

Checkliste für die Personalauswahl

Vom Employer Branding zur erfolgreichen Stellenbesetzung: Machen Sie mit dieser kostenlosen Checkliste Ihre Recruiting-Prozesse noch einfacher und effizienter und finden Sie die besten Kandidat*innen für Ihr Unternehmen, ohne dafür Ihre Budgets zu sprengen.

Diese Checkliste kann...

- Ihnen helfen, Ihre Recruiting-Strategie anzupassen, um Top-Talente am Arbeitsmarkt anzusprechen.
- Ihnen wertvolle Zeit sparen, indem Sie sich auf das konzentrieren, was für Ihr Unternehmen funktioniert.

Schritt 1: Der Strategie-Check

Bevor Sie Stellen ausschreiben und Personal auswählen, kann es von Vorteil sein, Ihre Recruiting-Strategie genauer unter die Lupe zu nehmen. Sehen Sie sich an, was Sie besser machen können, um Top-Talente nicht nur zu finden, sondern auch zu halten (und damit erst gar nicht neu suchen zu müssen).

- Führen Sie eine Umfrage durch, um herauszufinden, wie zufrieden bestehende Mitarbeiter*innen sind, und bewerten Sie die aktuelle Mitarbeiterbindung
- Finden Sie heraus, warum Mitarbeiter*innen Ihr Unternehmen verlassen, indem Sie sich die häufigsten bei Austrittsinterviews genannten Kündigungsgründe ansehen
- Prüfen Sie, welche Kompetenzen aktuell in Ihrem Unternehmen fehlen, um bestehende Lücken zeitnah und gezielt zu schließen
- Halten Sie den aktuellen Bedarf schriftlich fest und definieren Sie auf dieser Basis Ihre kurzfristigen und langfristigen Recruiting-Ziele
- Bewerten Sie das allgemeine Bewerbererlebnis mithilfe von Feedbackbögen

Schritt 2: Der Arbeitgebermarken-Check

Mit einem starken Employer Branding sprechen Sie mehr und bessere Talente an und haben am Ende meist auch mehr Auswahl. Bewerten Sie also regelmäßig und kritisch Ihre aktuelle Employer-Branding-Strategie und Ihre Employer Value Proposition.

- Überdenken Sie Ihre Unternehmenswerte und aktualisieren Sie sie bei Bedarf
- Finden Sie in Gesprächen sowie auf Basis von Umfrage- und Interviewdaten heraus, warum Ihre Mitarbeiter*innen gerne für Sie arbeiten
- Halten Sie den Jobs- und Karrierebereich Ihrer Website aktuell
- Entwickeln Sie gezielt Content für Ihr Employer Branding, zum Beispiel in Form von kurzen Social-Media-Videos über Mitarbeiter*innen und ihre Jobs

Schritt 3: Der Recruiting-Prozess-Check

Am Ende empfiehlt es sich auch, einen kritischen Blick auf die eigenen Prozesse der Personalauswahl selbst zu werfen. Im Folgenden finden Sie ein paar Tipps, wie Sie den Weg von der Ausschreibung bis hin zur Anstellung so effizient wie möglich gestalten.

- Verschaffen Sie sich Zeit, indem Sie auf strategische Ziele und Wachstumsprognosen achten, um künftigen Personalbedarf frühzeitig zu erkennen
- Sammeln Sie die Daten interessanter Kandidat*innen in einem Talent Pool und aktualisieren Sie sie regelmäßig
- Arbeiten Sie mit einem internen Empfehlungsprogramm
- Kooperieren Sie mit Personalagenturen und bauen Sie sich ein Netzwerk auf

- Informieren Sie interessierte Bewerber*innen über neue Jobangebote
- Reaktivieren Sie ehemalige oder passive Bewerbungen
- Halten Sie auch an ungewöhnlichen Orten Ausschau nach möglichen Kandidat*innen (Reddit, Facebook, im Supermarkt)
- Bleiben Sie auf dem Laufenden über aktuelle Trends und Entwicklungen
- Nutzen Sie ein Bewerbermanagement-System