HAUFE.Whitepaper



# E-Recruiting und Mitarbeitermanagement

Aktuelle Trends, Vorteile und Praxis-Tipps

www.haufe.de/whitepaper

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

# E-Recruiting und Mitarbeitermanagement

1. Die Vorteile webbasierter HR-Systeme ____ 3
   1.1 E-Recruiting in Zeiten des Internet ____ 3
   1.2 Aktuelle Trends im E-Recruiting ____ 4
   1.3 Stellenmarkt und Stellenmanagement im System ____ 4
   1.4 Den Überblick behalten mit einer Talentmanagement-Lösung ____ 5
2. HR-Systeme für große und kleine Unternehmen ____ 6
3. Kosten senken mit einem HR-System ____ 7
4. Komplettlösung oder Baukasten-System? ____ 7
5. Migration der Altdaten ____ 8
6. Tipps für die Implementierung des HR-Systems ____ 8

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

# Recruiting und Mitarbeitermanagement:

## Die Zukunft gehört integrierten und vernetzten Lösungen

Hinter E-Recruiting und dem Mitarbeitermanagement der Zukunft verbirgt sich mehr als nur die Bewerbung per E-Mail oder das Schalten einer Online-Stellenanzeige. Es geht um ein vernetztes, webbasiertes HR-System, das den gesamten Rekrutierungsprozess sowie alle Personaldaten und -strategien zusammenfasst, vereinfacht, steuert und auf Effizienz trimmt.

## 1. Die Vorteile webbasierter HR-Systeme

Das ideale HR-System fügt sich nahtlos in die bestehende Infrastruktur des Unternehmens ein und bildet zusammen mit den Personaldaten auch die Arbeitsabläufe und Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens ab. Die Strukturierung – und zum Teil auch Vereinfachung – der komplexen Bewerbungsprozesse und des gesamten Datenmanagements minimiert den Verwaltungsaufwand und sorgt für eine erhöhte Transparenz. Ein zentraler Effekt: Die Personalabteilung wird von lästigen Routineaufgaben befreit, kann schneller reagieren und sich verstärkt um strategische Entscheidungen und Planungsarbeiten kümmern.

Grundsätzlich ist bei der HR-Software zwischen kleineren Modulbausteinen und einer Komplettlösung zu unterscheiden. E-Recruiting-Systeme helfen bei der Stellenbesetzung, andere Software-Lösungen zielen zum Beispiel auf die Reisekostenabrechnung, die Urlaubsplanung oder die elektronische Personalakte. Vor der Implementierung eines neuen HR-Systems muss das Unternehmen zunächst entscheiden, wie weit der Prozess der Automatisierung vorangetrieben werden soll und in welchen Bereichen die traditionellen Excel-Listen oder Papier-Akten weiterhin vertretbar sind.

Einen immer höheren Stellenwert nehmen die SaaS (Software as a Service) genannten Lösungen ein. In diesem Fall wird die Software als Dienstleistung angeboten und über das Internet bereitgestellt. Das bedeutet, alle Daten lagern auf dem Server des Anbieters und werden vom Unternehmen über einen Webbrowser abgerufen. Kostspielige IT-Investitionen entfallen, eine schnelle Internetanbindung genügt.

Der hohe Grad der Automatisierung schlägt sich in geringeren Kosten und einer rascheren Bearbeitung nieder. Einer Umfrage von HRworks zufolge sehen sich fast drei Viertel aller Personalleiter aus Mittelstands- und Großunternehmen durch den hohen Administrationsaufwand in ihren wertschöpfenden Kernaufgaben eingeschränkt. Gute HR-Software hilft, die vorhandenen Kapazitäten optimal einzusetzen.

### 1.1 E-Recruiting in Zeiten des Internet

Ganz oben auf der Wunschliste vieler Personalleiter stehen E-Recruiting-Lösungen, die den kompletten Bewerbungsprozess im Unternehmen vernetzt automatisieren. Vom Eingang der Bewerbungsunterlagen – egal ob online oder auf Papier – über die Empfangsbestätigung bis zur Absage oder Zusage wird alles zentral erfasst, mit Zeitstempeln versehen und geordnet. Nichts geht verloren, keine Termine werden versäumt. Routineaufgaben wie die Untersuchung von Bewerbungshistorien oder Doppelbewerbungen werden größtenteils automatisch vorgenommen.

