



Leitfaden für HR-Führungskräfte

Digitales Recruiting

Wie Sie Top-Talente anwerben und Ihren Unternehmenserfolg steigern



Einleitung

Um in einem immer härter umkämpften Umfeld Top-Talente für Ihr Unternehmen zu gewinnen, müssen Sie den kompletten Karrierepfad neu denken – von der Einstellung bis zum Ruhestand.

Dazu benötigen Sie leistungsstarke und intelligente digitale Tools, mit denen Sie den gesamten Prozess ansprechend und effizient gestalten – angefangen bei der Anwerbung von Top-Kandidaten über Vorstellungsgespräche bis hin zur Einstellung und langjährigen Bindung von Mitarbeitern.

Neue Anforderungen einer sich wandelnden Mitarbeitermannschaft, die Erwartungen von Führungskräften und Abteilungsleitern, der Wettbewerb um Top-Talente und das digitale Zeitalter an sich: All dies verändert die Aufgaben der Personalabteilung. Personalverantwortliche müssen heute nicht nur Experten für Unternehmenskultur und Vielfalt sein, sondern auch in hohem Maße Menschenkenntnis, Teamfähigkeit und Flexibilität mitbringen. Und da immer mehr Unternehmen einen digitalen Ansatz verfolgen, liegt es auch in ihrer Verantwortung, Strategien für den digitalen Arbeitsplatz zu entwickeln.

In diesem Leitfaden erhalten Sie Tipps, wie Sie alle Teams in Ihrem Unternehmen optimal unterstützen, um sich von Mitbewerbern abzuheben und die besten Mitarbeiter zu finden, anzuwerben, einzustellen und zu binden – um auf diese Weise wirkungsvolle und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen.





INHALT

- 03 Kapitel 1
Das Einmaleins der Anwerbung
- 07 Kapitel 2
Predictive Analytics mit persönlicher Note
- 11 Kapitel 3
Die Kunst der Interaktion
- 15 Kapitel 4
Schnellere Erfolge durch gründliche Einarbeitung
- 19 Kapitel 5
Erfolgreiche, motivierte Mitarbeiter
- 22 Kapitel 6
Die Transformation des Personalwesens
- 25 Kapitel 7
Technologien für erfolgreiche Mitarbeiter

Kapitel 1

Das Einmaleins der Anwerbung



Das Einmaleins der Anwerbung

Hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu finden, ist nicht leicht – und die Konkurrenz unter Arbeitgebern ist groß. Während viele Unternehmen derzeit den Fokus auf Innovation und Technologie legen, schrumpft gleichzeitig die Anzahl der Arbeitssuchenden, die die entsprechenden Kompetenzen mitbringen.

Höhere Gehaltsvorstellungen und mehr ausgeschriebene Stellen führen dazu, dass potenzielle Kandidaten bei Jobangeboten wählerisch sind. Wenn Sie der Konkurrenz zuvorkommen und vielversprechende Kandidaten für sich gewinnen möchten, benötigen Sie ein attraktives Image als Arbeitgeber.

75 Prozent der potenziellen Mitarbeiter machen es vom Image des Unternehmens als Arbeitgeber abhängig, ob sie sich auf eine Stelle bewerben.¹ Um hochqualifizierte Mitarbeiter anzuwerben und von ihrem Unternehmen zu überzeugen, müssen Ihre Führungskräfte in Personalwesen und Geschäftsleitung entsprechende Schritte ergreifen und Ihr Unternehmen als dynamischen, attraktiven Arbeitgeber positionieren.

Gemäß der „Ultimate List of Employer Brand Statistics“ von LinkedIn sagen **72 Prozent** der führenden Personalberater, dass das Image des Arbeitgebers im digitalen Zeitalter großen Einfluss auf die Entscheidungen von Bewerbern hat, und **59 Prozent** dieser führenden Unternehmen wollen verstärkt in Strategien für die Attraktivität als Arbeitgeber investieren.² Eine einzigartige Unternehmenskultur zu schaffen und präsentieren zu können, ist ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie.



Auf die Unternehmenskultur kommt es an

Die besten Bewerber sind mehr als nur intelligent, versiert und erfahren. Sie passen auch ideal zur Ihrer Unternehmenskultur. HR-Führungskräfte, die bei allen Interaktionen mit Bewerbern auf ein einheitliches, dynamisches Markenimage achten, können ...

- mehr Bewerber auf sich aufmerksam machen,
- offene Stellen schneller besetzen und
- erstklassige Talente gewinnen.

