

Recruiting-Kanäle: Diese Rekrutierungswege gibt es

Es gibt heute eine Vielzahl von Möglichkeiten, Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen. Wir stellen die wichtigsten Rekrutierungswege vor:

- **Rekrutierung durch persönlichen Kontakt:** Gibt es im Bekanntenkreis Kandidaten, die auf die gesuchte Stelle passen? Unternehmen können persönliche Kontakte nutzen und diese ermutigen, eine Bewerbung abzugeben.
- **Interne Ausschreibung:** Jede Stelle sollte auch intern ausgeschrieben werden. Wer intern besetzen kann, spart Zeit im Rekrutierungsprozess und bei der Einarbeitung.
- **Mitarbeiter werben Mitarbeiter:** Wer könnte authentischer für ein Unternehmen werben, als die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Diese können aktiv in die Suche mit eingebunden werden. Man kann auch (Geld-)Prämien für eine erfolgreiche Vermittlung ausschreiben – so bietet man Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen zusätzlichen Anreiz, sich einzubringen.
- **Personalsuche auf Job- und Karrieremessen:** Job- und Karrieremessen können genutzt werden, um mit potenziellen Bewerbern ins Gespräch zu kommen. Es besteht die Möglichkeit, hier über vakante Stellen zu informieren.
- **Stellenangebote in der Zeitung:** Ein Zeitungsinserat ist vergleichsweise teuer. Trotzdem kann es sich – vor allem bei der Besetzung von Führungskräften – durchaus lohnen. Wichtig ist es, die richtige Zeitung für seine Zielgruppe zu wählen: Wer eine Fachkraft mit hohem Spezialisierungsgrad sucht, sollte in einer entsprechenden Fachzeitschrift veröffentlichen. Auf Anzeigen in überregionalen Zeitungen kann bei befristeten Stellen verzichtet werden, da sich ein Umzug für potenzielle Mitarbeiter dann in der Regel nicht lohnt.
- **Stellenangebote auf der Firmenwebseite:** Die Firmenwebseite ist heute das wichtigste Aushängeschild eines Unternehmens. Jedes Jobangebot sollte sich hier wiederfinden. Am besten richten Unternehmen auf der Firmenhomepage eine spezielle Unterseite für Bewerber ein. Es lohnt sich, die Firmenwebseite zu nutzen, um sich in Texten, Bildern und Videos als attraktiver Arbeitgeber (Employer Branding) zu positionieren.
- **Headhunter (Personalvermittler):** Unternehmen, die hochspezialisierte Fach- und Führungskräfte suchen, können die Dienstleistung einer Personalvermittlung in Anspruch nehmen.
- **Bewerberdatenbanken:** Eine gut gepflegte Bewerberdatenbank gibt Unternehmen Auskunft über Kandidaten, die sich in der Vergangenheit für einen Job interessiert haben oder sich initiativ beworben haben. Auch diese Kontakte lassen sich – je nach Profil – im Rekrutierungsverfahren für eine konkrete Stelle nutzen.
- **Social Media Recruiting:** Die Rekrutierung über Social Media ist vor allem bei einer jüngeren Zielgruppe sowie bei Fachkräften der IT-Branche erfolgsversprechend. Dabei müssen Unternehmen nicht darauf warten, dass die Bewerber sich bei ihnen melden. Im Sinne des Active Sourcing ist es heutzutage durchaus üblich, dass Unternehmen über die sozialen Netzwerke Kontakt zu potenziellen Bewerbern aufnehmen. Ziel einer solchen Kontaktaufnahme ist es, sie über die Online-Kommunikation so lange ans Unternehmen zu binden, bis sie rekrutiert werden können.
- **Jobbörsen im Internet:** Die meisten Jobsuchenden nutzen heute das Internet. Stellenanzeigen haben hier eine hohe Reichweite und sprechen Fachkräfte regional und überregional an.