

Einsatz des e-Recruitings im Rahmen der Personalbeschaffung

Ein kritischer Vergleich ausgewählter Methoden bei der Bewerbersuche

Bearbeitet von
Heike Nesnov

1. Auflage 2014. Taschenbuch. 56 S. Paperback

ISBN 978 3 95820 036 4

Format (B x L): 15,5 x 22 cm

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' is written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Textprobe:

Kapitel 3.1.3, Schnelligkeit:

Die zeitlich unbegrenzte Aktualisierbarkeit der Anzeigen auf den Online-Stellenmärkten und Unternehmenswebsites führt mitunter dazu, dass die Dauer der Abwicklung von der Schaltung einer Anzeige bis hin zur Einstellung des Mitarbeiters erheblich beschleunigt wird, was in Zeiten immer höher werdender Fluktuationen der Angestellten zu einem strategischen Erfolgsfaktor für das Unternehmen werden kann.

Die interaktive Schaltung von Stellenanzeigen auf den Internetseiten der Zeitungen und auf Online-Stellenmärkten ist ein weiteres Mittel, um den Personalbeschaffungsprozess zu beschleunigen. Hierbei kann der Bewerber von der Stellenanzeige über einen Link direkt auf die Website des inserierenden Unternehmens gelangen. Auf diese Weise können Bewerber sich noch schneller über ein Unternehmen informieren.

Ein weiterer Vorteil gegenüber der klassischen Personalbeschaffung zeigt sich beim Sourcing durch Online-Stellenmärkte. Der Zeitraum, in dem das Matching-Verfahren durchgeführt werden kann, beträgt Sekunden. Durch die fortschreitende Technisierung, verfügen Personalvermittlungsagenturen inzwischen auch über computergestützte Datenbanken, aus denen sich binnen Sekunden geeignete Kandidaten herausfiltern lassen. Allerdings ist dabei der höhere Kostenfaktor zu berücksichtigen.

Der Zeitvorteil der elektronischen Personalbeschaffung macht sich auch auf der Bewerberseite bemerkbar. Mit Hilfe der Suchfunktion eines Online-Stellenmarktes kann sich ein Bewerber in Sekunden alle auf sein Profil passenden Stellenangebote anzeigen lassen. Ebenso kann der Bewerber auf der Website eines Unternehmens auf einen bestimmten Arbeitsbereich zugreifen und sich dort über die vakanten Stellen informieren. Der Bewerber spart sich so den Aufwand des mühsamen Durchblätterns einer Papierzeitung und das aufwendige An- bzw. Durchlesen der Stellenanzeigen. Für den erfolgreichen Einsatz der Suchfunktion ist allerdings die genaue Eingabe des Bewerberprofils nötig, ansonsten bleibt die Suche erfolglos.

Neben dem Schnelligkeitsvorteil bei der Anzeigenschaltung bzw. bei der Suche über Dritte, zeigt sich auch beim Eingang der Bewerbungsunterlagen ein Vorteil des E-Recruitings. Während die Versendung der Bewerbungsunterlagen bei der klassischen Personalbeschaffung in der Regel zwei Tage in Anspruch nimmt, dauert die Versendung beim E-Recruiting nur wenige Sekunden. Dadurch gehen die Bewerbungen beim E-Recruiting innerhalb einer kurzen Zeit bei einem Unternehmen ein, was mit zur Verkürzung des gesamten Recruitingprozesses beiträgt.

Die Bearbeitungszeit eingehender Bewerbungen macht ebenfalls einen klaren Vorteil der elektronischen Personalbeschaffung deutlich. Für die Verwaltung der Bewerberdaten müssen bei einer Papierbewerbung diese entweder manuell in eine Datenbank eingegeben oder eingescannt werden. Außerdem sind die Vervielfältigung und die hausinterne Versendung wesentlich zeitaufwendiger. Durch den Einsatz online-gestützter Evaluation-tools wird die Bearbeitungszeit der Unterlagen so weit verkürzt, dass dies für ein Unternehmen zu einem erheblichen Vorteil

gegenüber Mitbewerbern werden kann. Da die Bewerberdaten für den Einsatz dieser Tools eines bestimmten Formats bedürfen, das bei E-Mails und ihren Anhängen erst durch zeitaufwendiges Umstrukturieren erreicht wird, greifen viele Unternehmen auf Web-Formulare zurück. Nur so kann der Schnelligkeitsvorteil des E-Recruitings ausgenutzt und dadurch vermieden werden, die besten Bewerber an die Konkurrenz zu verlieren. Vor dem Hintergrund des Wettbewerbsfaktors kann der Einsatz von progressiven, schnellen Recruitingmedien unter Umständen überlebenswichtig für ein Unternehmen sein. Durch Schnelligkeit bei der Personalbeschaffung ist es einem Unternehmen zudem möglich, unter Beweis zu stellen, dass es modern und innovativ ist. Auf diese Weise kann es seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.

Es gibt allerdings immer noch zahlreiche Unternehmen, die zwar über online-gestützte Evaluationtools verfügen, die automatisierte Vorselektion als Teil davon aber gar nicht nutzen. Ei