Zur Grundausstattung der verschiedenen Software-Angebote gehören Serienbriefe und E-Mails, die trotz aller Automatisierung nicht die persönliche Note verlieren. Wichtig: Die Funktionen müssen mit der bestehenden Office-Software zusammenarbeiten. Vorteilhaft gerade bei webbasierter SaaS-Software ist, dass diese ohne teure Client-Software läuft,

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

da die HR-Daten von jedem webfähigen Computer abrufbar sind und dort auch eingetragen werden. Außerdem zeichnen sich moderne E-Recruiting-Pakete durch folgende Eigenschaften aus:

> Schnittstellen zu den führenden Lohnabrechnungs- und Stammdatenverwaltungsprogrammen
> Durchlaufkontrollen, die den gesamten Bewerbungsprozess überwachen
> integrierte Statistikdesigner
> Möglichkeiten zur Unterscheidung der Bewerbungen (interne, externe, ehemalige Mitarbeiter)
> Kosten- und Mediencontrolling
> Möglichkeit der Mehrsprachigkeit, damit Stellen auf der Bewerberseite international ausgeschrieben werden können
> Anbindungen an die gängigen Online-Jobbörsen
> Interaktionsmöglichkeiten mit den Vorgesetzen

Viele Programme treffen auf Wunsch auch schon eine automatische Vorselektion. Die Gefahr, dass potenziell gute Bewerber durch das Raster fallen, weil zum Beispiel eine Schulnote nicht stimmt, wird durch eine Eignungsdiagnostik vermieden, die in vielen Software-Paketen enthalten ist. In diesem Fall wird das Persönlichkeitsprofil mit dem Anforderungsprofil verglichen.

Der Zeitvorteil, den das E-Recruiting bietet, ist unbestritten: Vorlagen für Eingangsbestätigungen oder Absagen beschleunigen den Bearbeitungsprozess. Und dank des elektronischen Datenpools müssen die Unterlagen auch nicht mehr mühselig kopiert und den Entscheidungsträgern der verschiedenen Fachbereiche vorgelegt werden. Per Mausklick erscheinen alle relevanten Daten auf dem Bildschirm – ein großer Vorteil vor allem bei dezentral aufgestellten Unternehmen.

## 1.2 Aktuelle Trends im E-Recruiting

Moderne HR-Abteilungen müssen ihre Arbeitsabläufe aber nicht nur optimieren und standardisieren, sie müssen sich auch international öffnen, das Mitarbeitermanagement stärken und das eigene Unternehmen als Marke verkaufen. Auch dabei hilft die Recruiting-Software. Denn mit einem immer flexibleren Arbeitsmarkt wütet der „War for Talent" weltweit. Es sind also nicht nur die Absatzmärkte, auf denen die Unternehmen weltweit konkurrieren, sondern auch die Arbeitsmärkte. Gute HR-Systeme bieten die Möglichkeit der Mehrsprachigkeit und integrierten Online-Jobbörse, um so die Vorteile des grenzüberschreitenden Internet voll auszunutzen.

Im Rennen um die besten Mitarbeiter ist vor allem der Mittelstand gefordert, sich mit innovativen Konzepten gegen die Global Player zu behaupten. Aufgrund beschränkter Karriere- und Gehaltspotentiale müssen sie sich besonders in Szene setzen. Dabei ist nicht allein die PR-Abteilung gefordert sondern auch die HR-Abteilung. Digital vernetzte HR-Systeme stützen das Employer Branding beim Aufbau eines Talent-Pools, von Alumni-Netzwerken und bei der Arbeit mit Web-2.0-Technologien wie sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter, Xing).

Die steigende Bedeutung des Employer Branding hat auch die HR-Beratung Hewitt Associates in ihrer Studie „Arbeitgeber Attraktivität – Employer Branding und Talent Supply 2010" festgestellt. Bei der Befragung von 76 ausgewählten Unternehmen gaben knapp drei Viertel von ihnen an, dass das Budget für Employer Branding im Vergleich zu 2008 weiter gestiegen sei.

