

IBM Smarter Workforce Institute

## Suchen Sie nach hochqualifizierten Mitarbeitern? Stellen Sie auf mobile Bewerbungsprozesse um

*Haiyan Zhang, Ph.D., und Sheri Feinzig, Ph.D.*



Eine der größten Herausforderungen für Personalabteilungen in den nächsten 10 Jahren besteht darin, hochqualifizierte Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen.<sup>1</sup> Unternehmen möchten verständlicherweise topqualifizierte Mitarbeiter einstellen und konzentrieren sich daher sehr auf Strategien der Personalbeschaffung, mit denen sie die besten Bewerber erreichen.

Dabei setzen Unternehmen immer häufiger auf mobile Bewerbungsprozesse. Da mobile Geräte aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken sind, interessieren sich potenzielle Bewerber heute eher für Unternehmen, die einen mobilen Bewerbungsprozess bieten.<sup>2</sup> Aber sind alle Bewerber im Hinblick auf mobile Bewerbungsprozesse gleich? Wir haben uns entschlossen, die gefragtesten Personen in der Belegschaft genauer zu betrachten und deren Umgang mit mobilen Bewerbungsprozessen sowie ihre Haltung hierzu zu untersuchen.

Anhand der Daten über Mitarbeiter mit großem Potenzial aus unserer globalen WorkTrends-Umfrage konnten wir topqualifizierte Mitarbeiter miteinander vergleichen, die erheblich besser abschneiden als ihre Kollegen und bessere Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern mitbringen.<sup>3,4</sup> Die Ergebnisse liefern neue Erkenntnisse zur Personalbeschaffung über mobile Bewerbungsprozesse sowie Anleitungen für Unternehmen, die das Interesse von hochqualifizierten Personen wecken möchten.

---

#### Zu dieser Analyse

Die in diesem White Paper vorgestellten Analysen basieren auf einer Auswahl von über 16.000 Mitarbeitern aus der WorkTrends-Umfrage. Sie wurde im Jahr 2015 vom IBM® Smarter Workforce Institute unter Mitarbeitern in 23 Ländern, aus einem Querschnitt verschiedener Branchen, in Tausenden von unterschiedlichen Unternehmen und allen wichtigen Berufen durchgeführt.

In den Analysen sind Mitarbeiter mit großem Potenzial diejenigen, die auf die Frage „Würden Sie formal als Mitarbeiter mit großem Potenzial identifiziert und nehmen Sie derzeit am Programm für Mitarbeiter mit großem Entwicklungspotenzial teil?“ mit „Ja“ geantwortet haben. Mitarbeiter, die mit „Nein“ antworteten, wurden als „Andere Mitarbeiter“ eingestuft.

---

#### Wichtige Ergebnisse

Unter denjenigen, die bei bisherigen oder aktuellen Stellensuchen mobile Geräte verwendet haben, ist das Zutreffen der folgenden Punkte bei Mitarbeitern mit großem Potenzial höher als bei anderen Mitarbeitern:

- Verwendung von mobilen Geräten bei der Stellensuche (74 Prozent versus 40 Prozent)
  - Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen werden als attraktiver betrachtet (69 Prozent versus 51 Prozent)
  - Verwendung von mobilen Geräten bei künftigen Stellensuchen (75 Prozent versus 56 Prozent)
  - Bedenken im Zusammenhang mit der Datensicherheit (36 Prozent versus 26 Prozent) und der Verfügbarkeit mobiler Websites für Stellenangebote (47 Prozent versus 40 Prozent)
  - Nutzung des breiten Funktionsspektrums mobiler Lösungen, z. B. Empfangen von stellenbezogenen Informationen über Textnachrichten (40 Prozent versus 23 Prozent).
- 

*Fast 70 Prozent der hochqualifizierten Mitarbeiter geben an, dass Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen attraktiver sind.*

---

## Mitarbeiter mit großem Potenzial suchen häufiger nach Stellen über mobile Geräte

Wir fragten alle Teilnehmer der Umfrage, ob sie bei bisherigen oder aktuellen Stellensuchen mobile Geräte verwendet haben. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) gab an, dass sie mobile Geräte verwendet haben. Bei genauerer Untersuchung der Daten lässt sich feststellen, dass bei hochqualifizierten Mitarbeitern die Wahrscheinlichkeit sehr viel höher ist, mobile Geräte für die Stellensuche zu verwenden. 74 Prozent der Mitarbeiter mit hohem Potenzial verwendeten mobile Geräte für die Stellensuche, während dieser Wert bei anderen Mitarbeitern nur bei 40 Prozent liegt, d. h. der Unterschied beträgt 34 Prozent (siehe Abbildung 1). Da Mitarbeiter mit großem Potenzial sehr häufig mobile Geräte für die Stellensuche verwenden, ließen sich mit mobilen Bewerbungsprozessen die Chancen deutlich erhöhen, hochqualifizierte Mitarbeiter zu finden.

