

Checkliste

In sieben Schritten zum Recruitingserfolg

Schritt eins: Eliminieren Sie kostenintensive Zeitfresser!

War bislang ein HR-Mitarbeiter täglich vier Stunden lang damit beschäftigt, die Excel-Tabellen zu aktualisieren, die Kommunikation mit der Fachabteilung und den Bewerbern zu koordinieren sowie Papierbewerbungen einzuscannen, kann dieser Aufwand durch eine professionelle Bewerbermanagement-Software auf wenige Minuten reduziert werden. Die gewonnene Arbeitszeit sollte für qualitative Verbesserungen des Recruitings und Personalmarketings genutzt werden.

Schritt zwei: Vereinfachen Sie die interne Kommunikation!

Eine professionelle Software ermöglicht der Personalabteilung, stets einen Überblick über den gesamten Recruitingprozess zu behalten. Sie macht auf fällige Termine aufmerksam und hilft dabei, Doppelbewerbungen auf einen Blick zu erkennen. Der größte Vorteil ist, dass die Bewerbungen in einem gemeinsamen Datenpool vorliegen, mit einem rollenbasierten Zugriff für Personaler und Führungskräfte. Alle Beteiligten können ihre Anmerkungen direkt im System hinterlegen. Der Aufwand für die interne Abstimmung reduziert sich deutlich.

Schritt drei: Verzichten Sie auf Papierbewerbungen!

Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, postalische Bewerbungen zurückzusenden und die Bewerber zu bitten, das Online-Formular auf der Karrierewebsite auszufüllen. Die Erfahrung zeigt, dass sie mit dieser Vorgehensweise kaum einen Bewerber verlieren, der wirklich an der Stelle interessiert ist. Eine wichtige Voraussetzung ist allerdings, dass die eingesetzte Software ein Online-Formular bereitstellt, das über Schnittstellen zu Xing und LinkedIn verfügt und CV-Parsing ermöglicht. Damit erleichtern Arbeitgeber den Kandidaten das Ausfüllen und schaffen unnötige Hürden ab.

Schritt vier: Beschleunigen Sie die Bewerbungsprozesse!

Auf dem aktuellen Arbeitsmarkt ist Schnelligkeit ein zentraler Faktor, um die besten Kandidaten für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Laut Umfrage „Jobsuche 2014“ von StepStone erwarten 42 Prozent der Jobsuchenden innerhalb einer Woche eine Antwort auf ihre Bewerbung. Eine langsame Bewerberkommunikation vermittelt nicht nur ein unprofessionelles Arbeitgeberimage, sondern sie vermindert die Chancen auf gute Mitarbeiter erheblich: Über die Hälfte der Stellensuchenden würden sich bei einem Unternehmen, das ihnen keine Rückmeldung gibt, nicht mehr bewerben.

Schritt fünf: Nutzen Sie die freigewordenen Zeitressourcen!

Hochwertiges Recruiting und Personalmarketing statt reiner Bewerberverwaltung sollten Ihre Ziele sein. Ressourcen, die bislang durch manuelle Tätigkeiten gebunden waren, können für qualitative Aufgaben genutzt werden. Ein wichtiger Punkt ist der Aufbau der Arbeitgebermarke. Dazu gehört eine professionelle Karrierewebseite mit authentischen Inhalten, die wichtige Informationen zum Unternehmen, den freien Stellen und zum Bewerbungsprozess bereitstellt. Überprüfen Sie regelmäßig Ihren Arbeitgeberauftritt und fragen Sie Ihre Bewerber, wo Sie sich verbessern können.

Schritt sechs: Verbreiten Sie Ihre Vakanzen auf mehreren Portalen!

Das manuelle Schalten von Stellenanzeigen hat einen großen Nachteil: Mit diesem Verfahren verschenken die Unternehmen Reichweite. Eine professionelle Software sorgt dafür, dass alle Vakanzen automatisch auf der Karrierewebseite sowie in externen Stellenmärkten veröffentlicht werden. Ein integrierter Anzeigenmanager spart Zeit und Kosten beim Erstellen und Platzieren der Inserate und ermöglicht ein aussagekräftiges Mediencontrolling. So können die Unternehmen jederzeit nachvollziehen, welche Medien bei welcher Zielgruppe die besten Ergebnisse bringen.

Schritt sieben: Organisieren Sie Ihr Recruiting zukunftsgerichtet!

Ist die aktuelle Vakanz besetzt, ist die Arbeit eines vorausschauenden Recruiters noch nicht zu Ende. Da der Fachkräftemangel in Deutschland weiter zunimmt, gilt es, vielversprechende Bewerber, die für diese Vakanz nicht eingestellt wurden, weiter ans Unternehmen zu binden. Der beste Weg ist, diese Kandidaten in einen Talentpool aufzunehmen. Eine professionelle Bewerbermanagement-Software ermöglicht den Aufbau eines Talentpools für künftige Stellenbesetzungen und organisiert auch die Kommunikation mit den dort aufgenommenen Bewerbern.