## 1.3 Stellenmarkt und Stellenmanagement im System

Als Erweiterung zum E-Recruiting-Programm unterstützen viele Systeme auch das allgemeine Stellenmanagement und das Schalten der Anzeige. Mit der passenden Schnittstelle zum CMS der Unternehmenswebseite kann die HR-Abteilung eigenständig Stellenanzeigen aus verschiedenen Bausteinen der Recruiting-Software erstellen. Weil alle Stellenbeschrei-

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

bungen, Anforderungsprofile und Job-Qualifikationen im System bereits enthalten sind, kann die Anzeige sehr viel genauer und vor allem schneller erstellt werden.

Außerdem gibt es entsprechende Vorlagen für initiative Bewerbungen. So wird aus den eingegangenen Blindbewerbungen und den vorerst abgelehnten Bewerbern ein Talent-Pool gebildet, auf den in Zukunft zurückgegriffen werden kann.

Interessant für Personaler sind auch Informationen zur Stellenhistorie und -rotation. Die Software sollte nach Möglichkeit folgende Funktionen mitbringen:

> Berechnung der Stellenauslastung
> automatische Warnfunktion bei Unter- oder Falschbesetzungen
> Mehrfachbesetzungen erkennen
> eine genaue Stellenhistorie und Stellenbeschreibungen speichern
> Organigramm-Simulator, mit der das Unternehmen oder einzelne Ebenen übersichtlich und tagesaktuell abgebildet wird
> Risikoanalyse: Bei welchen Mitarbeitern besteht eine hohe Austrittswahrscheinlichkeit innerhalb der nächsten zwölf Monate

## 1.4 Den Überblick behalten mit einer Talentmanagement-Lösung

Vor allem in der Bearbeitung und schnellen Verfügbarkeit spielen integrierte und vernetzte HR-Systeme ihre Stärken aus. Statt vieler kleiner Insellösungen gibt es eine zentrale Stelle, die mehreren Mitarbeitern und Führungskräften einen rollenbasierten Zugriff gewährt. Vormals langwierige Vorgänge werden in Sekundenschnelle erledigt. In Zeiten, in denen die Anforderungen an das Personalwesen stetig steigen und das Management wissen will, wo welche Kompetenzen und Potenziale vorhanden sind, ist das ein großer Vorteil.

Will ein Manager sich über einen Mitarbeiter informieren, sucht er sich die Daten selber heraus. Der Self-Service ist schneller und effizienter. Auch Mitarbeiter können alle relevanten Daten wie Urlaubsansprüche und Beurteilungen jederzeit einsehen.

Im Talentmanagement-System werden auch Informationen zu Schulungen und Fortbildungen gesammelt und ausgewertet. Personalabteilung und Vorgesetzte sind so stets über spezielle Fachgebiete und Kenntnisse der jeweiligen Mitarbeiter informiert und können Teams für Projekte zielgerichtet zusammenstellen.

Transparente Beförderungs- und Bewertungsprozesse helfen Mitarbeitern und Personalern auch dabei, Karriereziele festzulegen und regelmäßig zu überprüfen. Die im HR-System festgelegten formalen Regeln minimieren das Risiko, dass Top-Talente übersehen werden und ihr Aufstieg verhindert wird. Bei der – teilweise auch automatisierten – Auswertung der Bewertungsprozesse müssen möglichst viele Datenbereiche erfasst und abgeglichen werden. Dazu zählen unter anderem:

> Personal-Stammdaten
> Zielvereinbarungen
> Beurteilungen
> Mitarbeitergespräche
> Werdegang
> Weiterbildungsmaßnahmen
> Lohnentwicklung

Positiver Nebeneffekt für Personaler: Durch die vollständige Erfassung des Personals im HR-System kann die Software

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

auch vor drohendem Wissensverlust – beispielsweise durch Jobhopping oder eine überalternde Belegschaft – warnen und frühzeitig auf Engpässe hinweisen.

