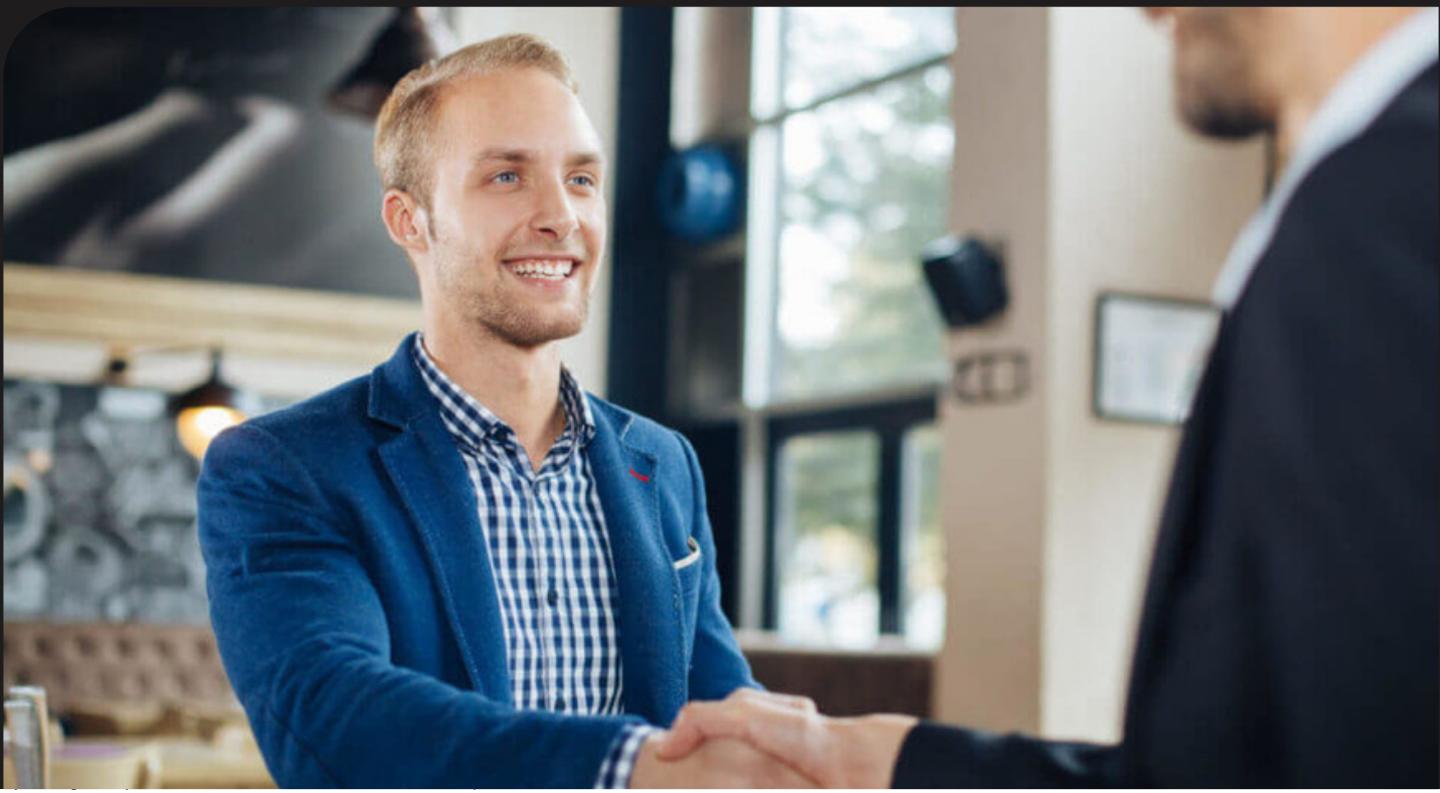


Mitarbeitergewinnung 2024 in der Industrie

So steigern Industrie-Unternehmen ihre Effektivität in der Mitarbeitergewinnung

- Warum in 2024 digitales Recruiting für Industrie Unternehmen unausweichlich ist
- 15 Vorteile von digitalisierten Recruitingprozessen
- Wie Mobiles Recruiting für eine optimale Bewerber-Erfahrung aussieht