Für 39 Prozent der Bewerber macht vor allem eine „angenehme, motivierende Unternehmenskultur“ einen attraktiven Arbeitgeber aus.³ Das Schaffen und Präsentieren einer Unternehmenskultur erfordert Führungskompetenz – und das nicht nur seitens der Personalabteilung. Zu viele Unternehmen stufen Themen wie die Arbeitsatmosphäre und Mitarbeiterbindung als alleinige Aufgabe der Personalabteilung ein. In seinem Bericht *2017 Global Human Capital Trends* weist das Beratungsunternehmen Deloitte jedoch darauf hin, dass eine stärkere Konzentration auf Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung entscheidend für den Erfolg in beiden Bereichen ist.⁴

Als HR-Führungskraft sollten Sie Botschafter für die Unternehmenskultur sein und diese bei Abteilungsleitern und Teams im gesamten Unternehmen mit Best Practices und konkreten Hilfestellungen positionieren.⁵ Sie haben viele Möglichkeiten, die besondere Kultur Ihres Unternehmens zu präsentieren und Top-Talente zu gewinnen:

- Aktive, ansprechende Profile in sozialen Netzwerken pflegen
- Anzeigen auch auf passive Arbeitssuchende ausrichten
- Stellenbeschreibungen verfassen, in denen der Fokus auf der Beschreibung der Tätigkeit und ihrer Bedeutung für das Unternehmen liegt, und nicht auf den erforderlichen Fähigkeiten



Stellen Sie Ihr Team zusammen

Ihre vorhandene Personalstruktur spielt auch für die Anwerbung neuer potenzieller Mitarbeiter eine große Rolle. Vor Kurzem ergab eine Umfrage von Gallup, dass Unternehmen, die zu den besten **25 Prozent** in puncto Mitarbeiterbindung zählen, eine um **21 Prozent** höhere Produktivität und eine um **22 Prozent** höhere Rentabilität verzeichnen.⁶

Ein schnelles und effizientes Eingrenzen der Bewerber ist der erste Schritt, um die besten Talente zu gewinnen. Beginnen wir damit.

LAUT MICROSOFT-CEO SATYA NADELLA WEISEN IDEALE BEWERBER FOLGENDE MERKMALE AUF:

- Sie richten ihre Prioritäten auf die Unternehmensziele aus.
- Sie inspirieren ihr Team durch ihre positive Energie.
- Sie gehen kalkulierte Risiken ein.
- Sie konzentrieren sich auf das große Ganze, ohne tägliche Aufgaben zu vernachlässigen.





Kapitel 2

Predictive Analytics mit persönlicher Note



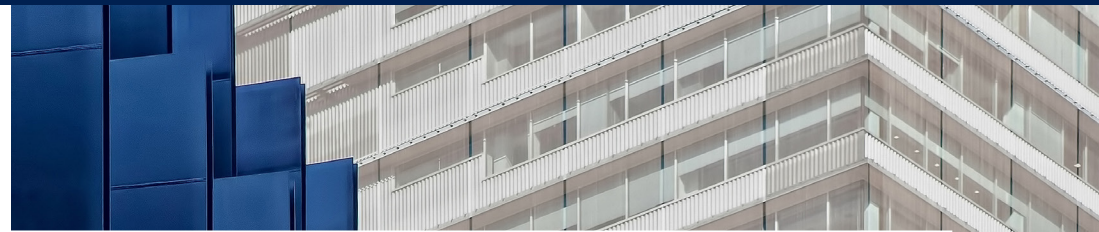
Predictive Analytics mit persönlicher Note

HR-Führungskräfte stehen unter dem enormen Druck, qualifizierte Bewerber zu finden und für das Unternehmen zu gewinnen.

Aber die traditionellen Anwerbungsmethoden können möglicherweise dazu führen, dass Sie wertvolle Zeit verlieren und auf die falschen Kandidaten setzen. Gemäß der Society for Human Resource Management (SHRM) wenden Vorgesetzte durchschnittlich **17 Prozent** ihrer Zeit für Mitarbeiter mit schlechter Leistung auf.⁷

Daher setzen viele Ihrer Kollegen statt traditioneller Methoden inzwischen cloudbasierte Lösungen ein. Der Markt für cloudbasierte Human-Capital-Management-Anwendungen (HCM) wird Prognosen zufolge 2019 schon einen Wert von **vier Milliarden Dollar** erreicht haben (bei einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 10 Prozent).⁸

17 Prozent Ihrer Zeit mögen nicht viel klingen – aber stellen Sie sich vor, was Sie in dieser Zeit alles machen könnten, wenn Sie keine Schadensbegrenzung betreiben müssen. Wünschen Sie sich eine effizientere Möglichkeit, die besten potenziellen Bewerber für Ihre Marke und Ihr Unternehmen zu finden? Mithilfe der Cloud und der richtigen digitalen Lösung kommen Sie schneller und kostengünstiger ans Ziel.



Klare Parameter und Ziele durch Datenauswertung

Definieren Sie Kriterien für jede Tätigkeit, um potenzielle Kandidaten zu finden, die Ihre Anforderungen sowie die Anforderungen der jeweiligen Abteilung erfüllen. Nehmen wir einmal an, Sie suchen einen Marketingleiter, der fließend Spanisch spricht. Anstatt über die Plausibilität von Lebensläufen nachzudenken, können Sie dafür eine softwarebasierte HR-Lösung einsetzen: Dabei werden Daten aus verschiedenen Quellen abgerufen und für jeden Bewerber verlässliche Stellenprofile erstellt. Sie können damit auch Prognosen zum Umsatz und zur termingerechten Durchführung von Projekten aufstellen.

