

Recruiting: Die Mischung macht's

Innerhalb weniger Jahre hat sich die Personalsuche drastisch verändert: Passende Bewerber sind in Zeiten des Fachkräftemangels schwer zu finden. Welche Vorteile intelligente Tools im Kampf um die besten Köpfe bieten, wie Personaler Mitarbeiterempfehlungs-Programme nutzen können, und warum sich ein Mix aus verschiedenen Strategien lohnt, lesen Sie im Folgenden.



Mithilfe intelligenter Technologien gewinnen Recruiter wertvolle Zeit

Genau hier setzen intelligente Technologien an: Moderne Bewerbermanagement-Systeme sind etwa mit sogenannten Matching-Algorithmen ausgestattet, die über Filter innerhalb kürzester Zeit riesige Datenmengen abgleichen können und daraus eine vorurteilsfreie und objektive Vorauswahl an Kandidaten treffen. Eine weitere Hilfe für die HR-Abteilung können Chatbots sein. Sie sind bereits in der Lage, Interessenten einfache Fragen zum Recruiting-Prozess oder freien Stellen zu beantworten. Die Personaler haben dadurch mehr Zeit, sich auf die laufenden Bewerbungsverfahren zu konzentrieren und können so die Wartezeit der Bewerber verkürzen.

Mitarbeiterempfehlungs-Programme gewinnen an Bedeutung

Doch auch der persönliche Kontakt gewinnt – trotz oder sogar wegen des vermehrten Einsatzes von intelligenten Technologien – weiter an Bedeutung. So sind etwa berufliche Netzwerke wie LinkedIn und XING heute nahezu unverzichtbare Recruiting-Kanäle geworden. Über Plattformen wie Facebook oder Twitter kann man Kandidaten außerdem einen authentischen Einblick ins Unternehmen gewähren. Hier ist es besonders hilfreich, wenn Mitarbeiter in sozialen Netzwerken positiv auf Beiträge des eigenen Arbeitgebers

reagieren. Im Idealfall werden so Personen aus dem Bekanntenkreis auf das Unternehmen aufmerksam.

Diesen Mechanismus kann der Arbeitgeber auch in einem sogenannten Mitarbeiterempfehlungs-Programm honorieren. Interne Mitarbeiter haben hier die Möglichkeit, mithilfe einer Softwarelösung Personen aus ihrem Bekanntenkreis über offene Stellen im Unternehmen zu informieren und der HR-Abteilung geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Unternehmen können erfolgreiche Vermittlungen beispielsweise mit Geld- oder Sachboni belohnen und dem Programm durch Punktevergabe oder Rankings einen Wettbewerbscharakter verleihen, der Angestellte zusätzlich anspornt. Und das zahlt sich aus: Denn von Mitarbeitern empfohlene Kräfte passen oftmals besser zum Unternehmen und die Personalabteilung spart sich gleichzeitig die Kosten eines langwierigen Auswahlprozesses.

Fazit: Ein Mix aus verschiedenen Recruiting-Strategien lohnt sich

Unter den verschärften Bedingungen des Fachkräftemangels, lohnt sich ein Mix aus verschiedenen Recruiting-Strategien, die sich gegenseitig ergänzen: Recruiter können etwa mithilfe intelligenter Technologien Routine-Aufgaben automatisieren. So gewinnen sie wertvolle Zeit, die sie dann in den persönlichen Kontakt zu Interessenten über soziale Netzwerke oder Mitarbeiterempfehlungs-Programme investieren können. Denn der Bewerber von heute erwartet sowohl kurze Reaktionszeiten als auch eine persönliche Ansprache.

Den geeigneten Kandidaten für eine ausgeschriebene Stelle zu ergattern, ist nicht einfach – Fachkräfte fehlen an allen Ecken und Enden. So finden sich unter zahlreichen Bewerbern auf eine Stelle meist nur wenige, die über die benötigten Qualifikationen verfügen. Geeignete Kandidaten herauszufiltern, gestaltet sich dementsprechend schwierig – insbesondere, da die Anforderungen an zukünftige Mitarbeiter immer höher werden. So müssen Recruiter eingehende Bewerbungen gegen immer umfangreichere Stellenprofile prüfen – eine Aufgabe, die manuell kaum mehr zu stemmen ist.



STEFFEN MICHEL,
Geschäftsführer von
MHM HR in Stuttgart
(Foto: © MHM HR)