

Top Kandidaten per Mausklick? E-Recruiting, Active Sourcing, X-Ray und Co.



Eine Zeitreise in die Vergangenheit...

Können Sie sich noch daran erinnern, dass man vor nicht allzu langer Zeit früh morgens bei einer Tasse Kaffee die Stellenanzeigen regionaler Zeitschriften durchforstete und passende Angebote mit einem Textmarker farbig hinterlegte? Ein paar Tage später griff man zum Telefon und freute sich über positive Resonanz am anderen Ende der Leitung. Vielleicht schwelgen Sie jetzt in Erinnerungen an die gute alte Zeit

Aufgrund des Fachkräftemangels und dem dringenden Wunsch der Unternehmen die Stellen möglichst schnell zu besetzen, stößt diese Form der passiven Personalsuche allerdings an ihre Grenzen und Unternehmen tendieren zunehmend dazu, bei der Personalsuche selbst aktiv zu werden. Schließlich wird die Anzahl an guten Bewerbungen bei den Unternehmen immer geringer und diese können sich aufgrund des Wettbewerbsdrucks nicht mehr entspannt zurücklehnen und darauf hoffen, dass gute Mitarbeiter sich bei ihnen melden. Nein, heute heißt es:

„Sie selbst sind Ihres Glückes Schmied“

Active Sourcing - Kandidatenansprache per Mausklick?

Die direkte Form der Personalsuche wird in Fachkreisen unter dem Oberbegriff des **Active Sourcing** zusammengefasst und bezieht sich in erster Linie auf die aktive Kontaktaufnahme mit geeigneten Bewerbern. Als zentrale Kommunikationsmedien werden hierbei soziale Netzwerke wie XING, Experteer oder LinkedIn genutzt, auf welchen Berufstätige ihren Lebenslauf, ihre Qualifikationen und beruflichen Ziele kommunizieren.

Auf den ersten Blick klingt das alles recht unkompliziert und Sie denken jetzt wahrscheinlich, dass es heutzutage einfacher ist geeignete Bewerber zu finden, da man schließlich nur einen Mausklick von ihnen entfernt zu sein scheint.



Aber ist es tatsächlich so, dass man in den öffentlich zugänglichen Plattformen einfach ein paar Suchbegriffe eingeben muss und schon werden die geeigneten Kandidaten auf dem Silbertablett präsentiert?

Ein Mausklick allein reicht eben nicht aus!

Schön wär's! Denn auch wenn man auf virtuellem Wege ohne großen Aufwand viele Kandidaten erreichen kann, bedeutet das noch lange nicht, dass diese dann tatsächlich am Bewerbungsprozess teilnehmen. Konkreter gesagt: Der Drop-Out bei Online-Kontaktaufnahmen ist relativ hoch und viele Kontaktaufnahmen laufen ins Leere.

Woran liegt das? Zum einen werden Kandidaten nicht selten mit einer Fülle an Kontaktaufnahmen bombardiert, sodass für sie eine Nachricht nur wenig Bedeutung hat. Dies wird auch durch die virtuelle Distanz unterstützt, die es einem einfacher macht, nicht zu reagieren. Zudem wird auf den Online-Profilen oft nur ein Ausschnitt der Persönlichkeit und der Fähigkeiten des Kandidaten gezeigt, sodass der Fit zwischen Kandidat und Stelle beim Versenden der Anfrage nicht 100% sichergestellt ist.

Das Resultat: Viele Kandidaten erweisen sich dann doch als ungeeignet oder haben selbst kein Interesse an der Position.

Active Sourcing ist also nicht ganz so einfach, wie es auf den ersten Blick scheint und bleibt gerade bei unerfahrenen Suchern oft erfolglos. Dennoch gehört nach einer Studie des ICR aus dem Jahr 2016 bei 80% der Unternehmen die Ansprache über soziale Medien zum Kernelement des Recruitings.

Wie kann das funktionieren, wenn die Tücken des **Active Sourcing** nicht zu unterschätzen sind und ein gewisses Know-How erforderlich ist?

Ganz einfach: Unternehmen beauftragen immer häufiger erfahrene Personalberatungen, die sich auch auf die aktive Suche und Direktansprache spezialisiert haben.



Algorithmus

Wussten Sie, dass die Suche in den Karrierenetzwerken durch einen Suchalgorithmus gesteuert wird? Dieser beschleunigt durch seine künstliche Intelligenz einerseits das Durchforsten der Datenbanken, hat aber andererseits seine eigene Logik.

Wussten Sie, dass z.B. bei der Suche in Xing diejenigen Kandidaten als erstes angezeigt werden, die die meisten Kontaktaufnahmen anderer Firmen haben.

Warum? Ein Algorithmus dient in erster Linie dazu, möglichst schnell und möglichst viele zuvor indizierte Daten im Web zu durchforsten. Hierbei wird natürlich nicht das gesamte Internet durchsucht, sondern lediglich ein kleiner Ausschnitt. Die Folge: Es schleichen sich auch Kandidaten in die Ergebnisliste, die für die Stelle überhaupt nicht qualifiziert sind oder Top Kandidaten werden nicht gefunden.

