

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personaleinsatz

Elemente der Personalbeschaffung

Checkliste

Methoden der Bewerber suche



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste

Methoden der Bewerbersuche

Diese Checkliste ist Teil einer Serie von Checklisten und Arbeitshilfen zum Thema Rekrutierung. Sie ist einzuordnen in Phase I "Vorbereitenden Arbeiten".

Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil an zukünftige Stelleninhaber (männlich / weiblich) sind fertig gestellt. Nun ist es hilfreich zu überlegen, auf welchem Weg Bewerber gesucht werden sollen.





Die folgende Checkliste hat zum Ziel, Ihnen Anregungen zu geben, welche Wege der Bewerbersuche möglich sind und Sie darin zu unterstützen, die für Ihr Unternehmen und für diese Position besten Methoden zu finden und umzusetzen. Hierbei ist es sicherlich hilfreich, die Personen und Abteilungen einzubeziehen, die an diesem Recruitingprozess in Ihrem Unternehmen beteiligt sein werden.

Gedankenanstöße dazu, welche Personen und Stellen dies in Abhängigkeit von der Größe, Struktur und Kultur Ihres Unternehmens sein können, erhalten Sie in der Checkliste *Entscheidungsrelevante Personen im Recruitingprozess*.

Bei dieser Checkliste zum Thema Rekrutierung handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS®.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen zum Thema Rekrutierung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS® – Leistungen:

-  Management- und Strategieberatung
-  Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
-  Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
-  Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de
Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.

▲ In welchem Bereich soll der Bewerber eingesetzt werden?

- gewerblich
- kaufmännisch
- handwerklich
- technisch
- wissenschaftlich
- im Management
- in einem anderen Bereich,
in welchem? _____

▲ Haben Sie Erfahrungswerte bezüglich der erfolgreichen Suche nach Bewerbern für diese Position oder andere vergleichbare?

- nein ja

▲ Mit welchen Methoden haben Sie bisher Bewerber gesucht?

- durch Empfehlungen
- durch Umbesetzungen innerhalb des Unternehmens
- durch interne Stellenausschreibungen
- durch einen Pool von Potenzialträgern / High Potentials unternehmensintern
- durch Kontakte zu Hochschulen / Betreuung von Diplomanden
- durch Personalmarketing auf Bewerbermessen (für Azubis, Absolventen etc.)
- durch Initiativbewerbungen
- durch Stellenausschreibungen auf der eigenen Homepage
- über Jobbörsen im Internet
- über Stellenanzeigen in den Printmedien (Zeitungen, Fachzeitschriften)
- durch Vermittlung vom Arbeitsamt
- über die Anfrage bei Zeitarbeitsfirmen
- über externe Researcher
- durch andere Methoden,
welche? _____

▲ Wie zufrieden sind Sie mit dem Erfolg / der Kosten-Nutzen-Analyse der bisher angewandten Methoden?

- sehr zufrieden
- zufrieden, die bisherigen Methoden sind ausreichend geeignet
- nicht zufrieden

▲ Welche neuen oder zusätzlichen Methoden halten Sie für die Bewerbersuche für diese Position für sinnvoll?

- durch Empfehlungen
- durch Umbesetzungen innerhalb des Unternehmens
- durch interne Stellenausschreibungen
- durch einen Pool von Potenzialträgern / High Potentials unternehmensintern
- durch Kontakte zu Hochschulen / Betreuung von Diplomanden
- durch Personalmarketing auf Bewerbermessen (für Azubis, Absolventen etc.)
- durch Initiativbewerbungen
- durch Stellenausschreibungen auf der eigenen Homepage
- über Jobbörsen im Internet
- über Stellenanzeigen in den Printmedien (Zeitungen, Fachzeitschriften)
- durch Vermittlung vom Arbeitsamt
- über die Anfrage bei Zeitarbeitsfirmen
- durch andere Methoden, welche? _____

▲ Lassen sich diese Methoden auch auf die Bewerbersuche generell im Unternehmen übertragen?

- ja, generell
- ja, in bestimmten Bereichen

In welchen? _____

- nein

Aus welchen Gründen? _____

Hilfreich für den Entscheidungsprozess für den Personalmarketingmix können auch folgende Fragestellungen sein:

- ▲ Welches Medium wird voraussichtlich von Bewerbern um die zu besetzende Stelle am ehesten genutzt?

Bemerkungen: _____

- ▲ Sind die technischen Voraussetzungen vorhanden, um aktuelle Stellengesuche auf der Unternehmenshomepage zu veröffentlichen?

nein ja

Bemerkungen: _____

- ▲ Haben Sie Informationen über die Herkunft der Besucher Ihrer Homepage und für welche Bereiche sich diese dort interessieren?

nein ja

Bemerkungen: _____

- ▲ Ist die Unternehmenshomepage über die Suchmaschinen so gut auffindbar, dass potentielle Bewerber diese auch gut finden können?

nein ja

Bemerkungen: _____

- ▲ Lohnt sich die vergleichsweise kostenintensive Methode der Stellenanzeige in Printmedien in Relation zu den Ergebnissen?

nein ja

Bemerkungen: _____

▲ Lohnt sich die vergleichsweise kostenintensive Methode der Präsenz auf einer Bewerbermesse in Relation zu den Ergebnissen?

nein ja

Bemerkungen: _____

▲ Ist die zu besetzende Stelle für ein Stellengesuch in einer Online-Jobbörse geeignet (kostengünstiger, überregional besser auffindbar speziell für Positionen für jüngere Bewerber oder in den Neuen Medien)?

nein ja

Bemerkungen: _____

▲ Welche anderen Möglichkeiten können Sie zukünftigen Mitarbeitern anbieten, um Ihr Stellenangebot möglichst attraktiv zu gestalten?

Weiterbildungsmaßnahmen

Kinderbetreuung

Firmenwagen

Flexible Arbeitszeiten


Weitere,

welche: _____

Weiterführende Checklisten:

In dieser Serie zum Thema "Rekrutierung" finden Sie weitere interessante Checklisten zum kostenlosen Download. Die folgenden Checklisten knüpfen direkt an die vorliegende an:

 *Methoden der Bewerberauswahl*

 *Stellenanzeigen schalten und deren Erfolg kontrollieren*