

Die Personalarbeit neu erfinden

Gelingt die Neuerfindung von HR? Diese Frage steht im Mittelpunkt des Forums „HR: Zukunft im Visier – Mitten in disruptivem Wandel und Geschäftstransformation“. Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an HR-Profis, Geschäftsverantwortliche und Veränderungsberater, die Unternehmen im disruptiven Wandel – ausgelöst durch technologische, kulturelle und gesellschaftliche Umbrüche – zukunftsorientiert mitgestalten wollen.

Im Sinne des aktiven Gestaltens wartet das HR-Forum mit interaktiven Sequenzen wie „Icebreaker Sessions“ und „Labs“ auf, bei denen die Teilnehmer die zuvor gesetzten Impulse diskutieren können. Einen Impulsvortrag hält Professor Manfred Broy vom Lehrstuhl Software & Systems Engineering an der Technischen Universität München. In den „Labs“ befasst sich unter anderem Professor Ingo Weller von der Ludwig-Maximilians-Universität München mit der Frage, ob People Analytics in Deutschland eine Chance hat. Professor Isabell Welpé von der Technischen Universität München fragt, ob HR die Verknüpfung von technologischer und sozialer Innovation in der Arbeitswelt gelingt. Das HR-Forum findet am 6. April in der Freizeithalle München statt. www.bbwbzf-seminare.de



Die Freizeithalle im Arnulfpark München ist der Veranstaltungsort von „HR: Zukunft im Visier“.



STEFFEN MANES ist Gründer und Geschäftsführer von Mobilejob. Das 2014 gegründete Portal ermöglicht Bewerbungen per SMS oder mobiler Kurznachricht. Damit will es gewerblichen Arbeitnehmern, die kein Smartphone besitzen, schnelle und mobile Bewerbungen ermöglichen.

Drei Fragen an ...

... Steffen Manes zum Thema mobile Bewerbung

Frage eins: Ihre These ist: Mobile Recruiting muss auch mit einem alten Nokia-Handy funktionieren. Ist das noch zeitgemäß? Heute ist doch fast jeder mit einem Smartphone ausgestattet.

Steffen Manes: Da haben Sie grundsätzlich Recht. Laut Bitkom gibt es satte 44 Millionen Smartphone-Besitzer in Deutschland – ein Anteil von 63 Prozent. Das bedeutet aber auch, dass immer noch ein Drittel der Menschen mit älteren Handys unterwegs ist. Gerade im gewerblichen Arbeitsmarkt haben viele Kandidaten noch ältere Modelle, die sie tatsächlich zum Telefonieren und für die gute alte SMS nutzen.

Frage zwei: Wie funktioniert Recruiting mit SMS?

Manes: Zunächst sollten wir nicht nur von der SMS sprechen, sondern vielmehr auch von der mobilen Kurznachricht via Webbrowser. Bei akademischen Fach- und Führungskräften sind diese wahrscheinlich gar nicht in den Recruitingprozess integrierbar. Auf dem gewerblichen Arbeitsmarkt, der sich ja viel schneller dreht, aber sehr wohl. Bei mobilejob.com läuft das so: Wir posten eine Stellenausschreibung, die zum Beispiel als Facebook Ad veröffentlicht wird. Bei Interesse wird der Kandidat per Klick direkt in den Bewerbungsprozess geleitet, wo er fünf bis zehn Fragen beantwortet – entweder via mobiler Nachricht oder per SMS. Aus seinen Antworten entsteht so eine mobile Expressbewerbung.

Frage drei: Können Sie ein Beispiel aus einem Unternehmen nennen, das auf diese Weise neue Mitarbeiter gefunden hat?

Manes: Es gibt immer mehr Firmen, die diesen Weg speziell im gewerblichen Arbeitsmarkt gehen. Wir arbeiten mit mehr als 200 Kunden zusammen, von KFC über Arvato bis hin zu Filialen der Edeka-Kette, die über diesen Weg Kassierer oder Lageristen suchen. Wenn etwa bei Edeka ein Engpass entsteht, müssen neue Mitarbeiter schnell gefunden werden, weil sonst der gesamte Schichtplan zusammenbricht. Da ist das schnelle Recruiting über den mobilen Weg eine gute Lösung. Grundsätzlich: Es sind zu viele Recruiting-Lösungen auf dem Markt, die fast ausschließlich an akademische Kandidaten ausgerichtet sind. Auf die Anforderungen des gewerblichen Arbeitsmarkts stellt sich niemand ein.