

Mit digitalen Recruiting-Tools qualifizierte Kandidaten finden

Auf der Suche nach den besten Talenten finden sich Unternehmen heute in einem stark umkämpften Markt wieder. Wer Erfolg haben will, sollte seine Personalgewinnungsstrategie um digitale Technologien erweitern. Bei der Bewertung der einzelnen Recruiting-Tools gilt es jedoch, einige Punkte zu beachten. Diese haben wir im Folgenden für Sie zusammengestellt.

1 Verbessern Sie die Kandidatensuche

Geeignete Kandidaten zu finden, ist meistens der erste Schritt im Personalgewinnungsprozess. Unternehmen müssen hier ihre Reichweite erhöhen. Tools, die Sie in dieser Phase unterstützen, sollten in der Lage sein:

- Ihnen mehr potenzielle Kandidaten und Recruiting-Kanäle aufzuweisen, damit Sie schneller passende Kandidaten finden
- Kompetenzen, Berufserfahrung und Qualifikationen der Kandidaten darzulegen, damit Sie entscheiden können, ob ein Bewerber auf die Stelle passt
- Informationen zum Hintergrund der Kandidaten bereitzustellen, damit Sie die Kontaktaufnahme personalisieren und so eine höhere Antwortquote erreichen können

3 Bauen Sie starke Beziehungen auf

Wenn Sie Top-Kandidaten nicht überzeugend und gezielt ansprechen, sehen sie sich anderweitig nach interessanten Jobs um. Nutzen Sie digitale Tools, um:

- Mit Kandidaten in Kontakt zu bleiben und sie über ihren Status im Bewerbungsprozess auf dem Laufenden zu halten
- Ihre Unternehmensstory zu kommunizieren und Sie als Arbeitgeber attraktiv zu machen
- Ein positives und professionelles Bild Ihres Unternehmens zu vermitteln – digitale Tools können Ihre E-Mails, Stellenanzeigen und Webseiten auf Rechtschreib- und Grammatikfehler prüfen

2 Finden Sie heraus, ob ein Kandidat für die Stelle geeignet ist

Unternehmen möchten sich einerseits ein Bild von den Kenntnissen eines Kandidaten machen – etwa spezifisches Fachwissen ermitteln – und andererseits seine Soft Skills und Persönlichkeitsmerkmale herausfiltern. Es gilt einzuschätzen, ob ein Kandidat in einer Position erfolgreich sein wird. In dieser Phase können digitale Tools Sie dabei unterstützen:

- Gezielt bestimmte Fähigkeiten zu überprüfen, um beurteilen zu können, wie sich ein Kandidat in verschiedenen Arbeitsszenarien verhält
- Einblicke in die Persönlichkeitsstruktur des Kandidaten zu gewinnen, um eine Aussage über seine Team-, Problemlöse- und Kommunikationsfähigkeit treffen zu können
- Eine vorurteilsfreie Bewertungsstrategie zu entwickeln, die eine objektive Prüfung der Kandidaten sicherstellt

4 Verwalten Sie Ihren Kandidatenpool mit Bewerbermanagementsystemen

Je mehr Kandidaten sich für Ihre offenen Stellen interessieren, desto wichtiger ist es, ihre Informationen so zu organisieren, dass kein Bewerber verloren geht. Digitale Tools können Sie dabei unterstützen:

- Den Status einzelner Kandidaten im Bewerbungsprozess zu kategorisieren und zu verfolgen
- Anhand von Kompetenzen und Berufserfahrung die besten Kandidaten für eine Position herauszufiltern
- Online-Kanäle zu identifizieren, über die die vielversprechendsten Bewerber generiert werden



5 Erleichtern Sie neuen Mitarbeitern den Einstieg

Auch wenn sich Kandidaten in der Onboarding-Phase bereits für das Unternehmen entschieden haben, ist die Einarbeitung entscheidend für ihren Erfolg und Verbleib im Unternehmen. Nutzen Sie digitale Tools in dieser Phase, um:

- Die Einarbeitungszeit zu verkürzen
- Neuen Mitarbeitern eine langfristige Perspektive zu bieten und die Bindungsquote zu steigern
- Den Verwaltungsaufwand zu reduzieren, um ein reibungsloses Onboarding zu garantieren

Erfahren Sie, wie Sie mit [LinkedIn](#) die richtigen Kandidaten finden, ansprechen und einstellen.

