



RAINER NEHL

Kontakt:
info@tankstellenprofi.de
www.tankstellenprofi.de

Teil 4

ERFOLGREICHE Pächter- und Personalsuche

Die Personal- und Pächtersuche stellt eine häufig wiederkehrende Aufgabe dar, die per se einer festgelegten, zweckmäßigen und sinnvollen Struktur folgen sollte – Grundlage dafür, dass die einzelnen Prozessschritte in digitaler Form abgebildet werden können.

TEXT: RAINER NEHL FOTO: STOCK.ADOBE.COM/M. JOHANNSEN

Die Personal- und Pächtersuche in der Tankstellenbranche kann sich der Entwicklung hin zur Digitalisierung nicht mehr entziehen. Das Arbeiten mit digitaler Unterstützung wird zunehmend zum Erfolgsfaktor und ermöglicht die Identifizierung und Ausschöpfung von Potenzialen sowie in betrieblichen Abläufen eine Effizienzsteigerung.

Die in den einzelnen Phasen der Personal- und Pächtersuche gewonnenen Daten, zum Beispiel Stammdaten des Bewerbers, seine Qualifikationen und Erfahrungen sowie Test- und Gesprächsergebnisse, werden digital miteinander verknüpft und stehen ohne Medienbrüche für alle nachfolgenden Prozesse zur Verfügung. Die digitale Verfügbarkeit der Daten des Bewerbers gibt uns die Möglichkeit, diese zu prüfen und zu filtern, um diese für spätere Aufgaben einfach übernehmen zu können.

Digitales Recruiting ist die Umsetzung von Recruitmentprozessen in digitaler Form und erlaubt dem Unternehmen, das die Stelle ausschreibt

- eine Automatisierung und Verkürzung der Verarbeitung der Daten und der Bewerbung
- eine internetbasierte Recherche von geeigneten Kandidaten sowie
- eine internetgestützte Validierung der Bewerber

Anforderungsprofil und Bewerbungseingang

Das beim personalsuchenden Unternehmen verfügbare Anforderungsprofil zur Stelle liefert zu den gewünschten Eigenschaften und Fähigkeiten des Bewerbers zunächst die ersten Stichpunkte zur Schaltung von Anzeigen sowie zur Sichtung des Bewerberpools. Geeignete Softwaretools, wie zum Beispiel

die selbstentwickelte Branchenlösung von www.tankstellenprofi.de, gestatten die digitale Verwaltung der Bewerbungen, unterstützen den Workflow und die Automatisierung der Kommunikation. Die Candidate Journey wird durch eine kontinuierliche Kommunikation positiv erlebbar. Ein systemgenerierter E-Mail-Versand (zum Beispiel Eingangsbestätigung und Anforderung weiterer Unterlagen) trägt hierzu bei.

Bewerbungssichtung und Entscheidungsfindung

Digital vorhandene Bewerbungen werden (gegebenenfalls durch den Dienstleister) anhand von Soll-/Ist-Vergleichen gesichtet und bewertet. Hinterlegte Bewertungsmethoden ermöglichen eine objektiv optimale Vorauswahl und zeigen eventuelle Defizite des Bewerbers auf. Alle am Recruitmentverfahren Beteiligten

erhalten bestimmte Aufgabenzuordnungen und Zugriffsrechte auf das System. Die anschließende Kommunikation über Bearbeitungsschritte, Bewertungen und Besetzungsvorschläge findet ebenso digital statt. Auch Gesprächseinladungen werden aus dem System heraus generiert.

Umfang und Grenzen der digitalen Unterstützung

Digitales Recruiting ist eine noch recht junge Disziplin, die zukünftig zum kritischen Erfolgsfaktor werden wird. Wesentliche Bestandteile des Recruit-

mentprozesses können und sollten mittlerweile digital unterstützt und abgewickelt werden.

Sie als Personalsuchender und Auftraggeber entscheiden jedoch, wo eine Weiterbearbeitung im Rahmen einer persönlichen zwischenmenschlichen Begegnung mit subjektiven Eindrücken beginnt: Sie würden doch wahrscheinlich keinen leitenden Mitarbeiter oder Pächter einstellen, den Sie ausschließlich digital beziehungsweise virtuell kennengelernt und ausgewählt haben und dem Sie erstmalig bei seinem Dienstantritt persönlich gegenüberstehen werden, oder? ■

“

Digitales Recruiting ist die Umsetzung von Recruit-mentbestandteilen in digitaler Form.

Rainer Nehl, Geschäftsführer, MCS Gesellschaft für Management Consulting Services mbH, seit 2011 Betreiber des Online-Portals www.tankstellenprofi.de

Die digitale Unterstützung von Recruit-mentprozessen ist eine komplexe Angelegenheit, die ständiger Kontrolle und Aktualisierung bedarf.

