

Menschen finden, die ein Unternehmen zum Erfolg bringen – im realen und im virtuellen Raum

Stefanie Pollak, BA MA
Mag. Andreas Kremla

Extended Abstract

Recruiting hat bereits zahlreiche Entwicklungen hinter sich. Seit 1993 das World Wide Web entstand, mussten sich speziell Personalabteilungen damit auseinandersetzen, dieses Medium erfolgreich einzusetzen und für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit zu nutzen (Jäger, 2018, S. 1). Zusätzlich zeichnet sich aktuell ein demographischer Wandel ab. Aufgrund der Geburtenrückgänge und der immer älter werdenden Bevölkerung wird die Deckung des Personalbedarfs mit fachlich qualifizierten Kräften zur Hürde für Unternehmen (Achouri, 2010, S. 11). Die aktuellste große Herausforderung für das Recruiting war und ist die Covid-19-Pandemie. Durch die Kontaktbeschränkungen musste Recruiting unter noch nie zuvor dagewesenen Bedingungen – und zum großen Teil online – erfolgen..

Zusätzlich zu diesen unternehmensseitigen Erfordernissen hat sich die Kommunikation zwischen Unternehmen und Bewerber:innen durch die globale Digitalisierung verändert. Mit der sogenannten „Generation Y“, der ersten Generation, welche mit dem Medium Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen ist, betritt eine Kohorte den Arbeitsmarkt, die gelernt hat, sich vor allem online auszutauschen – sowohl zu beruflichen als auch zu privaten Zwecken (Dannhäuser, 2017, S. 2).

- I. Welche bisherigen Entwicklungen prägen Recruiting und welche Ansätze sind heute relevant?
- II. Unter welchen speziellen Herausforderungen fand Recruiting im Zuge der Covid-19 Pandemie statt?
- III. Welche unterstützenden und welche hindernden Faktoren können bei Online-Recruiting auftreten?
- IV. Wo kann Online-Recruiting aus Sicht von Expert:innen erfolgreich eingesetzt werden?

Im theoretischen Teil wird Literaturanalyse als Methodik zur Ausarbeitung der anschließenden Themen angewendet.

Der empirische Teil dieser Masterarbeit umfasste Expert:inneninterviews (Leitfaden-Interviews) mit Personalberater:innen, Recruiter:innen, HR-Business-Partner:innen und Betriebsrät:innen. Diese wurden mittels Themenanalyse nach Froschauer und Lueger ausgewertet. Zudem wurde die Vorgehensweise im Online Recruiting der Unternehmen der befragten Personen als Case Summaries dargestellt.

Forschungsfrage I „Welche bisherigen Entwicklungen prägen Recruiting und welche Ansätze sind heute relevant?“ Recruiting hat sich von einer passiven zu einer aktiven Rolle gewandelt. Alle befragten Unternehmen haben erkannt, dass sich längst nicht nur Kandidat:innen bei einem Unternehmen bewerben müssen, sondern Unternehmen aktiv auf potenzielle Mitarbeiter:innen zugehen müssen. Hierbei gilt es, eine Anstellung im eigenen Unternehmen so attraktiv wie möglich darzustellen.

„Unter welchen speziellen Herausforderungen fand Recruiting im Zuge der Covid-19 Pandemie statt?“ Es zeigte sich, dass eine Entwicklung hin zu virtuellem Recruiting auch ohne Pandemie absehbar war. Die Covid-19-Pandemie brachte hier jedoch eine enorme

Beschleunigung da von einen auf den anderen Tag Umstellungen auf virtuelle Methoden umzusetzen waren. Große Herausforderungen stellten hierbei sowohl die Umstellung der technischen Ausstattung wie auch des Onboarding-Prozesses dar.

Forschungsfrage III, „Welche unterstützenden und welche hindernden Faktoren können bei Online-Recruiting auftreten?“, Wesentliche Vorteile, sind vor allem Kosten- und Zeitersparnis sowie die Flexibilität die man als Unternehmen den Kandidat:innen bieten kann. Als wesentlicher Nachteil wurde der Verlust des persönlichen Kontaktes erwähnt. Das intuitive „Bauchgefühl“, das bei einem persönlichen Gegenüber entsteht, fehlt. Insgesamt überwiegen nach Einschätzung der befragten Expert:innen die Vorteile und Online-Recruiting wird als etwas Positives empfunden.

Forschungsfrage IV „Wo kann Online-Recruiting aus Sicht von Expert:innen erfolgreich eingesetzt werden?“ brachte heterogene Ergebnisse. Vorteile des Online-Recruiting werden teilweise im kaufmännischen Bereich und der IT gut aufgehoben, teilweise im Vertrieb und Innendienst gesehen.

Literaturverzeichnis

- Achouri, Cyrus (2010). Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler GWV Fachverlage GmbH.
- Dannhäuser, Ralph (2017). Praxishandbuch Social Media Recruiting – Experten Know-How/ Praxistipps/ Rechtshinweise. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Jäger, Wolfgang (2018). „Recruiting 1.0 – 4.0“: Strategien, Prozesse und Systeme im Wandel der Zeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.