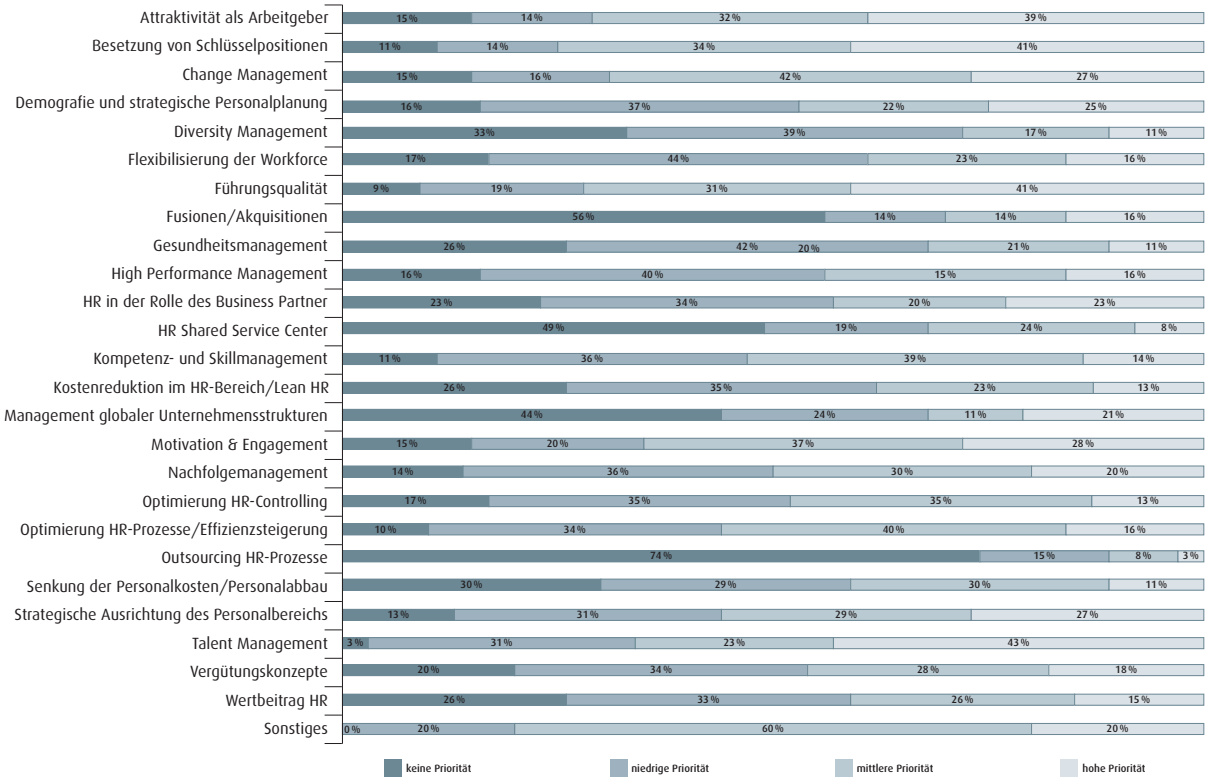
## 2. HR-Systeme für große und kleine Unternehmen

Umfangreiche HR-Lösungen waren früher nur in den Personalbüros der Global Player zu finden. Mit kostengünstigen Standardlösungen erobern die Software-Entwickler jetzt auch die HR-Büros der Mittelständler. Ein kleines E-Recruiting-System verringert die Bearbeitungszeit der eingehenden Bewerbungen von rund einer Stunde auf nur noch 25 Minuten im Durchschnitt. Lohnenswert wird die Anschaffung deshalb meist schon für Unternehmen mit rund 100 Bewerbungen pro Jahr.

Größere Systeme, bei denen die Personalakte, die Reisekostenabrechnung, die Lohnbuchhaltung, das Talentmanagement und der Stellenmarkt vom HR-System mit abgedeckt werden, sind auch für kleinere Unternehmen interessant. Die schnelle Verfügbarkeit aller relevanten Informationen per Mausklick vereinfacht den Arbeitsablauf deutlich. Niemand muss mehr Akten kopieren und verschicken, umständliche Routineabfragen können schnell und effizient von den Führungskräften oder Managern selbst erledigt werden.

Damit werden HR-Büros in die Lage versetzt, besser auf die Herausforderungen der Zukunft zu reagieren. Die Managementberatung Kienbaum fand in der Human Resources-Trendstudie 2010 heraus, dass Themen wie Employer Branding, Talentmanagement, die Besetzung von Schlüsselpositionen und die strategische Ausrichtung des Personalbereichs in deutschen HR-Büros Priorität genießen.

### Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit und welches sind die größten Herausforderungen?




© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

## 3. Kosten senken mit einem HR-System

Effizienzsteigerungen in der Personalabteilung gehen automatisch mit Kostensenkungen einher. Das betrifft zum einen die Personalkosten im HR-Büro selbst: Dank einer schnelleren Bearbeitung kann trotz eines wachsenden Mitarbeiterstamms das Personalbüro auf dem gleichen Stand gehalten werden. Weitere Vorteile ergeben sich aus der besseren Steuerung der Belegschaft. Fehl- und Doppelbesetzungen können schnell erkannt, Mitarbeiter für neue Projekte entsprechend ihrer Eignung optimal ausgesucht werden.

