (min)	Dauer/ Kandidat (min)	Dauer gesamt (min)	
Bewerbung erfassen	3375	3	10125	0,5	1688	83%
Bewerbung sichten	3375	5	16875	2,5	8438	50%
C-Kandidaten absagen	3038	3	9113	0,5	1519	83%
Zum Interview einladen	113	10	1125	8	900	20%
			37238		12544	66%
		Tage	78		26	66%
		/Einstellung	3,9		1,3	

Überblick

- ▶ Operative Effizienz – Optimierung der Recruiting-Prozesse durch e-Recruiting
- ▶ Zugang zu strategisch wichtigen Talenten – welche Rolle spielt e-Recruiting?
- ▶ Was bedeutet es, e-Recruiting einzuführen hinsichtlich Aufwand und relevanter Fragen?

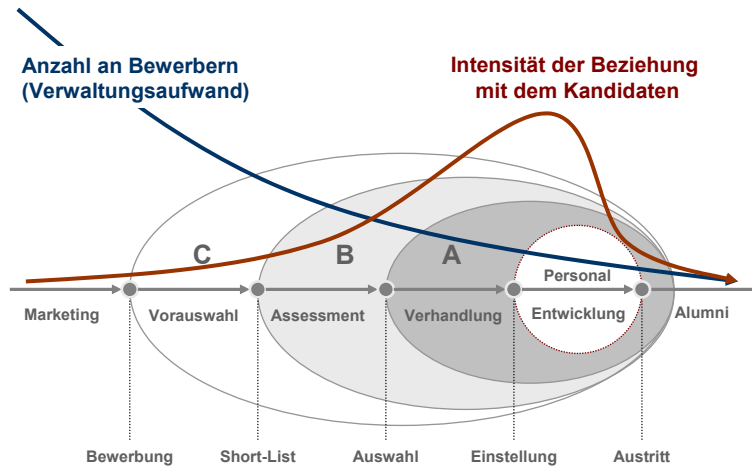
Klassifizierung und Priorisierung der Zielgruppen



Methoden der Personalgewinnung im Überblick



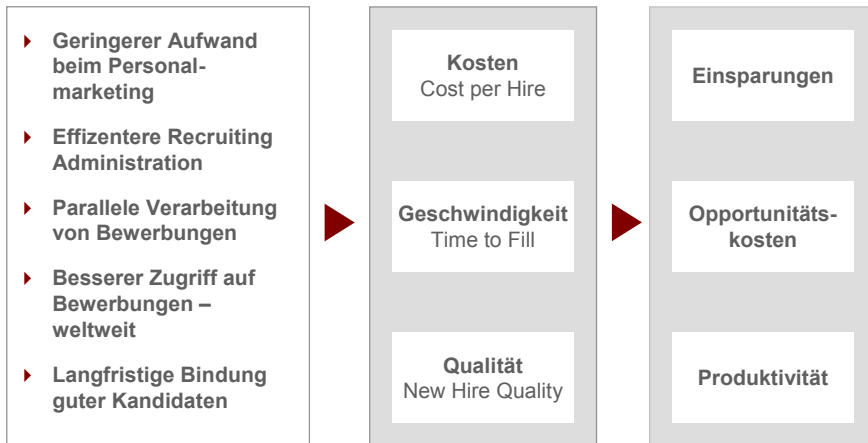
Von der Bewerberverwaltung zum Beziehungsmanagement



Typische Funktionalitäten für Talent Relationship Management

- ▶ Segmentierung des Talent Pools nach ABC und anderen Kriterien
- ▶ Weltweite Suche im Talent Pool und Ansprache von Kandidaten
- ▶ Aktivitätenmanagement und Erinnerungsfunktionen
- ▶ Durchführung von zielgruppen-spezifischen Maßnahmen
- ▶ Weltweit sichtbare Dokumentation der Recruiteraktivitäten und Ergebnisse