So finden und gewinnen Sie die besten Kandidaten

Manchmal ist die am besten für eine Stelle qualifizierte Person nicht einmal auf der Suche nach einer neuen Stelle. Stellen Sie sich vor, dass Sie bereits Vorstellungsgespräche mit einigen Kandidaten geführt haben, die sich auf die offene Stelle als Marketingleiter beworben haben. Als Sie gerade dabei sind, die Auswahl einzugrenzen, werden Sie durch den Filter Ihrer Talentlösung auf ein interessantes Profil aufmerksam. Diese Person hat zwar kein Interesse an Ihrer offenen Stelle bekundet, doch ihre Qualifikationen entsprechen exakt Ihren Kriterien. Sie entscheiden sich, sie zu kontaktieren, um ihr Interesse zu wecken.

Mit digitalen Tools können Sie passive Kandidaten erreichen und sowohl innerhalb als auch außerhalb Ihres Unternehmens nach der geeigneten Person suchen. Suchen Sie mit einem Kandidatenprofil nach ähnlichen Personen, profitieren Sie von Empfehlungen, und beschleunigen Sie Ihre Suche mithilfe von erweiterten Recruiting-Filtern.



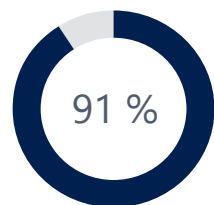
More Transparenz im Einstellungsprozess

Eine digitale Lösung ermöglicht Ihnen, den Überblick über Ihren Bewerbungsprozess zu behalten. Zudem verschafft sie Ihnen einen klaren Überblick über die Quantität und Qualität der Bewerbungen für alle offenen Stellenausschreibungen. Mit der richtigen Lösung können Sie Bewerber einfach vergleichen und für Transparenz im Einstellungsprozess sorgen.

Mit Talentanalysen und Machine Learning können Sie die Auswahl durch Data Mining eingrenzen und die stärksten Kandidaten finden. Advanced-Analytics-Funktionen helfen Ihnen zudem, Trends zu erkennen und fundiertere Entscheidungen zur Mitarbeiterbindung zu treffen.

Nehmen wir beispielsweise Heineken. Das Unternehmen gab über ein Video auf Social-Media-Kanälen eine Praktikumsstelle bekannt, um Bewerber mit diesem Inhaltsformat aus der Reserve zu locken und nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen.

Heineken verzeichnet eine **Steigerung von 279 Prozent** beim Traffic auf den HR-Websites und erhielt **317 Prozent mehr** Lebensläufe.



Das war aber noch nicht alles: **91 Prozent** der bestehenden Belegschaft sahen das Video und gaben an, dass es sie in ihrer eigenen Tätigkeit inspiriert habe.

WAS IST PREDICTIVE HIRING?

Predictive Analytics werden immer häufiger in den unterschiedlichsten Branchen eingesetzt – in diversen Branchen von Fertigung bis Energie. Predictive Analytics verschafft Unternehmen im HR-Bereich große Vorteile gegenüber Mitbewerbern, da sie auf einfachere Weise qualifizierte Bewerber einstellen und gleichzeitig viel Zeit und Geld sparen können, zum Beispiel in Bezug auf Vorstellungsgespräche oder die Einarbeitung von Mitarbeitern, die das Unternehmen noch in der Probezeit wieder verlassen. Tipps für den Einstieg: Nutzen Sie:

- Verhaltensanalysen, die auf den Profilen leistungsstarker Experten basieren.
- standardisierte Leistungskennzahlen (z. B. Umsatz, Kundenservicebewertungen, Fehlerquote), um den Erfolg der Einstellung besser zu prognostizieren und die richtigen Mitarbeiter zu behalten.

A man with grey hair and glasses, wearing a dark blue blazer over a light blue and white checkered shirt, is sitting at a white desk. He is looking down at a silver laptop, which has the Windows logo on the back. His hands are on the keyboard. To the left of the laptop, there is a small spiral notebook and a stack of books. The background is a blurred office interior with large windows. A teal vertical bar is on the right side of the image.

Kapitel 3

Die Kunst der Interaktion

Die Kunst der Interaktion

Digitales Recruiting zählt für 72 Prozent der Unternehmen zu den wichtigsten Prioritäten.⁹

Mit digitalen Touchpoints steigern Sie Ihre Chancen, die richtigen Talente für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Verschaffen Sie Bewerbern durch Unternehmensvideos und -informationen ein transparentes, interaktives Erlebnis. Ihre nächsten Schritte sind wie folgt:

Nehmen Sie Kontakt auf.