Auch die Aufwände für Mitarbeiterschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich reduzieren. Langes Suchen von Veranstaltungen entfällt, Mitarbeiter können sich Schulungen selbst aussuchen und der Genehmigungsprozess wird automatisiert.

Neben den optimierten Geschäftsprozessen sorgt das elektronische Archiv auch für einen deutlich reduzierten Platzbedarf. Mit der softwaregestützten Lösung entfallen die Kosten für das alte Papierarchiv zum größten Teil. Mit einer SaaS-Lösung kann sogar die IT-Infrastuktur entschlackt werden, weil die Daten beim Anbieter gespeichert und dort auch gesichert werden.

## 4. Komplettlösung oder Baukasten-System?

Grundsätzlich muss sich die HR-Software dem Unternehmen anpassen und nicht umgekehrt. Ob eine Komplettlösung oder ein Baukasten-System die optimale Erweiterung ist, hängt deshalb auch von der bereits vorhandenen Infrastruktur und der Zielsetzung ab. SAP-Anwender finden in der „SAP ERP Human Capital Management"-Lösung ein Komplettpaket, das die Personalwirtschaft in die Geschäftsprozesse und Strategien des Unternehmens nahtlos integriert. Stellenmanagement, Recruiting, Talent Management und Personalbudgetplanung werden zentral gesteuert und auch gewartet.

Für viele Mittelständler rechnet sich aber eher ein Baukasten-System mit mehreren Modulen, die über einen längeren Zeitraum in Etappen implementiert werden. Zu den größten Anbietern gehören Haufe, Umantis, Recruitwerk, Veda, Varial Software, Exact Software, Persis und Perbit. Aktuell bietet beispielsweise Haufe mit dem „Haufe Bewerber Management" eine perfekte Lösung, um den kompletten Bewerbungsprozess im Unternehmen zu automatisieren. Auch für das vollständige Mitarbeitermanagement wird Haufe in Kürze eine umfassende Software anbieten, die auch die Funktionen des „Haufe Bewerber Management" und das komplette Mitarbeitermanagement von Umantis beinhaltet.

Vorteilhaft sind HR-Systeme, die Zugang über das Web mit vorher definierten Zugriffsrechten ermöglichen und mit der bestehenden Bürosoftware (z. B. Microsoft Office) zusammenarbeiten. Diese werden meist als SaaS-Mietversion angeboten. Die Vorteile für den Kunden:

- Installation, Konfiguration, Wartung, Sicherung und Aktualisierung der HR-Software wird vom Dienstleister übernommen
- mobiler Zugriff auf alle Daten und Unterstützung dezentraler Strukturen
- geringe Einstiegskosten mit hoher Kostentransparenz
- ausgelagertes Betriebsrisiko mit hoher Datensicherheit
- reduzierter Personalaufwand mit geringeren Betriebskosten
- flexible Nutzungsdauer

Schon in der Planungsphase muss das Unternehmen die eigenen HR-Prozesse kennen und vor allem die Wünsche und Möglichkeiten zum Berichtswesen genau vorgeben. Im täglichen Gebrauch greifen die Berichtswerkzeuge der HR-Software nicht immer auf den gesamten Datensatz zu. Die Folge: Auswertungen werden verfälscht oder geben keine vollständigen Ergebnisse wieder. Die Auswertungen reichen nur zur Diskussion von Detailaspekten, aber nicht als Grundlage für strategische Entscheidungen.

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

Wichtig ist auch eine enge Zusammenarbeit zwischen IT und Personalabteilung. Auf dem Weg zum papierlosen HR-Büro darf sich die Personalabteilung nicht allein auf den Software-Anbieter verlassen, sondern muss die unternehmenseigene IT schon früh mit einbeziehen, damit die neue Software reibungslos mit den bestehenden Systemen funktioniert.

