

SOURCING & RECRUITING IM WEB 2.0

GROUP HR _TALENT RELATIONS MANAGEMENT



MEDIA-SATURN



MEDIA-SATURN: EUROPÄISCHER MARKTFÜHRER



Mehr als 60,000
Mitarbeiter



19 Mrd. €
Umsatz



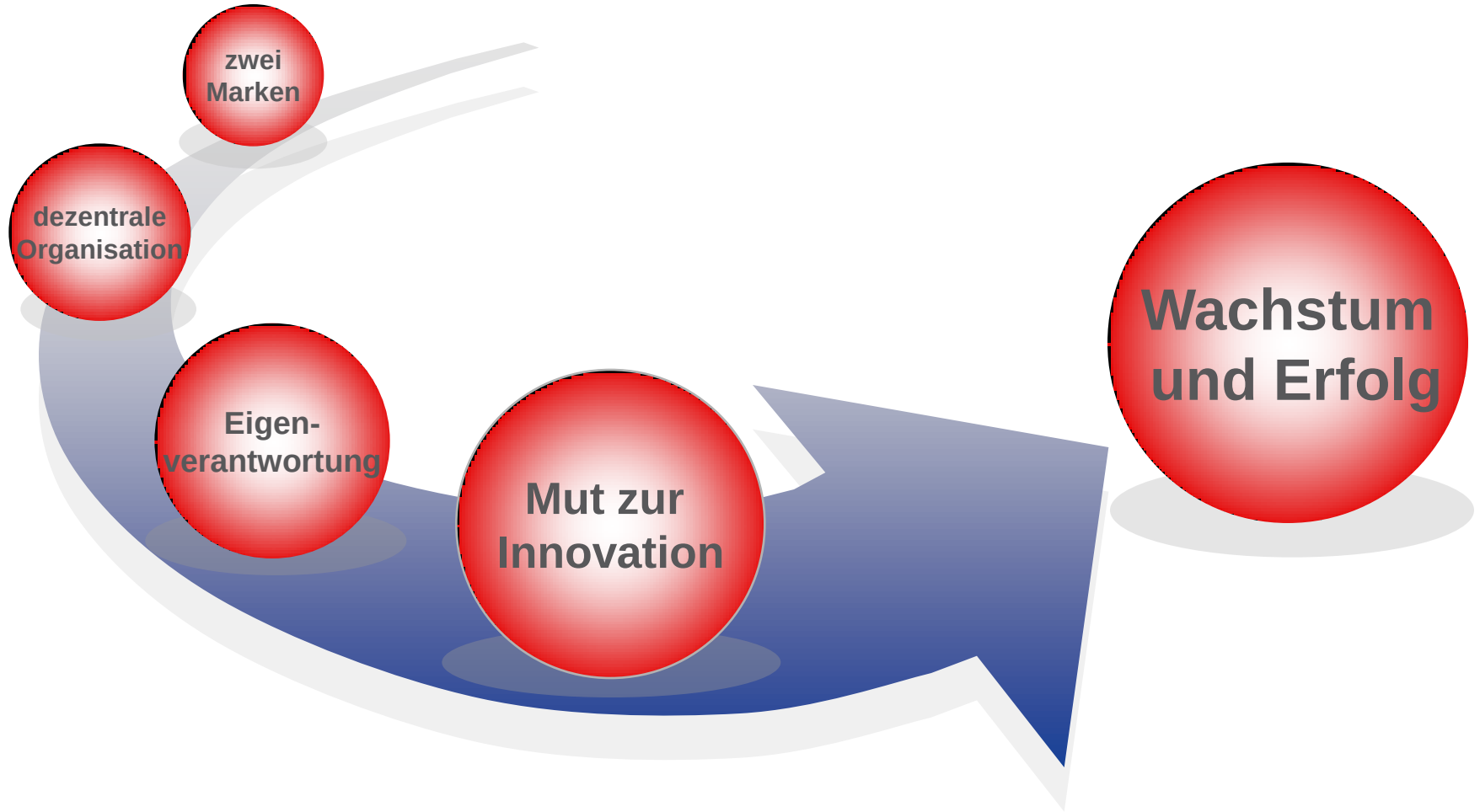
2,4 Mio. qm
Gesamt-
verkaufsfläche



Über 800 Märkte
in 16 Ländern

2008/2009

UNSERE PHILOSOPHIE



TALENT RELATIONS MANAGEMENT

TALENT SOURCING & ACQUISITION

- E-Recruiting
- Active Sourcing in web 2.0
- Professionalization in recruiting
- Controlling and evaluation of executive search firms and agencies
- International recruiting manual

RETAILored TALENTS

- Campus marketing
- Fairs & events
- School & university cooperations
- Students bonding and retention
- Induction programs

STUDY PROGRAMS

- Internationales Handelsmanagement
- AIMS
- International Retail Management

HR COMMUNICATIONS

- Corporate career website
- MS Inside
- Internal & external communications
- Talent campus

