

1. Recruiting Forum

Insights & Trends

„Recruiting 2014: wohin geht die Reise ?“

5. März 2014

Michel Ganouchi

Inhaber & Geschäftsführer, recruma gmbh

Agenda

- 🔗 Über den Referenten
- 🔗 Einflussfaktoren im HR
- 🔗 Erkenntnisse aus neusten Studien
- 🔗 Aktuelle Themen im Recruiting
 - 🔗 Employer Branding
 - 🔗 Social Media im HR
 - 🔗 Active Sourcing
 - 🔗 Mobile und HR
- 🔗 Konzeptionelle Ansätze und Vorgehensweisen
- 🔗 Fragen & Antworten

About me

🔗 Inhaber & Geschäftsführer recruma gmbh. Gegründet 09/2013.



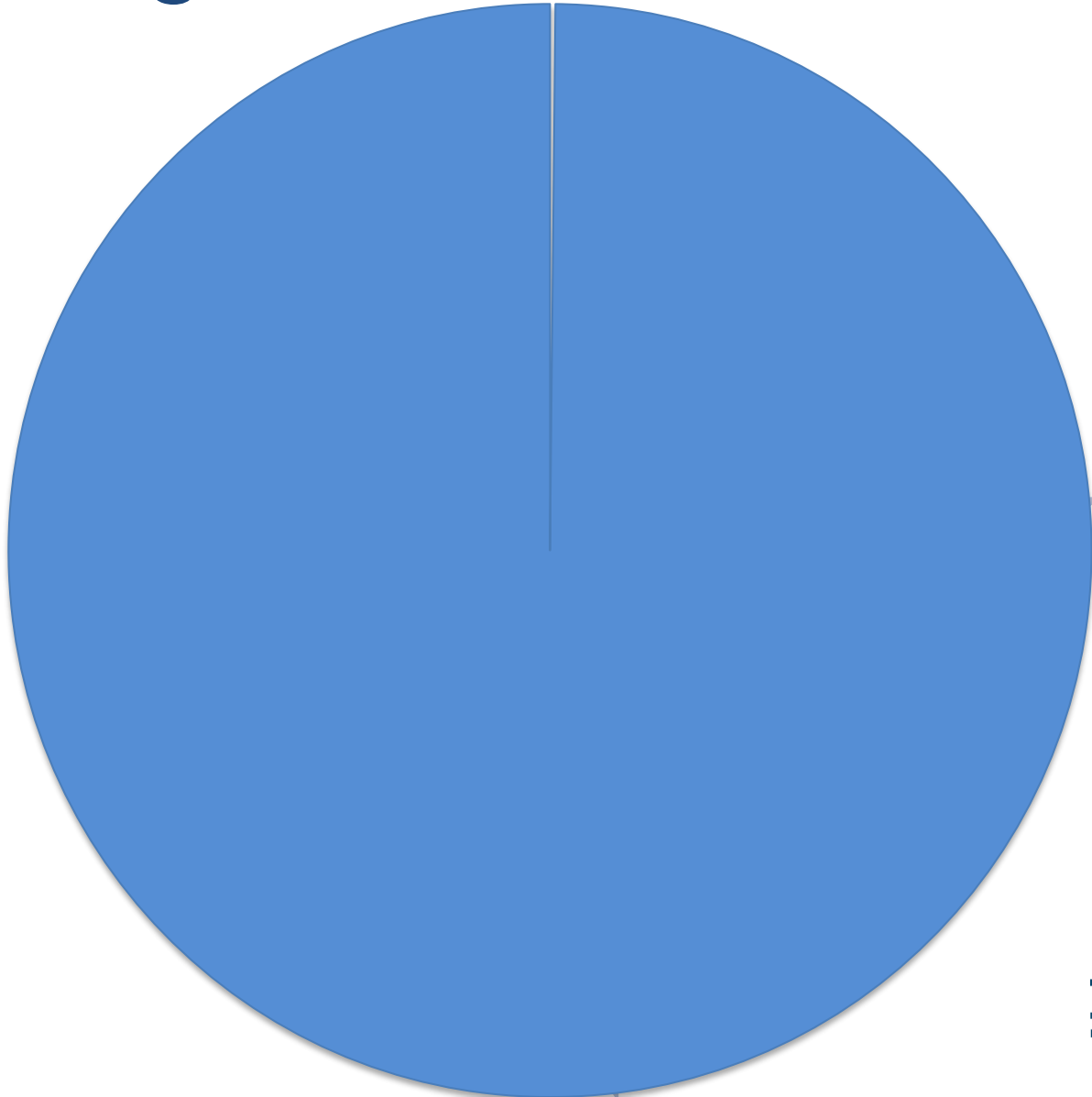
- 🔗 20 Jahre Erfahrung in Marketing/Kommunikation/Mgmt.
- 🔗 5 Jahre bei Monster.ch, zwei Jahre Geschäftsführer
- 🔗 Digital Native...

Kontakt:

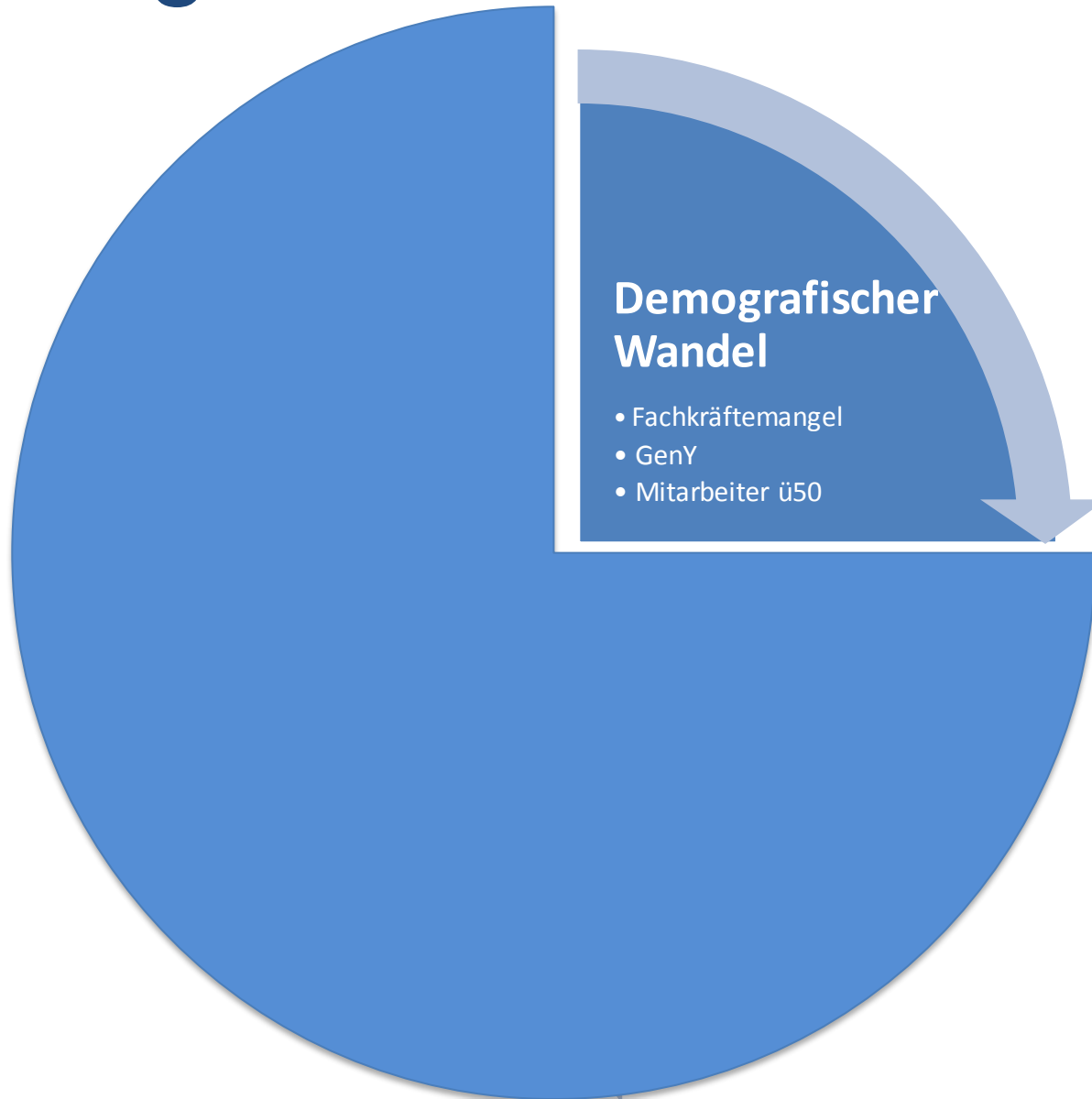
michel.ganouchi@recruma.com – www.recruma.com Twitter: @ganouchi Facebook: www.facebook.com/recruma



