

Integrierte Prozesse und durchgehender Workflow Transparenz im Recruiting

So wie Alfred Lukas geht es derzeit vielen Personalreferenten: Für ein zeitkritisches IT-Projekt werden zwei Software-Ingenieure und ein erfahrener Projektleiter gesucht. Bereits vor Wochen hat er eine Personalberatung beauftragt, entsprechendes Fachpersonal zu finden, das derzeit auf dem Markt – und erst recht im eigenen Bewerberpool – Mangelware ist.

Den IT-Leiter, der mittlerweile fast täglich in der Personalabteilung anruft, weil der Startschuss für sein Projekt näher rückt, muss Lukas immer wieder vertrösten. So können beide nur inständig hoffen, dass sich die Personalberatung möglichst bald mit guten Nachrichten meldet.

Während in weiten Teilen der Wirtschaft die IT-gestützte Zusammenarbeit von Unternehmen mit ihren Zulieferern, externen Dienstleistern und anderen Geschäftspartnern mittlerweile zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist, beschreibt der Fall von Alfred Lukas eher die Regel als eine Ausnahme.

Obwohl der Projekterfolg entscheidend davon abhängt, ob die Suche der Personalberatung erfolgreich sein wird, hat der Auftraggeber selbst keinerlei Einblick in die internen Arbeitsprozesse. Selbst von professionellen Personalberatungen erhält er im besten Fall einen regelmäßigen Projektbericht auf Papier, anhand dessen er dann entscheiden muss, ob er weitere Maßnahmen ergreift und beispielsweise zusätzlich Anzeigen schaltet.

Von der Pflicht zur Kür

Weitaus eleganter lässt sich Transparenz dagegen mit Recruitment-Lösungen schaffen, die beide Seiten in einen softwaregestützten Suchprozess mit einbinden. Anwendungslösungen wie hunter von fecher erlauben es den Personalverantwortlichen im Unternehmen, über Internet jederzeit aktuelle Informationen einzusehen, die die Personalberatung für sie freigegeben hat. Werden beispielsweise die Profile möglicher Kandidaten sichtbar gemacht, genügt ein Anruf oder eine E-Mail, um abzustimmen, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll. Falls ein externer Researcher zuarbeitet, fließen die von ihm in einer Exceltabelle gelieferten Kontaktdaten und Kandidateninformationen über Import-/Export-Schnittstellen direkt in die Anwendung ein. Auf ähnlichem Wege können Kontakte aus MS-Outlook oder freigegebene Kontaktdaten aus dem Businessnetzwerk Xing übernommen werden und müssen nicht erst mühsam von Hand abgetippt werden.

Neben transparenten Arbeitsabläufen zeichnen sich gute und effizient arbeitende Personalberatungen dadurch aus, dass sie ihre Prozesse weitgehend automatisieren, etwa durch die automatische Verarbeitung der über E-Mail oder ein Onlineformular eingehenden elektronischen Bewerbungen. Einen besonderen Service erhalten Unternehmen, wenn ihnen die ausgewählte Personalberatung anbietet, eine solche Jobbörse zu betreiben, die sich in die eigene Homepage integrieren lässt. Dann können sich Bewerber direkt bei ihrem möglichen neuen Arbeitgeber bewerben. Der Dienstleister übernimmt das eigentliche Bewerbermanagement und die Personalabteilung erhält über das Web-Portal jederzeit Einblick in den aktuellen Bearbeitungsstand. Ein automatisches Kandidaten-Ranking nach vorab vom Unternehmen festgelegten Kriterien, die sich auch im Jobprofil wiederfinden, rundet die integrierte Zusammenarbeit mit der Personalberatung ab.

Fazit

Ein durchgehender Recruiting-Workflow verschafft Unternehmen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Schließlich kostet jede Nicht-Besetzung offener Positionen Zeit, Geld und Nerven. Mit der entsprechenden Softwareunterstützung beim Personalberater steht dem gemeinsamen Teamerfolg nichts mehr im Weg. **Gerhard Schickel ■**

fecher. e. Kfm., Rodgau

 www.fecher.eu

