

Moderne Arbeitswelten 4.0

Einfluss der Digitalisierung auf das Personalwesen

Eine praktische Zusammenfassung - Teil 2

Digitale Trends im Personalwesen

DIE TOP 9 der digitalen Trends im Personalwesen

1. Social Media

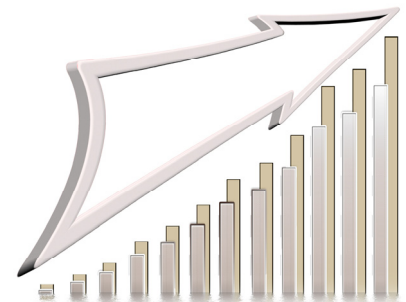
Der Begriff Social Media beschreibt allgemein die Möglichkeit, im Internet Meinungen, Erfahrungen und Informationen auszutauschen. Für Unternehmen im Speziellen stellt das einen weiteren Kanal im E-Recruitment dar, über welchen diese sich selbst repräsentieren, vakante Stellen ausschreiben und aktiv potenzielle Mitarbeiter suchen können.



2. Cloud-Dienstleistungen - “Software as a Service” (SaaS)

Cloudangebote wie „Software as a Service“ (SaaS) sind als wichtiger Trend bei den Unternehmen angekommen. Auch hier ist festzustellen, dass vorrangig einfach standardisierbare Prozesse übergeben werden. Strategisch wichtige Funktionen oder Prozesse, bei denen es zur Speicherung von Mitarbeiter- oder Bewerberdaten kommt, verbleiben dagegen weiterhin im Unternehmen.

Laut einer Studie nutzen nur 17 Prozent der Befragten Clouddienste, die zukünftige Bereitschaft wird bei mehr als der Hälfte der Unternehmen mit „weniger hoch“ bewertet. Gründe für die noch verhaltene Nachfrage an Online-Lösungen für das Human-Resource-Management finden sich auch hier wieder begründet in den Bedenken beim Datenschutz. Dazu wird bei knapp der Hälfte der Befragten eine zu hohe Abhängigkeit und bei einem Drittel der Unternehmen eine zu



Software as a Service (SaaS)

ist ein Teilbereich des Cloud Computings. Das SaaS-Modell basiert auf dem Grundsatz, dass die Software und die IT-Infrastruktur bei einem externen IT-Dienstleister betrieben und vom Kunden als Dienstleistung genutzt werden.

Inhalt des Themen-Blocks

Teil 1

- Neue Kompetenzanforderungen

Teil 2

- Digitale Trends im Personalwesen

Teil 3

- Datenschutz

geringe Flexibilität erwartet. Auch bei der Wahl des Standortes des Cloudanbieters spielt der Datenschutz eine prägende Rolle, über die Hälfte der Unternehmen wünschen sich einen Standort in Deutschland, nur 18 Prozent ist der Standort nebensächlich oder sollte mindestens in Europa liegen.

Clouddienste bzw. „Software as a Service“ gelten bei Unternehmen durchaus als wichtige IT-Trends im Human-Resource-Management. Jedoch müssen Softwarehersteller wie auch Betreiber der Plattformen, IT-Infrastrukturen und Rechenzentren gemeinsam noch Aufklärungsarbeit leisten, um für eine von Vertrauen geprägte Geschäftsbeziehung zu werben. Noch bestehende Sicherheitsbedenken bei Unternehmen können so ausgeräumt werden und den Weg freimachen für eine breitere Akzeptanz der Dienste.

3. Big Data

Durch den Einsatz von Big Data ist es möglich, die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer Stelle optimal zu gestalten. Die Auswertung der Daten von Beschäftigten wie z.B. Weiterbildung, Interessen, Fähigkeiten mit internen und externen Daten können eine Unter- und Überforderung vermeiden. Das Vereinen der Unternehmensziele bzw. des Anforderungsprofils mit den persönlichen Zielen der Beschäftigten stellt für die Personalabteilung eine Herausforderung dar. Diese Hürde könnte mithilfe von Big Data überwunden werden. Siehe BIG-DATA-Beispiel im nebenstehenden Fenster.

Im Bereich Personalwesen werden neue Berufsfelder entstehen, die Unternehmen und die Arbeitswelt werden sich dadurch wandeln. Ein Verzicht auf Big Data im Personalwesen ist kaum denkbar. Es ist nur die Frage, wann, wie und in welchem Umfang Big Data im Personalwesen eingesetzt wird und das wird eine kontinuierlich zu stellende Frage sein.

4. Unternehmenswebsite

Die Unternehmenswebseite zählt heutzutage zum Standard eines jeden mittelständischen Unternehmens. Wurde früher noch durch das Web 1.0 die Unternehmensseite als einseitiger Informationskanal nach außen verwendet, so kann man heute die Homepage nutzen, um sich nicht nur zu präsentieren, sondern auch den Rückkanal verwenden, um z.B. neue Mitarbeiter für sich zu gewinnen.