Nutzenfaktoren im e-Recruiting



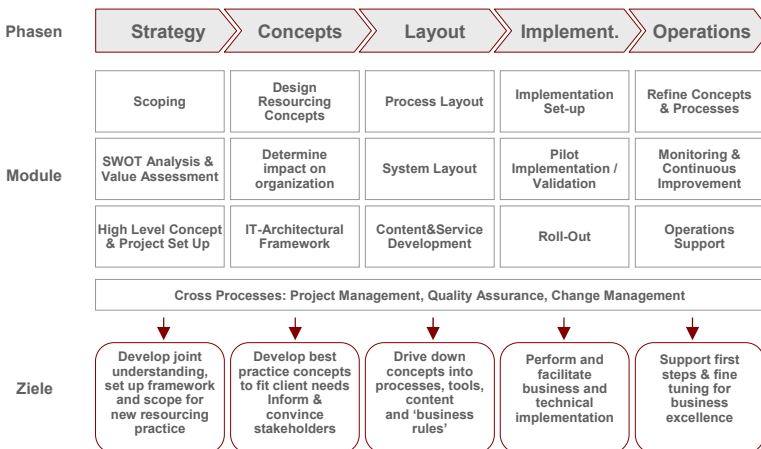
Beispiel einer Nutzenkalkulation

A	Umsatz (T€)	7.024.600	
B	Gesamtkosten (T€)	5.300.600	
C	Personalkosten (T€)	2.806.600	
D	Anzahl Mitarbeiter	29.610	
E	Anzahl Neueinstellungen	2.000	
F	Ergebnisbeitrag/Mitarbeiter (T€)	153	(A-(B-C))/D
G	Ergebnisbeitrag/Mitarbeiter/Tag (€)	695	F/220
H	Produktivitätssteigerung neuer Mitarbeiter	1%	
I	Zusätzlicher Ergebnisbeitrag/neuem Mitarbeiter (T€)	1,53	F*H
J	Steigerung des Betriebsergebnis (T€)	3.060	E*I
K	Cost-per-Hire (T€)	8	
L	Reduktion der Cost-per-Hire	20%	
M	Gesamteinsparung pro Jahr (T€)	3.200	E*K*L
N	Reduktion der Time-to-Fill (Tage)	3	
O	Steigerung des Betriebsergebnis (T€)	4.173	E*G*N

Überblick

- ▶ Operative Effizienz – Optimierung der Recruiting-Prozesse durch e-Recruiting
- ▶ Zugang zu strategisch wichtigen Talenten – welche Rolle spielt e-Recruiting?
- ▶ Was bedeutet es, e-Recruiting einzuführen hinsichtlich Aufwand und relevanter Fragen?

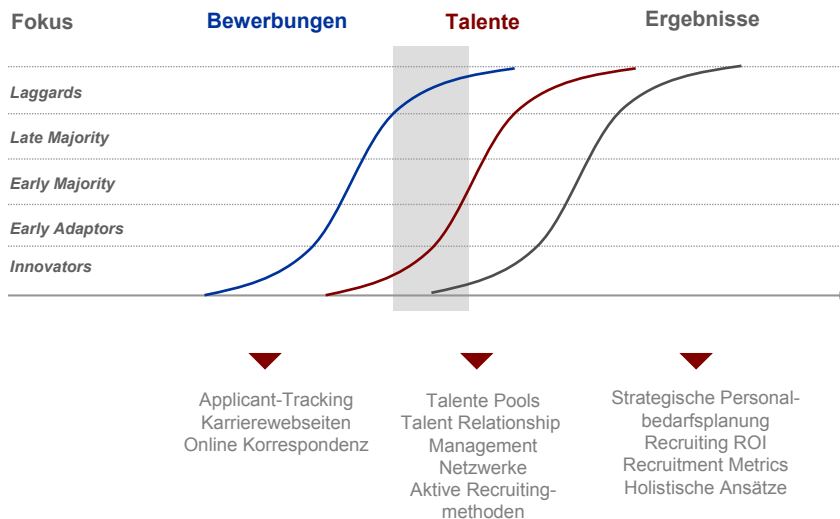
Implementationsmethodik



Häufige kritische Fragen im Rahmen einer e-Recruiting Implementation

- ▶ Was ist der Projektumfang – technische Unterstützung bestehender Prozesse, Reengineering, Recruiting Strategie?
- ▶ Werden wir in Zukunft auch Mail- und Papierbewerbungen zulassen?
- ▶ Wie spiegeln sich die lokalen Besonderheiten in einem globalen e-Recruiting System wider?
- ▶ Wie detailliert gestalten wir die Bewerberformulare?
- ▶ Wie integrieren wir systemseitig die Arbeit unserer Personalagenturen?
- ▶ Welche Bedeutung kommt unserer bestehenden Skill-Datenbank zu?
- ▶ Wer ist innerhalb des Unternehmens wie am Recruiting-Prozess beteiligt und wie finden sich diese Rollen im System wieder?

e-Recruiting Innovationswellen



E-Recruiting – Effiziente Prozesse und optimaler Zugang zu strategisch wichtigen Talenten?

Prof. Dr. Armin Trost
FH Würzburg