

Software als sinnvolle Unterstützung im HRM

Doch bei Vollautomatisierung fallen gute Bewerber durch den Rost!

Erleichterung in Routinearbeiten, mehr Kompetenz bei Personalbeurteilung und Recruiting ... HR-Software macht's möglich! Oder werden Mitarbeiter nur noch Kenngrößen in der EDV und wäre ein persönlicherer Zugang in der Personalarbeit nicht angebrachter?

Von Mag. Eva Selan, MSc

Personalarbeit besteht aus kreativer Personalentwicklung und strategischem Management, zu einem guten Teil allerdings auch aus Administration, Organisation und Verwaltung. Um diesen Bereich der Routinearbeit zu erleichtern, können Software-Programme entscheidende Unterstützung liefern. Darüber hinaus werden EDV-Programme zusehends kompetent auch in individuellen Bereichen wie Personalbeurteilung, Recruiting und dergleichen eingesetzt und die Umsetzung von strategischen Entscheidungen wird drastisch erleichtert. Die Angebote am Markt mehren sich, die Einsatzbereiche werden breiter, die notwendigen internen Ressourcen geringer und somit der Druck höher, auf diverse Programme zurückzugreifen. Grund genug, diesem Thema Platz einzuräumen und dem Artikel zu widmen.

Trends

Wohin geht der Trend? Alte Frage? Damals schon banal, immer noch banal? Dennoch: ein klarer Wettbewerbsvorteil ist der kleine Schritt, den man vor dem Wettbewerb hat. Und der inkludiert auch, den Trend frühzeitig zu erkennen. Man muss die EDV nicht jedem Trend anpassen, sondern – wann immer neue EDV implementiert wird – sie gleich zu Beginn zukunfts-trächtig wählen und die akuten Trends bedenken. Doch dazu später mehr. Vorerst zur Frage: Wohin geht der Trend?

„Der Trend geht zu flexiblen Software-Architekturen, um die sich ständig ändernden, der Auftrags- bzw. Unternehmenslage angepassten Personalprozesse prozessorientiert abbilden zu können“, erklärt Manfred Nagl, P&I Personal & Informatik, und meint weiter: „So wird den steigenden Personalkosten in Westeuropa mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und bedarfsgerechter



Ressourcenplanung und -steuerung entgegengewirkt. Die gefragten Systeme wie Personalplanung, Zeitwirtschaft, Personalkostenbudgetierung und Personalentwicklung bestätigen diesen Trend.“

„Wir sehen den Trend in Richtung E-Learning im Rahmen von bestehenden E-Recruiting Infrastrukturen“, meint Elisabeth Weghuber von Secretary Search, „das Abhalten von Online-Kursen und die Vernetzung der Mitarbeiter werden stärker in den Vordergrund rücken.“

Laut Wolfgang Rehor, dpw H.R. Software, werden „verstärkt neue Softwaretechnologien nachgefragt, durch deren Einsatz der Personalmanager die Verfügbarkeit seiner Services effizienter, vereinfachter und gleichzeitig viel reichhaltiger sicherstellen kann. Im HR-Bereich ist zunehmend ein Paradigmenwechsel feststellbar: HRM als Asset statt als Kostenfaktor. Die Zuschreibung des hohen Stellenwerts bleibt aber ohne Bedeutung, wenn nicht geeignete Werkzeuge die Umsetzung eines strategischen HRM mit Personalentwicklung, Talent Management, Performance Management, Compensation Management in der Organisation, und das mit vernünftigen Mitteln, auch realisierbar machen.“

Elisabeth Leyser von HILL International geht konkret auf den Bereich Potenzialanalysen ein: „Generell können wir hier beobachten, dass die Nachfrage nach Komplettsystemen, die leicht integrierbar sind, steigt. Detaillösungen rücken in den Hintergrund. Es werden Systeme nachgefragt, die breit einsetzbar sind und unterschiedliche Bedürfnisse abdecken. Die Technik rückt dabei in den Hintergrund. Es geht vielmehr darum, Abläufe entweder zu vereinfachen und/oder effizienter zu gestalten.“

Flexibel, vernetzend, effizient, prozessorientiert, einfach, auf Bestehendes aufbaubar, bedarfsgerecht: so sieht der aktuelle Trend aus.

