

Personalberater helfen Firmen sparen

Firmen lagern Bewerbersuche aus: 35 Prozent lassen Jobinserate extern texten

Unternehmen können bis zu 60 Prozent ihrer Rekrutierungskosten einsparen, wenn sie die Personalsuche zentralisieren oder extern vergeben, zeigt die neue Studie Recruiting Trends 2004 der Uni Frankfurt und der Internet-Jobbörsen Monster. Personalchefs müssen heute offene Stellen nicht nur schnell und effizient besetzen sondern auch billig.

Microsoft Deutschland spart durch den Einsatz von Recruiting-Beratern. „Die Personalabteilung greift im Extremfall erst mit Beginn der zweiten Interviewrunde aktiv in den Bewerbungsprozess ein. Die Vorauswahl führt der Dienstleister durch, die erste Interviewrunde die Fachabteilung“, erklärt Juliane König, Human Resources Consultant bei Microsoft Deutschland, die Strategie.

ARBEIT ANGEHEN Laut der neuen Studie haben schon heute 35 Prozent der Firmen das Erstellen und Schalten von Stellenanzeigen an einen externen Partner delegiert, vier Prozent planen das. Ein weiteres Drittel der Befragten hält es für möglich, diesen Teilbereich auszulagern. Als weitere Aufgaben für Personalberater rangieren Trainings, Gehaltsberechnungen, Vorselektion sowie Durchführung von Einstellinterviews an oberster Stelle.

Auch bei österreichischen Unternehmen zeigt sich der Trend zum Dienstleister. „Wir verwenden Personalberater zur Erstellung und Schaltung der Anzeigen. Auch wenn wir selber nicht in Erscheinung treten wollen, wie bei einer Stellenneubesetzung, die noch nicht publik gemacht werden soll“, so Irene Strobl von der Maresi-Personalabteilung.

„Eigentlich wickeln wir alles firmenintern ab, ausser wir suchen überregionale Bewerber. Dann setzen wir Berater ein“, so der Personalchef eines österreichischen Gewürzgroßhandels.



„Der Kostendruck ist in vielen Unternehmen mittlerweile derart groß, dass nun auch im Personalwesen immer mehr Teilbereiche vom Outsourcing-Trend erfasst werden“, konstatiert Stefan Wolf, Deutschland-Geschäftsführer der internationalen Jobbörsen Monster.

Durch externe Dienstleister kann vor allem bei kleineren Unternehmen der administrative Aufwand stark reduziert werden. 40 Prozent der befragten Unternehmen bevorzugen dann einen Dienstleister, der alles „aus einer Hand“ anbietet.

— VERENA GRÖNWOLD

EINLADUNG

Jobinfo auf der Homepage

Zwei Drittel der befragten Unternehmen benötigen ihre Website vor allem, um sich als Arbeitgeber zu präsentieren, zeigt eine neue Studie der Uni Frankfurt. Aber es nützt nur ein kleiner Anteil der Befragten die Homepage zur Stellenausschreibung, auch wenn die meisten

Firmen potenziellen Kandidaten die Möglichkeit gibt, sich per eMail zu bewerben. 12 Prozent planen jedoch verstärkt derartige Informationen in ihre Internet-Präferenz aufzunehmen und 44 Prozent bieten bereits Beschreibungen von Arbeitsfeldern im Unternehmen an.

EINGABE

Formular für Kandidaten

In Zukunft werden die Unternehmen verstärkt formularbasierte Bewerbungen zum Einsatz bringen. Dadurch können eingehende Bewerbungen ohne zusätzliche Weiterverarbeitungsschritte in das interne Timesystem übernommen werden.

Der Bewerber kann damit sein persönliches Profil bei der bevorzugten Firma hinterlegen und danach fortlaufend aktualisieren. Mehrfachbewerbungen sind dadurch nicht mehr notwendig. Eigeninitiative ist durch die Gestaltung von Zusatztexten möglich.

EINGANG

Mehr Online-Bewerbungen

38 Prozent der Bewerbungen an deutsche Firmen kommen heute auf elektronischem Weg in die Firma – eine Steigerung um acht Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der

wachsende Anteil hat sich in den vergangenen zwölf Monaten von 70 auf 62 Prozent verringert. Die Unternehmen freut der Trend. Die Bearbeitungskosten für eMail-Bewerbungen sind um 30 Prozent geringer als die der papierbasierten Bewerbungen.

EINSTELLUNG

Technologie hilft Zeit sparen

Die Hälfte der Großunternehmen versucht, eine neue Stelle in weniger als 39 Tagen zu besetzen. Durch den Einsatz von Informationstechnologien können diese Zeiten stark verkürzt werden. 40 Prozent der befragten Firmen bestätigen ihre Personal-

suche durch Verwendung von elektronischen Bewerbermanagement-Systemen um 26 Prozent gesenkt zu haben. Bei einigen Unternehmen reduzierte sich der Zeitraum vom Eingang der Bewerbung bis zur Einstellung von 30 auf neun Tage.

Personalsuche ist ein Spiel

Idee der Allianz AG

Spielerisch machte sich die Allianz-Versicherung auf die Suche nach Mitarbeitern, besonders Jungakademikern. Der „Allianz Voyager“ ist ein interaktiver Kompetenz-Check, bei dem Spieler die Rolle des Leiters in einem interdisziplinären Projektteam übernehmen. Dort sollen sie Events im Bereich des Formel-1-Sponsoring planen und budgetieren.

Für den Teilnehmer gilt es nicht nur das Leistungsziel zu erreichen, sondern er erhält eine umfangreiche Rückmeldung bezüglich seiner sozialen Kompetenz und seines Bewerbungspotentials.

Mit 40.000 Zugriffen in den ersten fünf Monaten sieht das Unternehmen das Recruiting-Spiel als vollen Erfolg. Vor allem sollte das Image des Unternehmens bei interessanten Bewerbern gesteigert werden, so das Ziel.

• INTERNET
www.perspektiven-allianz.de

Consulter suchen Leute

Workshops laufen

Die internationalen Unternehmensberatungen – immer ganz oben auf den Absolventen-Wunschlisten – nehmen wieder Mitarbeiter auf. Aus den Firmen ist zu hören, dass die

Auftragshöhe von stark. Gestern, Freitag, stellte McKinsey in Wien Studenten in einer Fallstudie auf die Probe. Roland Berger tat das vergangene Woche in Graz. Bei der Boston Consulting Group (BCG) werden gerade die Teilnehmer für den Düsseldorf Durchgang im Januar ausgewählt. Bis 19. Dezember läuft noch die Bewerbung für Booz Allen Hamiltons Workshop.

• INTERNET
www.boozallen.at