

# schnelleStelle.de

Recruitment Analytics | Okt 2020





# Vorteile durch Recruitment Analytics

---

## Maßnahmen vergleichbar machen

Die wichtigste Kennzahl, um externe Recruiting-Maßnahmen zu analysieren, bildet sich durch die „Kosten pro Bewerbung“ (CPA - Cost-per-Application) ab. Weiterhin sollten Sie überprüfen, welchen Anteil einzelne Recruiting-Kanäle (Karriereseite, Jobbörsen, soziale Medien) am Recruiting-Erfolg ausmachen.

---

## Investitionen in Personalmarketing-Maßnahmen

Mithilfe dieser Kennzahlen können Personalverantwortliche den Erfolg von Maßnahmen auswerten und das Recruiting-Budget kontrollieren. Nur mit einer effektiven Auswertung verschaffen Sie sich so Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrenten.

---

## Leistung einzelner Recruiting-Kanäle vergleichen

Am wichtigsten ist es, herauszufinden über welche Kanäle Aktivität mit Ihrer Stellenanzeige generiert wird. Unsere erfahrenen Recruiting-Experten stehen in engem Kontakt zu unseren Reichweiten-Partnern und können Ihnen jederzeit Daten wie z.B. Klickzahlen liefern.

Bei **Active Sourcing**, der Kandidaten-Direktansprache, stehen Ihnen zudem weitere interessante Kennzahlen wie genutzte Netzwerke, Antwort- und Bewerberquote oder eventuelle Ablehnungs-Gründe zur Verfügung.

Bei **Social Recruiting** Maßnahmen (Facebook Ads, LinkedIn Ads, ...) erhalten Sie auf Anfrage nicht nur Klickzahlen und Impressionen, sondern auch weitere Informationen wie z.B. Geschlecht oder Alter der erreichten Personen.



## Kennzahlen sinnvoll nutzen

Weitere interessante Daten sind z.B. die Zeitspanne von der Ausschreibung der Stelle bis zur Besetzung (Time-to-Hire) oder die entstehenden Kosten, die anfallen, wenn eine Stelle unbesetzt bleibt (Cost-per-Vacancy). Zwei weitere wichtige Kennzahlen sind die Kosten, die durchschnittlich notwendig sind, um eine Stelle zu besetzen (Cost-per-Hire) und das Verhältnis der ausgeschriebenen Stellenangebote zum Verhältnis der Bewerberanzahl. All diese Kennzahlen können für das Controlling von Recruiting-Maßnahmen relevant sein. Hilfreich ist es, diese Daten zu sortieren und an der richtigen Stelle, z.B. in Budgetverhandlungen mit Vorgesetzten anzubringen.

**Das WER ist wichtiger als das WAS.**