



Virtual Roundtable: „War for Talent“ – mit E-Recruiting und Talent Management aus der Krise?!



Name: Hermann Arnold

Funktion/Bereich: Geschäftsführer

Organisation: umantis AG

Kurzeinführung zum Thema

Gute Mitarbeiter sind stets gefragt. Leicht zu finden sind sie allerdings nicht. Dieses Problem wird sich in Zukunft angesichts des demographischen Wandels und abnehmender Akademiker-Zahlen tendenziell sogar noch verstärken.

Deshalb setzen viele Unternehmen zunehmend auf leistungsfähige Recruiting-Methoden (u. a. auf E-Recruiting, Personaldiagnostik) und ein ganzheitliches Talent Management, um neue Potenziale erschließen und vorhandene ausbauen zu können.

Wie hoch aber ist tatsächlich heute schon der Leidensdruck in den Unternehmen? Welche Lösungsansätze helfen vorhandene Engpässe zu überwinden oder solche Engpässe nicht entstehen zu lassen? Was versprechen die neuen Lösungsansätze jeweils? Wer sind die wichtigsten Lösungs-Partner in diesem Bereich? Wie gelingt die erfolgreiche Implementierung der Konzepte? Wie kann schließlich der Erfolg gemessen werden und was kann in Zukunft noch an Veränderungen bei Markt, Funktionen und Technik erwartet werden?

Diese und weitere Fragestellungen beantwortet in diesem Virtuellen Roundtable eine hochkarätige Experten-Runde.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr

NetSkill-Team



Sehr geehrter Herr Arnold,

Frage 1: War for Talent: Realität oder Übertreibung?

1998 prägte Ed Michael, amerikanischer Direktor der Unternehmensberatung McKinsey, den Begriff „War for Talent“, der bis heute wie kein zweiter Begriff den verschärften Wettbewerb um Talente umschreibt.

Wie weit ist Ihrer Meinung nach das Phänomen „War for Talent“ heute Realität oder Übertreibung? Welche Entwicklungen sind für die Zukunft zu erwarten?

Antwort:



Der Wettbewerb um Mitarbeiter ist je nach Bereich sehr unterschiedlich ausgeprägt. Unter Fachspezialisten und Führungskräften besteht ein Mangel. Diesen nehmen Unternehmen je nach Marktlage unterschiedlich wahr. Weniger qualifizierte Mitarbeiter, die jedoch genauso wichtig sind für eine Unternehmung, sind häufig einfach zu finden. Hier stellt sich dann jedoch häufig die Frage, ob die Produktivität mit den Löhnen einhergeht - und wo ein Wettbewerb um Automatisierung bzw. Auslagerung von Arbeiten besteht.

In der Zukunft erwarten wir eine Verschärfung beider Tendenzen in Europa. Einerseits Verknappung von hochqualifizierten Mitarbeitern und Lohndruck bei weniger qualifizierten Mitarbeitern.



Frage 2: Lösungsbausteine im „War for Talent“, Best Practice Szenario

Viele Unternehmen suchen nach neuen Lösungsbausteinen, um erfolgreich neue Mitarbeiter zu gewinnen und eigene Mitarbeiter fortzuentwickeln.

Was empfehlen Sie Unternehmen, die heute nicht über die richtigen Talente verfügen? Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach z. B. Employer Branding, E-Recruiting, Personaldiagnostik oder Talent Management? Für welche Unternehmen sind diese Lösungsbausteine jeweils besonders relevant? Was leisten die Lösungen heute schon und was kann in Zukunft als Best Practice-Szenario erwartet werden? Gibt es Unternehmen, die diesem Szenario nahe kommen? Wie wird Loyalität von Top-Mitarbeitern sichergestellt, in die man investiert hat?

Antwort:



Grundsätzlich ist das wichtigste, um gute Mitarbeiter zu gewinnen, bestehende gute Mitarbeiter zu binden (Stichwort Talent Management). Zufriedene Mitarbeiter reduzieren die Fluktuation und damit den Bedarf - und sie sind gute Botschafter im Arbeitsmarkt.

Technische Lösungen wie e-Recruiting helfen lediglich, dass Unternehmen professionell am Bewerbermarkt agieren. Der Bewerbermarkt erfordert heutzutage in erster Linie schnelle und individuelle Reaktion auf wirklich gute Bewerber. (Maßnahmen des Employer Branding kommunizieren diese Tatsache unterstützend nach außen - aber nicht umgekehrt.)

Personaldiagnostik hilft erfahrungsgemäss gar nicht im Wettbewerb um hochqualifizierte Mitarbeiter. Eher im Gegenteil erschwert Personaldiagnostik am Anfang den Bewerbungsprozess und schreckt gute Bewerber durch den notwendigen Zeitaufwand ab. Ein schlanker Bewerbungsprozess am Anfang spricht für ein gutes Unternehmen. (Heute nutzen viele "Benutzer" diejenigen Internetangebote, die einfach sind.) Bei vergleichbaren Arbeitsbedingungen arbeiten viele lieber bei "einfach" organisierten Unternehmen - und dies zeigt sich schon im Bewerbungsprozess. Eine gute Auswahl in späteren Stadien des Bewerbungsprozesses muss natürlich genauso intensiv durchgeführt werden - wie der Erstkontakt einfach sein muss.