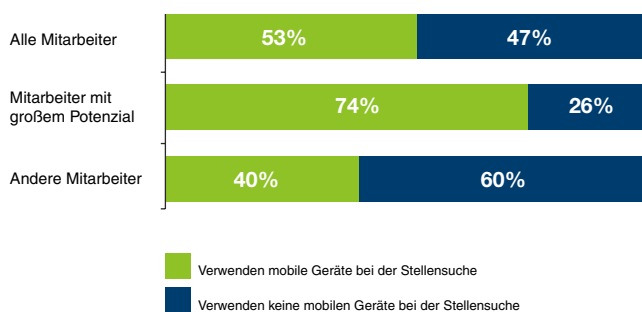


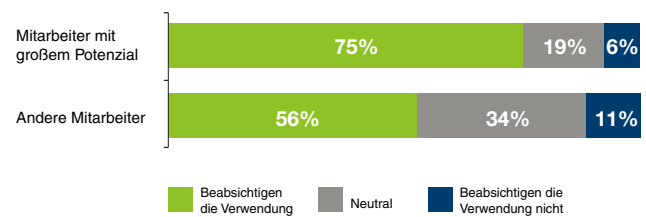
Abbildung 1: Mehr Mitarbeiter mit Potenzial verwenden mobile Geräte für die Stellensuche

**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015 (Alle Mitarbeiter – N= 16.212, Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=5.345, andere Mitarbeiter – N=6.906).

**Hinweis:** Die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen (alle Mitarbeiter, Mitarbeiter mit großem Potenzial, andere Mitarbeiter) sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ).

Bei Mitarbeitern mit großem Potenzial ist die Wahrscheinlichkeit größer, nicht nur für bisherige und aktuelle Stellensuchen mobile Geräte zu verwenden, sondern auch für künftige Stellensuchen. Unter denjenigen, die für bisherige oder aktuelle Stellensuchen mobile Geräte verwendeten, gaben drei von vier hochqualifizierten Mitarbeitern (75 Prozent) an, dass sie mobile Geräte auch für künftige Stellensuchen verwenden möchten. Dieser Wert liegt um fast 20 Prozent höher als bei anderen Mitarbeitern (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Ein hoher Prozentsatz der Mitarbeiter mit großem Potenzial beabsichtigt, mobile Geräte auch bei künftigen Stellensuchen zu verwenden



**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

**Hinweis:** Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ). Beabsichtigen die Verwendung=Stimmen folgender Aussage zu oder stimmen vollständig zu: „Ich beabsichtige, bei künftigen Stellensuchen verstärkt mobile Geräte zu verwenden“. Beabsichtigen die Verwendung nicht = Stimmen der Aussage nicht zu oder stimmen überhaupt nicht zu.

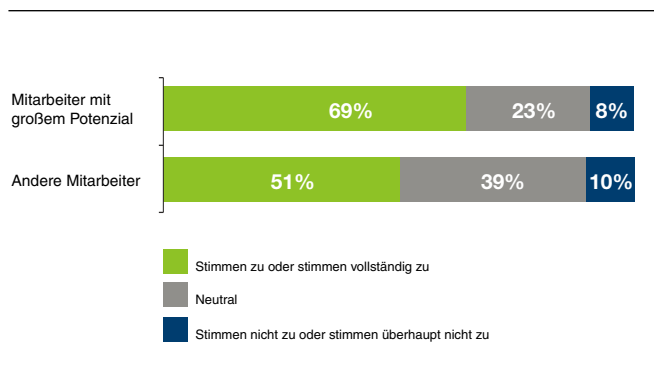
*Fast drei Viertel (74 Prozent) der Mitarbeiter mit großem Potenzial haben mobile Geräte für Stellensuchen verwendet. Dieser Wert lag bei den anderen Mitarbeitern nur bei 40 Prozent.*

## Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen sind für hochqualifizierte Mitarbeiter attraktiver

Mit mobilen Bewerbungsprozessen erreichen Unternehmen nicht nur hochqualifizierte Bewerber, sondern erhöhen auch ihre Attraktivität für diese äußerst gefragten Personen. Unsere Analysen belegen, dass Mitarbeiter mit großem Potenzial Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen für deutlich attraktiver halten. Unter denjenigen, die für bisherige oder aktuelle Stellensuchen mobile Geräte verwendeten, geben fast 70 Prozent der Mitarbeiter mit hohem Potenzial an, dass Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen attraktiver sind. Dieser Aussage stimmt dagegen nur etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) der anderen Mitarbeiter zu (siehe Abbildung 3).

Bisherige Studien deuten darauf hin, dass Bewerber umso wahrscheinlicher Stellenangebote annehmen, je attraktiver das Unternehmen für sie ist.<sup>5</sup> Man kann daher davon ausgehen, dass Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen eher Erfolg haben werden, hochqualifizierte Bewerber für sich zu gewinnen.

Abbildung 3: Unternehmen mit mobilen Bewerbungsprozessen sind für Mitarbeiter mit großem Potenzial attraktiver



**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

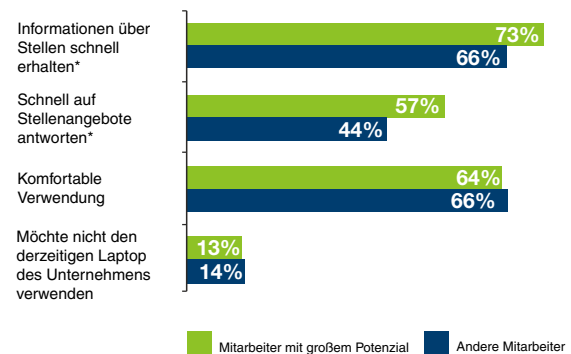
**Hinweis:** Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ).

### Geschwindigkeit mobiler Bewerbungsprozesse ist für Mitarbeiter mit großem Potenzial ein wichtiger Faktor

Wie erwartet ist die komfortable Nutzung einer der Hauptgründe für hochqualifizierte Mitarbeiter, mobile Geräte für Stellensuchen und Bewerbungen zu verwenden. Ähnlich wie andere Mitarbeiter geben etwa zwei Drittel der Mitarbeiter mit großem Potenzial (64 Prozent), die mobile Geräte bereits für Stellensuchen verwendeten, an, dass sie mobile Geräte aufgrund der komfortablen Nutzung verwenden.

Außer diesem Aspekt ist die Wahrscheinlichkeit bei Mitarbeitern mit hohem Potenzial in Bezug auf ihre Kollegen höher, mobile Geräte zu verwenden, um Informationen über Stellen schnell zu erhalten (73 Prozent versus 66 Prozent) und schnell auf Stellenangebote reagieren zu können (57 Prozent versus 44 Prozent). Die Ergebnisse legen nahe, dass hochqualifizierte Bewerber die Tatsache schätzen, dass mobile Technologien den Bewerbungsprozess beschleunigen (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Hochqualifizierte Bewerber schätzen die Geschwindigkeit mobiler Bewerbungsprozesse



**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

**Hinweis:** Die Angaben mit Sternchen bedeuten, dass die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen statistisch signifikant sind ( $p < 0,01$ ).

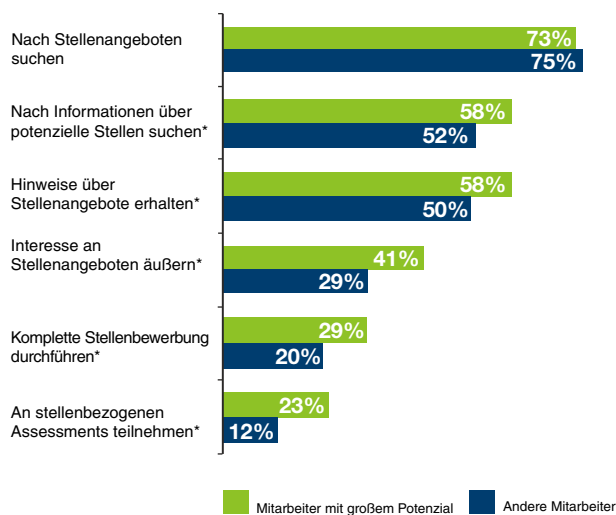
### hochqualifizierte Mitarbeiter führen mehr Maßnahmen bei der Stellensuche über mobile Geräte durch