## 5. Migration der Altdaten

Der Umstieg von der papierbasierten zur digitalen Personalaktenführung ist arbeitsintensiv und zeitraubend. Damit in dem System wirklich alle Informationen gespeichert und abrufbar werden, müssen zuerst alle alten Dokumente eingescannt und indiziert werden. Je nach Umfang dauert dieser Vorgang bis zu 45 Minuten pro Personalakte. Bei einem großen Mitarbeiterstamm mit kleiner HR-Abteilung ist die Kapazitätsgrenze schnell erreicht. Viele Mittelständler greifen deshalb auf externe Dienstleister zurück, die mit Hochleistungsscannern den Papierberg schnell abtragen.

## 6. Tipps für die Implementierung des HR-Systems

**1.) Anforderungen dokumentieren**

Was soll die Software können? Welche Daten müssen ausgewertet werden? Was wird von der HR-Abteilung erwartet? Schon im Vorfeld muss genau definiert werden, wie und wofür die Software eingesetzt werden soll. Ziel- und Zeitvorgaben sollten verbindlich sein.

**2.) Lassen Sie sich Zeit**

Der Markt an HR-Software ist verwirrend groß. Erschwert wird die Auswahl dadurch, dass die Projektteilnehmer meist keine Erfahrung mit der Implementierung dieser Systeme haben. Die Folge: Zweifelhafte Entscheidungen werden getroffen, nur um mit dem Projekt voranzukommen. Deshalb: Lassen Sie sich Zeit, prüfen Sie sorgfältig und konzentrieren Sie sich nicht zu sehr auf die Funktionen, sondern auf die eigenen Unternehmensprozesse und wie diese von der Software unterstützt werden.

**3.) Die Kosten im Blick halten**

Das Anpassen der Software, die Schulungen beim Kunden und selbst die Anzahl der Lizenzen sind für die Software-Hersteller bzw. -verkäufer im Vorfeld nicht immer exakt zu kalkulieren. Unternehmen müssen sich bei der Kostenberechnung alles aufschlüsseln lassen und während der Projektphase mehrmals nachhaken. Alternativ helfen auch externe Berater, die Kosten im Auge zu behalten.

Eine hohe Kostentransparenz bieten die Mietmodelle von Haufe. Dabei greift der Kunde über das Internet auf die Daten und die Software zu (SaaS). Die Kosten werden in diesem Fall nur über die konkrete Anwenderzahl, die den Service nutzt, beeinflusst.

**4.) Prioritäten und Verantwortlichkeiten regeln**

Einführungsprojekte werden häufig mit viel Schwung ins Leben gerufen, oft genug verpufft der Enthusiasmus jedoch ziemlich schnell im Alltagsgeschäft. Aber: HR-Prozesse sind wichtig und sollten auch vom Top-Management gestützt werden. Die Verantwortung darf nicht an eine untergeordnete Stelle weitergereicht, sondern sollte möglichst hoch angesiedelt werden.

**5.) Projektfahrplan erstellen**

Ohne einen detaillierten Projektfahrplan ist ein strukturiertes Vorgehen bei einer komplexen HR-Lösung fast unmöglich. Außerdem unterstützt eine professionelle Vorbereitung den Software-Anbieter bei der Implementierung von HR-Software, um zeitliche Verzögerungen und höhere Kosten zu vermeiden.

© 2010 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG · Munzinger Straße 9 · 79111 Freiburg
www.haufe.de · www.haufe.de/shop

# Haufe Whitepaper

Unsere PDF-Whitepaper informieren regelmäßig über aktuelle Trends und geben wertvolle Expertentipps zu Brennpunkt-Themen aus den Bereichen Wirtschaft, Recht und Steuern.

**Whitepaper zu weiteren Themen finden Sie ab sofort unter:**
**www.haufe.de/whitepaper**

# Über Haufe

Die Marke **Haufe** steht für integrierte Arbeitsplatz- und Gesamtlösungen zur erfolgreichen Gestaltung steuerlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Aufgaben.

Die Lösungen umfassen unter anderem **Fachinformationen, Applikationen, Online-Seminare** und **Fachportale** zu den Themenbereichen:

- Personal
- Steuern
- Finance
- Controlling
- Öffentlicher Dienst
- Recht
- Marketing
- Arbeitsschutz
- Sozialversicherung

**Informationen unter:** www.haufe.de

# Kontakt

**Haufe Großkunden-Service**
Fraunhoferstraße 5
82152 Planegg (München)
grosskunden@haufe.de

**Haufe Service Center GmbH**
Bismarckallee 11–13
79098 Freiburg
online@haufe.de