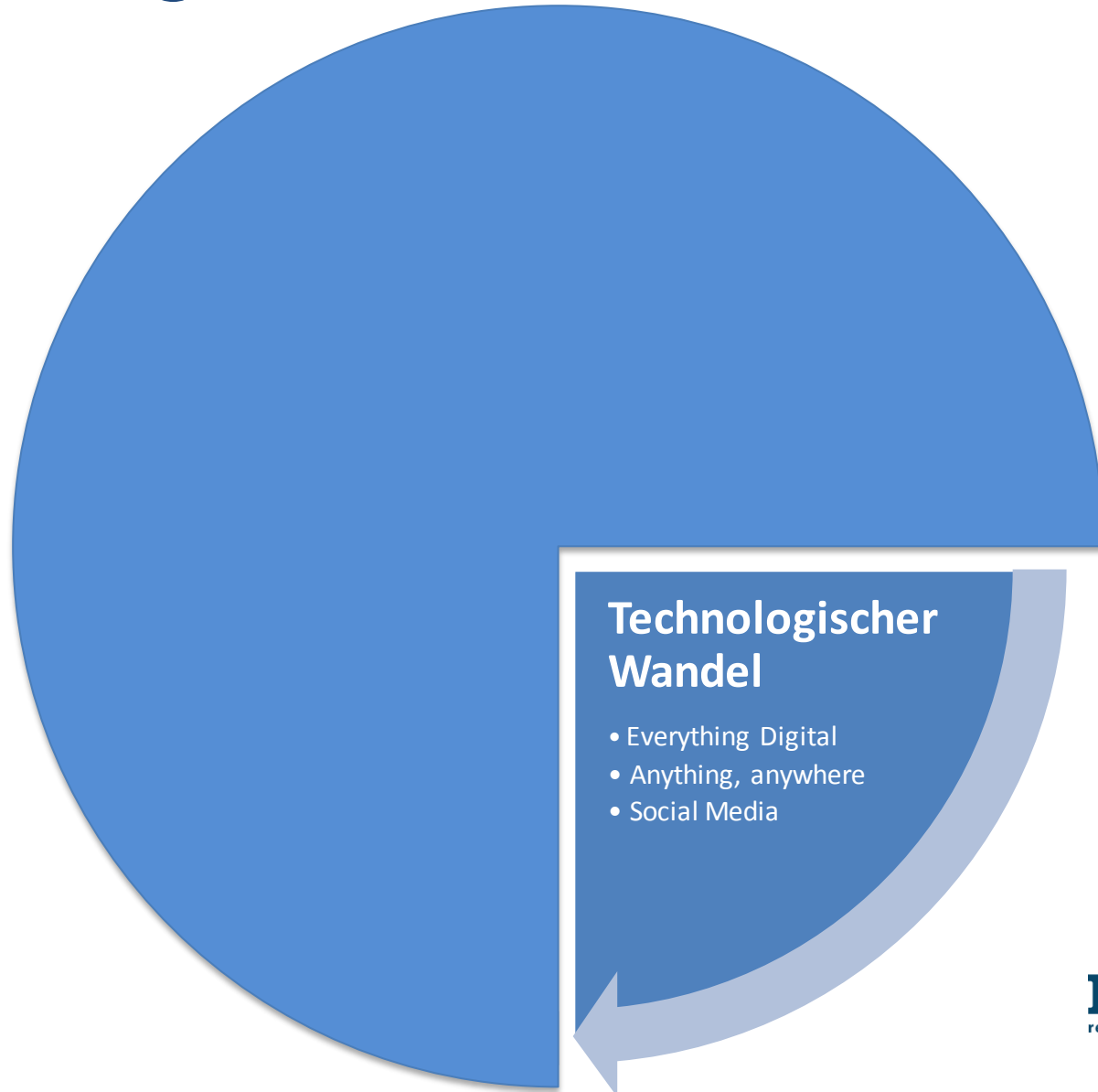
Wirkungskräfte auf HR



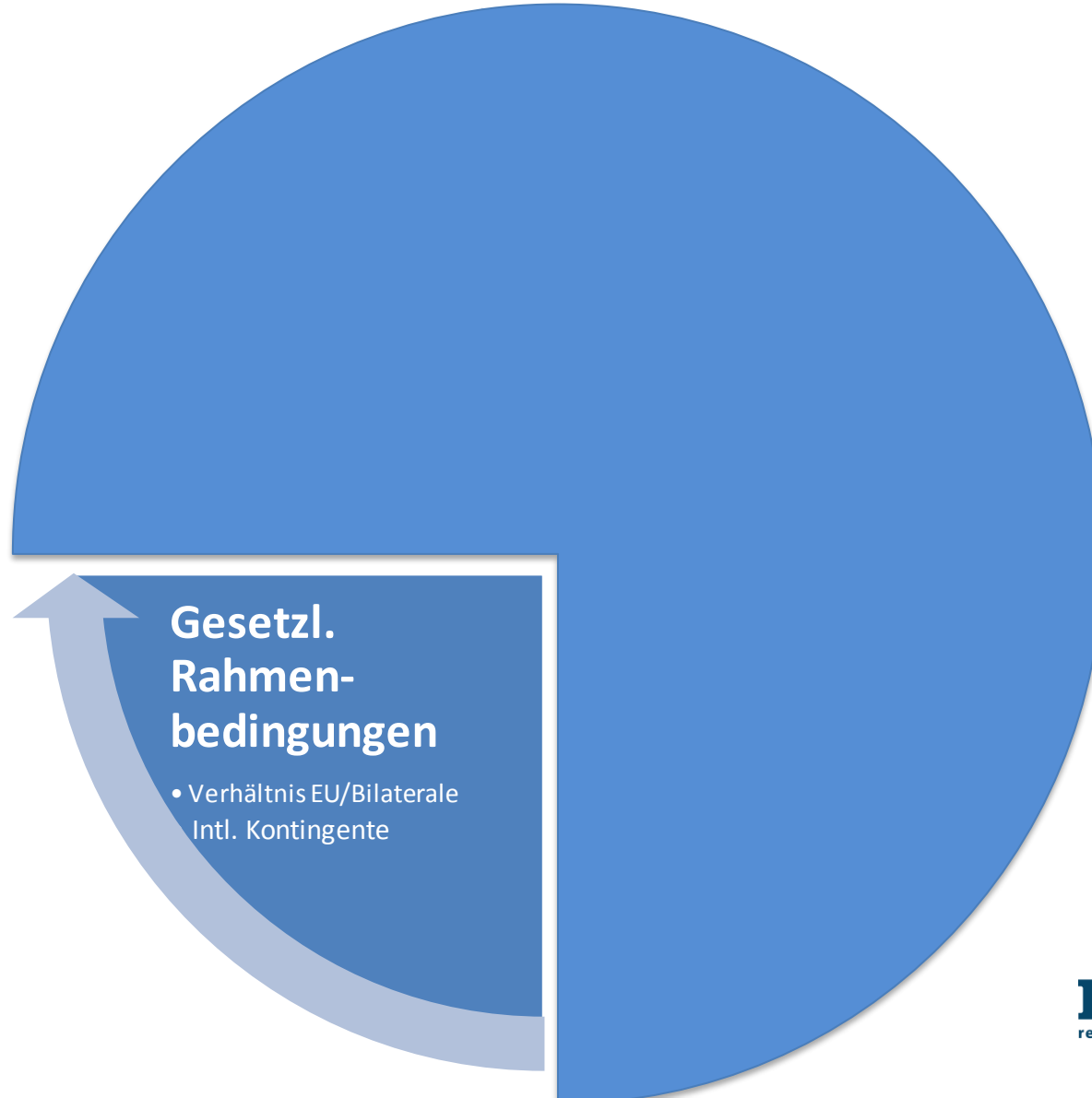
Wirkungskräfte auf HR



