

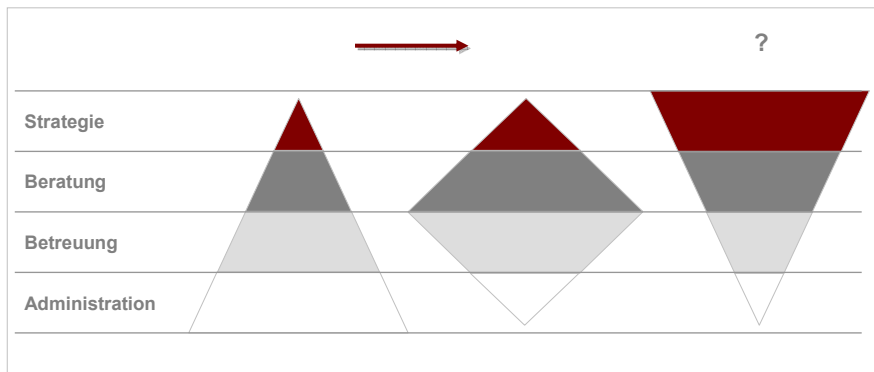
Bewerbermanagement Systeme und Outsourcing des Rekrutierungsprozesses

Prof. Dr. Armin Trost

Hochschule Furtwangen

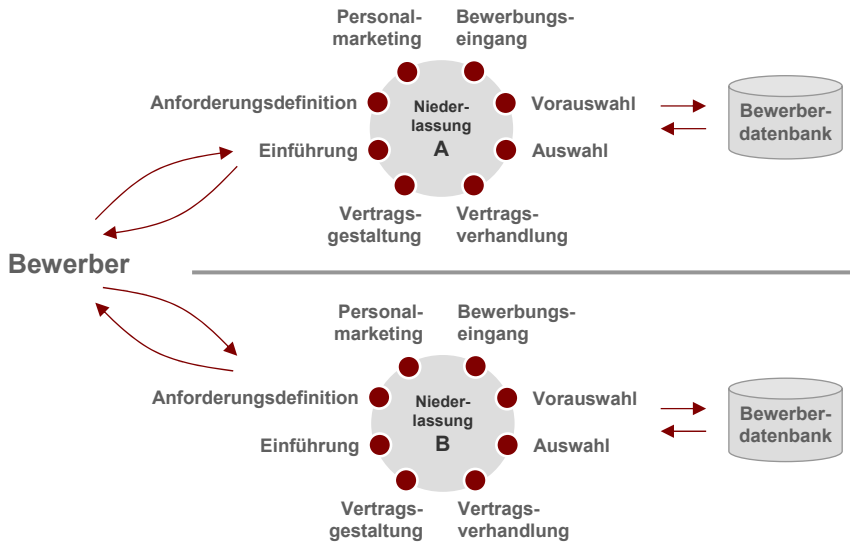
RECRUITnetworx, 26.01.2006, Köln

Das hat HR in den letzten Jahren beschäftigt: HR auf dem Weg zum Business Partner

