

1. Recruiting-Strategie:

- Haben wir klare Visionen, Ziele und Prioritäten für das Recruiting im kommenden Jahr ausdefiniert?
- Ist unsere Recruiting-Strategie auf die Unternehmensziele abgestimmt?
- Auf welche KPIs fokussieren wir uns dieses Jahr?
(*Time to Hire, Cost per Hire, Quality of Application, etc.*)
- Haben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess für das Recruiting implementiert?

2. Bedarf & Ressourcen:

- Ist der Personalbedarf in den verschiedenen Unternehmensbereichen definiert worden?
- Haben wir ein realistisches Budget für das Recruiting im neuen Jahr festgelegt? Und wer verwaltet die Budgets im Recruiting?
- Ist unser Recruiting-Team so aufgestellt, dass wir den Bedarfen gerecht werden können?
- Ist unsere Sourcing Strategie auf die Bedarfe ausgerichtet, um die besten Talente für uns zu finden und zu gewinnen?
- Sind unsere Recruiter:innen gut geschult und auf dem neuesten Stand? (z.B. *Datenschutz, Compliance, KI, Arbeitsmarkt- und Branchentrends, etc.*)
- Sind unsere Recruiter:innen hinsichtlich unterschiedlicher Jobfamilien spezialisiert? (z.B. *Blue Collar, Tech, Engineering, etc.*)

3. Tools & Technologien:

- Nutzen wir innovative Recruiting-Tools und Technologien, um unsere Prozesse effizienter zu gestalten?
- Wie kann KI unseren Recruiting-Prozess erleichtern?
- Verfügen wir über ein effizientes Bewerber-Management-System, das auch die Erfassung relevanter Recruiting-Kennzahlen ermöglicht?

4. Employer Branding:

- o Wie (stark) ist unsere Arbeitgebermarke positioniert?
- o Haben wir aktuelle und aussagekräftige Inhalte auf unseren Karriereseiten und in den sozialen Medien?
- o Sind unsere Stellenausschreibungen SEO-optimiert?
- o Ist unsere Website mobilfreundlich und für Bewerbende gut zugänglich?

5. Candidate Experience:

- o Haben wir klare Kommunikationswege und transparente Informationen für Bewerbende?
- o Stellen wir sicher, dass regelmäßig Rückmeldungen von Bewerbenden eingeholt werden?
- o Was passiert mit dem Feedback von Bewerbenden? (*Ownership und Workflows definieren*)

6. Talentpools & Netzwerke:

- o Pflegen wir aktiv Talentpools (in- und/oder extern) für potenzielle zukünftige Einstellungen?
- o Eigenen sich unsere Bedarfe für einen Talent Pool? (*z.B. regelmäßig wiederkehrende Positionen*)
- o Sind wir in relevanten beruflichen Netzwerken und Foren präsent? (*z.B. Alumni-Netzwerke oder Berufsverbände*)

7. Diversität und Inklusion:

- o Verfolgen wir Ziele zur Förderung von Diversität und Inklusion im Recruiting-Prozess?
- o Wie messen wir den Erfolg unserer Bemühungen um Vielfalt?

Noch nicht alles abgehakt? Wir unterstützen gern bei der Definition der passenden Strategie, erweitern Ihr Recruiting-Team oder bilden Ihre Mitarbeitenden fort:

info@hr-recruitingservices.de | +49 (0) 151 50 420 557 | www.hr-recruitingservices.de