5. Online-Jobbörsen

Online-Jobbörsen stellen neben der Unternehmenswebseite einen weiteren wichtigen Kanal zur Findung neuer Mitarbeiter im E-Recruitment dar. Im Jahre 1995 ging die erste Online-Jobbörse in Deutschland an den Markt. Damals als „Jobs & Adverts“ von Dr. Roland Metzger gegründet, läuft sie seither unter dem Namen Jobpilot und gehört seit 2004 zur Monster Worldwide Deutschland GmbH, bekannt für ihr Portal monster.de. Mittlerweile gibt es in Deutschland über 1000 Jobportale mit mehreren Millionen vakanten Stellen.

6. Talent-Relationship-Management

Der übliche Ablauf zum Besetzen vakanter Stellen ist, dass die Personalabteilung, sobald eine Stelle zu besetzen ist, eine Anzeige schaltet und auf den Eingang von Bewerbungen wartet. Dieser Vorgang ist reaktiv und eher passiv. Talent-Relationship-Management, kurz TRM, beschreibt dagegen einen Bereich im Personalwesen, bei welchem gegenüber anderen Rekrutierungsmaßnahmen der Fokus auf dem Finden und Halten von potenziellen neuen Mitarbeitern liegt, bevor eine vakante Stelle verfügbar ist.

BIG-DATA Beispiel

Eine mittelständische Bäckereifilialkette in Norddeutschland, die mit täglichen hohen Retouren der Backwaren aus den einzelnen Filialen zurechtkommen musste. Ein Dienstleister wertete die Wetterdaten aus, verknüpfte dies mit dem Kaufverhalten von den Kunden. Die Flohmärkte, Sommerfeste oder Baustellen in der Nähe der jeweiligen Filialen wurden mit in die Analyse einbezogen. Dadurch war das Verringern der Retouren und eine treffsicherere Einsatzplanung des Personals möglich.



Mobile Recruiting

Ein ebenfalls immer wichtiger werdender Punkt in der Personalbeschaffung ist das Thema Mobile Recruiting. Unter dem Begriff versteht sich das Erreichen potenzieller Bewerber über mobile Endgeräte wie z.B. Smartphones oder Tablets.

Die digitale Personalakte

Unter einer digitalen Personalakte ist eine personalisierte digitale Datei zu verstehen, die die analoge Papier-Personalakte ersetzt. Dabei ist eine digitale Personalakte Teil eines Dokumenten-Management-Systems, so kann die Personalakte direkt in Arbeitsabläufe integriert werden.

7. Digitale Bewerberauswahl

Telefoninterviews sind ein bereits verbreitetes Mittel zur Vorauswahl neuer Mitarbeiter für eine zu besetzende Stelle. Daneben ist ein Anstieg digitaler Einstellungsinterviews und der Einsatz von Online-Assessment-Centern zu verzeichnen. Studien des Online-Karriereportals Staufenberg ermitteln jährlich beliebte Methoden der Bewerbungswege.

Videotelefonie und Online-Assessment-Center werden erst seit 2014 in der Studie berücksichtigt, was zeigt, dass dies ein recht neuer, nicht zu missachtender Trend ist. In Asien und Amerika ist diese Form der Vorstellungsgespräche bereits verbreitet und anerkannt, wohingegen Deutschland erst in den Anfängen der Umsetzung ist. Im Jahr 2016 liegt der Anteil der Assessment-Center bei 13% und der Skype bzw. Videointerviews bei 16%.



So erreichen Sie uns

Falls Sie weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen und Produkten benötigen, rufen Sie uns an:

**Kreutzer
Büro- und Datentechnik**
Hans-Fallada-Strasse 5,
18069 Rostock

Telefon: 0381-49793-0

info@kreutzerloesungen.de

Besuchen Sie uns im Web
unter
www.lohnkuvertierung.de
oder
www.kreutzerloesungen.de

8. Employee-Self-Service

Hinter dem Begriff Employee-Self-Service stehen administrative Tätigkeiten. Employee-Self-Service ist ein Teil eines Mitarbeiterportals. Unter dem Begriff „Portal“ wird verstanden, dass es sich um einen IT-Marktplatz im Internet oder Intranet handelt. Ziele solcher Mitarbeiterportale sind, die breite Masse an Informationen zu bündeln und relevante Daten für Mitarbeiter bereitzustellen. Aber auch personenbezogene Daten werden dort hinterlegt, wie z.B. die Lohnabrechnungsdaten.

9. Automatisierte Zeugnisgeneratoren

2015 wurden durchschnittlich drei Viertel der Zeugnisse mit Textprogramm manuell erstellt, nur 15% nutzten spezielle Software laut einer Studie von Haufe in Zusammenarbeit mit der RIM Marktforschung GmbH. Danach können 40% der befragten Unternehmen, die auf digitalisierte HR-Prozesse bei der Zeugnis-erstellung zurückgreifen, nach unter einer Stunde dieses aushändigen, nur 9% der Unternehmen mit normaler Textverarbeitung können hier mithalten.

Die Inhalte des Werkes stehen unter den gemeinfreien Textlizenzen Creative Commons CC BY-SA 3.0 DE und GNU FDL 1.2 zur Nutzung zur Verfügung. Bitte beachten Sie die jeweilige Lizenzierung am Abschluss eines Beitrags. Alle Beiträge spiegeln die Meinung ihrer jeweiligen Autoren wider. Alle Angaben/Daten nach bestem Gewissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.