Inhalte

1 Die aktuelle Herausforderung am Arbeitsmarkt

2 Die Bedeutung von digitalen Recruiting

3 15 Vorteile von digitalisierten Recruitingprozessen

4 Mobiles Recruiting für eine optimale Bewerber-Erfahrung

5 Fazit: Ohne digitale Unterstützung wird es schwer

Die aktuelle Herausforderung am Arbeitsmarkt

Der sogenannte "War for Talents" ist inzwischen intensiver als je zuvor. So stieg bspw. im Zeitraum von Oktober 2020 bis Oktober 2021 die Anzahl der offenen Stellen in Deutschland um mehr als 200.000. Im Sommer 2021 waren die Stellenanzeigen bei Stepstone sogar um 20 Prozent höher als vor Beginn der Coronapandemie, so dass im darauffolgenden Jahr 2022 ein Allzeithoch von 844.796 offenen Stellen erreicht wurde. Im Jahr 2023 ist die Lage dennoch etwas regulierter mit durchschnittlich 773.121 offenen Stellen (Stand April 2023).

Deutsche Unternehmen scheinen 2022 sowie 2023 aufzuholen, was in den Jahren zuvor aufgrund der Pandemie auf Eis gelegt wurde.

"Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 773.121 freie Arbeitsstellen gemeldet. In vielen Branchen der deutschen Wirtschaft herrscht seit Jahren ein Mangel an qualifiziertem Fachpersonal. Im Corona-Krisenjahr 2020 sank die Zahl der offenen Stellenausschreibungen auf rund 613.000 im Jahresdurchschnitt."

Quelle: Statista

Auch in Zukunft wird der Bedarf an Mitarbeiter:innen nicht abnehmen. Laut der Personalberatung Robert Half planen 75 Prozent der Unternehmen, ihre Mitarbeiterzahl konstant zu halten, während 17 Prozent zusätzliche Stellen schaffen wollen. Gleichzeitig sind immer mehr Beschäftigte offen für einen Jobwechsel. Der aktuelle Jobwechsel-Kompass der Königsteiner Gruppe zeigt, dass der Anteil derjenigen, die sich einen Jobwechsel vorstellen können, auf 62 Prozent gestiegen ist. 34 Prozent davon geben an, einen ausgeprägten Wunsch nach einem Wechsel zu haben.

Die aktuelle Herausforderung am Arbeitsmarkt



Immer mehr Beschäftigte können sich einen Jobwechsel vorstellen:

- 43 % Erstes Quartal 2022
- 62 % Drittes Quartal 2022

Quelle: Königsteiner Gruppe

Dies kann zu einer großen Bewegung der Beschäftigten führen, da insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsausbildung ihren Wert kennen. In einer Befragung von Meinestadt.de gaben 57 Prozent der Fachkräfte an: "Aufgrund meiner Qualifikation oder Erfahrung kann ich mir meinen Job aussuchen".

Immer häufiger kommt es zu Jobwechseln:

- 49 % der Fachkräfte haben dreimal oder öfter den Arbeitgeber gewechselt
- 10 % der Fachkräfte haben zwischen Sommer 2021 und 2022 den Job gewechselt

Quelle: Meinestadt.de



Mehrere Faktoren führen dazu, dass Unternehmen neues Personal benötigen: Sie haben im Jahr 2021 weitgehend auf Neueinstellungen verzichtet und planen nun weiteres Wachstum. Außerdem müssen sie Ersatz für Mitarbeitende finden, die kündigen und zu einem anderen Arbeitgeber wechseln. Der Aufwand für das Recruiting hat dadurch stark zugenommen. Um im verschärften Wettbewerb um Talente zu bestehen, ist es nun entscheidend, schnell zu handeln und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern moderne Bewerbungstools bereitzustellen.

