

## **E-Recruiting: Wettkampf im Internet um die besten Talente**

**Ein digitalisiertes Personalmanagement im Internet ersetzt die klassische Routine im Recruiting nicht. Es sichert aber langfristig strategische Wettbewerbsvorteile, um auf dem weltweiten Markt mit den besten Köpfen und Know-how zu überzeugen. Wichtig für erfolgreiches E-Recruiting sind die richtige Technik, sich vom Wettbewerb abzuheben und die Trends im Blick zu haben.**

### **Inhalt**

E-Recruiting: Wettkampf im Internet um die besten Talente.....	1
Erforderliche Technik für das Personalmanagement. .	2
Im großen Markt der Jobbörsen herausstechen.....	4
E-Recruiting Trends im Überblick.....	6

Das Internet verbindet die Berufswelt rund um den Globus immer mehr. Die Bewerbung über Jobbörsen im Internet gehört mittlerweile zum Standard. Die gute alte Bewerbungsmappe hat – beinahe – ausgedient. Es ist schnell gemacht und praktisch: Einfach anmelden, den eigenen Lebenslauf hochladen und los geht's. Dabei geht es nicht nur darum, selbst zu werben sondern von einem Unternehmen angeworben zu werden, das den Bewerber über die Suchfunktion der Jobbörse finden kann. Weitere Bewerbungen für die Papierkörbe der Wirtschaft, Papier- und Portokosten könnte man sich so sparen. Verknickte Briefumschläge und Kaffeeflecken auch – alles ist schöner und praktischer in der digitalen Anzeigenwelt.

Von klassischen Lehrstellen und den besten Nebenjobs über internationale Praktika bis zum Traumjob in Übersee hat das Internet eine Menge zu bieten. Jobbörsen vermitteln vielfältige Stellenangebote aus den unterschiedlichsten Branchen. Sie bieten für Jobsuchende als auch Jobanbieter Lösungen mit nachvollziehbarer Flexibilität und hoher Erfolgsquote in der Vermittlung.

Allerdings löschen manche Anbieter im multimedialen Massengeschäft veraltete Anzeigen nicht sofort. Daher sei bei der Jobbörsenwahl im Internet im Vergleich zu den

platzbeschränkten und kostspieligeren Printmedien größere Sorgfalt geboten, rät Detmers den Jobsuchenden. Eine Jobsuche im Internet, ob Praktikum oder erster Arbeitsplatz, ist trotz bequemen Klickens mehr als eine Google-Suche „auf gut Glück“.

Die Vorteile der webbasierten Stellenmärkte sind nicht nur umfangreiche Suchmöglichkeiten nach Positionen, Branchen und Regionen. Neben den etablierten Portalen gibt es auch eine Reihe von spezialisierten Jobbörsen für bestimmte Branchen wie IT, Beratungs- und Ingenieurwesen. Daneben existieren auch Meta-Suchmaschinen, die Angebote von Karriereseiten, Arbeitgebern und Stellenbörsen prüfen und kompakt zusammenstellen. Viele Jobbörsen bieten zusätzliche Funktionen wie praktische Tipps zur Bewerbung, Jobprofile und kostenpflichtige Unterlagenchecks durch Profis.

### **Erforderliche Technik für das Personalmanagement**

Beim Personalmanagement sind IT-Systeme wie Microsoft, SAP oder Oracle notwendig.

*„Sie ersetzen aber nicht die konzeptionelle Arbeit, um die Prozesse sauber zu strukturieren“,*

sagt Norbert Wangnick, Vorstand der Access AG in Köln im Interview. Der Recruiting-Experte geht nicht davon aus, dass bald eine weltweite „one-size-fits-all“-Software Lösung den Markt bestimmen wird. Heißt also, dass Eigeninitiative, fleißiges Netzwerken und Sich-Interessant-Machen weiterhin gefragt sind.

Bei der SAP AG in Walldorf sieht man das anders:

*„Damit Mitarbeiter diese strategisch orientierten Aufgaben adäquat wahrnehmen können, sollten möglichst viele administrative, skalierbare Prozesse durch IT-Systeme automatisiert werden“,*

sagt eine Mitarbeiterin der Personalabteilung. Bewährte Funktionen des Personalwesens (HCM, Human Capital Management) sollten in integrierte Lösungen (ERP, Enterprise Resource Planning) überführt werden.

