

E-Recruiting – aber richtig!



Gerhard Schickel, fecher e.Kfm.

„Ich heiÙe Philipp Neuhäuser und schlieÙe mein Studium im Juni ab. Die Tätigkeit für Ihr Unternehmen interessiert mich – was muss ich tun?“ Anfragen wie diese erhalten Personalverantwortliche heute immer öfter. Oft sehen die massenhaft eingehenden E-Mail-Bewerbungen kaum besser aus. Deshalb verlangen viele Unternehmen die Bewerbung per Online-Formular und sehen sich so schon im E-Recruiting-Zeitalter angekommen.

Doch oftmals fangen damit die Probleme erst richtig an: Aufwändig und fehlerträchtig müssen die eingegangenen Daten von Hand in Excel-Tabellen abgetippt werden. So gehen natürlich auch die Zwischentöne verloren, die sich etwa aus einem frei formulierten Anschreiben herauslesen lassen. Für den Personalverantwortlichen stellt sich die Frage, wie aussagekräftig die so erfassten Bewerberdaten im Hinblick auf die Eignung für eine bestimmte Stelle überhaupt sein können.

Dabei lässt sich E-Recruiting durchaus für alle Beteiligten gewinnbringend einsetzen, wenn man es richtig angeht. Spezielle Recruitment-Software wie hunter von fecher stellt automatisierte Online-Formulare zur Verfügung, die alle eingegebenen Daten und angehängten Dokumente direkt an eine stets aktuell geführte Bewerberdatenbank übergeben. Selbst bei E-Mail-Bewerbungen ermöglicht eine Text-Extraktion auf semantischer Basis, digitale Lebensläufe ohne manuellen Aufwand einzulesen. Anhand vordefinierter Anforderungsprofile bildet die Software ein automatisches Ranking der Bewerber und sorgt so dafür, dass Daten und Unterlagen der geeigneten Kandidaten ohne großen Aufwand vergleichbar werden.

Unter dem Strich lässt sich so die Qualität des Bewerberprozesses über alle Kanäle steigern, die Zusammenarbeit mit etwa eingesetzten Personalberatern und Recruitern optimieren und der Aufwand erheblich reduzieren.