Besonderen Schwerpunkt legen wir bei umantis auf das Ehemaligen-Management (Alumnimanagement). Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, sind nicht für das Unternehmen verloren. Sie können weiterhin Wissensquelle sein, für neue Aufträge sorgen, anderen Personen ein gutes Bild der Unternehmung als Arbeitgeber vermitteln und nicht zuletzt auch für Wiedereinstellungen optimal geeignet sein - man muss es nur richtig machen.



Frage 3: Markt und eigenes Wirken

In der Krise sucht man nach geeigneten Partnern, die über die Erfahrungen verfügen, vorhandene Probleme zu lösen.

Wer sind Ihrer Ansicht nach die wichtigsten Marktteilnehmer für E-Recruiting und Talent Management? Wie sehen Sie Ihre eigene Stellung im Markt? Welche Kernkompetenzen zeichnen Ihr Unternehmen aus und heben Sie von Ihren Wettbewerbern ab? Wie sieht also das Erfolgsrezept Ihres Unternehmens aus?

Antwort:



Es gibt zahlreiche Anbieter auf dem Markt, die mehr oder weniger gleiche Funktionalitäten anbieten. Der Markt ist inzwischen in Konsolidierung und wird in 3-5 Jahren deutlich weniger Anbieter kennen.

Wir von umantis zeichnen uns dadurch aus, dass wir intelligente Konzepte in einfachen Lösungen anbieten. Gerade E-Recruiting und Talent Management sind Bereiche, bei denen man viel von erfolgreichen Internetangeboten lernen kann. Wenn ich einen Zugfahrplan nachsehe oder einen Flug buche, dann gehe ich zu einer Seite, die einfach und schnell ist. Und genau das gleiche sucht auch ein Bewerber: Einfachheit und Schnelligkeit.

Diese wichtigste Kernkompetenz führt zu weiteren Vorteilen: Einführung einer E-Recruiting Lösung innerhalb von 2 Arbeitstagen, preiswerte und flexible Lösungen.



Frage 4: Projektbeschreibung Recruiting / Talent Management, ROI

Viele Unternehmen erkennen den Handlungsbedarf, scheuen aber den Schritt in Richtung Wandel, weil Sie auch die Konsequenzen nicht abschätzen können.

Können Sie ein typisches Projekt skizzieren, von Kundenanfrage bis hin zur Problemlösung durch Ihr Unternehmen? Wer sind dabei üblicherweise die Projektteilnehmer und wie verteilen sich deren Rollen? Welcher Aufwand fällt an, was sind wichtige KPI des Wandels bzw. wie wird der ROI festgestellt? Bei welchen Ihrer Kunden waren diese Projekte besonders erfolgreich?

Antwort:



Wir haben heute Kunden, die sich über unsere E-Recruiting-Lösung auf unserer Homepage www.recruiting.umantis.com informiert haben. Anschließend haben sie die Lösung bestellt und innerhalb von 24 Stunden Zugriff auf ihre eigene Lösung erhalten. Mit Hilfe von Anleitungen und Filmdokumentationen sind sie ohne Beratung durch uns live gegangen.

Ein typisches Projekt wird in der Regel jedoch durch einen Partner von uns vor Ort eingeführt. Wir unterstützen dabei den Personalverantwortlichen und schulen ihn im gleichen Zug. Im Rahmen eines ein- oder zweitägigen Workshops wird die Lösung auf die Bedürfnisse des Kunden angepasst. Anschließend kann der Kunde "live" gehen.



Frage 5: Ausblick

Der „War for Talent“ sollte zum Boom der Anbieter für E-Recruiting und Personalmanagement führen.

Wie schätzen Sie die Entwicklung von Recruiting und Talent Management in den nächsten 12, 24 oder 48 Monaten ein? Wird der Erfolg dieser Ansätze zunehmen oder haben wir den Höhepunkt bereits erreicht?

Antwort:



Wir bei umantis befinden uns gerade in einer starken Wachstumsphase. Die Nachfrage nach unseren Bewerbungsmanagement-Lösungen ist sprunghaft angestiegen - genauso wie nach unserem Mitarbeitermanagement. Für die nächsten 12 bis 24 Monate rechnen wir in jedem Fall mit einem weiterhin überproportionalen Wachstum.

Früher konnte sich ein Unternehmen durch eine gute E-Recruiting-Lösung differenzieren - heute gehört es zum Standard. Heute ist die Differenzierung, wie lange ein Bewerber für die Bewerbung benötigt und wie schnell eine qualifizierte und individuelle Reaktion benötigt. Hier liegt der Schwerpunkt von umantis - und diesen Ansatz suchen zunehmend Unternehmen, die unter dem Wettbewerbsdruck nach hochqualifizierten Mitarbeitern leiden.

Vielen Dank für das Interview!