*„Unsere HCM-Lösung führt zu kostengünstigeren und besseren Services mit erhöhtem strategischem Einfluss“,*

sagt die SAP-Expertin. Darüber hinaus schaffe die Software flexiblere und skalierbare Lösungen, damit der HR-Geschäftsprozess bei Bedarf schnell an aktuelle Erfordernisse angepasst werden könne.

Potenzielle Bewerber können online konkreter angesprochen werden.

*„Per Mausclick habe ich in Kandidaten-Datenbanken ein konzentrierteres Matching“,*

sagt Lars Detmers, IT-Experte für Jobbörsen in Mannheim. Hinzu kommen dabei erweiterte Funktionalitäten wie Freitextsuche in Profilen, kostenlose Benachrichtigung per E-Mail und RSS-Feeds sowie eine zusätzliche Vorauswahl von Stellensuchenden in Lebenslauf-Datenbanken, Online-Fragebögen und Anforderungsprofilen. Ganz schön viele Features, wobei Benutzer als auch Personaler regelmäßig an ihre Grenzen kommen.

*„Die entscheidenden Qualitätsmerkmale von webbasierten Stellenbörsen sind Aktualität, Angebotsumfang und Benutzerfreundlichkeit“,*

sagt Detmers. Zudem teile sich der Internet-Stellenmarkt in allgemeine Bewerbungen und spezialisierte Angebote, die sich auf eine bestimmte Branche spezialisiert haben. Daneben existieren auch Metasuchmaschinen, die aus den Karriereseiten einzelner Arbeitgeber und anderen Stellenbörsen Angebote zusammenstellen und aufbereiten, erklärt der Jobbörsen-Betreiber aus Mannheim.

Eine neuere Form des Recruitings ist das Online-Assessment-Center, das klassische Auswahlverfahren wie Intelligenztests zusammenführen soll mit Online-Testreihen, um mehr über seine Bewerber herauszufinden.

*„Die Erwartungen an ein solches Tool sind hoch, genutzt wird es bisher jedoch erst von wenigen Unternehmen“,*

sagt Diplom-Psychologe Dr. Matthias Blümke aus Heidelberg.

Potenzialanalysen dienen seit Jahren als Rückgrat zur Charakterisierung des Persönlichkeitsprofils. Sie versuchen, menschliche Eigenschaften strukturiert online abzubilden. Ein solcher Blick könne bei gleicher Qualifikation von Kandidaten die „Passung“ zwischen

Person und Job und damit die Wahrscheinlichkeit des unternehmerischen Erfolgs erhöhen. Fehlbesetzungen und Kosten könnten damit reduziert werden. Allerdings zu Kosten eines Schubladen-Denkens, dass in vorgefertigten Kategorien den Wettbewerbsfaktor Innovation ruinieren kann.

### **Im großen Markt der Jobbörsen herausstechen**

Personaler haben die Aufgabe, Stellenanzeigen in den Internet-Jobbörsen mit der bestmöglichen Resonanz zu platzieren. Doch der Markt für Jobbörsen ist in Deutschland so unübersichtlich, da sich im Netz über 500 verschiedene Anbieter plus weitere „Spider“ tummeln. Für denjenigen, der eine Stelle besetzen oder Bewerber gezielt ansprechen möchte, ist ein fundierter Marktüberblick wichtig, um die besten Köpfe fürs eigene Unternehmen zu gewinnen.