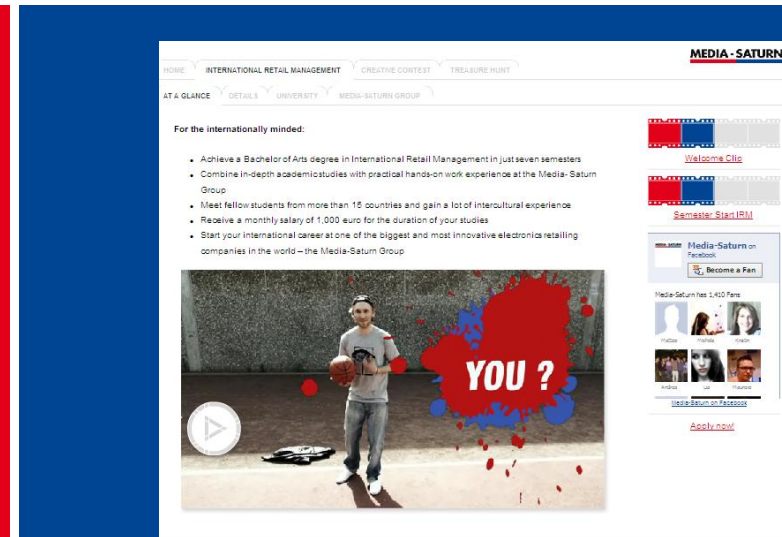
KOOPERATIONSSTUDIENGÄNGE

- Aufbau eines hochqualifizierten, internationalen Talent Pools für zukünftige Managementaufgaben
- Media-Saturn spezifische Ausbildungsinhalte
- 3 Studiengänge in Kooperation mit der Hochschule Ingolstadt
 - Internationales Handelsmanagement
 - International Retail Management
 - Wirtschaftsinformatik



STUDY PROGRAMS: SOURCE

- Integrierte internationale Sourcing Kampagne
- Kombination von off- und online Medien
- Landingpage www.international-retail-management.com als zentrale Kommunikationsplattform



STUDY PROGRAMS: SELECT

- Implementierung eines E-Assessment für die Vorselektion
 - Erhöhung der Qualität in der Auswahl und Objektivierung im internationalen Selektionsprozess
 - Überprüfung der kognitiven Fähigkeiten als auch Lernmotivation und Durchhaltevermögen
- Erhöhung des Involvements der Kandidaten mittels einer Anreicherung des e-Assessment durch Personalmarketingbotschaften

MEDIA-SATURN

Thank you for your interest in Media-Saturn and our combined vocational training und degree programme in International Retail Management.

We invite you to take part in this eAssessment procedure so that we can get to know you better. The eAssessment comprises a total of six test procedures. These primarily assess aspects of cognitive performance relevant to the study programme. Your test results will serve as an additional indicator to be taken into account in our subsequent selection decisions.

Please note that all the scenarios presented (including facts and figures) have been prepared specifically for the purpose of these tests and thus do not correspond to reality. All the information necessary for answering the questions, including an example question, will be given to you before you start.

It will take around 60 minutes to work through the complete test. The various performance tests each have their own specified duration, which will be indicated beforehand. You are unlikely to complete all the questions in the time allowed – nor are you meant to! Don't worry about this. Divide up the available time sensibly and don't spend too long on questions that cause you difficulty. Please work carefully but quickly.

Good luck – and have fun!







MEDIA-SATURN 00:07

The first job – jumping in at the deep end or a continuation of learning?

Companies offer various openings for young professionals in management. They are selected extremely carefully in order to find capable individuals for the future.

Many companies invest in the career development of young professionals via trainee programmes. These programmes in general have a duration of fourteen to twenty months and offer insights into the diverse working areas of the company through deployments of several months in focal specialist areas. The idea behind this is that internal operational procedures are learnt from scratch, and not merely observed from the outside. Often trainees are given a specific project. In addition they become familiar with everyday business in the different divisions. During the course of the programme they can, for example, gain deep insight into operational procedures, starting with conception, planning, manufacture and marketing, through to sales. In this manner the participants in trainee programmes are trained and are given a possibility for

Which of the following statements is supported by the text?

It is helpful for career orientation to have had detailed involvement with different operational processes.

The demands on young people entering the job market are increasingly international.

