

MEDIA CONTACT

Xenia von Schröder

Tel: 069-71670 139

E-mail: xenia.vonschroeder@kornferry.com

**Aktuelle Studie:
Digitalisierung von Rekrutierung und Talent Management
in Europa deutlich schwächer als in anderen
globalen Wirtschaftsregionen**

- Nur die Hälfte der Unternehmen verfügt über ein System zum langfristigen Kontaktmanagement mit Bewerbern
- Nord- und Südamerika, Asien- und Pazifikstaaten experimentieren mehr mit neuen digitalen Werkzeugen und Plattformen
 - Digitalisierung des Geschäfts und von HR verlaufen nicht synchron

Frankfurt am Main, 4. April 2017 – Das Handy als Bewerbungs- und Rekrutierungskanal nutzen in Europa gerade einmal ein Fünftel der Unternehmen. Sie liegen im weltweiten Vergleich damit deutlich zurück. In Nordamerika (34 Prozent) und Asien (33 Prozent) nutzen bereits mehr als ein Drittel der Unternehmen Mobiltelefone als gleichwertiges Medium zur Rekrutierung von Fach- und Führungskräften, in Südamerika macht dies jedes vierte Unternehmen. Auch in anderen Bereichen hat die Digitalisierung in den Personalabteilungen in Europa bisher nur partiell Einzug gehalten. Das ist das Ergebnis einer globalen Befragung von 1.100 Unternehmen durch Korn Ferry Futurestep, dem weltweit führenden Spezialisten für Rekrutierung und Recruitment-Process-Outsourcing (RPO).

„Geld überweisen, Hotels buchen, Konzerttickets kaufen – all das geht heute problemlos und genauso einfach wie am Computer mit dem Mobiltelefon“, sagt Jan Müller, verantwortlich für das Geschäft von Korn Ferry Futurestep in EMEA. „Wir beobachten, dass die meisten Unternehmen ihre Internet-Seiten in mobile Formate gebracht haben, teils dort auch ihre Vakanzen aufzeigen. Will sich ein Kandidat dann aber auf eine dieser Vakanzen bewerben, wird die Nutzeroberfläche in den meisten Fällen verlassen. Und er findet sich auf einer nicht für das Smartphone programmierten, wenig intuitiven Bewerberplattform wieder, die eigentlich einmal für den Computerbildschirm entworfen worden ist. So verlieren Unternehmen gerade junge Potenzialträger, die heute vielfach ihre Bewerbungsentscheidung danach ausrichten, welche digitale Kompetenz ein potenzieller Arbeitgeber bereits im Erstkontakt vermittelt.“

Großen Nachholbedarf haben europäische Unternehmen auch bei der Einführung eines IT-gestützten Systems zur Nachverfolgung und zum Kontaktmanagement mit ihren Bewerbern. Nur knapp die Hälfte der Unternehmen in Europa (49 Prozent) verfügt über ein so genanntes ‚Applicant Tracking System‘ (APS). In Nordamerika ist dies bei 77 Prozent der Unternehmen Standard, in Asien nutzen es 46 Prozent der Unternehmen, in Lateinamerika erst 30 Prozent. „Ein APS ist das Pendant zum CRM, dem Customer Relationship System, mit dem heute so gut wie alle Firmen ihre Kundenbeziehungen managen“, sagt Jan Müller. „In einer Zeit, in der Humankapital, insbesondere in spezifischer Berufsgruppen wie technisch-versierter Vertriebspezialisten, Ingenieure und IT-Fachkräfte, immer wertvoller wird, kommt den Management der Bewerberbeziehungen eine besondere Bedeutung zu. Obwohl erst die Hälfte der in

Europa befragten Unternehmen in Europa ein solches System implementiert haben, sehen wir hier aber einen deutlichen Trend zur Akzeptanz der notwendigen Einführung einer solcher Software seitens der Unternehmen. In vielen Fällen läuft heute schon die Implementierung oder wird zumindest vorbereitet.“