*„Daher müssen sich Jobbörsen zwangsläufig als „exzellent“ darstellen“,*

sagt Jakob Weinberg, Professor für E-Business an der Fachhochschule Wiesbaden,

*„um sich exzellent darzustellen, wird der Maßstab so gewählt, dass das Ergebnis immer top ist.“*

Jobbörsen und IT-Systeme können die Personalauswahl nicht ersetzen, sind aber sowohl für Personaler als auch für Stellensuchende eine schnelle und kostengünstige Alternative zur klassischen Methode. Die Masse an Stellen wird bereits im Internet angeboten, auch wenn das Netz das persönliche Vorstellungsgespräch nicht ersetzt sondern nur verzögert Matthias Blümke sagt:

*„Dieser Trend wird sich im Rahmen der demografischen Entwicklung weltweit noch verstärken.“*

Trotz aller technischen Raffinessen im E-Recruiting wird man stets für die genaue Identifizierung geeigneter Mitarbeiter fürs Unternehmen auch einen klassischen Auswahlprozess installieren. Darin enthalten sind auch typische Assessment-Center Übungen und Interviews, um einen besseren Eindruck vom Kandidaten zu bekommen. Der Heidelberger Personalexperte sagt:

*„Man wird sich zur Evaluierung im Internet aber nicht nur auf Persönlichkeitsaussagen vom Kandidaten selbst verlassen.“*

Unternehmen blicken optimistisch in die Zukunft des Internets, denn auch im laufenden Jahr werden viele offene Stellen online besetzt. Dies geht aus aktuellen Studien, „Recruiting Trends“ der Universität Frankfurt am Main hervor. Rund 90 Prozent aller offenen Stellen werden bereits auf unternehmenseigenen Homepages und knapp zwei Drittel über Online-Stellenbörsen veröffentlicht. Der Markt rechnet demnach mit einer steigenden webbasierten Nachfrage nach Jobs und Projekten. Ein wichtiges Qualitätsmerkmal von Online-Stellenbörsen gegenüber Printmedien ist die individuelle und maßgeschneiderte automatisierte Suche. Besonders technisch bezogene Branchen rund um IT, Consulting und Engineering profitieren davon.

*„Aufgabenstellungen in den Unternehmen haben bis zu 60 Prozent Projektcharakter“,*

sagt Christoph Beck von der Fachhochschule Koblenz. Es handele sich vor allem um Aufgaben mit einem ansteigenden Komplexitätsgrad, bei dem nur 10 Prozent der Tätigkeiten auf strategische Aufgabenfelder und Leitungsaufgaben entfallen. Die anderen 30 Prozent seien dagegen Routineprozesse, die synergetisch von Technik und Mensch gleichermaßen wahrgenommen werden könnten. Diese Entwicklung führt dazu, dass Unternehmen immer mehr freie Mitarbeiter im Projektgeschäft einsetzen und hierfür temporär per Internet nachfragen.

Auch aus dem Ausland sollen die besten Köpfe fürs eigene Unternehmen gewonnen werden, denn für rund ein Drittel der Unternehmen ist es nach Angaben der Studie bereits heute wichtig, junge Akademiker aus dem Ausland morgen zu erreichen. Doppelt so viele gehen davon aus, dass die Relevanz der Auslandsrekrutierung in den kommenden fünf Jahren weiter steigen wird. Dazu ist das E-Recruiting eine willkommene Methode.

Die Jobbörsen spielen eine wichtige Rolle im Personalbeschaffungsprozess, Teil des sogenannten Human-Kapital-Managements. Seine Aufgabe ist es, den Wert der „Ressource Mensch“ zu steigern. Es werden ab 2010 zudem eigene Börsen für die Human Ressourcen existieren, die ebenfalls weltweit gehandelt werden. Somit haben Investitionen in Humankapital eine ganz andere

Bedeutung. Doch bevor ein Wert gesteigert werden kann, muss man ihn erst einmal erkennen und bestimmen.

Vorsicht: Auch im Internet werden nach wie vor dieselben Einstellungskriterien zugrunde gelegt wie bei „konventionellen“ Bewerbungen: Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse gehören als Dokumente dazu. Sie werden meist auch genauso sorgfältig gelesen, als lägen sie in einer klassischen Bewerbungsmappe. Personaler wollen keine Copy-and-Paste-Stories, Smileys oder Gänsefüßchen sondern seriöse und sorgfältig erstellte Unterlagen sehen. Die fachliche Eignung steht immer noch im Vordergrund. Auch wenn der Klick auf „Versenden“ so leicht von der Hand geht – Bewerbungen sollten nicht allzu hastig abgeschickt werden. Sie sollten auch immer persönlich bleiben, gerade im Netz.

