



Prozessoptimierte Rekrutierung – Ein Muss!

Mit der bestehenden Kluft zwischen Budget und Rekrutierungsbedarf **ist eine prozessoptimierte Rekrutierung heute wichtiger denn je**. Es wäre fahrlässig, Kandidaten während des Rekrutierungsprozesses aufgrund von langen Reaktionszeiten, unbefriedigenden Bewerbungsgesprächen oder fehlendem Feedback zu verlieren. Der gute Ruf eines Unternehmens steht dabei auf dem Spiel. Die Bewerber, die nicht eingestellt wurden (oder aufgrund des trägen Prozesses nicht mehr eingestellt werden wollen!), haben auch eine Meinung, und die werden sie wahrscheinlich gegenüber einem Freund, auf sozialen Netzwerken oder Arbeitgeberbewertungs-Portalen kundtun. Die Personalabteilung fungiert als **Markenbotschafter** ihres Unternehmens, genauso wie Vorgesetzte, Top Management und (zukünftige) Mitarbeiter. Nur wenn alle am Rekrutierungsprozess Beteiligten sich dessen bewusst sind und an einem Strang ziehen, kann Personalauswahl quantitativ und qualitativ erfolgreich sein.

Rekrutierung endet nicht mit der Vertragsunterzeichnung (wenn man es bis dahin überhaupt geschafft hat...). Grosse Budgets werden verschwendet, wenn beim Rekrutierungsprozess oder bei der Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters etwas schief läuft. Dies gilt für grosse, mittelständische und kleine Unternehmen gleichermaßen. Vor allem stark wachsende Unternehmen leiden, wenn sie nicht schnell genug geeignete Mitarbeiter finden und einstellen können, um ihr weiteres Wachstum und Wettbewerbsvorteile zu gewährleisten. Mit dem Wachstum und den damit einhergehenden Veränderungen in einem Unternehmen verändern sich auch die Anforderungen an den Einstellungs- und Onboarding-Prozess. Die Optimierung des Rekrutierungsprozesses erhöht nicht nur die Prozessqualität, sondern **spart bis zu 65% Kosten**, bis zu **35% Zeit**, und steigert zudem die **Zufriedenheit der Hiring Manager** und die positiven **Erfahrungen des Bewerbers** um bis zu **80%**. Auf diese Weise hilft die prozessoptimierte Rekrutierung bei der Etablierung einer starken Talentmarke und gewährleistet ein reges Bewerberinteresse, was sich zum **Aufbau von Talentpools** nutzen lässt.

Intelligente **Technologien**, wie moderne, gute HRMS (Human Resources Management Systems) und/oder integrierte ATS (Applicant Tracking Systems) können die Prozessoptimierung bestens unterstützen. Eine durchdachte **HR-Strategie** ermöglicht es, schneller auf plötzliche Marktveränderungen zu reagieren und wirkungsvolles **Personalmarketing** zu betreiben, **ohne** dass dadurch **zusätzliche** Kosten entstehen. Die Kernprozesse bleiben vollständig innerhalb des Unternehmens. Wenn das erforderliche

Einstellungsvolumen die eigenen Kapazitäten zur zeitnahen Rekrutierung von (Spitzen)Kandidaten übersteigt, bieten Managed Services Providers (MSP) oder das vorübergehende Outsourcen (RPO) von Rekrutierungsaufgaben eine schnelle und effiziente Lösung in Engpassituationen.

Heike Anna Krüger ist Gründerin und Managing Director der **OpenPloyer** GmbH, einem globalen Hub für innovative HR-Lösungen und Technologien, spezialisiert auf prozessoptimierte Rekrutierung und HR Consulting. OpenPloyer bietet Ihnen Fach-Beratung und vernetzt Sie auf Wunsch mit HR-Dienstleistern und Lösungsanbietern entsprechend den Bedürfnissen Ihres Unternehmens. www.openployer.com

Wer mehr zum Thema „**smarter und erfolgreich rekrutieren**“ erfahren möchte, ist herzlich zum **HR Leadership Circle** in Zürich am **27.01.16** von 12 bis 14 Uhr beim Schweizerischen Institut für Betriebsökonomie (SIB) eingeladen <http://impact-akademie.com/erfolgreich-und-smart-rekrutieren/>