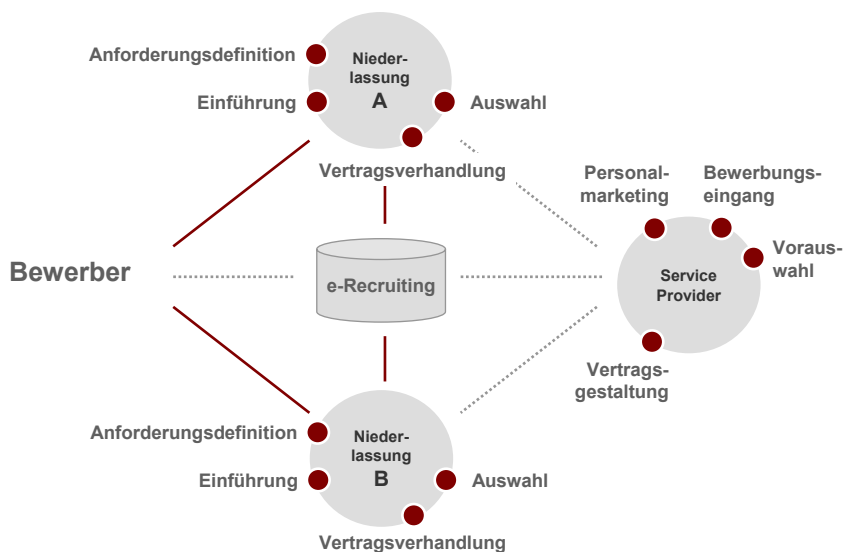


- Für das Recruiting lautete die Antwort in den meisten Fällen:
Outsourcing; Shared Services Center und e-Recruiting

Dezentrale Recruiting-Organization



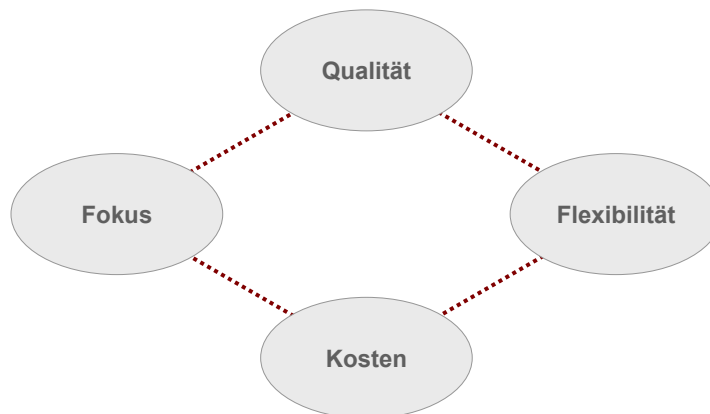
Recruiting-Organisation mit Service Provider



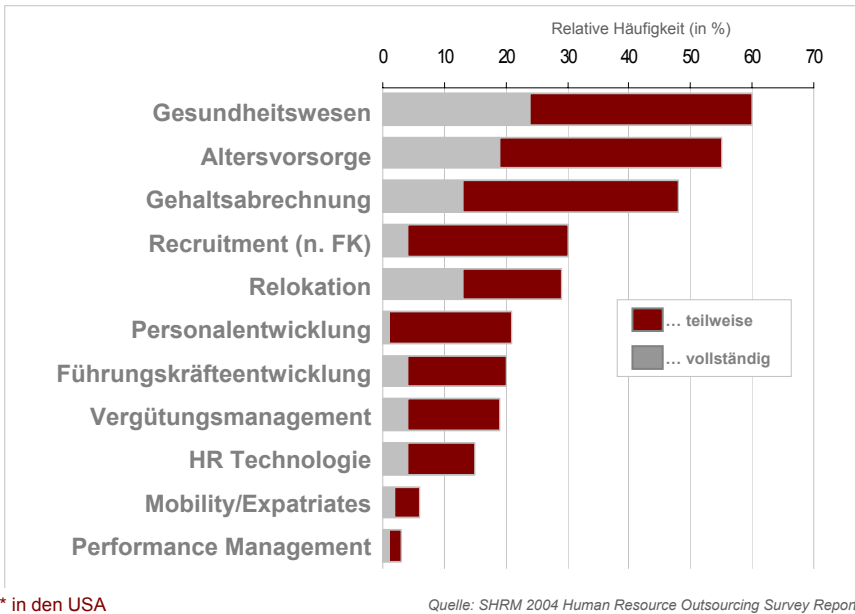
Typische Aufgaben im Rekrutierungsprozess, die ausgelagert werden können

- ▶ Ausschreibung von Stellen
- ▶ Einscannen von Papierbewerbungen
- ▶ Vorauswahl von Bewerbern anhand KO-Kriterien
- ▶ Konversation mit Bewerbern in den frühen Phasen des Rekrutierungsprozesses
- ▶ Aktive Suche nach Kandidaten (z. B. in öffentlichen Bewerberpools)
- ▶ Referral Programme
- ▶ Recruiting-Messen und -events
- ▶ Einholen zusätzlicher Informationen und Unterlagen
- ▶ Durchführung standardisierter Auswahlverfahren (e.g. Assessment Center, Tests)
- ▶ Einholen von Referenzen
- ▶ Befragung neuer Mitarbeiter und einstellender Manager
- ▶ Hosting der e-Recruiting-Lösung

Ziele von Outsourcing

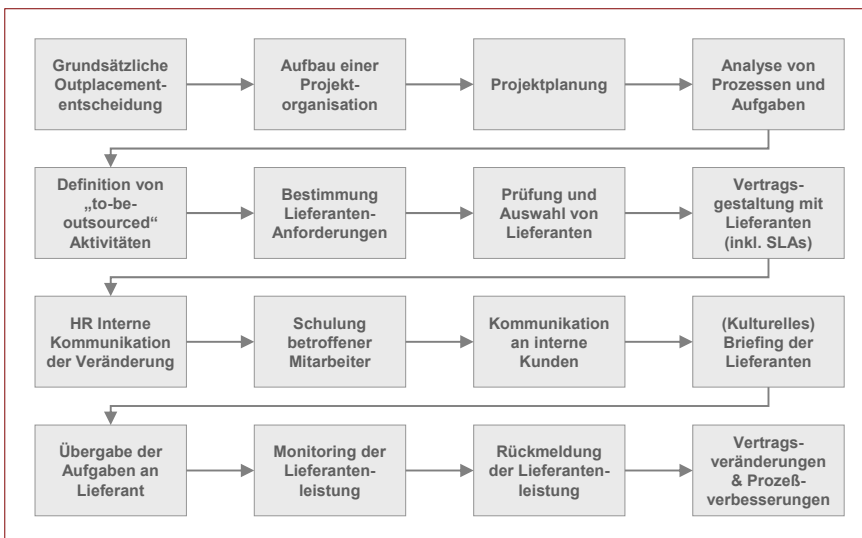


Nutzung der Leistungen externer Anbieter



* in den USA

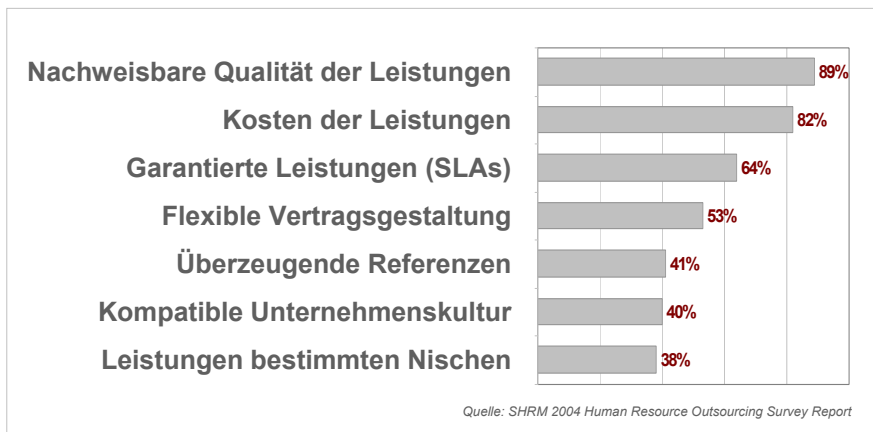
Phasen und Aufgaben des Outsourcing und Lieferanten-Management