Eine HCM-Lösung ermöglicht Ihnen, einfacher und schneller mit möglichen Kandidaten in Kontakt treten. Verwenden Sie dazu:

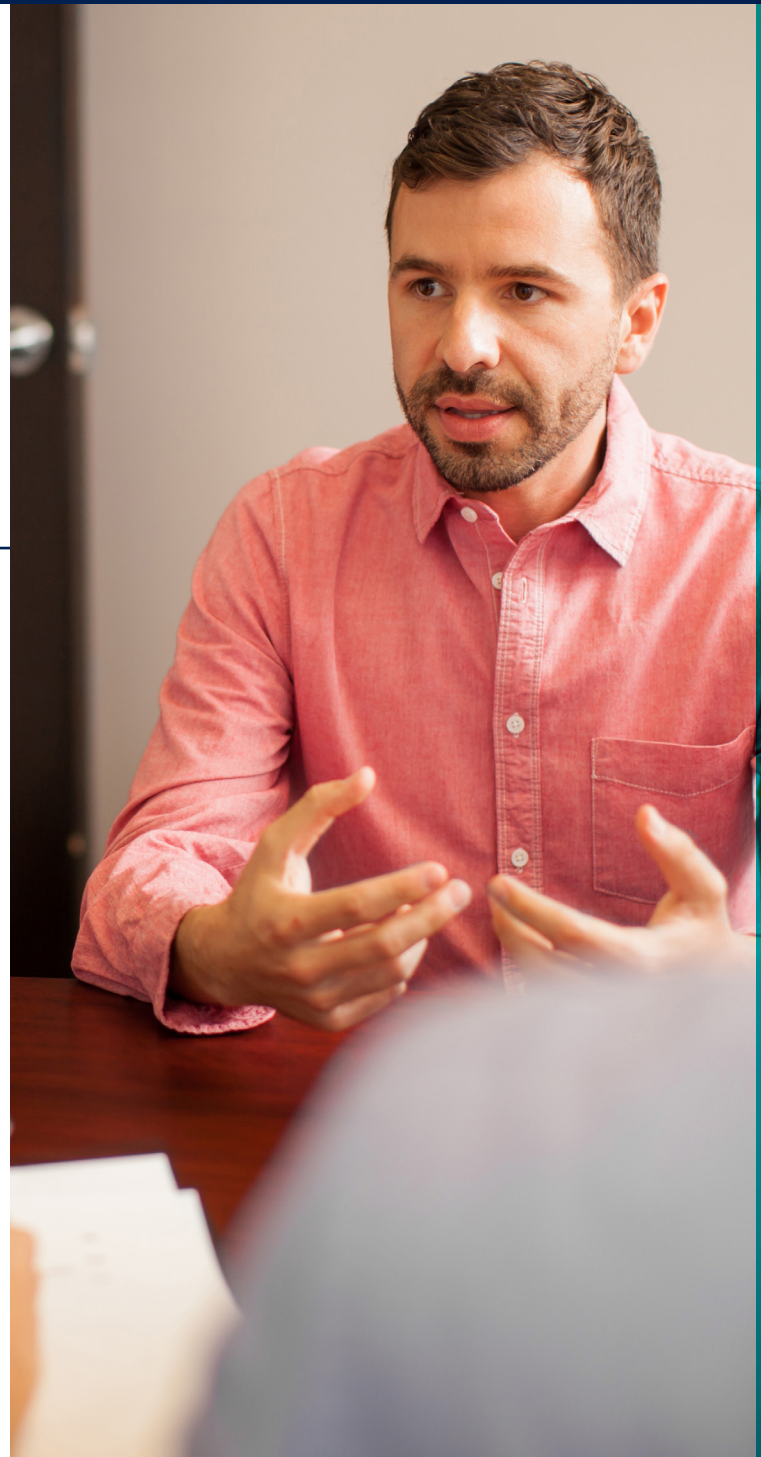
- standardisierte Vorlagen für die Kontaktaufnahme mit mehreren Kandidaten
- personalisierte Vorlagen für individuelle, überzeugende Nachrichten
- Analysen, welche Bewerber sich vermutlich angesprochen fühlen



Erstellen Sie einen realistischen Plan.

Sie kennen das Problem: Sie haben eine geeignete Bewerberin für eine Führungsposition identifiziert, doch nun laufen Sie Gefahr, sie an Ihren größten Mitbewerber zu verlieren. Sie vereinbaren ein Vorstellungsgespräch, erfahren dann aber, dass die zwei wichtigsten Teamleiter an dem Tag keine Zeit haben. Unbeeindruckt und frustriert verlässt Ihre Wunschkandidatin den Besprechungsraum, und Sie sind nicht sicher, ob Sie Ihre Chance verspielt haben. Sie wünschen sich, den Prozess vereinfachen und solche Situationen mit folgenden Hilfsmitteln vermeiden zu können:

- Virtuelle Vorstellungsgespräche für Teammitglieder an anderen Standorten und Bewerber mit weiter Anreise
- Kalenderintegration, um die Verfügbarkeit zu prüfen und geeignete Termine zu finden
- Kalendereinladungen, mit denen Sie durch Verfolgen der Reaktionsquote die Nachbesprechung und Planung vereinfachen können
- Zusammenarbeit nach dem Gespräch, um Meinungen auszutauschen und den besten Kandidaten zu identifizieren

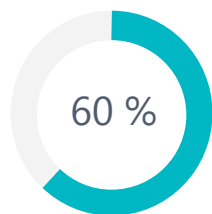


Verwalten Sie die Talentpipeline.