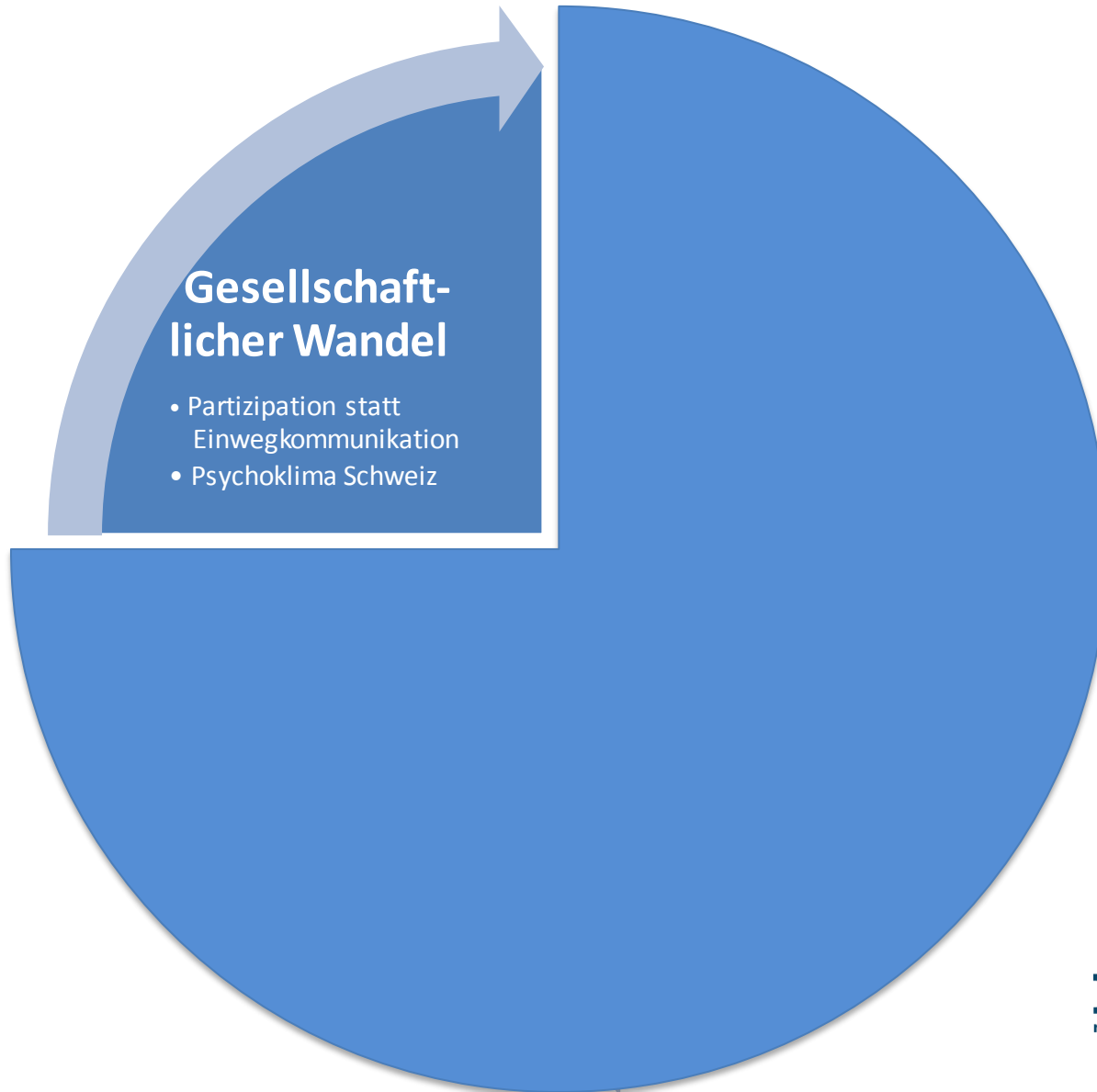
Wirkungskräfte auf HR



Wirkungskräfte auf HR



Wirkungskräfte auf HR



Wirkungskräfte auf HR



Megatrends im Recruiting*

