

Kevin William Der

# Recruiting 4.0 – Big Data für KMU

Nutzung von Wettbewerbsvorteilen für den  
deutschen Mittelstand durch zielgerichteten  
Big Data-Einsatz im Recruiting

EconomicResearch

**Kevin William Der**

# **Recruiting 4.0 – Big Data für KMU**

**Nutzung von Wettbewerbsvorteilen für den deutschen  
Mittelstand durch zielgerichteten Big Data-Einsatz im Recruiting**

© 2020 Kevin William Der

Edition EconomicResearch

Verlag & Druck: tredition GmbH, Halenreihe 40-44, 22359 Hamburg

ISBN:

Paperback 978-3-347-00332-3

e-Book 978-3-347-00333-0

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

# Abkürzungsverzeichnis

KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
HGB	Handelsgesetzbuch
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
ISO	International Organization for Standardization
CRM	Customer-Relationship-Management
IaaS	Infrastructure as a Service
PaaS	Platform as a Service
SaaS	Software as a Service
HR	Human Resources
ATS	Applicant Tracking System
AI	Artificial intelligence
UI	User interface

# Inhaltsverzeichnis

## **Vorwort**

## **Betrachtung des Makrouniversums**

## **Veränderung des Arbeitsumfeldes durch die digitale Revolution**

## **Die Bedeutung der Datenverarbeitung**

### **Theoretische Grundlagen**

Was ist ein KMU?

Die Bedeutung und Folgen einer Fehlbesetzung in KMUs

### **Big Data – Definition, Voraussetzungen & Funktionsweise**

Was versteht man unter "Big Data"?

Voraussetzungen zur Nutzung von Big Data

SaaS vs. PaaS vs. IaaS

Auswertung von Big Data durch Data Mining

### **Nutzungsmöglichkeiten von Big Data**

Globale Betrachtung des Big Data-Einsatzes

### **Einsatzmöglichkeiten von Big Data in Unternehmen**

Einsatz von Big Data im Marketing & Vertrieb

Einsatz von Big Data in der Entwicklung

Einsatz von Big Data in der Produktion & im Kundensupport

Einsatz von Big Data in der Logistik

Einsatz von Big Data im Finanz- und Risiko-Controlling

Einsatz von Big Data im Personalbereich

Einsatz von Big Data in deutschen KMUs

### **Inanspruchnahme von Big Data im Recruiting**

Definition des Begriffs Recruiting

Wandel des klassischen Recruitings zum E-Recruiting

Potenzial des Einsatzes von Big Data im Recruiting-Prozess

### **Vorstellung & Funktionsweise einzelner FIR-Analytisch-Tools**

IBM Talent Acquisition

Oracle HCM Cloud

Personio

harver

TalentLyft

XING TalentManager

### **Nutzung von FIR-Analytisch-Tools in deutschen KMUs**

Risiken & kritische Betrachtung der Big Data-Nutzung in KMUs

### **Rechtliche Grundlagen**

Datenschutzrechtliche Bestimmungen

**Ausblick**  
**Literatur**

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

„Das haben wir immer schon so gemacht“ – Die Verschränkung gegenüber neuartigen Innovationen hat schon so manche großen Konzerne den Unternehmenserfolg gekostet. Der finnische Großkonzern Nokia beispielsweise, war vor 2007 Weltmarktführer in der Produktion und im Verkauf von Mobilfunkgeräten. Im Zuge der Smartphone-Revolution, bedingt durch die Präsentation des ersten Apple iPhone im Juni 2007, wurde ein neuer Trend in der Produktion von Mobilfunkgeräten geschaffen.

Nokia beispielsweise, hat sich diesem Trend anfangs verschlossen, mit der Begründung, dass Smartphones sich langfristig nicht durchsetzen werden. Als der Hype um die neuartige Mobilfunktechnologie bei den Benutzern weltweit ankam und Nokia aufgrund sinkender Verkaufszahlen und fallender Aktienkurse verspätet auf den Zug aufspringen wollte, war die Forschungslücke bezogen auf die notwendige Hard- und Software für das Unternehmen noch viel zu hoch um die Position des Weltmarktführers beibehalten zu können.