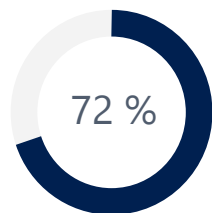
Ein digitales Organisationstool hilft Ihnen mit folgenden Funktionen, Ihre Workflows zu optimieren:

- Intelligente Ordner für Kandidaten, die Sie jetzt oder später einmal einstellen möchten
- Analysen, die potenzielle zukünftige Kandidaten dokumentieren
- Zusammenarbeit im Team an Projekten und Notizen

Diese Funktionen erleichtern auch Absagen an Bewerber. Eine kürzlich durchgeführte Studie ergab Folgendes:



Knapp **60 Prozent** der Stellensuchenden haben negative Erfahrungen bei Bewerbungen gemacht.



Und **72 Prozent** haben online von ihren Erfahrungen berichtet.¹⁰

Zu wissen, wo Kandidaten im Bewerbungsprozess stehen und wie Sie die Bewerber, denen keine Stelle angeboten wird, taktvoll über die Absage informieren, erleichtert Ihnen die Kommunikation und verhindert Situationen, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnten.

DIE 7 SCHRITTE ZUR ERFOLGREICHEN EINSTELLUNG:

1. VORBEREITEN

Ihres Unternehmens, um das Interesse der besten Bewerber zu wecken

2. AUFMERKSAMKEIT SCHAFFEN

bei passiven Jobsuchenden mit Stellenausschreibungen und LinkedIn-Anzeigen

3. ERSTELLEN

zuverlässiger Bewerberprofile

4. ERMITTELN

potenzieller Kandidaten mit Job-Matching und Bewerberanalysen

5. REALISIEREN

besserer Bewerbererlebnisse mit einem transparenten Einstellungsverfahren, Zugriff auf Kalender zur Terminvereinbarung, Unternehmensvideos und Informationen zur Unternehmensgeschichte und Mitarbeiterkultur

6. ZUSAMMENARBEITEN

an Fragen für das Vorstellungsgespräch, um Bewerbern direktes Feedback zu geben

7. AUSWÄHLEN

neuer Mitarbeiter und Beginnen mit der Einarbeitung

Kapitel 4

Schnellere Erfolge durch gründliche Einarbeitung



Schnellere Erfolge durch gründliche Einarbeitung

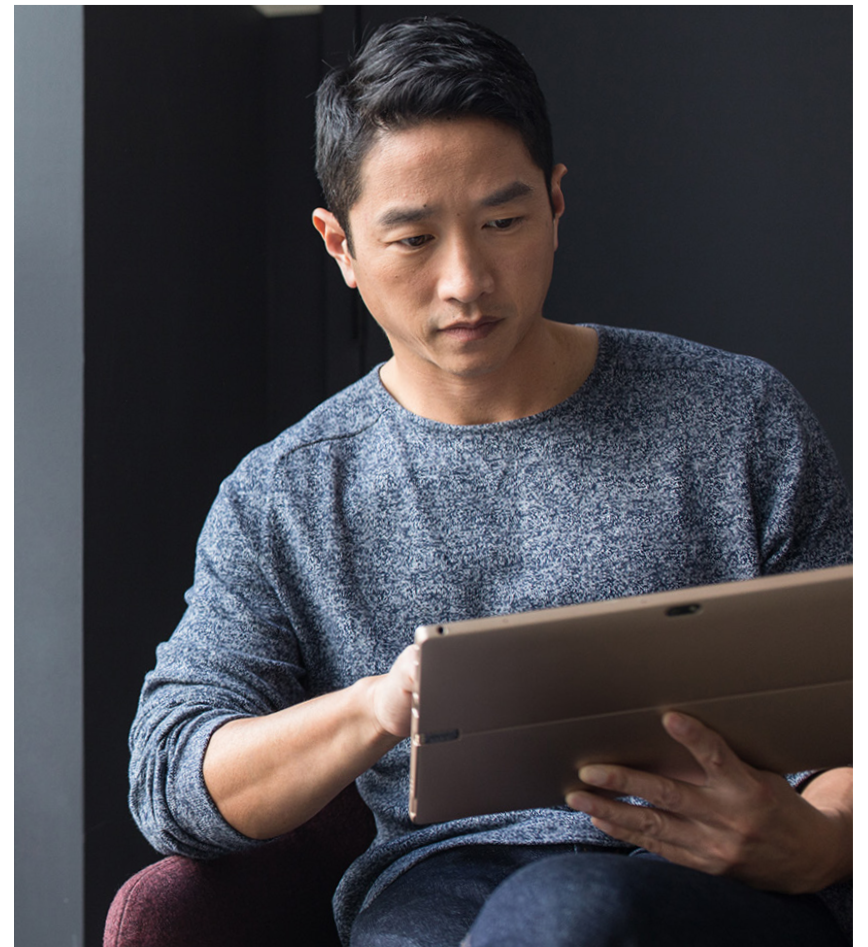
Einer Studie von Gallup zufolge kosten nicht an ihr Unternehmen gebundene Mitarbeiter ihren Arbeitgeber 3.400 USD pro 10.000 USD Gehalt.¹¹

HR-Führungskräfte wissen, dass ihnen nicht gebundene, unproduktive Mitarbeiter teuer zu stehen kommen. Dasselbe gilt für die Personalabwanderung. Ein positives Erlebnis bei der Einstellung reicht nicht aus. Neue Mitarbeiter zu motivieren, ist unverzichtbar, um eine langfristige Beschäftigung und geringere Kosten sicherzustellen. Dies gilt letztendlich für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses – von nahtloser Einarbeitung über konstruktive Leistungsbewertungen bis zu individuellen Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung.