Entscheidungs-Kriterien

Nun wurde bereits angeschnitten, dass sich Software idealerweise an diesen Trends orientiert. Worauf sollten Entscheidungsträger in HR-Abteilungen beim Einkauf neuer Software achten?

„Eine Personalsoftware für HRM deckt idealerweise alle Bereiche des HRM ab, ist dynamisch, ohne eine Heerschar von IT-Technikern rasch einsetzbar, leicht an sich

ändernde Rahmenbedingungen anpassbar und ist eine sich in kurzer Zeit amortisierende Investition. Meine Empfehlung: Lassen Sie sich Nutzen, Möglichkeiten und Investitionsumfang der Personalsoftware nicht auf einer PowerPoint-Folie präsentieren, sondern gehen Sie zu den Kunden der Anbieter!“ antwortet Wolfgang Rehor. Elisabeth Weghuber weist auf einen weiteren Aspekt hin: „Das Preis-Leistungsverhältnis sollte in Relation zur Unternehmensgröße und Mitarbeiteranzahl stehen. Monsterlösungen sind nicht für den 5-Personenbe-

trieb gedacht und können sich nicht amortisieren.“

Manfred Nagl weist auf unterschiedliche Aspekte hin: „Ganzheitliche Prozessabbildung und über die klassischen Kernaufgaben (Lohn & Gehalt, Administration) der Personalabteilung hinausgehende funktionale Erweiterbarkeit, zuverlässige und langfristige technologische Standards, integrierte Lösungen zur redundanzfreien Datenhaltung und Vermeidung von aufwendigen Schnittstellen.“ Eine hilfreiche Checkliste mit einer Reihe von Fragen,

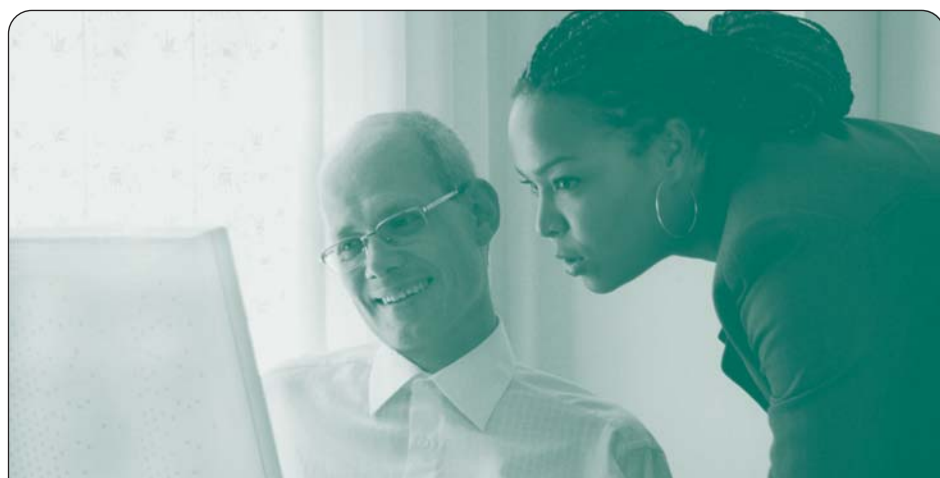
SECRETARY SEARCH | PROFESSIONAL SEARCH

Re-cruiting
Pay-roll
Re-lo-cation-management
Coa-ching

Per-sonal-marketing
Per-sonal-ent-wicklung
Coa-ching
Re-cruiting

Assistenz & Management

Secretary Search Personalberatung Ges. m. b. H.
Seidlgasse 23, 1030 Wien
T +43 1 716 76 49 | F +43 1 716 76 10
office@professionalsearch.at | www.professionalsearch.at



Mehr Zeit für Top-Bewerber/innen durch automatisierte Vorauswahl

Gestalten Sie die Vorauswahl Ihrer Mitarbeiter/innen noch effizienter! Durch einen maßgeschneiderten Online-Fragebogen werden Bewerber/innenprofile mit Ihren speziellen Anforderungsprofilen automatisch verglichen und selektiert. So gewinnen Sie wertvolle Zeit für die Top-Kandidatinnen und Kandidaten.