Externe Herausforderungen

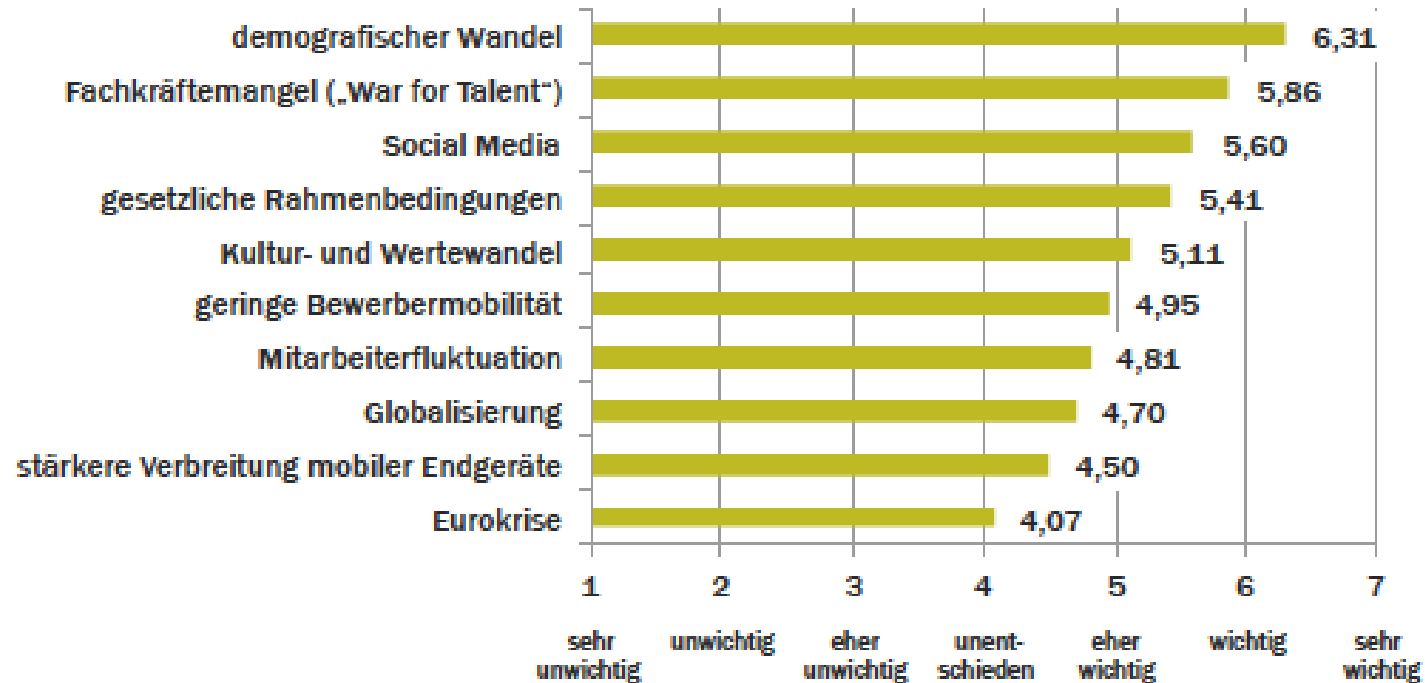
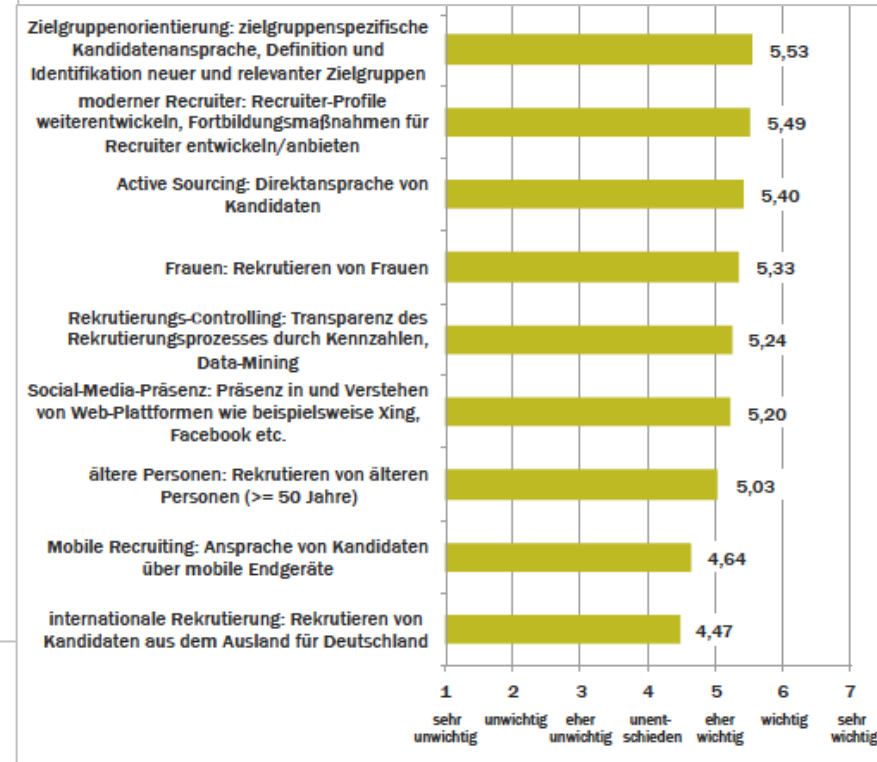
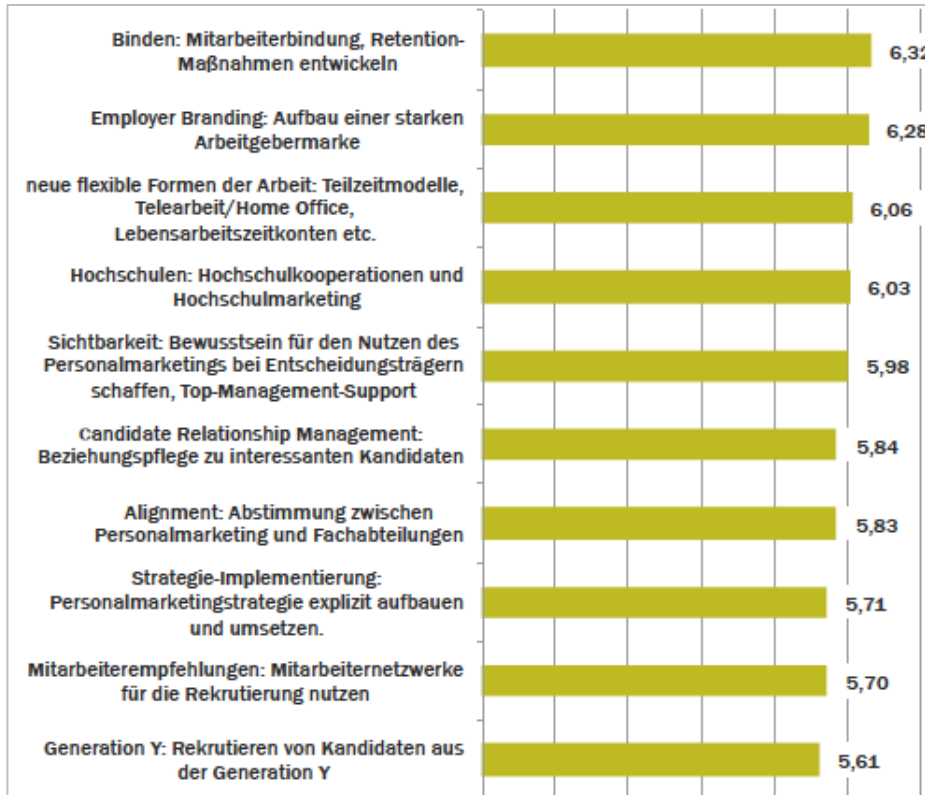