Um besser zu verstehen, wie Mitarbeiter mit großem Potenzial mobile Geräte für Stellensuchen üblicherweise verwenden, haben wir das Vorgehen dieser Mitarbeiter bei der Stellensuche über mobile Geräte mit dem anderer Mitarbeiter verglichen. Es überrascht nicht, dass die Mehrheit der Arbeitssuchenden, unabhängig davon, ob es sich um Personen mit großem Potenzial handelt oder nicht, mobile Geräte für die Suche nach Stellenangeboten verwendet. Mitarbeiter mit hohem Potenzial gehen aber noch einen Schritt weiter. Unter denjenigen, die für Stellensuchen bereits mobile Geräte verwendet haben, ist das Zutreffen der folgenden Punkte bei Mitarbeitern mit großem Potenzial höher als bei anderen Mitarbeitern:

- Verwendung von mobilen Geräten für die Suche nach Informationen im Zusammenhang mit potenziellen Stellen, z. B. Einzelheiten zum Unternehmen (58 Prozent versus 52 Prozent)
- Erhalten von Hinweisen über Stellenangebote (58 Prozent versus 50 Prozent)
- Äußern des Interesses an einer Stelle über mobile Geräte (41 Prozent versus 29 Prozent)
- Ausfüllen eines Bewerbungsformulars für eine Stelle (29 Prozent versus 20 Prozent)
- Teilnahme an stellenbezogenen Assessments über mobile Geräte (23 Prozent versus 12 Prozent).

Die Tatsache, dass hochqualifizierte Mitarbeiter während des gesamten Prozesses der Stellensuche häufiger mobile Geräte verwenden, verdeutlicht die Bedeutung für Unternehmen, ein breites Funktionsspektrum im mobilen Bewerbungsprozess anzubieten. Dazu zählen z. B. integrierte mobile Websites für Stellenangebote, Stellenbewerbungen und Beurteilungen (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Mobile Geräte werden häufiger von Mitarbeitern mit großem Potenzial verwendet



**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

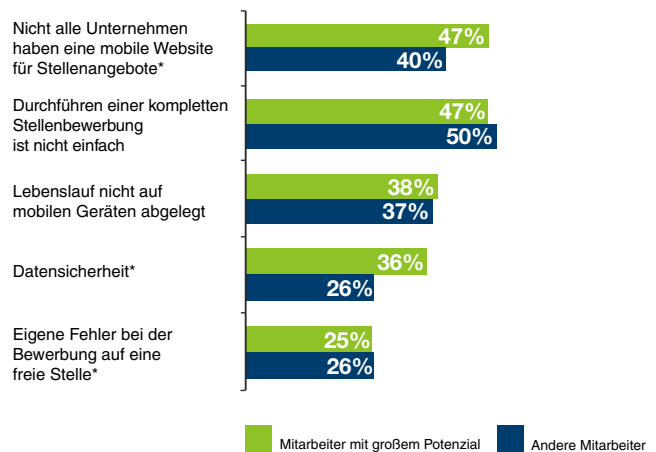
**Hinweis:** \* Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ).

### Mitarbeiter mit großem Potenzial haben größere Bedenken im Zusammenhang mit der Datensicherheit

Bei der Verwendung mobiler Geräte für Stellensuchen haben hochqualifizierte Mitarbeiter oft die gleichen Bedenken wie andere. Dazu gehören: Stellenbewerbungen lassen sich auf mobilen Geräten nicht einfach durchführen (47 Prozent), Lebenslauf ist nicht auf einem mobilen Gerät gespeichert (38 Prozent) und Fehler bei der Bewerbung auf eine freie Stelle über mobile Geräte (25 Prozent).

