

Checkliste Recruiting-Prozess optimieren

So erkennen Sie Handlungsbedarf

rh Robert Half®

Blieben offene Stellen lange unbesetzt, dann kann das am aktuellen Fachkräftemangel liegen. Es gibt aber auch noch eine andere Möglichkeit: Das Bewerbungsverfahren im Unternehmen läuft nicht so rund wie es soll.

Prüfen Sie anhand der folgenden Fragen, ob alle wichtigen Qualitätskriterien erfüllt sind:

- 1 **Ermitteln Sie den Status quo, indem Sie alle Fragen beantworten.**
- 2 **Definieren Sie erforderliche Maßnahmen.**
- 3 **Legen Sie Prioritäten und Verantwortlichkeiten gemeinsam mit der Personalabteilung fest.**
- 4 **Setzen Sie Ihren Maßnahmenplan Schritt für Schritt um.**
- 5 **Legen Sie einen wiederkehrenden, z.B. halbjährlichen Reviewtermin fest.**

Wir von Robert Half verstehen, wie stark der Erfolg Ihres Unternehmens von den richtigen Mitarbeitern und einem produktiven Team abhängt. Seit über 70 Jahren sorgen wir bei unseren Kunden für ein schnelles und effizientes Recruiting bei der Einstellung von Mitarbeitern auf Zeit, in Festanstellung oder für Projekte. Wie wir Sie unterstützen und somit Ihre Personalsuche deutlich verkürzen können, besprechen wir am besten in einem persönlichen Gespräch.

Senden Sie dafür einfach Ihren Personalbedarf und wir melden uns umgehend zurück.

DIE BEWERBERAUSWAHL

JA NEIN

Die Stellenausschreibung enthält alle wesentlichen aktuellen und künftigen Anforderungen

Die Stellenbeschreibung ist eindeutig und klar verständlich

Die Stellenbeschreibung spricht nur gewünschte Bewerber an

Die Bewerber finden leicht weiterführende Informationen über das Unternehmen (bspw. auf der Webseite oder über einen persönlichen Ansprechpartner)

Mit der Qualität der Kandidaten für offene Stellen bin ich zufrieden

Mit der Vorauswahl der Personalabteilung bin ich zufrieden

Die Muss- und Kann-Kriterien sind priorisiert

Mein Team ist in die Bewerberauswahl involviert

DER EINSTELLUNGSPROZESS

JA NEIN

Die Personalabteilung und mein Fachbereich arbeiten eng im gesamten Bewerbungsverfahren zusammen

Das Stellenangebot ist in zielgruppengerechten Kanälen (Karriereseite, Jobbörsen, soziale Netzwerke usw.) veröffentlicht

Wir fordern im ersten Schritt nur den Lebenslauf an

Zwischen dem Eingang der Bewerbung und der Einladung/Ablehnung vergehen weniger als zwei Wochen

Erstgespräche finden per Telefon oder Video statt

Die Anzahl der Bewerbungsrunden ist genau richtig

Die Kandidaten sind stets über den aktuellen Stand des Bewerbungsverfahrens informiert

Die Kandidaten wissen genau, wann Sie mit einer Entscheidung rechnen können

Über die Vorzüge unseres Unternehmens als Arbeitgeber informieren wir ausführlich

DIE ENTSCHEIDUNG

JA NEIN

Es ist genau festgelegt, wer an der finalen Bewerberauswahl beteiligt ist

Jeder Beteiligte ist zum Entscheidungszeitpunkt verfügbar

Die Auswahlkriterien wurden gemeinsam mit der Personalabteilung festgelegt

Unser Prozess ermöglicht eine gute Vergleichbarkeit der Kandidaten

Die Entscheidung bezieht fachliche und soziale Kompetenzen gleichermaßen ein

Wir sind bereit, fehlende Fachkompetenz bei einem interessanten Kandidaten nachzuschulen

Wir bieten ein Gehaltspaket auf marktüblichem Niveau

Es gibt nicht-finanziellen Spielraum, um den Bewerber für uns zu gewinnen (z.B. Home Office, Firmenwagen, Betriebsrente etc.)

Wir haben eine Lösung, falls der Wunschkandidat erst zu einem späteren Zeitpunkt starten kann oder sich die Entscheidung unvorhergesehen verzögert

STUDIE

*Bei 52% der Personalentscheider ist ein qualifizierter Bewerber abgesprungen – weil der Einstellungsprozess zu lange dauerte.**

* Quelle: Robert Half Arbeitsmarktstudie 2017

www.roberthalf.de/schnelles-recruitment