Abbildung 16: Die Bedeutung externer und nicht direkt beeinflussbarer Trends für die Personalbeschaffung¹

*Quelle: Recruiting Trends, repräsentative Befragung der Top 1000 Firmen in DE

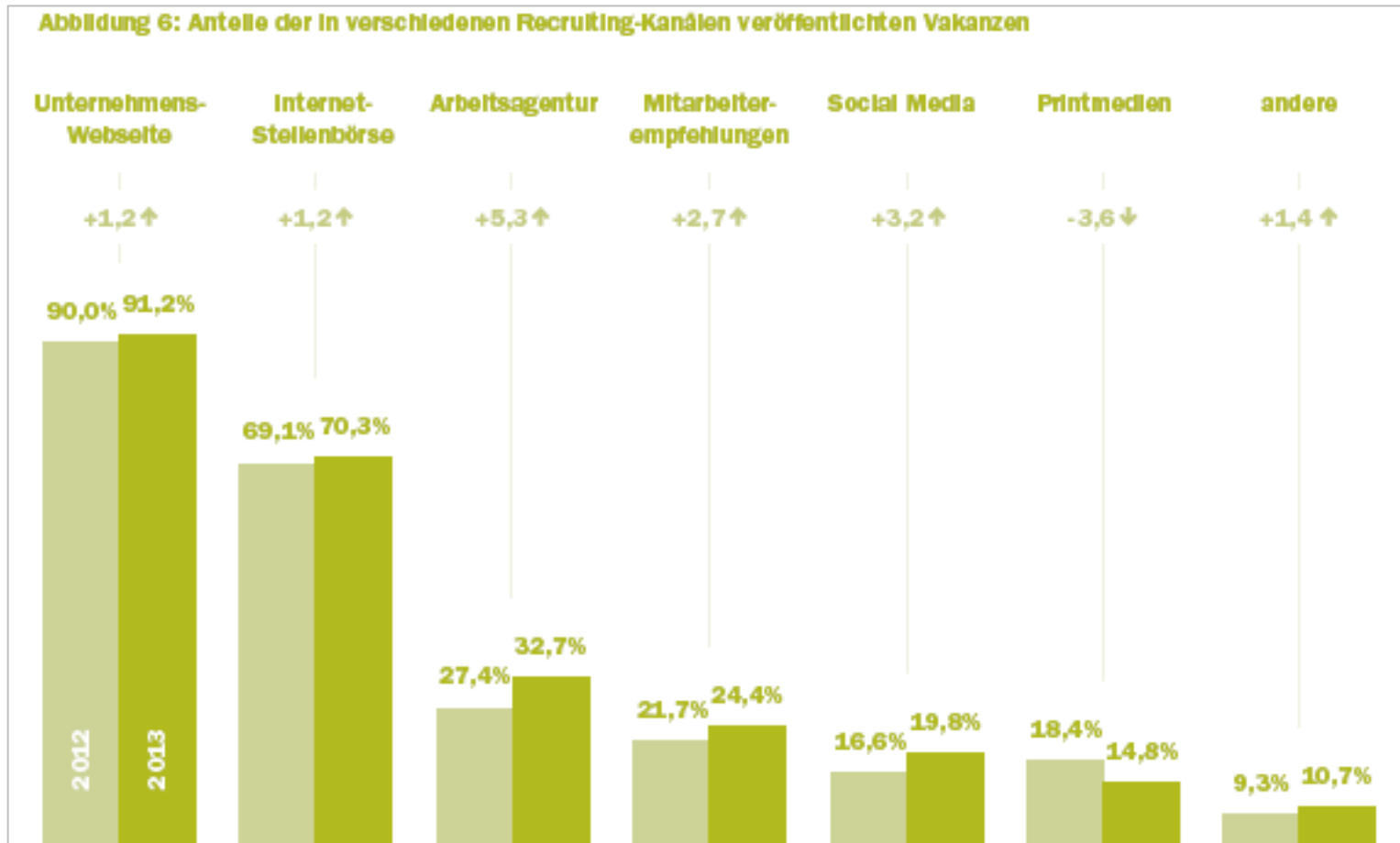
Megatrends im Recruiting*

Interne Herausforderungen



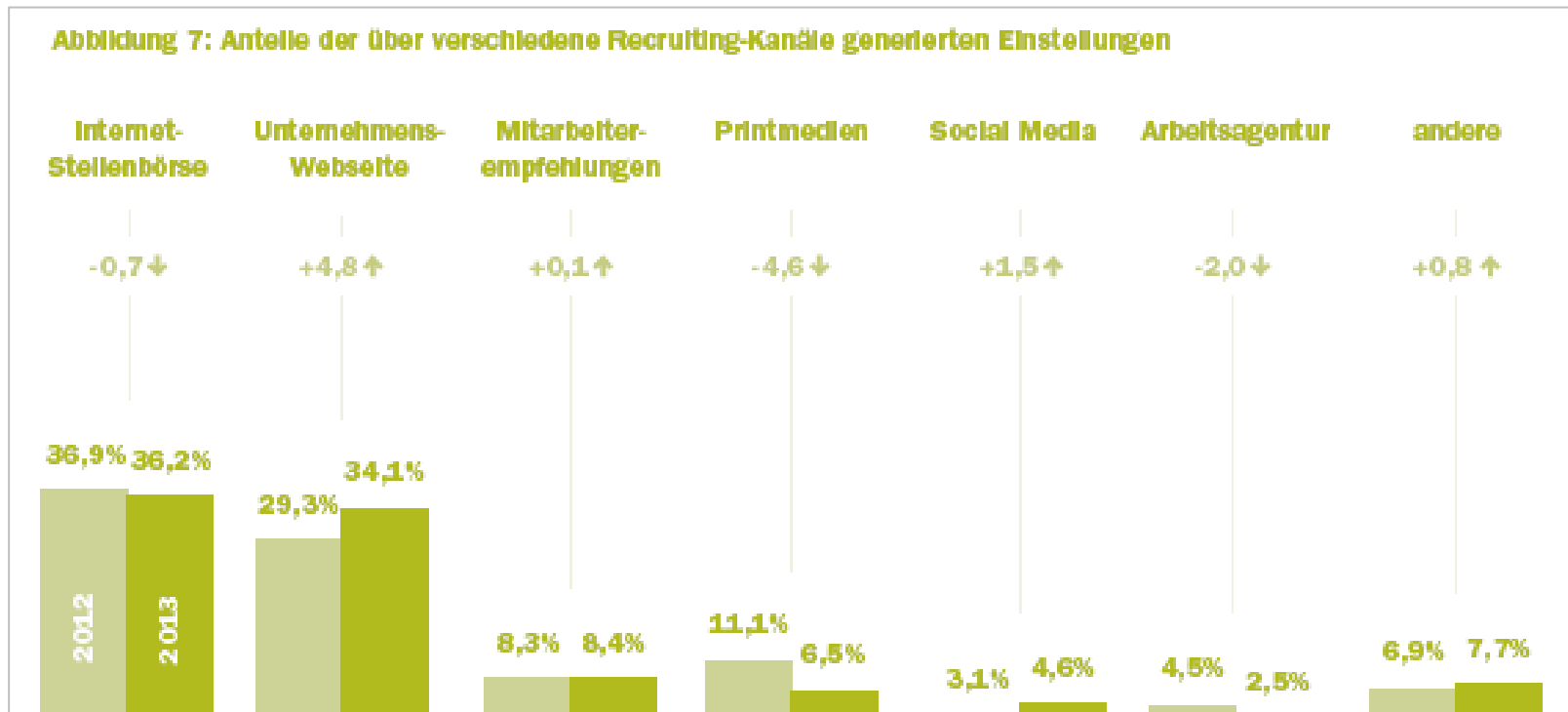
*Quelle: Recruiting Trends, repräsentative Befragung der Top 1000 Firmen in DE