Fakt ist: Im Recruiting ist trotz aller technischen Erleichterungen immer persönliche Kompetenz in der Ansprache und Auswahl der Kandidaten gefragt.

Wie Echoräume die Sicht vernebeln

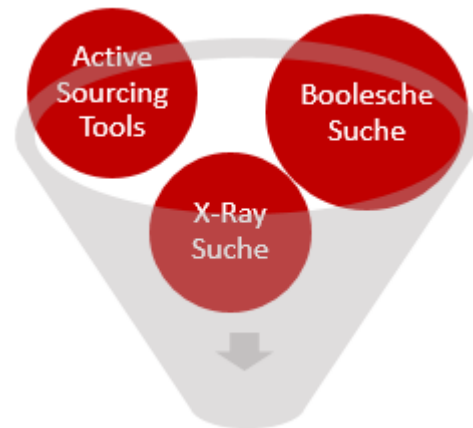
Wussten Sie, dass durch unbedarftes Suchen im Internet Echoräume entstehen, die die gewünschten Ergebnisse stark einschränken.

So muss man sich im Klaren sein, dass jede Suche im Netz einen semantischen Algorithmus aktiviert, welcher im schlimmsten Falle Ergebnisse in einem Echoraum liefert. Konkret heißt das: Es wird nur eine Auswahl bestimmter Kandidatenprofile angezeigt, die auch anderen Suchern mit ähnlichen Suchbegriffen angezeigt wurden. Wir müssen uns also nicht wundern, dass die Reaktionen auf Ansprachen nur moderat ausfallen. Schließlich werden aufgrund der Heimtücken der Algorithmik immer die gleichen Kandidaten von unterschiedlichen Recruitern angeschrieben, während manche Perlen unentdeckt bleiben.

Boolesche Suche – Weniger ist mehr

Wussten Sie, dass man im E-Recruiting eine andere Sprache spricht? So verwendet man bei der Suche boolesche Operatoren. Vereinfacht gesagt, handelt es sich dabei um Verknüpfungswörter (z.B. AND, OR), die zwischen den Suchbegriffen eingefügt werden und so

die Suche präzisieren. Aber lassen Sie sich nicht täuschen: Boolesche Befehle allein sind kein Erfolgsgarant und bürgen bei falscher Anwendung die Gefahr unbemerkt in einem Echoraum zu landen.



X-Ray und täglich ändert sich die Welt

Wussten Sie zum Beispiel, dass die X-Ray-Technik bereits das Active Sourcing revolutioniert hat?

Auch wenn der englische Begriff „X-Ray“ sehr spektakulär klingt bezeichnet es eine spezielle Suchmethode, bei der über die klassischen Suchmaschinen wie Google und Bing nach geeigneten Kandidaten gesucht wird.

Entscheidend ist hierbei, dass man nicht mehr in den sozialen Netzwerken selber, sondern von außen - über Google & Co.- in den Netzwerken sucht und sich dadurch deren Top-Algorithmen zu Nutze macht. Genau solches strategi-

sche Wissen zeichnet unsere Kompetenz aus!

Ständige Weiterbildung und die Augen offen halten ist das Gebot der Stunde. Was gestern noch funktionierte, kann morgen schon überholt sein.

Wer in der Recruiting-Welt von morgen Erfolg haben will, der muss das digitale Handwerkszeug beherrschen und sich permanent auf dem Laufenden halten.

Wir sind Experten auf dem Gebiet!

Keine Sorge, durch unsere langjährige Erfahrung und kontinuierlicher Weiterbildung auf diesem Gebiet wissen wir, wie man „Echoräume“ durchbrechen kann.

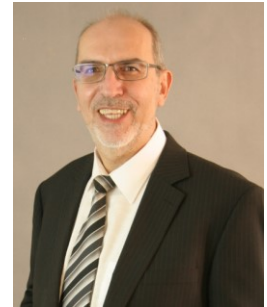
Als erfahrene Personalberatung sind wir mit jeglichen Methoden der aktiven Personalsuche vertraut und wissen, dass E-Recruiting weitaus mehr ist als ein einfacher Mausklick. Unser Erfolgskonzept stützt sich auf die vielseitige Anwendung moderner Sourcing-Methoden.

Darüber hinaus können wir auf ein ständig aktualisiertes Kandidatennetzwerk zurückgreifen. Wir sprechen geeignete Kandidaten gezielt, diskret und individuell an.

Gerne stehen wir Ihnen bei Fragen oder weiterem Informationsbedarf bzgl. des aktuellen Themas in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung. Lassen Sie sich unverbindlich und individuell beraten.



Geschäftsleitung
Frank Höfer



Senior Berater
Peter Biller



Head of Research
Dr. Nicolette Fiola



Vertriebsleitung
Kerstin Holzer



Office Management
Caren Höfer

BNI Personalberatung GmbH
Marktplatz 16 -18, 91560 Heilsbronn
Tel: +49 / (0) 9872 / 953970

info@bni-personalberatung.de
www.bni-personalberatung.de