Die Bedeutung von digitalen Recruiting

Digitales Recruiting wird von den meisten Personaler:innen als effizientes Instrument zur Personalbeschaffung angesehen. Es hilft dabei, den Auswahlprozess objektiver und schneller zu gestalten, um die Kandidat:innen zu identifizieren, die am besten zu ihrem Unternehmen passen. Tatsächlich befürworten, laut einer Studie des Bundesverbands der Personalmanager BPM und Stepstone, drei von vier HR-Verantwortlichen eine klare Digitalisierungsstrategie im Recruiting.

Dabei sehen Jobsuchende Verbesserungsbedarf bei digitalen Bewerbungen:

- 76 % der digital affinen Recruiter:innen bewerten ihre Recruitingtools positiv
- 45 % der Bewerbenden vergeben schlechte Noten für die digitalen Bewerbungsprozesse

Quelle: Stepstone, BPM

Obwohl die meisten Recruiter:innen mit ihren Tools zufrieden sind, gibt es bei den Jobsuchenden Verbesserungspotential. Insbesondere liegt dies an den veränderten Wünschen der Kandidaten und Kandidatinnen. Die Bewerbenden von heute bevorzugen Bewerbungstools, die sie einfach und bequem auf ihrem Smartphone nutzen können. Wenig Tippaufwand, mehr Transparenz und Service sind weitere Anforderungen. So wünschen sich die Bewerbenden beispielsweise zeitnahe Rückmeldungen zum Stand ihrer Bewerbung.

Die Recruiting-Technologie in vielen Firmen ist noch nicht ausgereift, um das gesamte Recruiting digital abbilden zu können. Laut der Stepstone/BPM-Studie hat zwar der Einsatz von Live-Videostreams für das Jobinterview zugenommen, aber weitere digitale Instrumente sind selten zu finden. Dabei wünschen sich Bewerber:innen genau das: Fast zwei Drittel sind der Ansicht, dass der gesamte Bewerbungsprozess bis zum Vorstellungsgespräch digital ablaufen sollte.



15 Vorteile von digitalisierten Recruitingprozessen

Eine vollständige Digitalisierung des Recruitingprozesses, beginnend mit der Stellenausschreibung, über die Bewerbung und Bewerberkommunikation bis hin zur Terminierung von Vorstellungsgesprächen und Auswahlentscheidungen, bietet weite Vorteile für alle Beteiligten.

5 Vorteile digitalisierter Bewerbungsprozesse für **HR-Abteilungen**:

- Digitalisierte Bewerbungsprozesse ermöglichen eine schnelle, effiziente, transparente und fehlerfreie Personalbeschaffung
- Durch Multiposting und Mitarbeiterempfehlungen wird die Reichweite von Stellenanzeigen erhöht
- Eine optimierte Bewerber-Experience und ein verbessertes Arbeitgeberimage werden durch digitale Bewerbungsprozesse gefördert
- Eine auf objektiven Kriterien basierende Personalauswahl wird durch die Digitalisierung des Recruitingprozesses unterstützt
- Recruiting Analytics ermöglichen kontinuierliche Verbesserungen und Optimierungen im Recruitingprozess

5 Vorteile digitalisierter
Bewerbungsprozesse
für **Hiring**
Manager:innen:

- Datenaufbereitung in strukturierter Form für eine bessere Übersichtlichkeit
- Unterstützung durch künstliche Intelligenz bei der Entscheidungsfindung
- Kompetenzbasierte Unterstützung für eine zielgerichtete Auswahlentscheidung
- Vereinfachte und schnellere Kommunikation mit HR, unkomplizierte Terminvereinbarung
- Automatisierte Terminerinnerungen für eine effiziente Organisation

5 Vorteile digitalisierter
Bewerbungsprozesse
für **Bewerber:innen:**

- Einfache Bewerbung auch über mobile Endgeräte möglich
- Schnelle Reaktion auf Nachfragen zum Bewerbungsprozess oder der Stelle
- Transparente Darstellung des aktuellen Bewerbungsstatus
- Verhinderung unbewusster Diskriminierung im Bewerbungsprozess
- Beschleunigung des Bewerbungsprozesses und schnellerer Einstieg ins neue Jobumfeld

Mobiles Recruiting für eine optimale Bewerber-Erfahrung

Obwohl mobiles Recruiting bereits seit einiger Zeit diskutiert wird, ist es in vielen Unternehmen immer noch nicht vollständig implementiert. Doch gerade in Zeiten des Fachkräftemangels nimmt die Bedeutung von Mobile Recruiting immer weiter zu: Durch den Einsatz von mobilen Endgeräten kann die Reichweite der Bewerberansprache erhöht, die Bewerber-Experience verbessert und die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden.

