

Pressemitteilung

Persönlicher Kontakt zu Bewerbern immer wichtiger im Recruiting

Studie zeigt: Recruiter setzen verstärkt auf Networking und aktive Ansprache

München, 11.09.2018 – Auch in Zeiten der Digitalisierung gewinnt der direkte Kontakt mit Bewerbern an Bedeutung. Zwei Drittel der Recruiter sehen Networking mit potenziellen Kandidaten und Talenten als wichtiges Zukunftsthema an. So geben 85 Prozent der Recruiter an, dass die aktive Kandidatenansprache im Web, das sogenannte Active Sourcing, bereits zu ihren Aufgaben gehört. Das zeigt die Studie „Recruiter Experience“ von stellenanzeigen.de und der meta HR Unternehmensberatung GmbH, die wissenschaftlich von Prof. Dr. Peter M. Wald von der HTWK Leipzig begleitet wurde. Befragt wurden 312 Recruiter zu ihrer Arbeitsweise, ihrem Selbstverständnis, ihren Tools und den Entwicklungsfeldern in der Branche.

Als erfolgreiches Mittel zur Personalgewinnung nennen die Befragten neben der aktiven Ansprache von Bewerbern die eigene Karrierewebsite sowie Online-Jobbörsen. „Nach wie vor sind Online-Jobbörsen ein relevantes Tool in der Mitarbeitergewinnung – und das entgegen aktueller Prognosen. Natürlich ändert sich auch das Recruiting durch die Digitalisierung, aber die Studie zeigt deutlich, dass Online-Jobbörsen weiterhin ein wichtiger Teil des Recruiting-Mixes bleiben“, sagt Dr. Peter Langbauer von stellenanzeigen.de. Deutlich wird auch, dass der persönliche und direkte Kontakt zum Bewerber immer wichtiger wird: Für das folgende Jahr wollen Recruiter ihr Engagement in den Bereichen Mitarbeiterempfehlung, Active Sourcing, Recruiting Events, sowie Business und Social Networks ausbauen. Hinzu kommt, dass neun von zehn Recruitern das Netzwerken mit Talenten und Kandidaten zu den Top-Fähigkeiten für eine erfolgreiche Zukunft zählen. Recruiting bleibt somit „People Business“.

Kleine Recruiter-Teams und lange Bewerbungsprozesse

Gerade angesichts des Fachkräftemangels nehmen Recruiter eine wichtige Rolle für den Unternehmenserfolg ein. Den Stellenwert im Unternehmen schätzen die Teilnehmer derzeit als hoch ein. Jedoch sieht die Realität oft anders aus: Knapp die Hälfte aller Auswahlentscheidungen werden ohne Recruiter getroffen. Außerdem sind die Recruiter-

Teams für die Personalgewinnung im Unternehmen erstaunlich klein: Bei Unternehmen mit 250 bis 1.000 Mitarbeitern arbeiten beispielsweise durchschnittlich nur 3,3 Vollzeitkräfte im Recruiting. Dies könnte ein Grund für lange Bewerbungsprozesse sein – knapp die Hälfte der Arbeitgeber benötigt mehr als sechs Wochen von Bewerbungseingang bis Entscheidungsmitteilung. „Heute erwarten Bewerber einen zügigen Bewerbungsprozess und eine wertschätzende Behandlung. Eine gute Candidate Experience ist jedoch nur mit der entsprechenden personellen Power, effizienten Prozessen und einer kandidatenorientierten Kultur zu gewährleisten“, sagt Christoph Athanas, Gesellschafter-Geschäftsführer der meta HR Unternehmensberatung GmbH. „Eine mögliche Lösung dafür könnte das Recruiting-Controlling sein.“

Durch die Beschaffung, Bearbeitung und Auswertung von Daten können Recruiter ihre Maßnahmen klar begründen und fundierte Entscheidungen treffen. So können sie sich im Unternehmen sichtbar machen und ihren Stellenwert verbessern. Allerdings geben nur 15 Prozent der Befragten an, im Recruiting-Controlling aktuell gut oder sehr gut aufgestellt zu sein.

Ein klares Ja zur Innovation und Digitalisierung

Auch im Recruiting gewinnt Innovation an Bedeutung. Bei 40 Prozent der Befragten gibt es ein strategisches Projekt zur Weiterentwicklung der Personalbeschaffung im Unternehmen. Wichtige Felder sind hierbei die Candidate Experience, das professionelle Networking mit Kandidaten und Kollegen, die Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor und das Robot-Recruiting. Dessen zeitnahen Einsatz im eigenen Unternehmen erwarten die meisten Recruiter jedoch nicht. Zudem wird die Welt des Recruitings digitaler. So findet bei mehr als 70 Prozent der Unternehmen die Administration der Bewerbung digital statt. Auch digitale Lösungen für Talentpools, Mitarbeiterempfehlungen und automatisierte Korrespondenz sind stark gefragt und werden nach und nach eingeführt.

Die Studie zeigt, dass Recruiter der Digitalisierung grundsätzlich positiv und aufgeschlossen gegenüberstehen. Viele wünschen sich mehr digitale Unterstützung. Gegenwärtig sind nur 17 Prozent der Befragten mit dem Digitalisierungsgrad ihres Recruitings zufrieden. „Recruiter haben überraschenderweise wenig Furcht, durch moderne Technologien ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Sie sind der Überzeugung, dass es beim Recruiting vor allem auf Soft Skills ankommt und konzentrieren sich darauf, diese weiterzuentwickeln. Soft Skills bleiben damit nicht nur ein wichtiger Faktor im ‚People Business‘, sondern gewinnen in Zeiten der Digitalisierung an Bedeutung“, so Prof. Dr. Peter M. Wald.

Die Studie kann kostenlos unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

www.stellenanzeigen.de/recruiterexperience

Über stellenanzeigen.de

Mit mehr als 3,2 Mio. Visits pro Monat, rund 700.000 registrierten Usern und über 100.000 "Fans" in den sozialen Netzwerken gehört stellenanzeigen.de zu den führenden Online-Stellenbörsen in Deutschland. Die hohe Reichweite und Auffindbarkeit der Online-Stellenanzeigen auf stellenanzeigen.de wird unterstützt durch aktives Reichweitenmanagement mit [SmartReach 2.0](#). Es beinhaltet unter anderem die intelligente Ausspielung der Anzeigen im [Mediennetzwerk](#) mit mehr als 300 Partner-Webseiten sowie bei wirkungsvollen Reichweitenpartnern.

Kontakt

stellenanzeigen.de GmbH & Co. KG | Beate Kohnhäuser | Tel. +49 89 651076-222 | E-Mail: presse@stellenanzeigen.de

consense communications gmbh | Insa Duvos | Tel.: +49 89 23 00 26-40 | E-Mail: idu@consense-communications.de