Europäische Unternehmen zeigen sich wenig experimentierfreudig

Kaum Erfahrung haben europäische Unternehmen bisher mit der automatisierten IT-gestützten Überprüfung der Referenzen ihrer Bewerber. Nur acht Prozent nutzen eine solche Software, um einen ersten Eindruck über die Belastbarkeit der Empfehlungsgeber der Kandidaten zu bekommen. In Nord- und Südamerika nutzen dies immerhin bereits jeweils 22 Prozent der Unternehmen, im asiatisch-pazifischen Raum sind es zehn Prozent. „Der Einsatz einer solchen Software steckt weltweit noch in den Kinderschuhen“, sagt Jan Müller. „Fest steht aber: Ähnlich bei der Rekrutierung über mobile Endgeräte zeigt Europa sich hier am wenigsten experimentierfreudig. Dadurch drohen im globalen ‚War for Talents‘ mittelfristig deutliche Wettbewerbsnachteile.“

Weitere Kennzahlen zum Einsatz von digitalen Werkzeugen im Talent Management europäischer Unternehmen: 46 Prozent nutzen Online-Assessments, 45 Prozent Video-Interviews, 40 Prozent bespielen bewusst Job-Aggregatoren und –Suchmaschinen abseits der bekannten Jobportale, 30 Prozent pflegen Talent Communities und 21 Prozent nutzen analytische Werkzeuge und Dashboards in der Rekrutierung.

Geschäfts- und Talent-Strategie in der Vielzahl der Fälle nicht synchron

Jan Müller sagt: „Während die Digitalisierung in vielen Unternehmen in vollem Gange ist, drohen HR und Talent Management den Aufsprung auf den fahrenden Zug zu verpassen. Ein Grund könnte sein, dass es nach wie vor viele Unternehmen nicht schaffen, Talent- und Rekrutierungsstrategie mit der geschäftlichen Strategie in Einklang zu bringen.“ Und so haben nur zwei von fünf der Befragten (38 Prozent) angegeben, dass sie in ihre Rekrutierungsaktivitäten abgestimmt auf die Geschäftsstrategie der nächsten drei Jahre durchführen. Mehr als ein Drittel (35 Prozent) haben nach eigener Aussage keine klare Zielausrichtung hinsichtlich der zu rekrutierenden und entwickelnden Talente.

„Wer Digitalisierung nur in Technologie und Strukturen denkt, dem wird es nicht gelingen, sein Unternehmen wirklich erfolgreich zu verändern. Denn es kommt vor allem darauf an, die Menschen mit der für dieses Projekt zuträglichen Haltung intern wie extern zu identifizieren, zu rekrutieren, zu fördern und langfristig zu halten. Dazu muss die Personalabteilung nicht nur bei allen relevanten strategischen Entscheidungen mit am Tisch sitzen, sondern einen aktiven Part in der Erarbeitung und des Treffens dieser Entscheidungen spielen“, sagt Jan Müller. „Dazu ist es notwendig, dass Personalchefs ihre Rolle klar definieren: Sie sind weder ausschließlich Menschenbeschaffer noch Umsetzer der Entscheidungen Dritter. Sie sind einer der entscheidenden Faktoren, auf den es in der Digitalisierung ankommt. Diese Rolle sollten sie verstehen, akzeptieren und einfordern. Zum Nutzen ihres Unternehmens.“

Über die Studie:

Im 4. Quartal 2016 hat Korn Ferry Futurestep mehr als 1.100 HR-Führungskräfte weltweit hinsichtlich des Stands der Digitalisierung von HR befragt. Die Studie ist im Internet einzusehen unter:

<http://focus.kornferry.com/report-series-the-talent-forecast-2/>

Über Korn Ferry

Korn Ferry ist das weltweit führende Unternehmen für Personal- und Organisationsberatung. Wir unterstützen Führungspersönlichkeiten, Organisationen und Gesellschaften darin, das Potenzial von Menschen und Mitarbeitern zu identifizieren, zu fördern und voll einzusetzen. Unsere Geschäftsbereiche Executive Search, Hay Group und Futurestep arbeiten weltweit 24 Stunden täglich mit über 7.000 Mitarbeitern für unsere Kunden. Für weitere Informationen besuchen Sie: www.kornferry.com

Kontakt

Korn Ferry International GmbH
Xenia von Schröder

Barckhausstr. 12-14
60325 Frankfurt am Main

Tel: +49 69 71670-139
Mobil: +49 172 61 798 15
Email: xenia.vonschroeder@kornferry.com