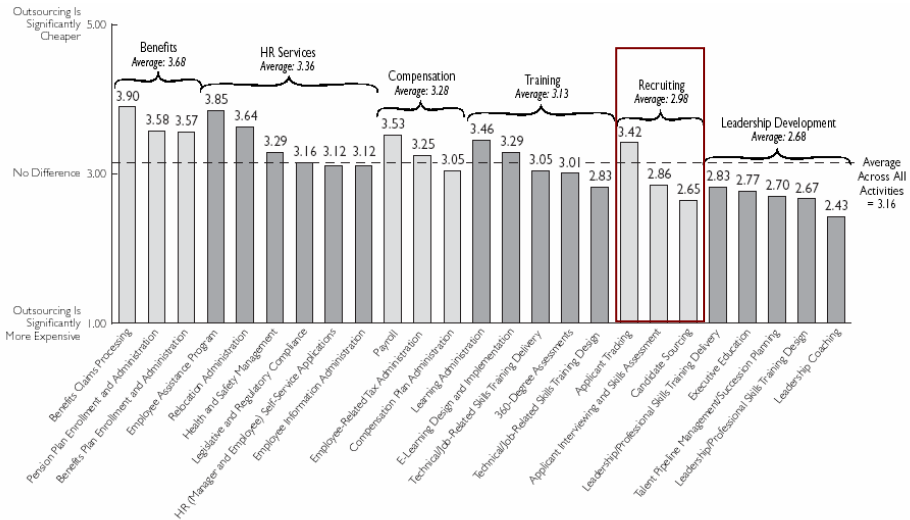
Kriterien für die Identifikation geeigneter Leistungen

- ▶ **Erforderliche Expertise**
Expertise, eine Leistung zu erbringen ist bei Externen Anbietern höher, als intern
- ▶ **Häufigkeit der Leistung**
Leistungen, die selten oder unregelmäßig gefordert werden
- ▶ **Informationstechnologie**
Erforderliche technische Infrastruktur und Zugang zu Informationen ist intern nicht ausreichend vorhanden
- ▶ **Kosten der Leistung**
Erbringung einer Leistung ist intern mit höheren Kosten verbunden als extern

Kriterien für die Auswahl von Lieferanten



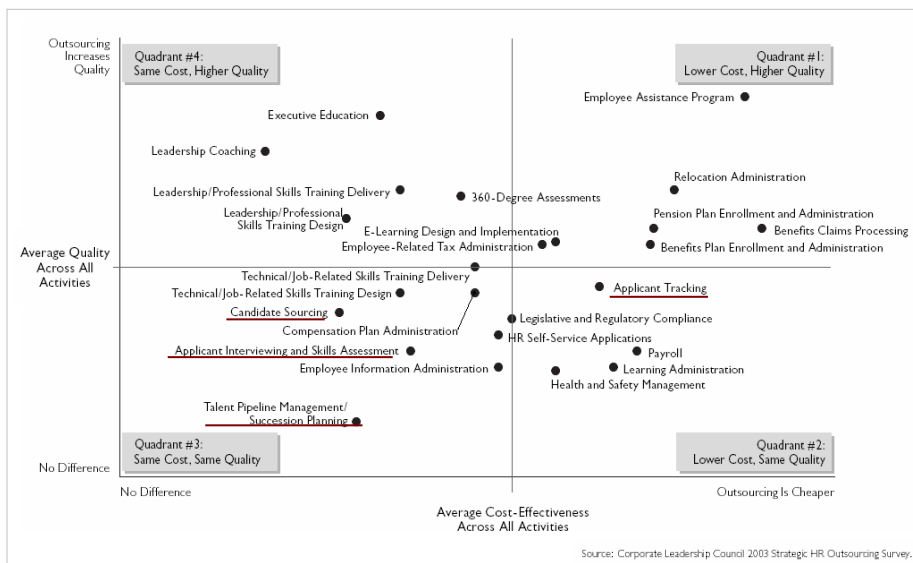
Kosteneffizienz durch Outsourcing – Leistungen im Vergleich



n = 10 to 103; analysis considered only respondents who had previously indicated that they outsourced the activity to some extent.

