

MITARBEITER- GEWINNUNG IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG



Die Gewinnung qualifizierten Personals wird in Zeiten der digitalen Transformation und der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eine immer größere Herausforderung für Unternehmen. Die in einigen Branchen deutlich spürbare Knappheit von Fach- und Führungskräften verstärkt den Wettbewerb der Unternehmen um Talente. Gleichzeitig bieten sich im Rahmen der Digitalisierung neue Wege der Suche, Auswahl und Gewinnung von Arbeitskräften. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen könnten von den neuen Möglichkeiten der digitalen Personalrekrutierung profitieren, sind sie doch oftmals besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen.

Veranstaltung zur Mitarbeitergewinnung der Fachhochschule Westküste und der IHK Flensburg

Qualifiziertes Personal zu finden und langfristig zu binden ist somit auch für die Unternehmen an der schleswig-holsteinischen Westküste eine Herausforderung. Hinzu kommt die Lage der Region abseits großer Ballungsräume, die weitere Anstrengungen zur Personalgewinnung und -bindung erforderlich macht.

Mit der Veranstaltung „Forschung erforschen: Mitarbeitergewinnung in Zeiten der Digitalisierung“ am 22. März 2017 haben das Westküsteninstitut für Personalmanagement (WinHR) und die IHK Flensburg dieses Thema aufgegriffen. Vorgestellt wurden aktuelle Forschungsergebnisse aus Studien des WinHR über neue Methoden und Möglichkeiten zur Personalgewinnung.

Prof. Dr. Tim Warszta betonte, dass sich durch die Digitalisierung die Rekrutierungsprozesse grundlegend verändern. Während früher eine gut gemachte Stellenanzeige zu ausreichend Bewerbungen führte, gilt es heute, vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten direkt anzusprechen und zu überzeugen.

Klassisches Recruitment	Aktives technologiebasiertes Recruitment
Zielgruppen-identifikation	Das Unternehmen entwickelt eine Vorstellung der Zielgruppe und überlegt, wo diese anzutreffen ist.
Zielgruppen-werbung	Das Unternehmen schaltet eine Stellenanzeige.
Screening der Bewerbungen	Aus der Vielzahl der eingehenden Bewerbungen wird anhand der Bewerbungsunterlagen vorselektiert.
Bewerber-kommunikation	A-Kandidaten werden sofort eingeladen, C-Kandidaten sofort abgelehnt, B-Kandidaten werden vertröstet.
Personal-auswahl	Unter den A-Kandidaten wird die bestgeeignete Kandidatin oder der bestgeeignete Kandidat ausgewählt und eingestellt.

Aktives technologiebasiertes Recruitment

Passende Kandidatenprofile in sozialen Netzwerken werden über Suchalgorithmen identifiziert.

Den Kandidaten werden entweder passende Stellenanzeigen präsentiert oder sie werden persönlich angeschrieben/kontaktiert.

Social Media Profile oder Lebensläufe im Dateiformat werden über Parsing-Verfahren eingelesen und Kandidatenprofile werden automatisch generiert.

Bewerber erhalten sehr zeitnah eine Rückmeldung.

Die Personalauswahl wird bewusst partnerschaftlich und attraktiv gestaltet. Zu nicht eingestellten aber interessanten Bewerbern wird der Kontakt gehalten.

Der Einladung waren rund 30 Personalverantwortliche gefolgt. Besonders interessant für die Teilnehmer waren die praxisnahen Empfehlungen, die Prof. Dr. Warszta aus den Studien ableitete. Thomas Bultjer, Leiter der IHK-Geschäftsstelle Heide, betont, dass es für die Unternehmen sehr hilfreich ist, neueste Forschungsergebnisse vor Ort von Fachleuten zu hören und diese Ideen und wertvollen Anregungen dann mit in den Betrieb nehmen zu können.

Erfolgsfaktoren im Rekrutierungsprozess

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der Mitarbeitergewinnung ist es demnach, sich bewusst zu machen, was ein Unternehmen als Arbeitgeber auszeichnet und weshalb man gerne dort arbeitet. Um dies effektiv zu

kommunizieren, können Unternehmen neben einer Reihe von Medien beispielsweise auch Arbeitgebervideos nutzen, welche insbesondere für noch weniger bekannte Firmen geeignet sind. Zudem ist es wichtig, den Bewerbungsprozess fair und möglichst transparent zu gestalten.

Darüber hinaus empfahl Prof. Dr. Warszta, auch mit Kandidatinnen und Kandidaten in Kontakt zu bleiben, denen man für eine bestimmte Position abgesagt hat, die aber für eine zukünftige Aufgabe interessant sein könnten. Die neuen Medien und sozialen Netzwerke, aber auch die eigenen Mitarbeiternetzwerke bieten dabei alle Möglichkeiten, dies sicherzustellen und so Chancen für beide Seiten zu eröffnen.



KONTAKT

Fachhochschule Westküste
Westküsteninstitut für Personalmanagement (WinHR)
Fritz-Thiedemann-Ring 20
25746 Heide
www.winhr.de



Prof. Dr. Tim Warszta,
Institutsleiter
Tel. 0481-8555-574
Fax 0481-8555-501
warszta@fh-westkueste.de

Forschungsschwerpunkte:
Berufsfindung junger Menschen,
Digitalisierte Personalrekrutierung,
Akzeptanz und Fairnessempfinden,
Transformationsprozesse in der
Digitalisierung