Die Einstellung ist nur der Anfang

Unvollständige Prozesse führen dazu, dass neuen Mitarbeitern Services, die sie zum erfolgreichen Arbeiten benötigen, erst später zur Verfügung stehen. Wenn sich neue Mitarbeiter dann noch darüber beschwerten, sich fehl am Platz zu fühlen oder von Kollegen nicht wahrgenommen zu werden, sind die Grundlagen für eine hohe Fluktuation geschaffen. Auch die Wahrnehmung der HR-Performance kann bei einer derartigen Fluktuation leiden. Laut SHRM entstehen Arbeitgebern Kosten in Höhe von sechs bis neun Monatsgehältern des ausscheidenden Mitarbeiters, um dessen Nachfolger zu finden und einzuarbeiten.¹²

Nehmen Sie wir Best Buy als Beispiel. Durch Predictive Analytics kann die Einzelhandelskette die Auswirkungen der Mitarbeiterbindung auf das Geschäftsergebnis messen. Best Buy fand heraus, dass infolge der Stärkung der allgemeinen Mitarbeiterbindung um 0,1 Prozent der Jahresumsatz um **100.000 USD** gesteigert wurde. Jetzt ergreift das Unternehmen proaktive Maßnahmen, um die Mitarbeiterbindung in allen Filialen zu verbessern. Dazu werden einmal im Quartal Umfragen unter den Mitarbeitern durchgeführt.¹³



Eine erfolgreiche Einarbeitung erfordert zwei Dinge:

- 1. Produktivität.** Die richtige Schulung ist entscheidend für den Erfolg neuer Mitarbeiter und deren Produktivität in ihrem neuen Aufgabenbereich.
- 2. Integration.** Die gründliche Einarbeitung neuer Mitarbeiter hat direkte Auswirkungen auf ihre Produktivität. Indikatoren aus mehreren Kanälen helfen, die soziale Integration der neuen Mitarbeiter zu bewerten und proaktiv dazu beizutragen, dass sie sich in die kulturellen und sozialen Aspekte des Unternehmens eingebunden fühlen.

Digitale Tools können dazu beitragen, dass sich neue Mitarbeiter intern besser vernetzen können. Zudem können sie Prozesse für jede Position automatisieren und optimieren, die Schulung und Ausbildung unterstützen und umfassende Einblicke liefern, mit denen die Einarbeitung dauerhaft verbessert werden kann. In den beiden folgenden Szenarien sehen Sie, wie wichtig dies für den Erfolg eines Mitarbeiters ist.

Szenario 1: An Tinas erstem Arbeitstag ist nichts vorbereitet. Ihren ersten Tag verbringt sie damit, sich den Kollegen vorzustellen, ihren Laptop und andere Geräte abzuholen und Passwörter in Erfahrung zu bringen. Am zweiten Tag sucht sie im Intranet des Unternehmens nach den richtigen Informationen und Vorgaben zur Dateibenennung sowie den Rollen des Teams. Am dritten Tag weiß sie immer noch nichts über die Projekte, an denen sie arbeiten wird, oder die Teamprozesse.

Szenario 2: Bei der rollenbasierten Identität verläuft Tinas erster Tag gänzlich anders. An ihrem Schreibtisch erwartet sie bereits ein Gerät mit Mitarbeiter-Apps und Informationen zu standardisierten Prozessen. Da Tina sämtliche Informationen zur Verfügung stehen, kann sie direkt loslegen und ihren Beitrag zu ihrer neuen Tätigkeit leisten.



Dank Onboarding-Apps profitiert Tina von einer intuitiven Schulung. Detaillierte Anleitungen und Organigramme helfen ihr, sich mit ihrer Rolle und den Teamprozessen vertraut zu machen. Zudem helfen ihr soziale Gruppen, Aktivitäten und kulturelle Ressourcen dabei, die Unternehmenskultur zu verinnerlichen. Auf einem Dashboard werden ihre Fortschritte dokumentiert, und ihr Vorgesetzter unterstützt sie ebenfalls. Da sie umgezogen ist, erhält Tina wertvolle Insidertipps, damit sie sich leichter in der neuen Stadt zurechtfinden kann.

Da keine kulturellen Hürden vorhanden sind und Tina sich willkommen sowie vom ersten Tag an als produktiver und wertvoller Bestandteil des Unternehmens fühlt, ist sie den Veränderungen gegenüber sehr aufgeschlossen. So wird eine Grundlage für eine langfristige Bindung an das Unternehmen geschaffen.