Veröffentlichung der Vakanzen



*Quelle: Recruiting Trends, repräsentative Befragung der Top 1000 Firmen in DE

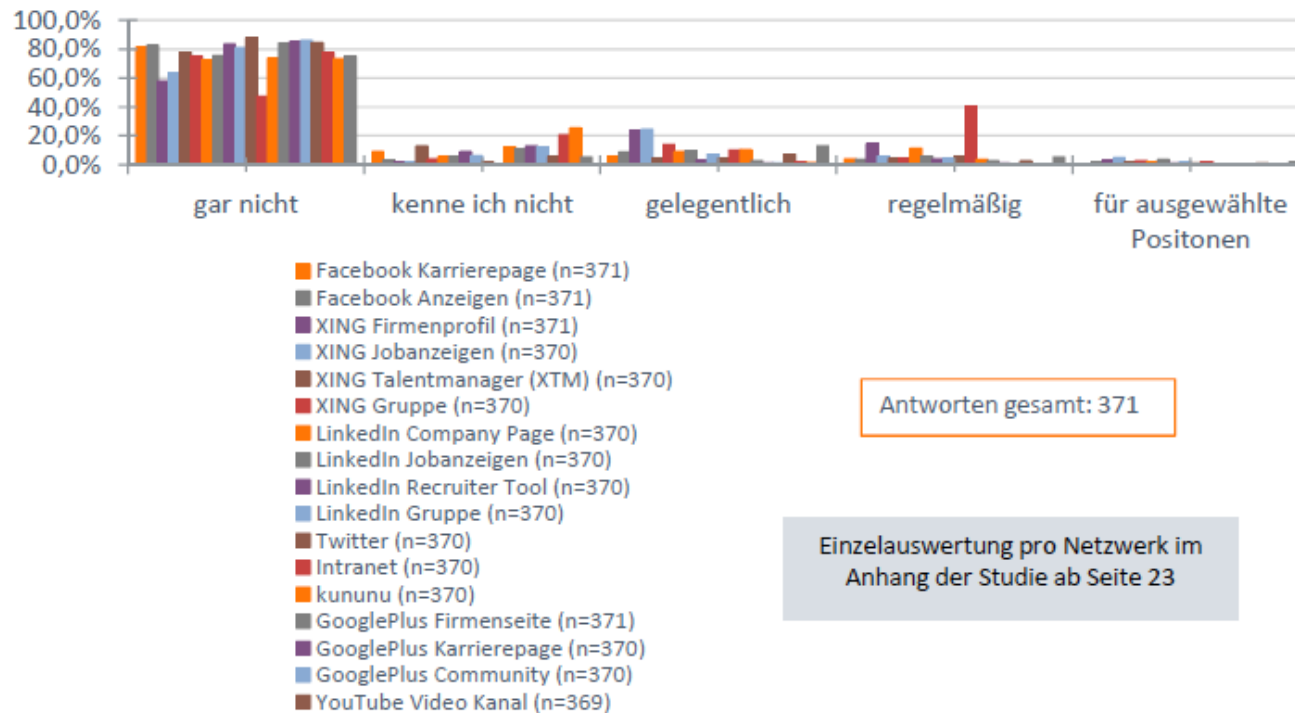
Einstellungen nach Kanälen*



*Quelle: Recruiting Trends, repräsentative Befragung der Top 1000 Firmen in DE

Und Social Media*?