Somit hat es Nokia durch die Verschränkung gegenüber neuartigen IT-Innovationen geschafft, seinen Marktanteil von über 50% im Jahr 2007 auf ca. 3% im Jahr 2013 zu senken. Bedingt durch die Globalisierung und die

zunehmende digitale Transformation von Prozessen konkurrieren immer mehr deutsche KMU bereits mit international agierenden größeren Unternehmen. Da sich der Markt, indem sich ein in Deutschland sitzendes Unternehmen bewegt somit massiv ändert, gilt es auch für KMU sich den neuen Gegebenheiten anpassen zu können, um sich langfristig gegenüber der internationalen Konkurrenz durchsetzen zu können.

IoT, Blockchain, AI, 3D-Druck, Drohnen, Big Data. Hinter diesen Bezeichnungen verbergen sich die Top-IT-Trends aus dem Jahre 2018 bei deutschen Unternehmen. Der Trend, welcher verglichen zum Vorjahr am meisten an Bedeutung gewonnen hat, sowie auch an erster Stelle steht ist die Nutzung von Big Data. Der Begriff Big Data umfasst vereinfacht ausgedrückt die Speicherung und Auswertung beiläufiger, sowie gezielt generierter Daten. Diese können durch Big Data-verarbeitende Software-Lösungen von Unternehmen ausgewertet und dementsprechend genutzt werden um dem Nutzer einen entscheidenden Vorteil zu beschaffen. Die detaillierte Definition des Terminus, sowie wie ein Unternehmen Big Data zur maximalen Effizienzsteigerung nutzen kann, wird im Rahmen der folgenden Kapitel näher erläutert.

KMU stehen generell vor besonderen Herausforderungen verglichen mit weltweit operierenden größeren Unternehmen. Besonders im sogenannten „war for talents“ ist es für KMU meist schwierig sich gegenüber größeren Firmen durchsetzen zu können (Ewerlin & Süß, 2016). Der Arbeitsmarkt und die Findung qualifizierter Fachkräfte stellt für die meisten KMU eine sehr große Herausforderung dar. Dem Mittelstandsbarometer 2019 zur



Folge, soll der Fachkräftemangel die größte Gefahr für den Erfolg deutscher KMU darstellen (Marbler, 2019). Als Folge des Fachkräftemangels genügt es nicht mehr, nur auf den passenden Bewerber zu warten. Die Unternehmen müssen selbst aktiv werden und geeignete Kandidaten finden, jedoch ist dies nicht einfach und Fehlbesetzungen lassen sich oftmals nicht vermeiden (Wazed & Ng, 2015). Diese Fehlbesetzungen haben besonders für KMU schwerwiegende Auswirkungen, welche im weiteren noch detaillierter dargestellt werden sollen (Liebenow, von Bernstorff, Uedelhoven & Nachtwei, 2017).

Die im Vorangegangenen geschilderte Problemstellung lässt den Schluss zu, dass eine Optimierung des Recruiting-Prozesses kleiner und mittelständischer Unternehmen, durch Big Data basierende HR-Analytic-Tools eine mögliche Lösung wäre, um die Quote der Fehlbesetzungen zu minimieren und somit letztendlich auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem sich KMU durch die Implementierung von Big Data in den Personalbeschaffungsprozess keinem Wettbewerbsnachteil gegenüber großen Unternehmen stellen. Besonders interessant ist demnach ebenfalls eine Untersuchung dessen, inwieweit Big Data bereits in KMU genutzt wird und inwieweit eine Nutzung von Big Data basierenden Softwarelösungen von Mitarbeitern, wie Bewerbern vorausgesetzt wird.