Mehr über den Einsatz von HILL_Online Matching in Ihrem Unternehmen erfahren Sie unter www.hill-international.com oder hill@hill.co.at

HILL
INTERNATIONAL



HR-SOFTWARE

die Unternehmen vor dem Einsatz klären sollten, liefert auch Elisabeth Leyser: „Vor der Entscheidung für eine bestimmte Software müssen folgende Fragen beantwortet sein: Ist das System von der Stange oder an die HR-Prozesse im Unternehmen angepasst bzw. anpassbar? Ist das Produkt in die bestehenden HR-Prozesse integrierbar? Wie unterstützt das System die tägliche HR-Arbeit? Werden administrative Prozesse verkürzt bzw. ersetzt oder entsteht damit zusätzlicher Aufwand? Vereint das zugrunde liegende Konzept wissenschaftlich fundierte Qualität und Praxistauglichkeit? Steht eine ausgefeilte Technik im Vordergrund oder wird auf eine Ausgewogenheit zwischen einfacher Bedienbarkeit und der Abbildung komplexer Prozesse geachtet? Wie wird das System in die bestehenden Prozesse integriert? Denn oft scheitern neue Tools an einer schlampigen Einführung/Integration in das Unternehmen.“

Diese wichtigen Fragen müssen vor der Entscheidung wohl überlegt und beantwortet werden, sich an den aktuellen Trends orientieren und mit der Strategie abestimmt werden, um die ideale Lösung finden und implementieren zu können, die auch in Zukunft eine handhabbare und unterstützende Arbeitsweise ermöglicht.

Vercomputerisiertes Personal

Dieser Zugang, Unterstützung in der Software zu suchen, ist legitim und jedenfalls sinnvoll, doch ein anderer Gesichtspunkt soll die Fragestellung nach Software im HR-Bereich ergänzen: Ist es nicht gerade in der Personalarbeit angebracht, nicht alles mit EDV zu erfassen und sich auf die Ergebnisse der Datenbank mehr zu verlassen als auf die persönliche Interaktion? Wäre es nicht schlauer, wegzugehen von zu viel EDV und hin zu persönlicher, zwischenmenschlicher Arbeitsweise? Mit dieser Frage provizierten wir unsere Experten.

Elisabeth Weghuber antwortet: „Positiv ist die Automatisierung der Prozesse, was natürlich Personalkosten senkt und die Effizienz des Bewerbungsmanagements erhöht. Wie bei jeder Automatisierung gilt: kein vordefinierter Standard, kein Parameter kann das subjektive Beurteilungsvermögen ersetzen. Im Klartext: Bei Vollautomatisierung fallen auch gute Bewerber durch den Rost.“

„Der erfolgreiche Personalmanager arbeitet am System, seine erfolgreichen (internen) Kunden im System“, streicht Wolfgang Rehner heraus. „Die Verfügbarkeit einer alle Bereiche des HRM umfassenden Personalsoftware minimiert administrative Pro-

Secretary Search Personalberatung GesmbH

Elisabeth Weghuber, Geschäftsführerin



Wir bieten unseren Kunden von der „einfachsten“ Art des E-Recruitings, Consulting & Umsetzung von z.B.: Online-Inseraten, Veröffentlichung auf der Unternehmenswebsite... bis zur gesamten Begleitung eines IT-Großprojekts, in dem alle Stufen des E-Recruitings, z.B.: Einspeisung der Daten in eine unternehmensinterne Datenbank, automatische Kandidatenvorselektion, Weiterleitung an die zuständigen Personen ... an.

Hier sind wir einerseits konzeptionell-analytisch tätig, andererseits auch in der Umsetzung und Koordination von externen Dienstleistern – sozusagen als Projektleiter.