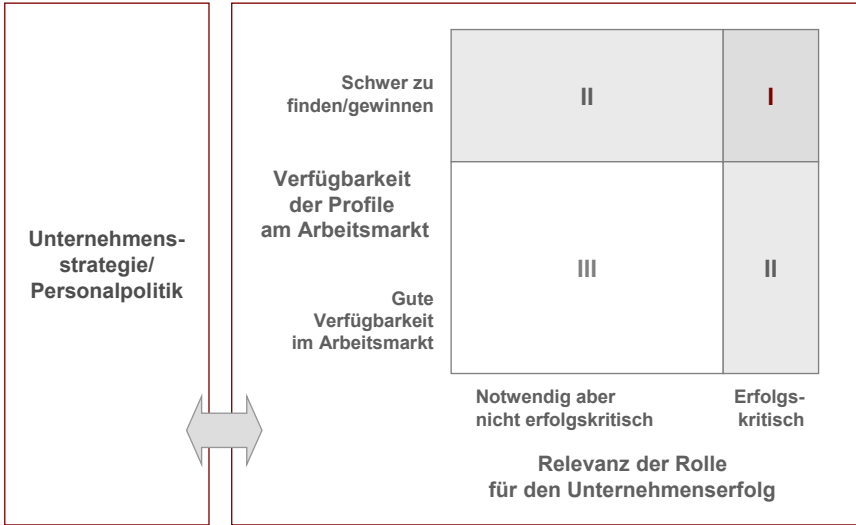
Source: Corporate Leadership Council 2003 Strategic HR Outsourcing Survey.

Effizienz- und Qualitätsgewinne – HR Funktionen im Vergleich

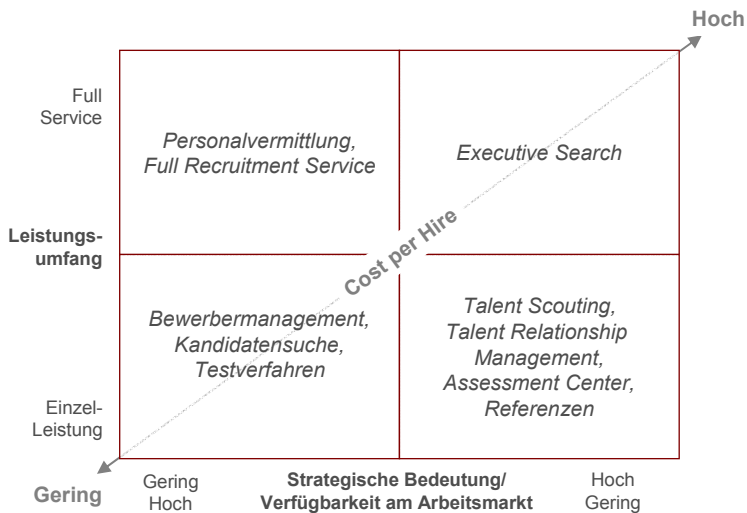


Source: Corporate Leadership Council 2003 Strategic HR Outsourcing Survey.

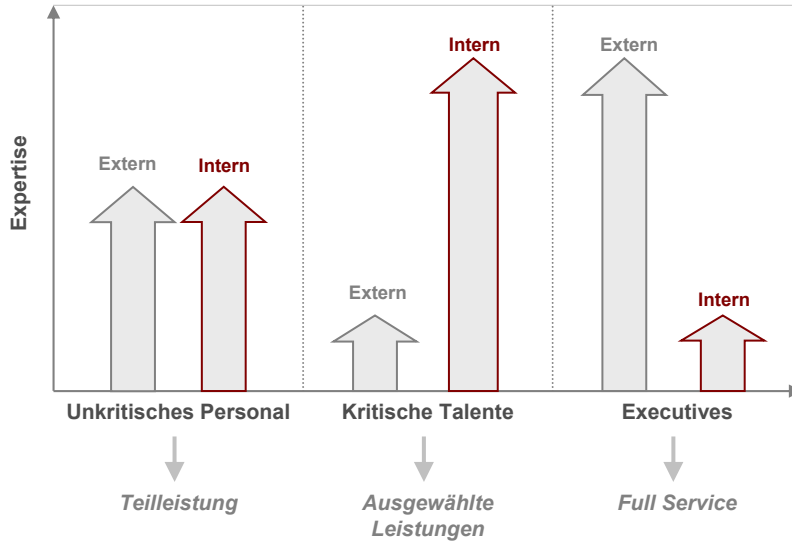
Klassifizierung und Priorisierung von Zielgruppen



