

SAP e-Recruiting & die Nutzung von Talentgruppen

Eine häufige Fragestellung in e-Recruiting Projekten ist wie der Talentpool, also Kandidaten die sich registriert aber nicht beworben haben bzw. Personen, die für eine Ausschreibung nicht berücksichtigt wurden, deren Profil aber für das Unternehmen interessant ist, im Unternehmen besser oder überhaupt genutzt werden kann. Führungskräfte würden gerne diesen Pool nutzen, um Kandidaten für eine Vakanz im Vorfeld zu kontaktieren, haben jedoch die Schwierigkeit den Datenbestand effektiv zu durchsuchen.

Ein in der Praxis realisierter Lösungsansatz ist, den Talentpool mit Hilfe von Talentgruppen zu segmentieren. Dazu bekommt jeder Manager seine eigene Talentgruppe. Nach einer neuen Registrierung oder nach dem Abschluss eines Bewerbungsprozesses ordnet der Personalbereich jeden Kandidaten anhand seiner Präferenzen und seinen Qualifikationen einer der managerorientierten Talentgruppe zu.

Somit hat die Führungskraft seine eigene personalisierte Sicht auf den Kandidatenpool und kann nach seinem Dafürhalten mit dem Kandidaten kommunizieren.

Ein zweiter in der Praxis realisierter Ansatz ist, dass die Personalbeschaffer nach der Registrierung oder neuen Bewerbung in einem ersten Schritt den/die KandidatenIn einer fachorientierten Talentgruppe zuordnen auf die auch die Manager zugreifen können. Zusätzlich hat der Manager seine eigene Talentgruppe. Für ihn interessante Kandidaten ordnet er dann seiner Gruppe zu. Somit hat jede Führungskraft einen eigenen Talentpool.

Mit Hilfe einer Erweiterung der Knauer & Krüger wird dieser Prozess in der Handhabung deutlich vereinfacht: Kandidaten, die schon der eigenen Talentgruppe zugeordnet sind, werden bei der Suche innerhalb der fachorientierten Talentgruppe nicht angezeigt. In der Ergebnisliste kann der Manager interessante Kandidaten mit Hilfe eines Buttons seiner eigenen Talentgruppe zu ordnen.