4. Wie häufig und wie intensiv nutzen Sie welche Social Media zur Kandidatenansprache bzw. Personalgewinnung?

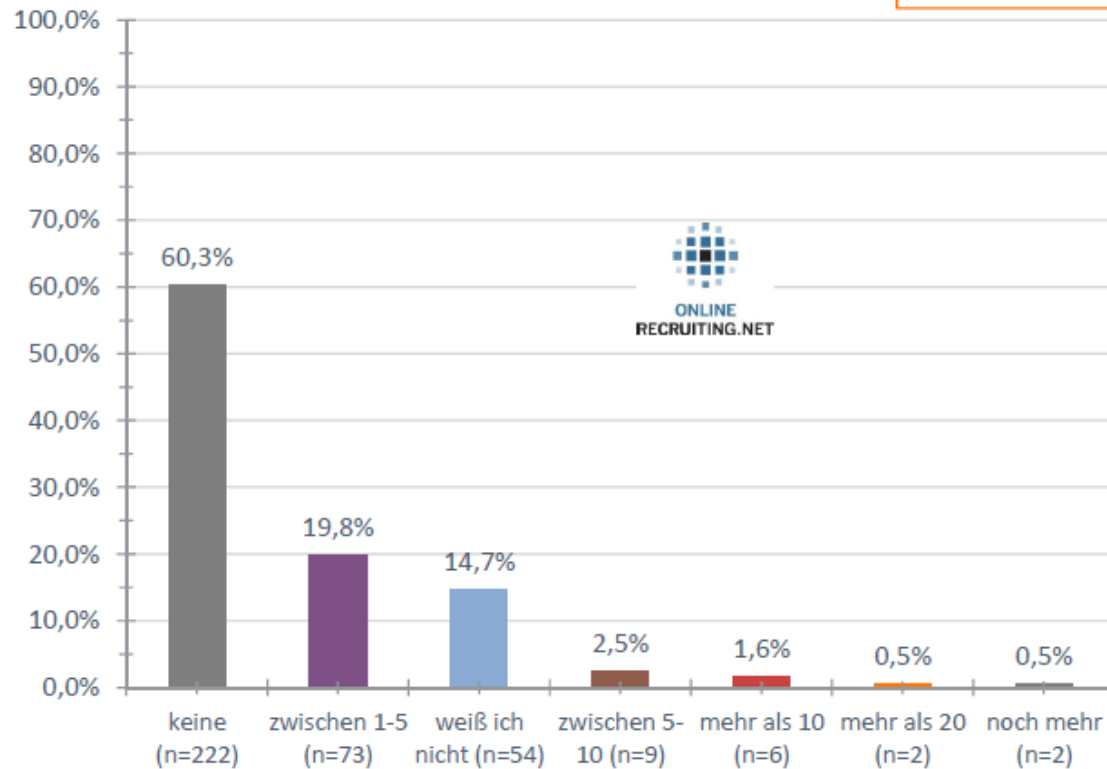


*Quelle: SoMeRE Studie CH 2014; Eva Zils

Und Social Media*?

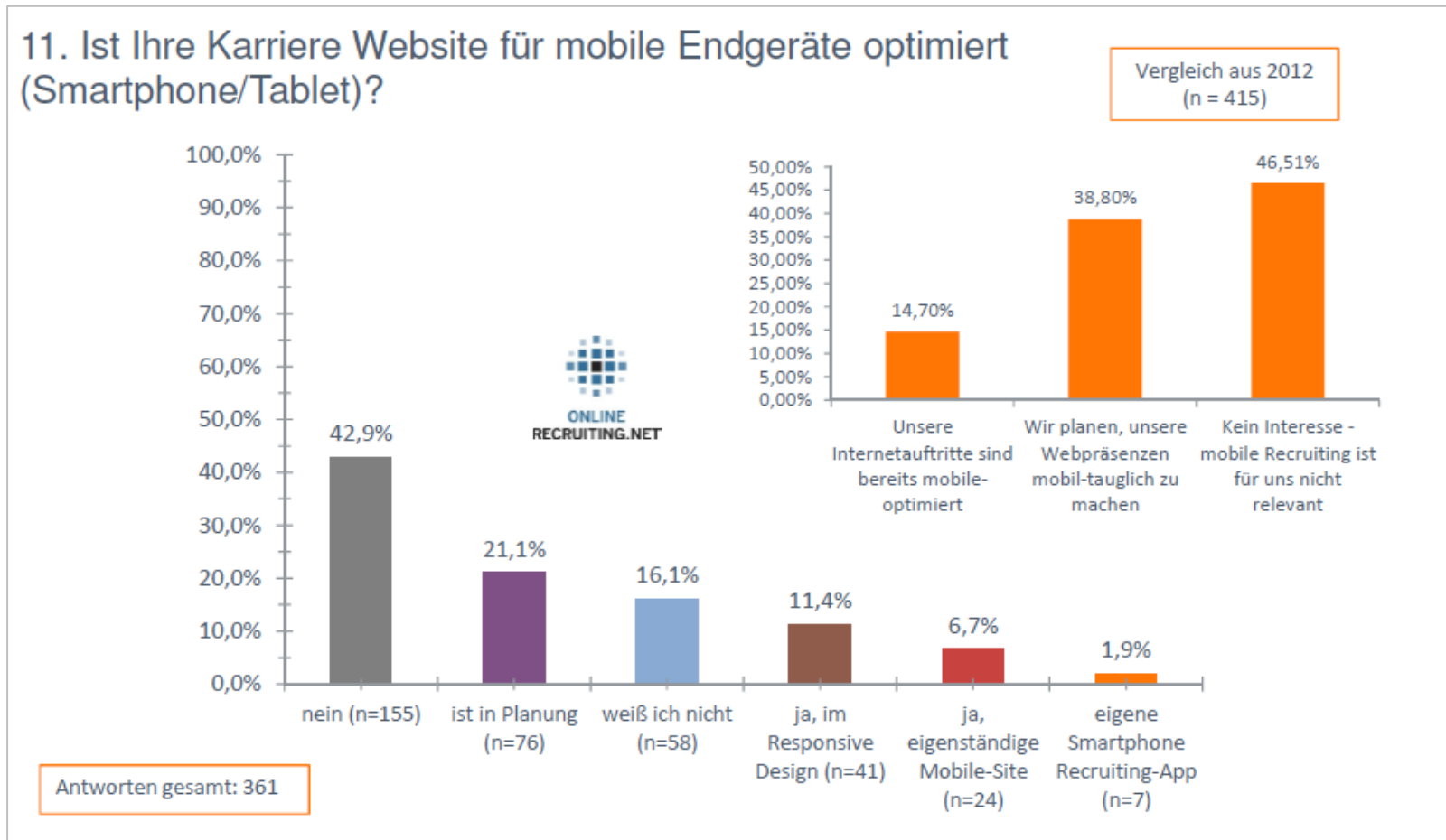
6. Wie viele Stellen haben Sie anhand von Social Recruiting konkret in den letzten 6 Monaten besetzt?

Antworten gesamt: 368



*Quelle: SoMeRE Studie CH 2014; Eva Zils

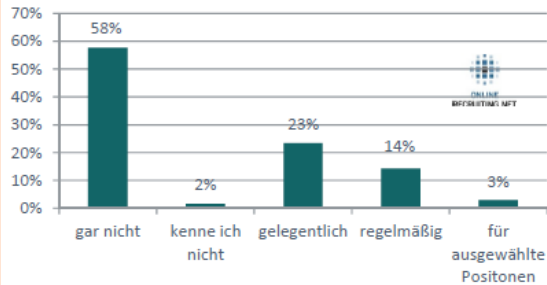
Alles Mobile*?



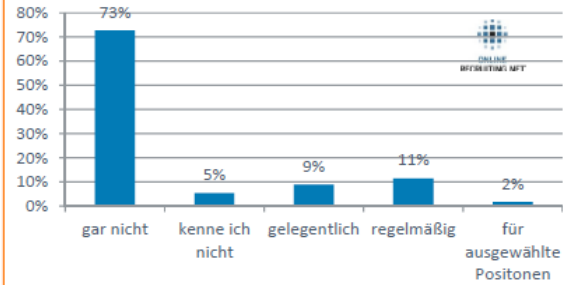
*Quelle: SoMeRE Studie CH 2014; Eva Zils

Und Active Sourcing*?

