

## „In fünf Jahren gibt es keine Personalberater mehr“

11.09.2014 | Kunde: | Ressort: Karriere | Nachbericht

**Wie sieht die Mitarbeitersuche von morgen aus? Müssen Personalberater bald für sich selbst auf Jobsuche gehen? Darüber diskutierten -auf Einladung des HR-Startups Prescreen by MercuryPuzzle -zahlreiche Experten beim Recruiting-Event „HR Innovation made in Austria“ in den Hallen von Microsoft am Wiener Europlatz.**

Wien, 11.9.2014. Ist der Personaler ein Auslaufmodell? Schon heute entscheiden immer öfters Software-Tools über den perfekten Mitarbeiter. Am Mittwochabend lud das Wiener Startup Prescreen by MercuryPuzzle zu einer hochkarätig besetzten Diskussion über die Zukunft des Personalwesens in die Räumlichkeiten von Microsoft Österreich. „Die Digitalisierung des Recruitings war für KMUs bis dato zu komplex und zu teuer. Nur Großunternehmen konnten sich maßgeschneiderte Systeme leisten. Der technische Fortschritt ermöglicht es aber, einfache Lösungen in der Cloud jedem ohne großen Integrationsaufwand anbieten zu können. Der digitale ‚all-in-one Recruitingshop‘ wird in den nächsten 5 Jahren Personalberater und Agenturen -ausgenommen Top-Level Headhunter -ersetzen“, prophezeit Gastgeber **Nicolas Vorsteher** von Prescreen by MercuryPuzzle. Unternehmen wie die UniCredit Bank Austria oder die EVN setzen schon heute seine Software-Lösung im internen und externen Personalbereich erfolgreich ein.

Für **Doris Tomanek** (Vorstandsmitglied Human Resources AT&CEE, UniCredit Bank Austria AG) ist Innovation weniger technisch als inhaltlich getrieben. Die Software von Prescreen hilft uns beim internen und externen Recruiting. Warum wir das benötigen liegt am demographische Wandel: In den nächsten Jahren gehen 40 Prozent unserer Mitarbeiter in Pension. Ein großes Unternehmen kann es sich nicht leisten, eine starre HR-abteilung zu halten.“

Für **Sandra Micko** (HR Director, Microsoft Österreich) muss HR nicht nur innovativ sondern vor allem auch immer strategisch ausgerichtet sein. „Wir forcieren das Inhouse Recruitment. Kandidaten abgelehnt wurden, beobachten wir weiter“, so die Microsoft-Managerin. Ihr widersprach **Mathias Hiebeler** (Managing Partner Heads! Executive Consultancy): „Kandidaten fünf Jahre im Auge zu behalten, können sie heute vergessen! Das funktioniert nicht einmal 12 Monate lang. Die Geschwindigkeit wird immer brutaler.“ Für den Headhunter steht die HR bei den Unternehmen nicht auf der Prioritätenliste. Toptalente blieben oft auf der Strecke. „Das sind die Quartalszwänge gute Ergebnisse zu liefern stärker. Für mehr Innovation könnte da eine stärkere Durchmischung mit Mitarbeitern aus dem operativen Geschäft sorgen“.

”

**„Kandidaten fünf Jahre im Auge zu behalten, können sie heute vergessen! Das funktioniert nicht einmal 12 Monate lang.“**

Ihm stimmte der Recruiting-Coach **Henrik Zaborowski** zu: „Die Unternehmen haben zwar gelernt Stellenanzeigen zu schalten, aber die richtigen Bewerber haben sich nicht gemeldet. Wenn es dann die Headhunter auch nicht geschafft haben, hat man die Schuld bei sich selbst gesucht“.

Für Zaborowski passen HR und Innovation kaum zusammen. Er sieht die Zukunft des Recruitings vor allem bei den Führungskräfte. „Durch die immer größere Transparenz -zB. durch Social Media - sind Kandidaten leichter zu finden oder melden sich gleich direkt in der Chefetage.“

Für **Christian Göttinger** (Leiter Business Partner A1 Telekom Austria) muss Personalwesen innovativ sein. „Innovation bedeutet bei Microsoft etwas anderes als zB. im Bankenbereich. HR ist aber vor allem Führungsarbeit. HR-Tool sollen helfen, Prozesse zu beschleunigen und zu verbessern.“

### **Auslaufmodell Personalberater**

Und wie sieht für Hiebeler die Zukunft für Personalberater aus? Nicht gut. „Da die Unternehmen das Recruiting immer stärker intern lösen, verliert der externe Personalberater an Bedeutung. Auch das Budget bei der Suche nach Führungskräften wird immer kleiner.“

Die Veranstaltung fand in Zusammenarbeit von Prescreen by MercuryPuzzle, firstbird, vieconsult und Microsoft Österreich statt.

### **Über Prescreen by MercuryPuzzle Recruitment neu definiert!**

Prescreen ist ein in der cloud-basierendes Recruiting-Tool, durch das automatisiert die passendsten Bewerber den ausgeschriebenen Jobs zugeordnet werden. Dabei werden neben der Auslese des Bewerber-Lebenslaufs auch wissenschaftliche Persönlichkeitstests vom Partner cut-e, dem weltweiten Online-Assessment Marktführer, in ein System integriert. Aus diesen Daten errechnet ein spezieller Algorithmus einen Matching-Prozentsatz zwischen 0 und 100%, der unterstützend aufzeigen soll, wie gut der Bewerber zu den Job-Anforderungen passt. Prescreen wird sowohl von kleinen als auch großen Unternehmen wie der UniCredit Bank Austria AG, EVN AG oder Losteria GmbH im internen und externen Personalbereich eingesetzt.

Seit 2011 entwickelt MercuryPuzzle innovative E-Lösungen im HR-Bereich wie etwa auch das gleichnamige virtuelle Assessmentcenter, das in spielerischer Form die Talente und Bedürfnisse Jobsuchender mit den Anforderungen von Unternehmen abgleicht („matched“). Mit ihrer innovativen Idee des „Job-Matchings“ konnten die jungen Unternehmer von MercuryPuzzle bereits einige Auszeichnungen abräumen. 2012 wurde MercuryPuzzle beim Pioneers Festival unter die Top 8 von 850 internationalen StartUps gewählt, 2013 beim TheEuropas Festival von techcrunch unter die Top 5 Recruiting Start-ups Europas. 2014 wurde es beim österreichischen e-ward zur besten österreichischen Software und beim HR Innovation Award Schweiz zur innovativsten Lösung gekürt. Darüber hinaus steht das junge Unternehmen im europäischen Finale des HR Innovation Award 2014 in Köln.

Mehr unter [www.prescreen.io](http://www.prescreen.io)

Fotos honorarfrei für Presse Zwecke. Copyright ROBIN CONSULT/ Roznovsky