7 SCHRITTE ZUR ERFOLGREICHEN EINARBEITUNG:

1. Rollenbasierte Workflows aufbauen
2. Begrüßung vorbereiten, Einarbeitungsleitfaden zur Verfügung stellen, Meilensteine dokumentieren
3. Networking- und Mentoring-Möglichkeiten vorschlagen
4. Communitys und soziale Gruppen vorstellen
5. Kollegen für Einarbeitung zur Seite stellen
6. Schulung zu Systemen vorbereiten
7. Fortschritte auf einem Dashboard verfolgen





Kapitel 5

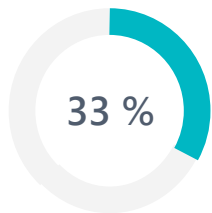
Erfolgreiche, motivierte Mitarbeiter



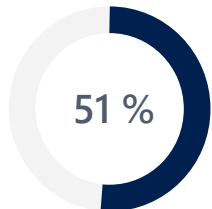
Erfolgreiche, motivierte Mitarbeiter

„Erfolg ist eine Wissenschaft; sind die Bedingungen vorhanden, folgen die Resultate.“

– Oscar Wilde



Nur **33 Prozent** der befragten Angestellten in den USA sind motiviert.



Und **51 Prozent** suchen aktiv nach einem neuen Job oder lesen Stellenanzeigen.⁵

Unternehmen müssen Vielfalt, Gleichberechtigung, Entwicklung und Integration auch nach der Einarbeitung fördern. In einem ansprechenden digitalen Arbeitsumfeld entwickeln HR-Führungskräfte Strategien für die Anwerbung und Einstellung, Einarbeitungsprozesse sowie detaillierte Erfolgspläne.

Die Mitarbeiterbindung hat direkte Auswirkung auf die Produktivität, Rentabilität und Kundenzufriedenheit. Wenn Mitarbeiter wissen, dass ihre Arbeit einen direkten Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat, fühlen sie sich stärker eingebunden. HR-Führungskräfte können die Mitarbeiterbindung fördern, indem sie Erfolg kultivieren und die Mitarbeiter auf ihrem eigenen Karrierepfad unterstützen.



Erfolg kultivieren

Bieten Sie neuen Mitarbeitern nach der Einarbeitung fortlaufende Weiterentwicklungschancen in Form von digital vernetzten Kompetenzprogrammen. Stellen Sie sich vor, was Ihre Mitarbeiter erreichen könnten, wenn ihnen Folgendes zur Verfügung stünde:

- Konstruktive Leistungsbewertungen
- Mentoring-Programme
- Entwicklungsmöglichkeiten für Führungskräfte

Mehr Möglichkeiten für Mitarbeiter

Was wäre, wenn Sie all Ihren Mitarbeitern ermöglichen könnten, ihre berufliche Zukunft zu gestalten? Mit den richtigen Lernressourcen und Tools für die Zusammenarbeit können Mitarbeiter ihren individuellen Karrierepfad selbst effektiver gestalten. So können sie fundierte Entscheidungen treffen und sicherstellen, dass sie zum nachhaltigen Unternehmenswachstum beitragen. Neben dem Feedback von Mitarbeitern kann Machine Learning durch das Kombinieren von Daten zum Mitarbeiterverhalten und zu Kommunikationsmustern in Echtzeit Leistungsindikatoren aufzeigen und gefährdete Mitarbeiter sowie zukünftige Führungskräfte identifizieren.

Mit leistungsstarken Unternehmenslösungen, in die führende professionelle Netzwerke wie LinkedIn eingebunden werden, können HR-Führungskräfte eine Mitarbeiterkultur schaffen, die Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration fördert.

Eine vernetzte Personalabteilung sorgt durch verwertbare Erkenntnisse für ein abgestimmtes, erfolgreiches und ansprechendes Arbeitsumfeld. Stimmen Sie die Kompetenzen auf Geschäftsstrategie, Geschäftsumfeld und operative Leistung ab, und schaffen Sie ein positives Arbeitsumfeld von der Einstellung bis zur Einarbeitung, Leistung und beruflichen Weiterentwicklung.

IN VIER SCHRITTEN ZUM EINEM POSITIVEN ARBEITSUMFELDS:

1. **Analysieren** Sie gefährdete Mitarbeiter und zukünftige Führungskräfte.
2. **Verschaffen** Sie sich ein umfassendes Verständnis, wie Sie neue Mitarbeiter und strategische Geschäftsziele aufeinander abstimmen.
3. **Kultivieren** Sie Erfolg durch kontinuierliches personalisiertes Lernen und berufliche Weiterentwicklung.
4. **Unterstützen** Sie Mitarbeiter bei fundierten Entscheidungen.

Kapitel 6

Die Transformation des Personalwesens



Die Transformation des Personalwesens

Das Personalwesen erfährt derzeit aufgrund der gestiegenen Erwartungen von Unternehmen und Mitarbeitern eine massive digitale Transformation.

Heute leitet das Personalwesen einen entscheidenden Anteil zurr Mitarbeiterbindung. Ihre traditionelle Aufgabe der beruflichen Weiterentwicklung wird um weitere innovative Maßnahmen ergänzt, bei denen Daten und Analysen genutzt werden, um Top-Talente für das Unternehmen zu gewinnen. Im Zuge des technischen Fortschritts werden Produktivität und Zusammenarbeit weiter verbessert, und das Personalwesen leistet einen entscheidenden Beitrag zu einer engen Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern.