Es gibt jedoch zwei Bereiche, in denen erhebliche Unterschiede zwischen Mitarbeitern mit großem Potenzial und anderen Mitarbeitern erkennbar sind. Unter denjenigen, die bei bisherigen oder aktuellen Stellensuchen mobile Geräte verwendet haben, ist die Wahrscheinlichkeit bei Mitarbeitern mit großem Potenzial höher, dass diese Bedenken im Zusammenhang mit der Datensicherheit (36 Prozent versus 26 Prozent) und der Verfügbarkeit mobiler Websites für Stellenangebote (47 Prozent versus 40 Prozent) äußern (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Größte Bedenken im Hinblick auf die Verwendung mobiler Geräte bei der Stellensuche



**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

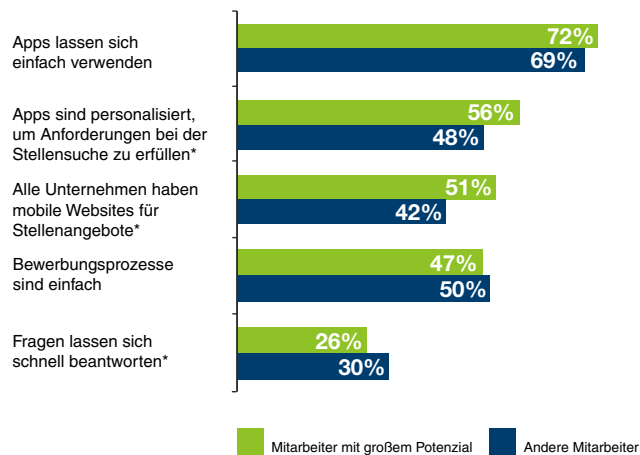
**Hinweis:** \* Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ).

### Hochqualifizierte Mitarbeiter sind an einer einfachen Verwendung und an einer Personalisierung interessiert

In Bezug auf Apps für die Stellensuche über mobile Geräte erwartet eine Mehrheit der Mitarbeiter mit hohem Potenzial, die für bisherige oder aktuelle Stellensuchen mobile Geräte verwendet haben (70 Prozent) – ebenso wie deren Kollegen –, dass die Verwendung dieser Apps einfach ist. Fast die Hälfte (48 Prozent) erwartet, dass die Navigation in Bewerbungsprozessen einfach ist.

Im Hinblick auf die Erwartungen an eine Personalisierung der Apps zeigen sich Unterschiede. Hochqualifizierte Mitarbeiter erwarten mehr, dass die Apps personalisiert werden, als andere Mitarbeiter (56 Prozent versus 48 Prozent). Sie erwarten zudem eher, dass Unternehmen mobile Websites für Stellenangebote zur Verfügung stellen (51 Prozent versus 42 Prozent) (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Erwartungen an Apps für die Stellensuche über mobile Geräte



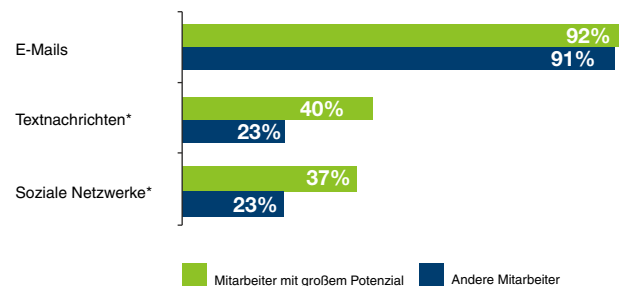
**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

**Hinweis:** \* Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ).

### Mitarbeiter mit großem Potenzial bevorzugen eher Informationen über Textnachrichten und soziale Netzwerke

Alle Mitarbeiter, die bei bisherigen oder aktuellen Stellensuchen mobile Geräte verwendet haben, bevorzugen eindeutig E-Mails, um stellenbezogene Informationen zu erhalten. Bei hochqualifizierten Mitarbeitern ist die Wahrscheinlichkeit fast doppelt so hoch (40 Prozent versus 23 Prozent), dass diese Textnachrichten bevorzugen, und deutlich höher, dass diese Mitteilungen über soziale Netzwerke wie LinkedIn bevorzugen (37 Prozent versus 23 Prozent) (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Präferenzen für den Erhalt stellenbezogener Informationen



**Quelle:** Globale WorkTrends-Umfrage 2015, Mitarbeiter, die mobile Geräte für Stellensuchen verwendet haben (Mitarbeiter mit großem Potenzial – N=3.946, andere Mitarbeiter – N=2.732).