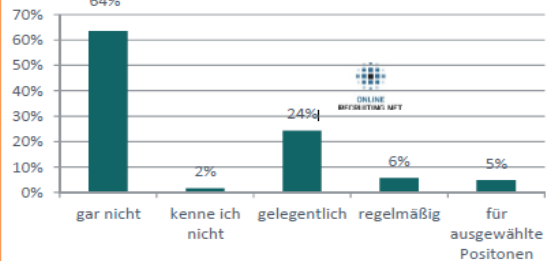
XING Firmenprofil



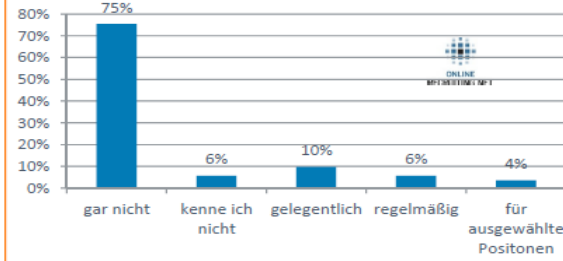
LinkedIn Company Page



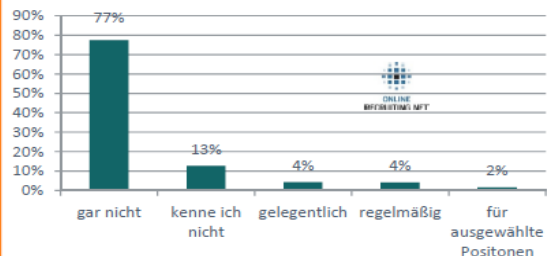
XING Jobanzeigen



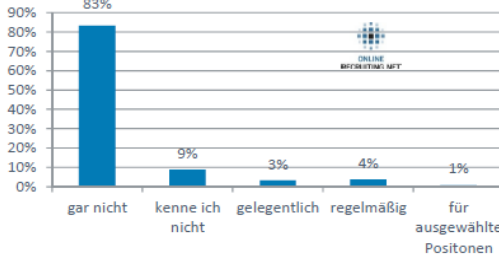
LinkedIn Jobanzeigen



XING Talentmanager (XTM)



LinkedIn Recruiter Tool



Kandidatenknappheit veraltete **Prozesse** fehlende

Management-Untersützung zu wenig

Ressourcen zu wenig **Budget** keine **Zeit**

fehlendes technologisches **Wissen** viele Anspruchsgruppen

zu viele **Aufgaben Social Media**

Mobile Recruiting Talent Management

Mitarbeiterbindung Fluktuation

Employer Branding Payroll

Fachkräftemangel GenY **EVP**

Hochschulmarketing **Active Sourcing** Unternehmenskultur

ATS Coaching **Führungskräfte** Talentpool

Multiposting **Sozialversicherungen**



Lösungsansätze

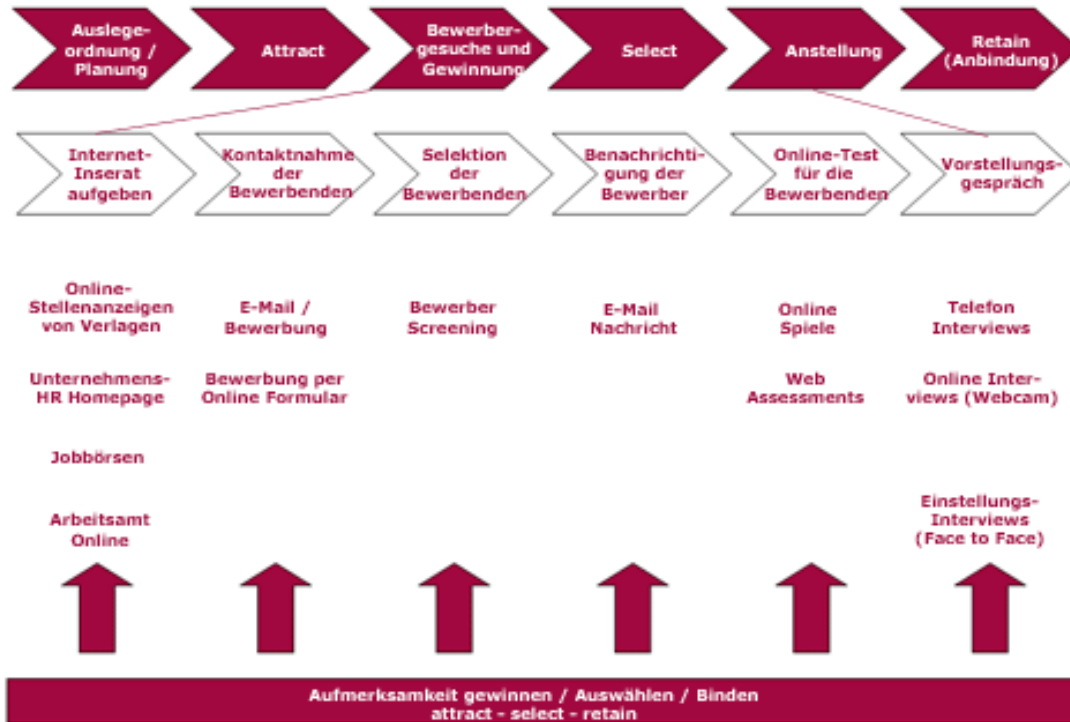


- ❏ Entwickeln einer starken Arbeitgebermarke
 - ❏ Innen beginnen
 - ❏ Entwicklung breit abgestützter EVP (Employer Value Proposition)
- ❏ Zielgruppengerechte Kommunikation
 - ❏ Denken und Handeln in Segmenten
- ❏ Positionierung HR
 - ❏ Prägen, handeln, HR verkaufen, Innovationen kennen und treiben
- ❏ Neues Recruiter Profil
 - ❏ Skills: Markenbotschafter, Verkäufer, Marketeer, techn. Fähigkeiten, Social Media, Content, Communities...
- ❏ Technologie gestützte Prozesse
 - ❏ Kandidatenmanagement
 - ❏ Anzeigen (Publikation, mobil optimiert)
 - ❏ Interaktion (Social Media als Bestandteil der HR-Kommunikation)
 - ❏ Talent Management
 - ❏ usw.

Wie Technologie unterstützt



E-Recruiting krempelt den ganzen Rekrutierungsprozess radikal um



ProzessEmployer Branding



Kick-Off /
Briefing /
Workshop



Ist-Analyse 1
(vorh.
Dokumente)



Ist-Analyse 2
(Interviews)



Off. Kick-Off

Soll-
Perspektive



Fokusgruppen
für
Positionierung



Entwicklung
Positionierung
sstrategie



EVP

Validierung



Zielgruppen/Themen-
Matrix



Creative Brief



Roll-Out Plan
intern/extern

Begleitung



Controlling



Anpassungen

Zusammenfassung

- 🔗 Externe Einflüsse bewirken nachhaltige Veränderungen für Firmen. Insbesondere auch für HR.
- 🔗 Anerkennen der Paradigmenwechsel und Fokus auf sich verändernde Realitäten setzen.
- 🔗 Anerkennung und Erfolg durch vielseitige Kompetenzen im HR (Technologie, Marketing, Verkauf, Projekte...)
- 🔗 Technologie, Applikationen: nutzen neuer Möglichkeiten

Fragen?

🗨 **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**