Als Business Unit der Secretary Search Personalberatung gegründet, ist Professional Search auf die Auswahl von Young Professionals & Personal im mittleren Management sowie auf die Direktansprache von Fach- & Führungskräften spezialisiert. Wir berücksichtigen neben der fachlichen Qualifikation und der Unternehmenskultur auch die ebenso wichtige zwischenmenschliche „Chemie“. Daher ist es uns auch wichtig, Sie bzw. das zukünftige Arbeitsumfeld persönlich kennen zu lernen. Denn nur so können wir Ihnen garantieren, den „fehlenden Puzzlestein“ für Ihr Team zu finden!

Unser Angebot umfasst:

- Recruiting
- Personalmarketing
- Personalentwicklung
- Prozessoptimierung im HR-Bereich
- Coaching

Level der ausgeschriebenen Positionen:

- Young Professionals
- Personal im mittleren Management

www.secretarysearch.at

www.professionalsearch.at

P & I Personal & Informatik GmbH

Manfred Nagl, Geschäftsführer

P&I LOGA Integrierte Lösung für Personalmanagement, Payroll und Zeitwirtschaft: P&I LOGA ist die umfassende Personalmanagement Software mit integrierter Zeitwirtschaft. Sie umfasst die Module Personalverwaltung, internationale Lohn- und Gehaltsverrechnung, Stellenplanung/-bewirtschaftung, Personalbedarfsplanung, Personaleinsatzplanung, Seminarverwaltung, Bewerberverwaltung und Archivierung.



P&I HCM Human Capital Management, Self Service Portale: Die Human Capital Management Software der P&I ist ein webbasiertes Mitarbeiterportal, das die personalwirtschaftlichen Prozesse durch Management- und Mitarbeiter-Self-Services effizient unterstützt. Schwerpunkte sind das Antrags-/Genehmigungsverfahren, die Personalentwicklung, das Personalcontrolling und die Bewerberverwaltung.

P&I LOGA*VPLUS: Die modular aufgebaute Lösung ermöglicht die integrierte Bearbeitung aller personalwirtschaftlichen Aufgaben speziell für Anwender der iSeries oder i5 Plattform, ob Lohn- und Gehaltsverrechnung, Bewerberauswahl, Reiseabrechnungen, Pfändungen oder elektronischer Personalakt.

Die Leistungspalette wird komplettiert durch die Implementierungsunterstützung, Anwenderschulungen, die Bereitstellung von ASP Lösungen, von reinen Hosting-Lösungen bis hin zur kompletten Auslagerung der Lohn- und Gehaltsverrechnung und Personaladministration.

www.pi-ag.com

dpw H.R. Software GmbH

Mag.(FH) Wolfgang Rehor, Leitung Marketing & Vertrieb



dpw H.R. Software fokussiert sich mit Fachkompetenz

und Innovationskraft auf das Personalwesen und hat sich damit in diesem Bereich zu dem führenden Softwareunternehmen in Österreich entwickelt.

dpw bietet Komplettlösungen aus Software, Beratung und Services für Personalentwicklung, Bewerbermanagement, Personalcontrolling, Zeitmanagement, Personalverrechnung und Reisespesenmanagement. Die web-basierte Lösung ist modular aufgebaut, ist aufgrund der Skalierbarkeit für Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen optimal geeignet und kann problemlos an alle gängigen Rechnungswesenlösungen wie z.B. Sage, SAP, Microsoft Dynamics oder Proalpha angebunden werden.

dpw arbeitet sehr intensiv mit Partnern zusammen. Die Partnerlandschaft von dpw ist heterogen und umfasst Anbieter von ERP-Lösungen, Wirtschaftstreuhänder, Fachexperten des Steuer-, Arbeits- und SV-Rechts, Spezialisten aus den Themen Personal und IT. Über 1000 Unternehmen aller Größen und Branchen setzen dpw erfolgreich ein.

Die Grundschulung ist speziell auf die dpw-Software abgestimmt und findet von ausgebildetem Fachpersonal in Form von Schulungskursen bei dpw oder beim Kunden vor Ort statt. Die Kurse sind so konzipiert, dass jeder Mitarbeiter nur die für ihn notwendigen Kurse absolvieren muss. Dadurch kann ein optimal abgestimmtes Kursprogramm für den Kunden zusammengestellt werden, was Zeit und damit auch Kosten spart.