Von der Verwaltung zur Unterstützung

Die Rolle der HR-Führungskräfte verlagert sich von der traditionellen Verwaltung zur innovativen Beratung der Mitarbeiter. Sie tragen nicht nur die große Verantwortung dafür, ein angenehmes Erlebnis für Bewerber zu schaffen, zu vereinfachen und zu verbessern, sondern tragen auch Sorge für Anwerbung, Mitarbeiterbindung und Weiterentwicklung. Diese geänderten Anforderungen stellen sie vor neue Herausforderungen: isolierte Systeme, stetiger technologischer Wandel und ein offeneres Arbeitsumfeld.



Die Cloud-Lösung

Eine digitale Arbeitsplatzstrategie ermöglicht HR-Führungskräften, den Karrierepfad neu zu definieren. Ein optimierter, digitaler Prozess schafft eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiter unterstützt und befähigt.

Microsoft Dynamics 365 for Talent kombiniert die Vorteile von LinkedIn, Office 365, Predictive Analytics und Machine Learning und unterstützt Sie dabei, ...

1. die besten und qualifiziertesten Mitarbeiter durch vorausschauende Stellenempfehlungen zu finden und einzustellen.
2. Mitarbeiter schnell einzuarbeiten, um ihre berufliche Weiterentwicklung durch Schulungsempfehlungen voranzubringen, die auf den Unternehmensanforderungen, Kompetenzen der Mitarbeiter und Markttrends basieren.
3. Zufriedenheit, Bindung und Produktivität Ihrer wertvollen Mitarbeiter durch Erkennen von Verhaltensmustern der Mitarbeiter sicherzustellen und somit Risiken zu minimieren.
4. das Verhältnis zwischen Besetzungszeit und Einstellungskosten über digitales Screening und Algorithmen, die Ergebnisse nach der Einstellung prognostizieren, zu verbessern.

Die Cloud ermöglicht HR-Führungskräften einen orts- und zeitunabhängigen Zugriff, intuitive Mitarbeitererlebnisse, eine global einheitliche Zusammenarbeit, agile und kostengünstige Prozesse sowie Predictive Analytics und Machine Learning für eine bessere Steuerung des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus.



Kapitel 7

Technologien für erfolgreiche Mitarbeiter



Technologien für erfolgreiche Mitarbeiter

Die Vision im modernen Personalwesen ist eine tragfähige, motivierende und auf die Geschäftsziele des Unternehmens ausgerichtete Mitarbeiterkultur, die nachhaltige Ergebnisse fördert.

Die Transformation Ihres HR-Ansatzes ebnet den Weg für zentrale, unternehmensweite Veränderungen und die Möglichkeit, einen Mitarbeiterstamm aufzubauen, der mit der unternehmerischen Vision im Einklang steht. Microsoft Dynamics for Talent unterstützt Sie dabei, erfolgreiche Erlebnisse im gesamten Mitarbeiterlebenszyklus zu schaffen, um durch motivierte, produktive Teams für Wachstum und Erfolg zu sorgen.

Bereit für ein Umfeld der Motivation und Innovation?

Laden Sie **Microsoft Dynamics 365 for Talent** als **kostenlose Testversion** herunter, um die Mitarbeiterkultur zu stärken und Ihre strategische HR-Vision in die Praxis umzusetzen.



1. <http://www.careerarc.com/blog/2015/09/15-employer-branding-stats-every-hr-pro-must-know>
2. <https://www.slideshare.net/CarlForknerPhD/ultimate-list-of-employer-brand-statistics-from-linkedin>
3. http://www.mrnetwork.com/media/303951/recruiter_sentiment_study_1st_half_2016.pdf
4. <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2017/improving-the-employee-experience-culture-engagement.html>
5. <http://www.gallup.com/reports/199961/state-american-workplace-report-2017.aspx>
6. <http://institute.uschamber.com/the-roi-of-employee-engagement>
7. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/talent-acquisition/Pages/Morale-Productivity-Bad-Hires.aspx>
8. <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2016/digital-hr-technology-for-hr-teams-services.html>
9. <https://learning.linkedin.com/blog/engaging-your-workforce/how-to-calculate-the-cost-of-employee-disengagement>
10. <http://www.careerarc.com/blog/2016/06/candidate-experience-study-infographic>
11. <http://www.gallup.com/services/190118/engagedworkplace.aspx>
12. <http://www.quantumworkplace.com/future-of-work/infographic-17-shocking-employee-turnover-statistics>
13. <https://www.analyticsinhr.com/blog/predictive-analytics-human-resources>



©2017 Microsoft Corporation. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Dokument dient ausschließlich zu Informationszwecken. MICROSOFT GIBT FÜR DIESE ZUSAMMENFASSUNG KEINE GARANTIEERKLÄRUNGEN AB, WEDER AUSDRÜCKLICH NOCH STILLSCHWEIGEND. Dieses Dokument wird „wie besehen“ zur Verfügung gestellt. In diesem Dokument dargelegte Informationen und Ansichten, einschließlich URLs und anderer Verweise auf Websites, können ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

Durch dieses Dokument werden Ihnen keinerlei geistige Eigentumsrechte an Microsoft-Produkten gewährt. Dieses Dokument darf zur internen Verwendung kopiert werden.

microsoft.com