Bedingt durch die aktuell wohl größte Problemstellung, vor welcher KMU im Jahr 2019 standen und auch zukünftig stehen werden, in Verbindung mit der zielgerichteten Nutzung von Big Data im Recruiting-Prozess kleiner und mittelständischer Unternehmen als Lösungsvorschlag,

ergibt sich die Fragestellung nach der bisherigen Nutzung von HR-Analytic-Tools im Recruiting kleiner und mittelständischer Unternehmen bislang und welche Tools aktuell und/oder künftig präferiert genutzt werden.

Insbesondere konzentriert sich das vorliegende Werk auf die direkt proportionale Abhängigkeit der Verwendung von Big Data-basierenden Softwarelösungen zu der Mitarbeiteranzahl eines Unternehmens und somit auch zu der Größe des Betriebes, sowie auf die Fragestellung, ob eine Abhängigkeit zwischen der Nutzung von HR-Analytic-Tools in KMU, welche schwerwiegendere Folgen mit einer Fehlbesetzung zu befürchten haben besteht, verglichen mit Unternehmen, welche eher geringere Folgen zu befürchten haben.

Um eine qualitative Beantwortung der Fragestellungen dieses komplexen Themenfeldes gewährleisten zu können, liegt diesem Werk eine ausgewogene Literaturrecherche aktueller Journalbeiträge und Fachbücher zu Grunde.

Des Weiteren wird die Studie „Zielgerichteter Einsatz von Big Data im Personalmanagement – Die Nutzung von HR-Analytic-Tools im Recruiting kleiner und mittelständischer Unternehmen“ aus dem Jahr 2019 wertvolle Einblicke in die Big Data-Nutzung deutscher KMU geben. Die Ergebnisse hieraus werden ebenfalls als Grundlage des Werkes fungieren und essenziell für sowohl die Beantwortung, als auch Interpretation der aufgestellten Forschungsfrage und der einzelnen Hypothesen.

Die wissenschaftlichen Daten und Fakten, welche im vorliegenden Werk zu Rate gezogen werden, basieren auf diversen Quellen, insbesondere aber auch aus der oben genannten Studie aus dem Jahre 2019. Im Rahmen der Studie wurden 213 deutsche KMU befragt, inwieweit Big Data bereits genutzt wird, wie und ob sie explizit im Personalbereich eingesetzt wird, in welchem Zusammenhang die Anzahl der Mitarbeiter zur Big Data-Nutzung steht und die generelle Marktmeinung über den Einsatz von Big Data basierenden HR-Analytic-Tools bei KMU abgefragt.

München, Februar 2020

Kevin William Der  
kevin.der@economicresearch.de

## **Betrachtung des Makrouniversums**

Der Begriff Globalisierung ist gegenwärtiger denn je. Nahe zu jedes Unternehmen im Jahr 2019 spürt die Folgen der globalisierten Märkte im Positiven, wie im Negativen. Die Bezeichnung Globalisierung wird in der Betriebswirtschaft als weltweite Verflechtung wirtschaftlicher Bereiche definiert. Vergleichbar ist die Globalisierung mit der Kolonialisierung einzelner Gebiete durch fremde Länder, welche weitaus fortgeschrittener waren, als die dort beheimateten Regierungen. Der Auslöser hierfür ist nicht zuletzt der technische Fortschritt und die darauf basierenden neuartigen Innovationen, welches das 21te Jahrhundert mit sich bringt.

Ein weiterer Auslöser für die Globalisierung ist die weltwirtschaftliche Wachstumspolitik. Somit werden große international agierende Unternehmen stetig größer und verdrängen die kleineren Mitbewerber vom Markt. Ebenfalls nehmen die globalen Unternehmenskooperationen im Zuge der Globalisierung zu. Dies führt dazu, dass beispielsweise ein Industrieunternehmen, welches bislang ein regional operierenden Zulieferer hatte, sich nun doch für den günstigeren Kooperationspartner aus dem Ausland entscheiden wird.

Durch die Änderung der Rahmenbedingungen ist es ebenfalls für Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, wichtig, sich auf diese neu auszurichten, um sich weiterhin in den Märkten behaupten zu können.