Das Angebot umfasst unter anderem:

- Bewerbermanagement
- Personalcontrolling
- Personalverrechnung
- Personalentwicklung
- Zeitmanagement
- Reisespesenmanagement

www.dpw.at



LOGA®Vplus Jahresendseminar

Neuerungen und Erweiterungen
in der Personalverrechnung aus
erster Hand.

Besuchen Sie unsere
Jahresendseminare für LOGA®Vplus

13.11.2006	Bregenz	23.11.2006	Graz
14.11.2006	Innsbruck	24.11.2006	Villach
15.11.2006	Salzburg	07.12.2006	St. Pölten
16.11.2006	Salzburg	11.12.2006	Wien
20.11.2006	Linz	12.12.2006	Wien
21.11.2006	Linz	13.12.2006	Wien
22.11.2006	Graz	13.12.2006	Wien

Nähere Infos erhalten Sie unter
www.pi-ag.com, www.lgvsoft.at
oder info.at@pi-ag.com

zesse, reduziert Prozesskosten, stellt allen Berechtigten in der gesamten Organisation Standard-Informationen, Reports Workflow-Unterstützung bereit (Stichwort: ESS – Employee Self Service, MMS – Management Self Service), und ein HR-Portal schafft freie Ressourcen.

Die persönliche Interaktion mit der Personalabteilung konzentriert sich auf jene Be-

ratung und Hilfestellung, für die die Kompetenz des Personalmanagements gefragt ist. Dem Personalmanager bleibt durch ein HR-Portal mehr Zeit für kritische und strategische Themen des HRM.“

Den klaren Vorteil in der persönlichen Interaktion mit Hilfe der EDV sieht Elisabeth Leyser: „Der Einsatz von HILL_ONLINE MATCHING macht es möglich, sich wie-

der vermehrt auf intensive Gespräche mit wirklich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu konzentrieren. Denn der Zeitaufwand für die Vorauswahl wird bis zu 75% reduziert. Außerdem wird es durch die Ergebnisse des Fragebogens möglich, Bewerbungsgespräche gezielter zu führen – denn Sie können im Gespräch z.B. direkt auf gezeigte Schwächen eingehen und Ei-

Case Study: Worthington Cyclers GmbH

Die erfolgreiche Umstellung auf eine neue Personalmanagement- und Entgeltabrechnungssoftware bedarf einer intensiven Vorbereitung. Nicht selten ist der Projektzeitraum jedoch auf nur wenige Wochen begrenzt. Bei Worthington Cylinders GmbH in Kienberg (Österreich) war dies der Fall: In nur drei Monaten musste das Altsystem komplett abgelöst werden. Heute hat das Unternehmen mit P&I LOGA eine Lösung im Einsatz, die zuverlässig arbeitet und jederzeit um weitere HR-Module erweitert werden kann.

Worthington Cylinders GmbH mit Sitz in Kienberg ist Marktführer im Bereich nahtloser Hochdruck-Stahlflaschen in Europa. Allein im letzten Jahr wurden 650.000 Flaschen am Produktionsstandort in Österreich gefertigt. Um die Stückzahl noch weiter zu erhöhen, stellt das Unternehmen zur Zeit auf Durchlaufbetrieb um. So könnten in Zukunft rund 800.000 Hochdruck-Stahlflaschen hergestellt und eine Umsatzsteigerung von derzeit 80 auf mehr als 100 Mio. € erreicht werden. Verbunden mit der Steigerung des Umsatzes ist dann auch die Aufstockung der Mitarbeiterzahl von 300 auf rund 400 geplant. Im Bereich der Personalverwaltung traten in einem solchen Fall allerdings häufig Probleme auf. Grund: Oft entspricht gerade die Personalmanagement- und Entgeltabrechnungssoftware nicht dem modernen Stand der Technik und bereitet bei einer Personalaufstockung in großem Umfang erhebliche Probleme. Doch bei Worthington hat man bereits vor drei Jahren eine zukunftsfähige Basis geschaffen, um solche Schwierigkeiten von vornherein zu umgehen. „Bis Ende 2002 rechneten wir alle 320 Mitarbeiter mit der Lohn- und Gehaltsabrechnungssoftware von SIS ab“, erläutert Mag. Franz Puchegger, Director Human Resources bei Worthington, die Ausgangssituation. „Die Übernahme der SIS-Lohnverrechnung durch die P&I haben wir schließlich zum Anlass genommen, uns nach einer zukunftsfähigen und modernen Lösung umzusehen. Denn das bislang genutzte System entsprach schon lange nicht mehr unseren Anforderungen und dem aktuellen Stand der Technik.“