**Hinweis:** \* Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind statistisch signifikant ( $p < 0,01$ ).

## Fazit und praktische Auswirkungen

Die Informationen in diesem White Paper belegen, dass Mitarbeiter mit großem Potenzial weitaus häufiger über mobile Geräte nach freien Stellen suchen als andere Mitarbeiter. Unternehmen, die mobile Bewerbungsprozesse anbieten, werden von Mitarbeitern mit hohem Potenzial als weitaus attraktiver betrachtet. Bei diesen Mitarbeitern ist die Wahrscheinlichkeit außerdem höher, dass sie auch in Zukunft über mobile Geräte nach freien Stellen suchen. Bei hochqualifizierten Mitarbeitern ist die Wahrscheinlichkeit zudem höher, dass sie mehrere Kommunikationskanäle bevorzugen, z. B. Textnachrichten und soziale Netzwerke. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich für Unternehmen, die auf der Suche nach hochqualifizierten Mitarbeitern sind, ihr Funktionsspektrum bei mobilen Bewerbungsprozessen zu erweitern.

Bei der Entwicklung einer Strategie für die Personalbeschaffung über mobile Prozesse sollten Unternehmen folgende Punkte in Betracht ziehen:

- **Proaktive Förderung von Bewerbern.** Bauen Sie über eine Anwendung für Candidate Relationship Management, das für mobile Geräte optimiert wurde, bereits eine Beziehung zu hochqualifizierten Bewerbern auf, bevor diese sich überhaupt bewerben. Suchen Sie im Internet nach hochqualifizierten Bewerbern und entwickeln Sie Talente kontinuierlich weiter. Bleiben Sie mit potenziellen Bewerbern über E-Mail-Marketingkampagnen in Kontakt und halten Sie die Bindung zum Unternehmen aufrecht, bis freie Stellen angeboten werden.
- **Reaktionsfähiger mobiler Bewerbungsprozess.** Ebenso, wie Sie im Einzelhandel ein mobiles Käuferlebnis erwarten, sind Unternehmen, die mobile Bewerbungsprozesse anbieten, für Mitarbeiter mit großem Potenzial deutlich attraktiver. Sie erwarten, dass alle Unternehmen, die freie Stellen anbieten, mobile Websites für die Stellensuche haben. Für alle Unternehmen, die an hochqualifizierten Bewerbern interessiert sind, ist es daher entscheidend, mobile Bewerbungsprozesse anzubieten. Ohne diese Möglichkeit interessieren sich hochqualifizierte Bewerber möglicherweise eher für andere Unternehmen.
- **Personalisiertes Erlebnis.** Die Personalisierung ist ein dauerhaftes Merkmal in unserem Alltag und Arbeitssuchende mit hohem Potenzial haben ähnliche Erwartungen. Unternehmen können Arbeitssuchenden mithilfe der verfügbaren Suchdaten gezielt neue Möglichkeiten bieten, die auf Ihre Interessen zugeschnitten sind.
- **Schnelle Antworten.** Für Unternehmen, die nach Bewerbern suchen, ist es besonders wichtig, schnell auf Anfragen qualifizierter Bewerber zu reagieren. Nach Eingang einer Bewerbung sollte zumindest automatisch eine E-Mail gesendet werden, um den Bewerber darüber zu informieren, dass seine Bewerbung bearbeitet wird.

- **Optimierter Bewerbungsprozess.** Um einen optimierten Bewerbungsprozess zu schaffen, ist es wichtig zu verstehen, wie hochqualifizierte Mitarbeiter den Bewerbungsprozess durchführen – unabhängig davon, ob dies über ein mobiles Gerät erfolgt oder nicht. Messen und überwachen Sie bei der Talentakquise den Datenverkehr über das Internet, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Sie die Einbindung von Bewerbern und deren Erlebnis sowie letztendlich die Effektivität bei der Personalbeschaffung verbessern können.
- **Höhere Datensicherheit.** Mitarbeiter mit hohem Potenzial haben größere Bedenken im Hinblick auf die Datensicherheit als andere Mitarbeiter. Sie neigen dazu, den Bewerbungsprozess abzubrechen, wenn sie den Eindruck haben, dass persönliche Angaben nicht sicher gespeichert oder bereitgestellt werden. Um zu vermeiden, dass sich hochqualifizierte Bewerber eher nach anderen Unternehmen umsehen, müssen Unternehmen die Datensicherheit bei mobilen Bewerbungsprozessen verbessern und auf ihr Sicherheitsniveau hinweisen, um potenzielle Bewerber zu beruhigen.

