

Pressemitteilung

Recruiting Trends: Kontakt zum Bewerber wird immer wichtiger

Diese Themen beschäftigen Personaler in Zukunft

München, 28.11.2018 – Was sind die wichtigsten Trends im Recruiting? In den Fokus rücken ein positives Bewerbungserlebnis, Kontaktpflege, eine überzeugende Unternehmenskultur und die Automatisierung von Recruiting-Tätigkeiten. Diese Ergebnisse liefert die Studie „Recruiter Experience“ von meta HR und stellenanzeigen.de.

1. Candidate Experience: Ein positives Bewerbungserlebnis schaffen

Am wichtigsten wird für Mitarbeiter aus der Personalbeschaffung in Zukunft die Candidate Experience. „Das beginnt schon mit dem Erstkontakt: Erhält ein Kandidat automatisch ein auf seine Bedürfnisse abgestimmtes Jobangebot, zieht er die Position eher in Erwägung“, sagt Dr. Peter Langbauer, Geschäftsführer von stellenanzeigen.de. Eine Bewerbung bleibt außerdem in guter Erinnerung, wenn Unternehmen eingereichte Unterlagen zügig bearbeiten, die Antwort individuell formulieren und dem Kandidaten das Gefühl vermitteln, dass er wertgeschätzt wird. Die Studie zeigt, dass Firmen aktuell vor allem noch ihre Prozesse beschleunigen müssen: 45 Prozent aller Unternehmen benötigen mindestens sechs Wochen vom Bewerbungseingang bis zur Entscheidungsmitteilung – in Zeiten der Digitalisierung ist das schlichtweg nicht mehr zeitgemäß.

2. Talent Relations: Mit Kandidaten in Kontakt bleiben

Auf Rang zwei der wichtigsten Recruiting-Trends rangiert das Thema Talent Relations: Neun von zehn Recruitern halten es für sehr wichtig, Kontakte mit potenziellen Bewerbern zu knüpfen und diese kontinuierlich zu pflegen. Für das kommende Jahr wollen Recruiter vor allem ihr Engagement bei Mitarbeiterempfehlungen, im Active Sourcing, bei Recruiting-Events sowie in Business und Social Networks ausbauen. Doch auch wenn der Dialog mit Talenten als wichtig erachtet wird – lediglich 60 Prozent der Befragten holen sich kaum oder nie Rückmeldung von abgelehnten Kandidaten. Recruiter sind demnach gut beraten, sich Feedback von Bewerbern und neu eingestellten Mitarbeitern einzuholen.

3. Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil

Ein weiterer wichtiger Faktor im Kampf um die besten Talente ist künftig die Unternehmenskultur. Die Generationen Y und Z wollen sich vor allem mit ihrem Unternehmen identifizieren: Ihnen ist eine sinnstiftende Tätigkeit für einen Arbeitgeber, dessen Ideale und Leitbilder sie teilen, wichtiger als ein attraktives Gehalt oder ein Dienstwagen. „Die Firmenkultur spielt eine immer größere Rolle bei der Vertragsunterzeichnung. Stellenanzeigen sind eine optimale Möglichkeit, Unternehmensvision und -werte zu vermitteln und sich damit für Bewerber attraktiv zu machen“, so Langbauer.

4. Tätigkeiten automatisieren

Last but not least: die Automatisierung. Für über die Hälfte der Recruiter gehört sie zu den wichtigsten Zukunftsthemen. Derzeit sind viele Mitarbeiter aus den Personalabteilungen noch stark mit administrativen Aufgaben beschäftigt, die ihnen digitale Instrumente immer weiter abnehmen werden. Und Recruiter stehen dieser Entwicklung auch sehr positiv gegenüber: 75 Prozent aller Befragten erhoffen sich durch die Digitalisierung operative Unterstützung. So können sie mehr Zeit in die Kontaktpflege mit potentiellen Bewerbern investieren und ein positives Bewerbererlebnis schaffen.

Fazit: Die Aufgaben für Recruiter verändern sich hin zu Networking und anderen aktiven Aufgaben, für die Empathie, Aufgeschlossenheit und Verlässlichkeit nötig sind. Gleichzeitig sollten Recruiter offen und neugierig auf Digitales sein.

Weitere spannende Infos zur Studie „Recruiter Experience“:

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