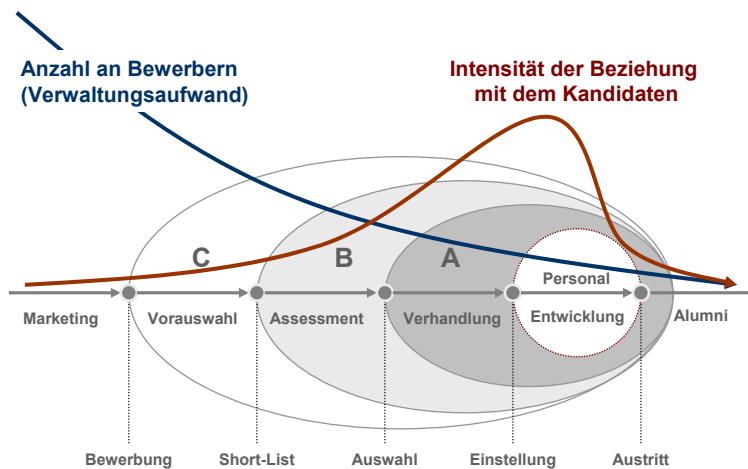
Kategorien von Leistungen und deren Kosten (Beispiele)



Interne versus externe Expertise in Abhängigkeit von der Position



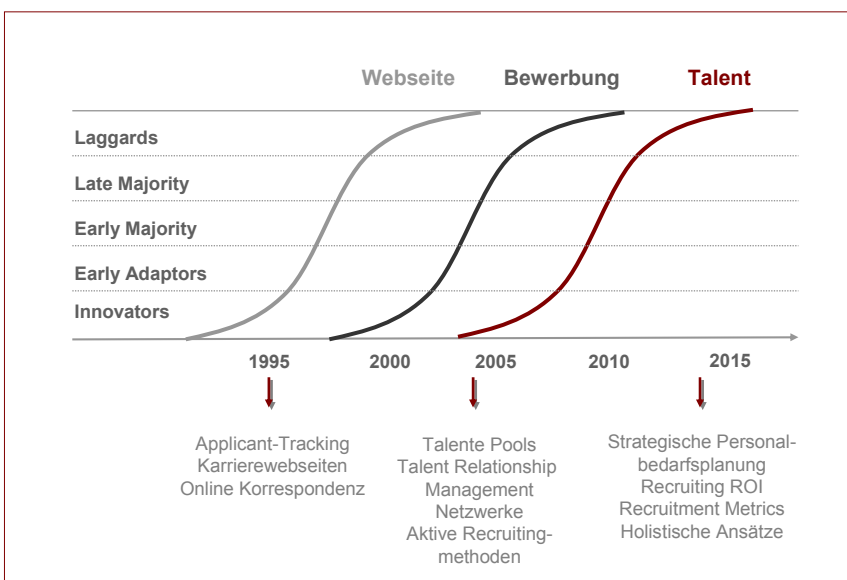
Von der Bewerberverwaltung zum Talent Management



E-Recruiting – Wo stehen Unternehmen heute

- ▶ Nahezu alle Unternehmen bieten Online Recruiting Portale an
- ▶ E-Recruiting hat die administrative Last von Unternehmen deutlich reduziert
- ▶ Bewerber machen eher zweifelhafte Erfahrungen mit den „neuen“ Recruiting-Praktiken
- ▶ Verhindert e-Recruiting die Identifikation wertvoller Talente?

e-Recruiting Innovationswellen



Fazit

- ▶ Outsourcing birgt ein hohes Potenzial und wird im Recruiting deutlich zunehmen
- ▶ Eine differenzierte Nutzung externer Dienstleistungen ist allerdings erforderlich – der Fokus richtet sich primär auf unkritisches Personal
- ▶ Langfristig steht das Talent im Vordergrund – Rekrutierungsprozesse müssen sich entsprechend daran ausrichten
- ▶ e-Recruiting-Lösungen müssen sich mehr auf Talente konzentrieren – wesentliche Herausforderungen sind Candidate Experience, Talent Identifikation und Talent Bindung