

“Prozessoptimierte Rekrutierung - Implementierung und Tipps“

Notwendigkeit von Recruitment Prozessoptimierung

Personalmarketing hört bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden nicht auf. Grosse Budgets können verschleudert werden, wenn der Prozess nicht steht. Das HR und hier insbesondere die Recruiter, sind Markenbotschafter des Unternehmens. Genauso wie die Linienmanager als Hiring Manager auch und ebenso die zukünftigen Teammitglieder. Nur wenn alle Involvierten sich dessen bewusst sind und an einem Strang ziehen, kann Rekrutierung erfolgreich sein. Getreu der (Binsen)Weisheit: der richtige Mitarbeitende zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Hier schliesst direkt das On-Boarding an. Rekrutierung ist mit dem unterschriebenen Arbeitsvertrag nicht beendet.

So bald der umworbene Bewerber im Rekrutierungsprozess ist, wäre es fahrlässig ihn oder sie wegen langsamer Reaktionszeiten, schlechter Interviews und/oder mangelnden Feedbacks wieder zu verlieren. Und Reputationsschäden zu riskieren. Denn auch nicht eingestellte Bewerbende haben eine Meinung, die sie gegenüber Kollegen oder auf Social Media (gerne) kundtun.

Dies betrifft grosse, mittlere und kleinere Unternehmen gleichermaßen. Wobei KMU durch die geringere Bekanntheit/Arbeitgeberattraktivität stärker betroffen sind. Gerade die sogenannten Hidden Champions leiden stark im Geschäftsgang, wenn sie zu wenig oder zu langsam geeignete neue Mitarbeitenden finden, die für das weitere Wachstum des Unternehmens und den Ausbau des eigenen Wettbewerbsvorsprungs dringend besetzt werden müssen.

RPO - was ist das?

Im Unterschied zu Recruitment Process Outsourcing (RPO) erfordert die Prozessoptimierung keine langfristigen externen Ressourcen, d.h. die Kernprozesse bleiben komplett im Unternehmen. Wenn das Rekrutierungs-Volumen jedoch stark ansteigt und die eigenen Kapazitäten nicht ausreichen Kandidaten zeitnah in ausreichender Qualität zu finden kann RPO

- Zeitlich befristet, projektbasiert eingesetzt werden
- Durch einen Mix aus eigenen Mitarbeitenden und Externen implementiert werden (z.B. für Active Sourcing Aktivitäten)
- Zur Sicherstellung der Besetzung der Vakanzen umfassend eingeführt werden (door keeping)
- Rekrutierungs-Strategien planen, entwickeln und den Erfolg messen
- Die Rekrutierung operativ durchführen und stetig verbessern

Wie ihr Unternehmen unabhängig von Grösse und Budget von RPO profitieren kann

- Kosten pro Einstellung senken
- Qualität der Kandidaten verbessern
- Geschwindigkeit der Besetzung offener Stellen steigern
- Linienmanager- und Kandidaten-Zufriedenheit erhöhen
- Talent Pool für zukünftige Vakanzen aufbauen
- Effizienzsteigerung durch Nutzung von Technologien (HRMS, ATS)
- Durch transparente relevante KPI's den Erfolg der Recruiting-Aktivitäten dem Top-Management messbar belegen. Stolpersteine (z.B. nicht genügend gute Bewerber, Hiring Manager verzögert Feedback zum Profil, suboptimale Interviews) werden sichtbar gemacht, erkannt und behoben
- Personalmarketing-Aktivitäten sind ohne extra Budget möglich
- On-Boarding Aktivitäten zur Sicherstellung der schnellen Einarbeitung und sofortiger Produktivität des neuen Mitarbeitenden

Sie erfahren bei diesem HR-Circle

- Wie sie schneller und kostengünstiger neue Mitarbeitende einstellen. Und dabei die Qualität und Zufriedenheit von Linienmanagern sowie Kandidaten erhöhen
- Wie erfolgskritisch die Stellenbeschreibung und das zeitnahe Feedback an Bewerber ist und wie Hiring Manager Partner auf Augenhöhe werden
- Wie sie Schwierigkeiten (z.B. kein zeitnahe Feedback der Linie) überwinden
- Was RPO mit Candidate Relationship Management zu tun hat (CRM)
- Wie sie den Return-on-Investment (ROI) ihrer Rekrutierungsaktivitäten messen
- Welche Key Performance Indikatoren (KPI) wirklich relevant sind
- Welchen Beitrag HR Technologien (HRMS; ATS) leisten können
- Wie sie ihren CFO, CEO von der Notwendigkeit und den Vorteilen von Prozessoptimierung in der Rekrutierung überzeugen
- Wie sie Rahmenbedingungen für erfolgreiche, langfristige Rekrutierung in Einklang mit der Unternehmens-Strategie schaffen

Über uns

Heike Anna Krüger ist Gründerin und Managing Director der OpenPloyer GmbH, einem globalen Hub für innovative HR Lösungen & Technologien. Als HR Interimsmanagerin ist ihr Spezialgebiet Recruitment Prozessoptimierung und HR Consulting (wertschöpfender Beitrag der Personalabteilung zum Unternehmenserfolg).

OpenPloyer vernetzt HR-Dienstleister mit Unternehmen. Mithilfe eines internationalen Netzwerkes sucht und findet OpenPloyer Lösungsanbieter für die spezifischen Herausforderungen des Unternehmens. Und bietet Unterstützung bei operativen und strategischen Fragestellungen sowie einen umfassenden Marktüberblick aktueller HR Dienstleistungen, Tools und Technologien. www.openployer.com