

Zielgenau geeignete Bewerber finden

Möglichkeiten für die Nutzung von Social Media bei der Suche von Fach- und Führungskräften

Mit sozialen Netzwerken können Personaler ihre jeweilige Zielgruppe effektiv erreichen. Egal ob mit Facebook, Xing, Twitter oder mit Technologien wie Wikis, Blogs oder Social Bookmarks – die Möglichkeiten sind groß. Wer mit einer systematischen Strategie im Netz präsent ist, hat beste Chancen, geeignete Bewerber zu finden.



Josef Buschbacher,
Spezialist für betriebliche
Ausbildung und e-Recruiting,
Referent der Haufe Akademie

In Deutschland besuchen täglich rund zehn Millionen Menschen Facebook. Sie schauen, was Freunde schreiben, halten Ausschau nach neuen Kontakten oder informieren sich über die Jobangebote von Unternehmen. Facebook ist eines der zurzeit erfolgreichsten sozialen Netzwerke. Firmen nutzen deswegen Facebook, um über sich zu informieren und „Fans“ und „Freunde“ zu generieren.

Auch über Twitter, Xing, LinkedIn oder Youtube kommunizieren, chatten und mailen Unternehmen mit Millionen von Teilnehmern. Allein die 30 größten börsennotierten Konzerne in Deutschland erreichen so mehr als 27 Millionen Menschen in aller Welt. Auch Markenartikler nutzen die Netzwerke. Aktuellen Statistiken zufolge sind 60 Prozent der 100 größten deutschen Marken in Facebook, Twitter und Co aktiv.

Doch die Mehrheit der Mittelständler und kleinen Unternehmen sträuben sich und sind entweder nur mit einem kleinen Webauftritt im Netz präsent oder auch gar nicht. Sie scheitern oft schon an den Rahmenbedingungen: Welche Informationen über das Unternehmen dürfen im Netz veröffentlicht werden? Wer kümmert sich drum? Wie ist Social Media in die IT eingebunden?

Das Zögern ist ein Fehler. Denn vor allem junge Bewerber und zukünftige Führungskräfte sehen das Web 2.0 als eine ganz selbstverständliche Quelle der Information über mögliche Arbeitgeber an. Blogs (Internet-Tagebuch), Social-Bookmarks (Internet-Lesezeichen) oder Wikis (Texte, an denen jeder im Netz mitschreiben kann) gehören zu ihrem Alltag. Die Unternehmen, die bereits jetzt mit einer systematischen Strategie im Web aktiv sind, nutzen Social Media zum einen als günstigen Ersatz für den teuren Headhunter. Zum anderen erweist sich die Suche nach Fach- und Führungskräften als effektiver: Sie ist schneller und zielgenauer.

Auf www.kununu.com beispielsweise können Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber bewerten. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, Stellenanzeigen zu posten oder Videos einzubinden. Auf www.chefduzen.de tauschen die Teilnehmer Tipps für die Arbeitswelt aus. Wer als Unternehmen auf dem „Forum der Ausgebeuteten“ – so der Untertitel der Website – mitmacht, weiß, was die Zielgruppe denkt. Oder man taucht als Personaler ab in die virtuelle 3D-Welt im HabboHotel, um dort als Avatar für einen Ausbildungsplatz in der Zielgruppe der zwölf- bis 18-Jährigen zu werben. ►



Vielleicht ist manchem Personaler dieser Aufwand zu groß. Oder zu albern. Angesichts der wachsenden Anzahl von Menschen, die sich im Netz bewegen und informieren, ist es heute aber geradezu fahrlässig, sich dem Netz-Recruiting zu entziehen. Die Kommunikationschancen sind enorm. Allein 2,5 Millionen Internetseiten haben heute beispielsweise Facebook integriert oder Anwendungen entwickelt. Jeden Tag kommen 10.000 Internetseiten, die sich mit Facebook verbinden, dazu.

Wenn Unternehmen am Bewerbermarkt erfolgreich sein wollen, müssen sie sich für diese neuen Möglichkeiten öffnen – trotz Ressentiments und zusätzlichem Arbeitsaufwand. Das Web-2.0-Recruiting ersetzt nicht das Vier-Augen-Gespräch und

garantiert auch nicht, den besten Kandidaten zu finden. Aber abgesehen davon, dass junge Leute heute einfach erwarten, dass ihr zukünftiger Arbeitgeber im Netz präsent ist, bietet es kostengünstiger als jedes Recruitingtool zuvor die Chance, gezielt Kandidaten anzusprechen. Und aller Erfahrung nach auch die geeigneten. ■

Steigender Einstellungsbedarf und knapper werdender Bewerbermarkt erfordern innovative Konzepte zur Personalgewinnung. Was heute möglich und vor allem sinnvoll für Ihr e-Recruiting ist, lernen Sie im Seminar

■ **e-Recruiting effektiv nutzen**

www.haufe-akademie.de/7645

Dieser Beitrag hat Ihnen gefallen? Unsere kostenlosen Newsletter halten Sie rund um betriebliche Themen auf dem Laufenden. Einfach anmelden unter:

www.haufe.de/akademie/newsletter

Kontakt

Haufe Akademie GmbH & Co. KG

Lörracher Straße 9 · 79115 Freiburg

E-Mail: service@haufe-akademie.de

Telefon: 0761 898-4422

www.haufe-akademie.de