

Recruiting-KPIs: Die wichtigsten Kennzahlen und was sie bedeuten

Recruiting-KPIs (Key Performance Indicators) sind messbare Kennzahlen, die den Erfolg und die Effizienz von Rekrutierungsprozessen bewerten und optimieren helfen. Finden Sie im Folgenden die wichtigsten KPIs für Ihre Talentakquise.

Die 8 wichtigsten Recruiting-KPIs

1. Cost-per-Hire

Die Cost-per-Hire (CPH) zeigt die Gesamtkosten einer besetzten Stelle an. Ziel ist immer, diese Kennzahl so niedrig wie möglich zu halten, ohne Einbußen in der Qualität der Besetzung.

$$\frac{\text{(Interne Recruitingkosten) + (externe Recruitingkosten)}}{\text{Anzahl der besetzten Stellen}} = \text{CPH}$$

2. Time-to-Hire

Die Time-to-Hire (TTH) meint den Zeitraum ab dem Eingang einer Bewerbung bis zum Vertragsabschluss. Generell gilt: Je kürzer dieser Zeitraum, desto besser. Dieser KPI gibt Hinweise darauf, wie effizient der Recruitment-Prozess strukturiert ist.

$$\text{(Zeitpunkt des Vertragsabschlusses) - (Zeitpunkt des Bewerbungseingangs)} = \text{TTH}$$

3. Time-to-Fill

Die Time-to-Fill (TTF) beschreibt den Zeitraum von Stellenausschreibung bis zum ersten Arbeitstag einer Rolle. Betrachten Sie so alle in einem bestimmten Zeitraum besetzten Stellen.

$$\frac{\text{(TTF für Stelle X + TTF für Stelle Y)}}{\text{Anzahl der ausgeschriebenen Stellen}} = \text{TTF}$$

4. Cost-of-Vacancy

Diese Kennzahl verdeutlicht, dass alle Mitarbeitenden einen Mehrwert bieten und unbesetzte Stellen Ihrem Unternehmen Kosten verursachen.

$$\frac{(\text{Jahresgehalt}) \times (\text{Wichtigkeitsfaktor}^*) \times (\text{durchschnittliche TTH})}{(\text{Arbeitstage/Jahr})} = \text{COV}$$

*Wird je nach Rolle zwischen 1 (am wenigsten wichtig) und 10 (am wichtigsten) festgelegt.

5. Quality-of-Hire

Die Qualität der Besetzungen gibt an, wie gut ein*e Kandidat*in in Ihr Unternehmen passt. Diese Metrik unterliegt individuellen Gewichtungen, wie etwa quantitativer Produktivität oder qualitativen Faktoren wie Cultural Fit und mehr. Legen Sie Werte für diese Parameter für sämtliche Kandidat*innen fest, um sie dann vergleichend betrachten zu können.

$$\frac{(\text{Parameter X}) + (\text{Parameter Y}) \times (\text{Parameter Z})}{(\text{Anzahl der Parameter})} = \text{Quality of Hire}$$

6. Candidate Sources

Behalten Sie die Quelle Ihrer Bewerbungen (Candidate Source) genau im Blick, um herauszufinden, welche Ihrer Recruiting-Kanäle besonders effektiv sind. Unique-Tracking-Links (UTM-Links) oder Applicant-Tracking-Systeme helfen Ihnen, die besten Quellen zu bestimmen.

7. Cost-per-Application

Dieser Recruiting-KPI zeigt, wie viel Ihr Unternehmen pro eingegangener Bewerbung zahlt. Auch hier gilt es, die Kosten niedrig zu halten, was mit einer höheren Trefferquote einhergeht.

$$\frac{(\text{Kosten der Besetzung})}{(\text{Anzahl der Bewerbungen})} = \text{CPA}$$

8. Offer Rate

Die Offer Rate (OR) ist die Gesamtzahl der von Ihnen unterbreiteten Stellenangebote. Je höher die Kennzahl, desto optimierter ist Ihre Talentakquise.

$$\frac{(\text{Anzahl der Vertragsangebote}) \times 100}{(\text{Anzahl der erhaltenen Bewerbungen})} = \text{OR}$$



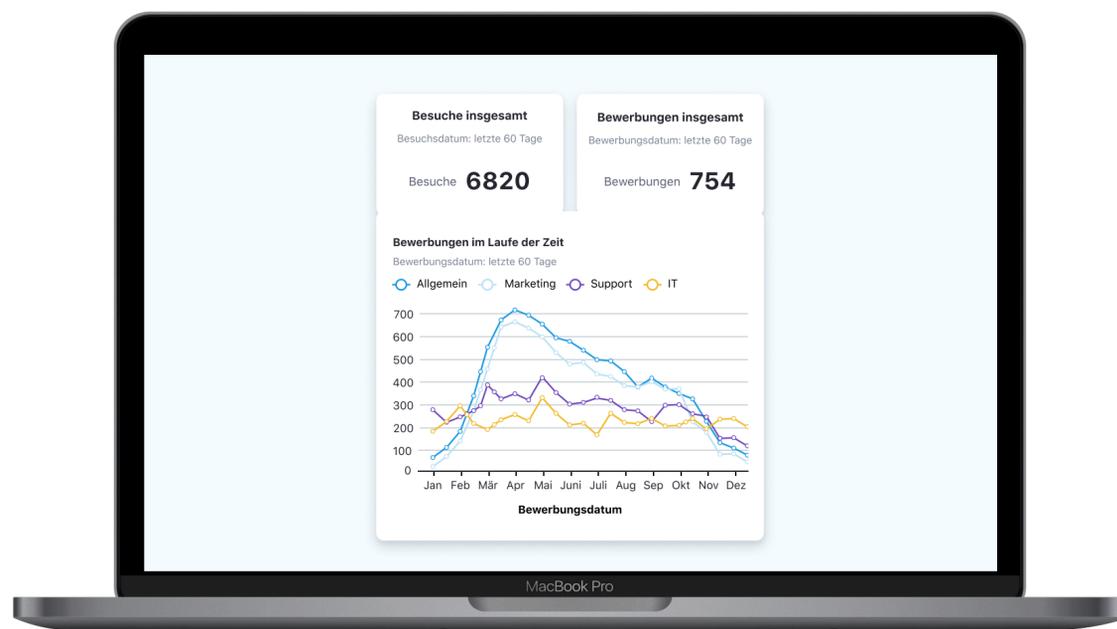
recruitee
by **tellent**

Fazit

Ganz gleich, ob Sie bereits erfahrene Recruiter*innen sind oder gerade erst anfangen, diese KPIs werden Ihnen nicht nur helfen, Ihre Prozesse zu verfeinern, sondern auch Ihr Unternehmen zu vergrößern. Sorgen Sie für Personalbeschaffung mit Zukunft, indem Sie dank der Analyse von Recruiting-KPIs Ihre Talentakquise verbessern und Kosten im gesamten Bewerbungsprozess sparen.

Reporting mit Recruitee

Mit der Reporting-Funktion von Recruitee können Sie Recruiting-Metriken leicht tracken und analysieren. Das benutzerfreundliche Dashboard ist vollständig anpassbar und ermöglicht es Ihnen, Engpässe schnell zu erkennen und Anpassungen vorzunehmen. So können Sie Ihre Prozesse basierend auf datengestützten Erkenntnissen kontinuierlich verbessern.



Wollen Sie Ihr Reporting auf ein neues Level heben? Dann testen Sie jetzt alle Funktionen von Recruitee komplett gratis!

[Jetzt kostenlos testen](#)