Modulbasiertes System gefordert:

Mitte 2002 startete das Projekt mit dem Entwurf eines Pflichtenhefts, das die genauen Anforderungen an die neue Lösung enthielt. Dabei stand der Wunsch im Vordergrund, eine modulare Lösung einzuführen, die die Lohn- und Gehaltsabrechnung, HRM, Verwaltung und Abrechnung von Reisen enthalten sollte. Ganz besonders wichtig war dabei, dass der Kollektiv-Vertrag für die Metallindustrie eingearbeitet sein und ein maßgeschneidertes Personalinformationssystem entstehen sollte. Ferner wurde großer Wert auf die Zusammenarbeit mit einem zuverlässigen Partner, der eine stetige Weiterentwicklung gewährleisten konnte gelegt. Nachdem auf der Messe Personal Austria ein genauer Vergleich aller in Frage kommenden Anbieter vorgenommen wurde, fanden im eigenen Haus Gespräche und Präsentationen mit

den einzelnen Systemanbietern statt. In die engere Auswahl kamen schließlich drei namhafte österreichische bzw. europaweit agierende Anbieter von HR Softwarepaketen. Ferner wurde die Möglichkeit des Outsourcing der gesamten Lohn- und Gehaltsabrechnung mit zwei Anbietern überprüft.

Am 15. Dezember 2002 war es dann soweit: Die Entscheidung fiel zugunsten von P&I LOGA. „Ausschlaggebend für die Entscheidung für P&I LOGA war die Möglichkeit, ein einheitliches System aus einer Hand zu erhalten“, betont Franz Puchegger. „So vermeiden wir Schnittstellenprobleme und haben nur einen Ansprechpartner bei Fragen und Problemen.“ Ein weiterer Vorteil: Alle bestehenden Kontaktpersonen des bisherigen Lieferanten waren von P&I übernommen worden und standen somit weiterhin zur Verfügung.

Ende Januar 2003, also bereits nach sechs Monaten, startete der erste Abrechnungslauf mit der neuen Lösung. Zur Sicherheit lief das Altsystem drei Monate lang parallel; erfreulicherweise traten keine größeren Schwierigkeiten während dieser Zeit auf. Da der Projektzeitplan jedoch nur eine sechswöchige Umstellungsphase bis zum ersten Abrechnungslauf vorsah, waren die ersten Wochen der Einführung eine große Herausforderung für alle Beteiligten.

Nach drei Jahren Praxiseinsatz positive Bilanz

Seit mehr als drei Jahren im Einsatz, kann Worthington heute eine durchweg positive Bilanz ziehen. „Wir sind sehr zufrieden mit der Leistungsfähigkeit des Systems und seinem Bedienungskomfort“, resümiert Franz Puchegger. „Heute können wir sagen, dass sich der Aufwand, der damals mit der Umstellung verbunden war, mehr als gelohnt hat. Wir denken bereits seit einiger Zeit über die Ergänzung des Systems um weitere Module nach“, so Puchegger weiter. Auch die Mitarbeiter, die bei Worthington mit dem System arbeiten, sind sehr zufrieden mit der neuen Lösung. Nach intensiven Schulungen durch Experten von P&I und einer gewissen Umgewöhnungsphase wurde die Software schnell akzeptiert. Heute sind die vier Nutzer im Personalwesen sehr froh über die bedienerfreundliche Oberfläche und die umfangreichen Funktionalitäten, die die HR-Software P&I LOGA bietet. So werden sie mehr und mehr von Routinearbeiten entlastet und können zunehmend mit anderen Aufgaben betraut werden. Ein weiterer Vorteil: Dadurch, dass sich das gesamte System alle benötigten Daten redundanzfrei aus nur einer Oracle-Datenbank zieht, müssen die nötigen Datenänderungen oder Ergänzungen nur einmal von einer zentralen Stelle aus durchgeführt werden. Alle Anwender arbeiten so zu jeder Zeit mit dem gleichen aktuellen Datenbestand. So konnten bereits nach kurzer Zeit deutliche Effizienzsteigerungen in der HR-Abteilung erzielt werden. Um weiterhin einzelne Module von der alten Lösung noch nutzen zu können, erlaubt die neue Software die problemlose Einrichtung von Schnittstellen zur SIS-PZE-Zeiterfassung, SIS-FIBU und SIS-KORE.

