

Einschaltung Personalberater/Recruiting Services als Recruitingpartner aus der Perspektive von Bewerbern*

Wahrgenommene Vorteile	Mögliche Skepsis	Maßnahmen zur Reduktion der Skepsis
<ul style="list-style-type: none"> - umfangreiche Kenntnisse der Rekrutierungskanäle und Nutzung von innovativen Rekrutierungskanälen => zielgerichtete und professionelle Ansprache - kompetente Anwendung von Rekrutierungsmethoden => objektivere und ganzheitlichere Bewertung der Kandidaten - Umfangreiche Recruiting-Erfahrung => Fürsprecher, auch wenn mal eine gewünschte Qualifikation fehlt oder Werdegang nicht ganz gradlinig ist - intensive und zuverlässige Betreuung von Bewerbern, mehr Kontaktpflege => Wertschätzung - objektive Unternehmensdarstellung und Marktüberblick => Beratung der Bewerber; man kann auch mal Nein sagen, ohne sich direkt mit dem Unternehmen zu verderben - Bewerbungstipps – sie kennen ihre Kunden und wissen, worauf diese Wert legen => Vermeidung grober Fehler bei persönlichen Kennenlernsituationen in Unternehmen - haben möglicherweise weitere passende Angebote bei anderen Kunden, falls es mit der eigentlichen Stelle nicht klappt => mit einer Bewerbung hat man mehrere „Eisen im Feuer“ 	<ul style="list-style-type: none"> - kein direkter Kontakt zum Unternehmen => wenig Möglichkeit persönlichen Bezug zum Unternehmen zu entwickeln - mangelnde Unternehmenskenntnis => Informationen aus zweiter Hand, keine Erfahrungswerte, z.B. über konkrete Arbeitsabläufe, Arbeitsklima etc. - Risiko, dass Personaldienstleister Jobs anbieten, die wenig damit zu tun haben, was man eigentlich sucht => Unkenntnis über eigentliche Aufgaben hinter dem angebotenen Job - Geringschätzungssignal: Unternehmen macht sich nicht die Mühe, selbst zu suchen/auszuwählen => Effizienz ist handlungsleitend im Unternehmen – Mitarbeiter zählen nicht viel - Unklare Kontaktperson => Unsicherheit, an wen man sich bei Nachfragen wendet - Risiko, dass andere Bewerber bevorzugt werden, weil Vermittlung über Personalberater/-dienstleister die Unternehmen – ggf. unterschiedlich viel Geld - kostet 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontakt zum Unternehmen zulassen, z.B. über Social Media - Umfangreiches und offenes Briefing der Berater/Dienstleister; langjährige Zusammenarbeit statt Berater-Hopping - Beratern/Dienstleistern Möglichkeit geben, mit den suchenden Fachabteilungen zu sprechen/hier Einblick zu nehmen; Berater/Dienstleister mit Branchen- & Jobkenntnis einschalten - Kandidaten/Beratern darlegen, warum man Dienstleister/Berater einschaltet => hier die links stehenden Vorteile stark machen; durch Informationen über Mitarbeiterbild und Mitarbeiterleistungen etc. das „soziale Gesicht“ des Unternehmens zeigen - Klare Kontaktpersonen benennen und für intensiven Austausch zwischen internen und externen Ansprechpartnern sorgen (kollegiale Zusammenarbeit) - Einheitliches Routing aller Bewerbungen für die Stelle, bei der Dienstleister/Berater eingeschaltet ist, auf den Berater/Dienstleister

* Bewerberbefragungen durch upo im Rahmen von durchgeführten Auswahlverfahren; Rückmeldungen von potenziellen Bewerbern