Diese Untersuchungen belegen eindeutig die Bedeutung mobiler Bewerbungsprozesse für Bewerber mit großem Potenzial. Die Arbeitssuchenden, welche am stärksten gefragt sind, verwenden nicht nur aktiver mobile Geräte für die Stellensuche und für Bewerbungen, sie beurteilen Unternehmen, die solche Technologien anbieten, auch viel positiver. Unternehmen können es sich nicht leisten, auf mobile Bewerbungsprozesse zu verzichten, wenn sie das Interesse hochqualifizierter Bewerber wecken möchten.

## IBM Smarter Workforce Institute

Das IBM Smarter Workforce Institute führt zu einer Vielzahl von personalspezifischen Themen gründliche, globale und innovative Recherchen durch. Die erfahrenen Wissenschaftler am Smarter Workforce Institute wenden ihr umfangreiches Fachwissen über Inhalte und Analysen an, um Berichte, White Paper und Erkenntnisse zu liefern, die das kollektive Verständnis über die Arbeitswelt und Unternehmen fördern. Dieses White Paper ist Teil des dauerhaften Engagements von IBM, Ergebnisse aus glaubwürdigen, erstklassigen Recherchen zu vermitteln, damit Unternehmen durch ihre Mitarbeiter einen geschäftlichen Nutzen erreichen.

Wenn Sie mehr über das IBM Smarter Workforce Institute erfahren möchten, wenden Sie sich bitte an [ibmswi@us.ibm.com](mailto:ibmswi@us.ibm.com). Folgen Sie @IBMSmtWorkforce auf Twitter oder besuchen Sie unsere Website: [www-01.ibm.com/software/smarterworkforce/institute/](http://www-01.ibm.com/software/smarterworkforce/institute/)

Wenn Sie mehr über das Funktionsspektrum von IBM Mobile Recruitment in der IBM Kenexa Talent Acquisition Suite erfahren möchten, **klicken Sie hier**.

## Über die Autoren

**Haiyan Zhang Ph.D.** arbeitet als Industrial/Organizational Psychologist am IBM Smarter Workforce Institute. Zu ihren Spezialgebieten gehören qualitative und quantitative Methoden, Personalbeschaffung und -auswahl, Performance-Management, Motivation von Mitarbeitern und interkulturelle Recherchen. Sie interessiert sich besonders dafür, wie Forschungsergebnisse als Grundlage für Personalverfahren besser verwendet werden können. Ihre aktuellen Untersuchungen konzentrieren sich auf die Auswirkungen des technologischen Wandels im Personalwesen auf die Bindung, das Engagement und die Leistung von Mitarbeitern. Sie hat ihre Forschungsergebnisse bereits auf verschiedenen Fachkonferenzen vorgestellt und in nationalen und internationalen Zeitschriften veröffentlicht. Sie ist darüber hinaus als Kritikerin für eine Reihe von Konferenzen und Zeitschriften tätig und Mitglied der Society for Industrial and Organisational Psychology (SIOP). Sie hat ihren Dokortitel in Human Resource Management an der DeGroote School of Business der McMaster University in Kanada erreicht. Vor ihrem Promotionsstudium hat sie umfangreiche Erfahrungen im Bereich Research und Management Consulting in China gesammelt.

**Dr. Sheri Feinzig** ist Director am IBM Smarter Workforce Institute. Sie hat über 20 Jahre Erfahrung in den Bereichen Personalforschung, Änderungsmanagement in Unternehmen und Business Transformation. Sheri Feinzig hat ihr analytisches und methodisches Fachwissen bereits in vielen Forschungsprojekten zu Themen wie Mitarbeiterbindung, Mitarbeiterengagement, Arbeitsplatzgestaltung und Unternehmenskultur eingebracht. Außerdem hat sie einige globale Sales Transformation-Initiativen über einen Zeitraum von mehreren Jahren geleitet, mit denen die Verkaufsgebiete von Vertriebsmitarbeitern und die Zuteilung der Verkaufsmengen optimiert werden sollten. Weitere Fachgebiete von Sheri Feinzig sind Analysen in sozialen Netzwerken, Rückmeldungen zur Performance und Knowledge-Management. Sie hat ihren Dokortitel in Industrial/Organisational Psychology an der Universität in Albany, State University in New York, erreicht. Sheri Feinzig ist bereits auf zahlreichen nationalen Konferenzen als Referentin aufgetreten und hat an einer Reihe von Manuskripten, Veröffentlichungen und technischen Berichten als Co-Autorin mitgewirkt. Außerdem war sie als Honorarprofessorin für die Abteilung für Psychologie am Rensselaer Polytechnic Institute in Troy, New York, und am Illinois Institute of Technology in Chicago, Illinois, tätig. Dabei unterrichtete sie Doktoranden, Master-Studenten und Studenten im Grundstudium in den Bereichen Leistungsbeurteilung, -test und -messung.