genschaften konkret hinterfragen. So ermöglicht HILL_ONLINE MATCHING qualitativ hochwertigere und intensivere Gespräche. Sie können sich wieder mehr auf die wesentlichen Tätigkeiten konzentrieren und so Personalentscheidungen fundierter treffen!“

Manfred Nagl hakt nach: „Um eine persönliche und zwischenmenschliche Arbeitsweise in Unternehmen überhaupt zu ermöglichen ist es erforderlich, tägliche Routinarbeiten (Einsatzplanung, Zeiterfassung...), gelebten zeitintensiven Bürokratismus (Urlaubsanträge, Reisekostenverwaltung...) und über die Personalabteilung hinausgehende HR-Prozesse (Mitarbeiterbeurteilungen, Personalentwicklung...) mittels EDV-Einsatz zu optimieren. Dies zeigt auch der gegenwärtige Trend zu Management- und Employee Selfservice Systemen.“

Ein allumfassender Einsatz einer Software mit minimaler persönlicher Interaktion kann daher für das Personalwesen keine optimale Lösung darstellen. Sehr wohl kann Software unterstützend wirken, wenn der Einsatz wohl durchdacht und von Beginn an zielführend geplant wurde. **T**

HILL International GmbH

Elisabeth Leyser, Managing Partner/Geschäftsführende Gesellschafterin



HILL_ONLINE MATCHING ist ein maßgeschneidertes Online-Screeningverfahren, das die individuellen Profile von Bewerberinnen und Bewerbern mit den spezifischen Unternehmens- und Tätigkeitsanforderungen vergleicht. Dazu wird ein kurzer, wissenschaftlich fundierter und individuell angepasster Fragebogen an das Bewerbungsformular Ihres Unternehmens angehängt, der sowohl personenbezogene Hard Facts als auch Soft Facts erfasst. Die Ergebnisse dieses Vorscreenings zeigen rasch, welche Personen den Anforderungen des Unternehmens bzw. Jobs entsprechen und grundsätzlich geeignet sind und welche nicht. Auch das weitere Procedere bis hin zum Absage- oder Einladungsschreiben kann vollautomatisch erfolgen.

So reduzieren Sie den Aufwand Ihrer HR-Abteilung bei der Vorselektion bis zu 75%! Gleichzeitig ermöglicht Ihnen HILL_ONLINE MATCHING, intensive und qualitativ hochwertige Gespräche mit den Top-Kandidatinnen und Kandidaten zu führen. Denn Sie können gezielt auf die Ergebnisse des Fragebogens eingehen. So erhöhen Sie die Treffsicherheit Ihrer Personalentscheidungen.

HILL_ONLINE MATCHING ist außerdem ein professionelles Personalmarketing-Tool. Denn jede Kandidatin und jeder Kandidat erhält sofort im Anschluss an die Bewerbung eine individuelle Auswertung des Fragebogens. Dieses Feed-back ist zum einen wertschätzend und zum anderen auch für die persönliche Karriereplanung wertvoll. Außerdem garantiert das System, dass alle Bewerbungen erfasst werden und niemand im Bewerbungsprozess „vergessen“ wird! So garantieren Sie Transparenz und Chancengleichheit und prägen ein positives, innovatives Firmenimage.

www.hill-international.com

Beim Lernen schneller vorankommen?



Jetzt will ich's wissen! **WKO**

Mit eLearning lernen Sie jetzt noch effizienter. Gemeinsam mit Ihrem eCoach erarbeiten Sie entsprechend Ihrem Lernrhythmus die Inhalte per Internet am PC. Mehr Informationen unter www.wifi.at