### **E-Recruiting Trends im Überblick**

1. Die Schaltung von Stellenanzeigen in Printmedien ist drastisch zurückgegangen. Jobbörsen haben aus Kostengründen und Effektivität in der Informationsbereitstellung (24 Stunden, 7 Tage, Globale Verfügbarkeit), Schnelligkeit und Funktionalität der Prozessabwicklung nachhaltige Vorteile im Medienwettbewerb und bei den E-Recruiting-Prozessen erreicht. Printmedien haben auf webbasierte Jobbörsen nur langsam reagiert.
2. Die Dialoggruppe IT, Consulting und Engineering rechnet mit einem konjunkturellen Wachstum in der webbasierten Human Resource Vermittlung. Die hohe Affinität zum Internet in diesem Bereich wird in den kommenden Jahren den Anteil digitaler Plattformen um weitere 20 Prozent von 64 Prozent auf insgesamt über 84 Prozent ansteigen lassen (Quelle: „Recruiting Trends“).
3. Die Funktionalität der webbasierten Vermittlung wird durch Profile, konzentriertes Matching, Kandidaten-Datenbanken und Bewerber-Management-Systeme sukzessive verbessert. Die erweiterten Funktionalitäten wie Suche in Lebensläufen, Logoschaltungen, Banner-Verlinkungen und ein fundiertes Bewerbermanagement bieten derzeit nur ein Drittel. Eigene Suchaufträge in Lebenslaufdatenbanken haben nur 22 Prozent, eine Bewerbervorauswahl über Onlinefragebögen führen nur etwa 18 Prozent. Alle Extra-Funktionen sind bisher nur von maximal 4 Prozent der Mitbewerber geplant. Kostenlose Benachrichtigung per E-Mail gibt es selten und insbesondere RSS-Feeds sind in der Branche noch unüblich.

4. Der Anteil elektronischer Bewerbungen via E-Mail und Online-Formular steigt gegenüber den klassischen Papierbewerbungen kontinuierlich an. Während diese beiden Formen jeweils circa 50 Prozent des digitalen Prozesses beanspruchen, stehen sie insgesamt mit einem Anteil von momentan bis zu 60 Prozent gut da. Bis 2010 und danach rechnen Experten sowohl in Mittelstand als auch Großunternehmen mit einem weiteren Wachstum.

5. Relativ niedrige Einstiegskosten für spezialisierte Jobbörsen sorgen für zahlreiche Nischenanbieter. Eigentümerwechsel bei Jobbörsen-Betreibern verändern den Markt, jedoch ist eine Konsolidierung auf wenige Jobbörsen aufgrund der hohen Zahl an Nischen-Jobbörsen nicht zu erkennen.

6. Die Bundesagentur für Arbeit dominiert mit ihrem neu entwickelten „virtuellen“ Arbeitsmarkt in Bezug auf Stellenanzeigen und Stellengesuche massenmäßig den Markt, jedoch hat die geforderte Einbeziehung aller Arbeitsmarktpartner noch keinen großen Erfolg gezeigt.

7. Große Jobbörsen wie Monster verstärken ihre Reichweite durch die Platzierung ihrer Stellenanzeigen in stark frequentierten Webportalen im Rahmen von Kooperationsverträgen oder Unternehmensbeteiligungen.

8. Viele Jobbörsen verfolgen mittels Franchising eine weitere Spezialisierung und Fragmentierung des Marktes.

9. Lebenslauf-Datenbanken von Stellensuchenden gewinnen an Bedeutung. Diese ermöglichen den Jobbörsen durch eine Vorauswahl beispielsweise durch Online-Fragebögen und entsprechende Anforderungsprofile eine bessere und konkretere Ansprache der potenziellen Bewerber. Jedoch bieten momentan nur rund 30 Prozent der Anbieter an, weniger als fünf Prozent haben eine Erweiterung geplant.

10. E-Recruiting fördert eine quantitativ und qualitativ zunehmende Erfolgs-Messbarkeit in allen Prozessen, die von Vor- und Nachteil ist.

[Jan Thomas Otte]

### Service

[Diesen Beitrag und weitere online lesen >>](#)

[Mit dem Newsletter immer aktuell >>](#)