## Mitwirkende

**Louise Raisbeck** ist für den Bereich Marketing Communications am IBM Smarter Workforce Institute verantwortlich. Sie ist bereits seit mehr als zehn Jahren im Bereich Personalforschung tätig und dafür verantwortlich, Forschungsergebnisse in überzeugenden und praktikablen White Papers, Berichten, Blogs und Medienmaterialien darzustellen, die zum Nachdenken anregen. Louise Raisbeck ist Mitglied des Chartered Institute of Public Relations und ehemalige Leiterin von einer der zehn größten PR-Agenturen in Großbritannien.

**Abby Euler** ist Talent Acquisition Evangelist bei IBM Smarter Workforce. Sie verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung im Bereich Consumer Marketing, Unternehmensmarken, marketingorientierte Personalbeschaffung und Talentanwerbung.

## Referenzen

<sup>1</sup>Society for Human Resource Management (2012). „Challenges Facing HR Over the Next 10 Years“. Abgerufen aus [www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/pages/challengesfacinghroverthenext10years.aspx](http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/pages/challengesfacinghroverthenext10years.aspx)

<sup>2</sup>Zhang, H. (2015). „Mobile Lösungen für die gewünschten Ergebnisse: Erfahrungswerte Arbeitssuchender mit Bewerbungsprozessen über mobile Endgeräte“. Abgerufen aus [www.public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/lo/en/low14307usen/LOW14307USEN.PDF](http://www.public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/lo/en/low14307usen/LOW14307USEN.PDF)

<sup>3</sup>Dorio, J., Rasch, R., & Feinzig, S. (2014). „Are traditional HR practices keeping your organisation average? Build a high-potential organisation with workforce science“. Abgerufen aus [www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?infotype=SA&subtype=WH&htmlfid=LOW14278USEN](http://www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?infotype=SA&subtype=WH&htmlfid=LOW14278USEN)

<sup>4</sup>Ready, D. A., Conger, J. A., & Hill, L. A. (Juni 2010). „Are you a high potential?“ Abgerufen aus [www.hbr.org/2010/06/are-you-a-high-potential](http://www.hbr.org/2010/06/are-you-a-high-potential)

<sup>5</sup>Carless, S. A. (2005). „Person job fit versus person organisation fit as predictors of organisational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study.“ *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78(3), 411-429.





---

IBM Deutschland GmbH  
IBM-Allee 1  
71139 Ehningen  
ibm.com/de

IBM Österreich  
Obere Donaustrasse 95  
1020 Wien  
ibm.com/at

IBM Schweiz  
Vulkanstrasse 106  
8010 Zürich  
ibm.com/ch

IBM, das IBM Logo und ibm.com sind Marken der International Business Machines Corporation in den USA und/oder anderen Ländern. Weitere Produkt- und Servicennamen können Marken von IBM oder anderen Unternehmen sein. Eine aktuelle Liste der IBM Marken finden Sie auf der Webseite „Copyright and trademark information“ unter [www.ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://www.ibm.com/legal/copytrade.shtml).

Kenexa ist eine Marke oder eingetragene Marke von Kenexa, einem IBM Unternehmen.

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind nur zum Datum der Erstveröffentlichung des Dokuments aktuell und können jederzeit ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Nicht alle Angebote sind in allen Ländern verfügbar, in denen IBM tätig ist.

Vertragsbedingungen und Preise erhalten Sie bei den IBM Geschäftsstellen und/oder den IBM Business Partnern. Die Produktinformationen geben den derzeitigen Stand wieder. Gegenstand und Umfang der Leistungen bestimmen sich ausschließlich nach den jeweiligen Verträgen.



Bitte der Wiederverwertung zuführen

© Copyright IBM Corporation 2016

---