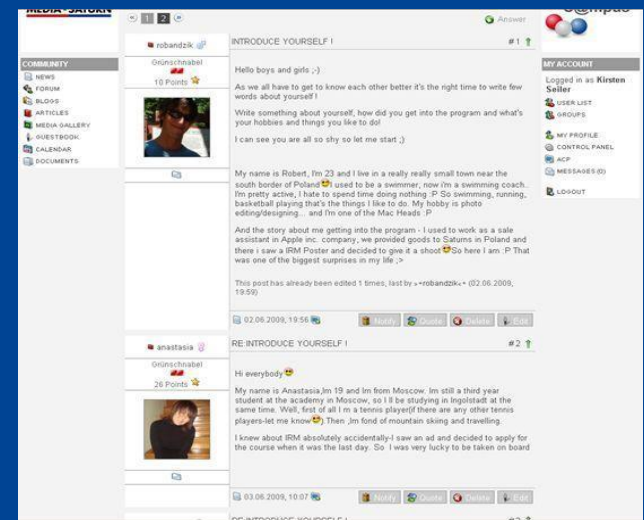
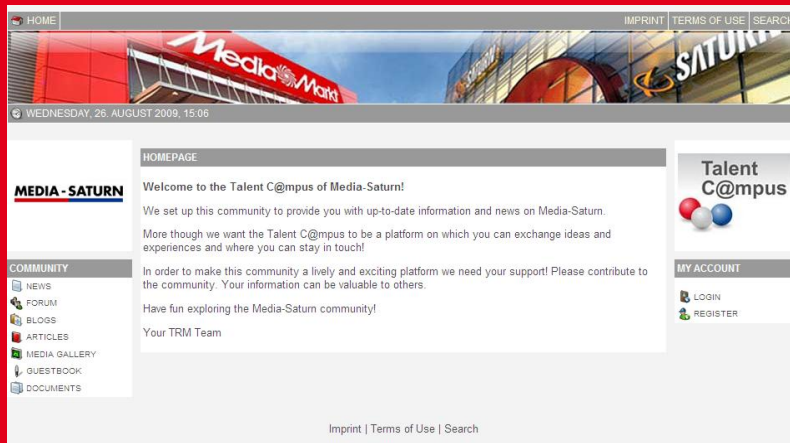
The possibility of benefiting from targeted support measures such as courses and workshops tends to be greater in trainee programmes than with direct entry.

Entry programmes which last for less than one year are not helpful for career orientation.

[weiter](#)

STUDY PROGRAMS: RETAIN

- Implementierung einer social community für unserer Studenten – MEDIA SATURN TALENT CAMPUS
 - Zentrale Informations- und Kommunikationsplattform
 - Kommunikations- und Social Networking der Studenten untereinander
 - Aufbau einer persönlichen Bindung zu den Studenten bereits vor Studienbeginn



SOCIAL MEDIA

Is Social Media a Fad?

SOCIAL MEDIA – WIE ÜBERZEUGE ICH SKEPTIKER?

1. Benefits herausstellen

- ↑ Qualität der Kandidaten – Nutzer Social Media: Early adopters
- ↓ Time-to-fill - Hohe Nutzerzahlen und kurze Reaktionszeiten
- ↑ Erhöhte Job Visibility, Ansprache passiver Kandidaten
- ↑ Erhöhung der Visibility der Employer Brand – Positionierung als cutting-edge Arbeitgeber
- ↑ Authentizität + erhöhte Glaubwürdigkeit – Abkehr von den Hochglanzbroschüren
- ↑ Kandidatenvielfalt – diverse, internationale Zielgruppe

SOCIAL MEDIA – WIE ÜBERZEUGE ICH SKEPTIKER?

2. Umgang mit Widerstand

Typische Gegenargumente:

- Zeitverschwendung
- Weitergabe von unternehmensrelevanten, kritischen Daten
- Verwässerung der Corporate Message

Aufzeigen der Realität:

- Benchmarking - Was tut unsere Konkurrenz?
- Man spricht bereits über uns! Was wird über uns als Arbeitgeber gesagt?
- Arbeitnehmer nutzen Social Media während der Arbeitszeit oftmals im beruflichen Zusammenhang

SOCIAL MEDIA – WIE ÜBERZEUGE ICH SKEPTIKER?

3. Business Case erstellen

Daten erheben + Erfolgswahlen sammeln

- Sekundäre Daten (Benchmarking, Studien) + primäre Daten (interne Befragung)
- Kandidaten, die über soziale Netzwerke bereits eingestellt wurden, Time-to-hire

Projektstart mit einem Pilotprojekt

- 1 Recruiter
- 1 definierte Zielgruppe (Azubis, Absolventen..)
- 1 Job / 1 Job family

Mögliche Metrics

- Page views
- Members/fans/followers
- User ratings + wall posts
- Traffic von social media zur corporate web page
- Source of hire

SOCIAL MEDIA



SOCIAL MEDIA

..... IS NOT FOR FREE – SIE BRAUCHEN DAZU

- Menschen
- Technologie und vor allem
- Zeit

SOCIAL MEDIA – DIE ERSTEN SCHRITTE

1. **Relevante Adressen registrieren und Webpräsenzen aufbauen**
(Facebook, Twitter, You Tube)
2. **Optimieren und verlinken** (SEO, SEM)
3. **Medienberichte und öffentliche Meinung verfolgen** (Presseclippings 2.0, Google Alert, RSS-Feed)
4. **Kritik ernst nehmen und handeln**
5. **Internen Kommunikations- und Freigabeprozess anpassen** ([Extrembeispiel](#))
6. **Loslegen!** (Twitter als einfachstes Medium: Infos aus dem Unternehmen, Jobs..)
7. **Eigene Social-Web-Kampagne starten**