Mobiles Recruiting umfasst nicht nur mobile Bewerbungsmöglichkeiten oder eine Kommunikation mit Bewerbenden über Messenger, sondern auch mobile Funktionen für Recruiter und beteiligte Fachvorgesetzte.

Durch den mobilen Zugriff auf eingegangene Bewerbungen können qualifizierte Rückmeldungen schneller gegeben, Entscheidungen getroffen und Job Interviews vereinbart werden. Dies kann nahtlos in ein mobil gesteuertes Onboarding übergehen, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin eingestellt wurde.

Auf diese Weise sorgen Arbeitgeber nicht nur für positive Bewerbererfahrungen (Bewerber-Experience), sondern legen auch den Grundstein für eine gute Employee Experience und damit auch für eine verbesserte Mitarbeiterbindung. Wenn moderne Möglichkeiten der Softwarenutzung durchgängig in allen Phasen des Bewerber- und Mitarbeiterlebenszyklus gegeben sind, fördert das die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und erhöht ihre emotionale Bindung an das Unternehmen.



Fazit: Ohne digitale Unterstützung wird es schwer

Recruiting ist heute so komplex wie noch nie zuvor. Unternehmen müssen die richtigen Kanäle finden, um möglichst viele Personen auf offene Stellen aufmerksam zu machen, während sie gleichzeitig eine positive Bewerber-Experience bieten, um Bewerbungsabbrüche zu vermeiden. Darüber hinaus ist es wichtig, den Bewerbungsprozess schnell und unkompliziert zu gestalten, um vielversprechende Kandidaten und Kandidatinnen nicht an Wettbewerber auf dem Arbeitsmarkt zu verlieren.

Eine klare Positionierung des Unternehmens zugunsten von digitalen und mobilen Recruiting ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerberansprache. Eine zügige Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie ist dabei unumgänglich, um die Vorteile digitaler Recruiting-Instrumente optimal zu nutzen.

Es ist wichtig, dass die HR-Abteilung bei der Einführung digitaler Recruiting-Instrumente eine aktive Rolle spielt und nicht die Verantwortung an die IT-Abteilung abgibt. Schließlich hat die HR-Abteilung das Fachwissen darüber, wie der Personalbeschaffungsprozess im Unternehmen abläuft. Nur eine HR-Abteilung kann herausfinden, welche Schritte automatisiert werden sollten, wo Anpassungen notwendig sind und an welchen Stellen Bewerbungsabbrüche häufig auftreten. Es ist daher wichtig, dass HR und IT eng zusammenarbeiten, um eine optimale Lösung zu finden, die den Anforderungen des Unternehmens entspricht.

Um sämtliche Vorteile des digitalen Recruitings vollumfänglich nutzen zu können, empfiehlt es sich für Ihr Unternehmen, eine gezielte Recruiting Strategie zu entwickeln, welche flexible Anpassungsmöglichkeiten für bestmögliche Ergebnisse im Recruiting-Prozess bietet. Eine individuelle digitale Recruiting Strategie kann den gesamten Ablauf von der Stellenausschreibung bis hin zum Onboarding abdecken und somit dazu beitragen, eine herausragende Bewerber-Experience zu schaffen, welche nahtlos in eine positive Mitarbeiter-Experience überführt.

Fehlende Fachkräfte in Ihrem Unternehmen?

WEIMANNMEDIA
RECRUITING

Wir zeigen Ihnen, wie Sie mit digitalen Recruiting erfolgreich neue Mitarbeiter:innen gewinnen.

Kostenfreien Workshop buchen auf:
weimannmedia-recruiting.de



WeimannMedia:Recruiting
Ellerried 3
19061 Schwerin

0385/20098229
info@weimannmedia-recruiting.de