

Microsoft setzt mit Videointerviews von viasto neue Standards in Recruiting & Candidate Experience

Für die Auswahl von Studenten und Absolventen setzt Microsoft Deutschland die *interview suite* zur besseren Vorselektion der Kandidaten ein. Dabei erhöht Microsoft die Treffsicherheit in der Auswahl und schafft eine überzeugende Candidate Experience für die junge Zielgruppe.

Talentstrategie: Junge Talente für eine „New Era“ im Wandel der IT-Industrie

Microsoft nimmt im sich stark transformierenden Hardware- und Softwaremarkt weiterhin die „Leading Role“ ein und setzt dafür u.a. auf die Gewinnung junger Talente. Die beiden Hochschulprogramme für Praktikanten (STEP - Student Explorer Program) und Direkteinsteiger (MACH - Microsoft Academy of College Hires) stellen die wesentlichen Bausteine dar, um junge Talente während und nach der Hochschulzeit zu gewinnen. Frische Ideen und die Freude daran, die Transformation der immer wichtiger werdenden IT-Industrie zu begleiten, sind wichtige Kriterien, die in Auswahlprozessen und nicht zuletzt in der Strategie des Konzerns im Fokus stehen.

Innovatives Recruiting im Einklang mit dynamischer Unternehmenskultur

Der Stellenwert junger Talente im Konzern schlägt sich nicht zuletzt in den gestiegenen Einstellungen nieder – so hat sich die Anzahl der Praktikanten in den letzten drei Jahren ca. verdreifacht. Unter den Bedingungen wachsender Herausforderungen, wie einem Anstieg im Wettbewerbsumfeld und Hiring Volumen, hat Microsoft ressourcenschonende Prozesse realisiert und begeistert heute die „New Era“ Talents schon während des Recruitings mit einer attraktiven Candidate Experience.

Einführung der *interview suite* bei Microsoft in 2014

Mitte 2014 führte Microsoft im gesamten Hochschulrecruiting die *interview suite* ein. Bei steigender Anzahl von Stellenbesetzungen und besonderem Anspruch an den „Culture Fit“ sollte ressourcensparend möglichst vielen jungen Bewerbern die Möglichkeit gegeben werden, an einem attraktiven und digitalen Bewerbungsprozess teilzunehmen.

Im Praktikantenprogramm STEP ermöglichen schlanke Prozesse mit der *interview suite* höhere Hiring Volumen

Im Praktikantenprogramm STEP werden jährlich über 100 Stellen besetzt.

Zeitgleich lädt Microsoft deutlich mehr Studenten zum zeitversetzten Videointerview ein und lernt somit eine deutlich größere Bandbreite von Kandidaten kennen. So stellt Microsoft sicher, keine „New Era“ Talente zu verlieren. Der Clou: Obwohl heute weit mehr Kandidaten den Auswahlprozess durchlaufen, spart das Unternehmen wertvolle Ressourcen.

Die *interview suite* ist eine Software (SaaS) für zeitversetzte Videointerviews. Recruiter und Fachentscheider erhalten bereits vor dem persönlichen Treffen ein Bild von den konkreten Kompetenzen und Kenntnissen der Bewerber. Das Besondere: Die Bewerber führen das Videointerview eigenständig - zeitversetzt - durch. Das Videointerview und dessen Evaluation sind zeitlich und örtlich unabhängig voneinander.

„Die interview suite eröffnete Microsoft innovative und völlig neue Möglichkeiten im Hochschulrecruiting, die heute kaum mehr wegzudenken sind.“

Christiane Gödde, Teamlead University Recruiting, Microsoft Deutschland

Talente erkennen und schnelle Prozesse: Der Einsatz der *interview suite* im Direkteinstiegsprogramm MACH bei Microsoft

Im Direkteinstiegsprogramm MACH stellt Microsoft jährlich mehr als 30 handverlesene Top-Nachwuchstalente ein. Mit der *interview suite* lädt Microsoft deutlich mehr Bewerber zum ersten Screening ein und bietet einen flexiblen Bewerbungsprozess, der die Arbeitgebermarke des Softwareunternehmens widerspiegelt. Durch das innovative Bewerbungsformat und auf die „New Era“ abgestimmten Fragen im Videointerview, kann Microsoft bereits vor dem Assessment Center einen ersten „Culture Fit“ in die Unternehmenskultur erkennen. Die statistische Evaluierung, die gemeinsam mit viasto durchgeführt wurde, zeigt eine signifikante Steigerung der Vorhersagegüte in der Vorauswahl des MACH Programms.

Fokus auf positive Candidate Experience mit innovativem Recruitingprozess

Microsoft legt höchsten Wert auf eine positive Candidate Experience. Der Auswahlprozess soll die Werte des IT-Unternehmens widerspiegeln und nahbar wirken. Nicht zuletzt deswegen zeigt das Team des Hochschulrecruitings in der *interview suite* ein Willkommensvideo, in dem die Kandidaten offen und authentisch in der Interviewplattform begrüßt werden. So soll die Microsoft-Kultur verdeutlicht und den Kandidaten zugleich ein wenig Aufregung genommen werden. Natürlich verdeutlichen auch spannende Fragen die Themen, die die Strategie des Konzerns begleiten. Auch die Möglichkeit zum Feedback gegen Ende des zeitversetzten Videointerviews zielt auf eine offene Unternehmenskultur ab.

Die Stimmen der Bewerber zeigen, dass der Prozess eine überzeugende Angelegenheit ist:



Microsoft zieht eine sehr positive Bilanz. Die *interview suite* hat völlig neue Möglichkeiten für das Recruiting geschaffen. Mit fast 1.500 Interviews im Jahr und zeitgleich signifikant weniger Ressourceneinsatz realisiert Microsoft nicht nur erstklassige Ergebnisse im Bereich Volumen und Zeiteinsparung, sondern überzeugt Kandidaten und Hiring Manager mit einem innovativen und flexiblen Bewerbungsprozess.

Hintergrund Microsoft:

Microsoft zählt mit weltweit \$77 Mrd. Jahresumsatz zu den bedeutendsten Softwareunternehmen der Welt. Mit weltweit 120.000 Mitarbeitern zählt Microsoft zu einem der bekanntesten Arbeitgeber innerhalb und außerhalb der IT-Branche.

In Deutschland wurde Microsoft 1983 gegründet und beschäftigt 2015 rund 2.700 Mitarbeiter. Das Unternehmen legt großen Wert auf eine offene Unternehmenskultur und zufriedene Mitarbeiter, denen es modernste Arbeitsplätze sowie viel Freiraum und Flexibilität bietet. Nicht zuletzt deswegen wird Microsoft in den wichtigsten Arbeitgeber rankings regelmäßig als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet.