

SOCIAL MEDIA RECRUITING

*Wie Sie die passenden Mitarbeiter für Ihr Unternehmen finden,
ohne lange suchen, oder auf Personalvermittler oder teure
Recruiting-Maßnahmen setzen zu müssen.*





SOCIAL MEDIA RECRUITING

HERZLICH WILLKOMMEN,

mein Name ist Oliver Gerstner. Ich bin Gründer und Geschäftsführer der Progress Marketing Medienagentur. Wir sind ein Marketing-Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Lünen und helfen unseren Kunden dabei mehr Reichweite, mehr Kundenanfragen und die passenden Mitarbeiter zu gewinnen. Recruiting hat sich stark verändert und immer mehr Unternehmen haben das Problem neue Mitarbeiter zu finden. Sie greifen meist auf Stellenportale zurück, schalten Zeitungsannoncen, oder beauftragen Personalvermittler. Doch diese Methoden sind meist weder effektiv, noch kosteneffizient.

Genau aus diesem Grund haben wir dieses Whitepaper erstellt, um Ihnen einen deutlich effektiveren Weg vorzustellen, den Sie für Ihr Unternehmen anwenden können, um deutlich leichter und kostengünstiger neue Mitarbeiter zu finden. Und es spielt hierbei keine Rolle, in welcher Branche Sie tätig sind. Wir setzen dieses Konzept erfolgreich mit IT-Unternehmen, Pflegebüros, Handwerksunternehmen, Bauunternehmen, Krankenhäuser und viele mehr um.

Und dieses Konzept möchte ich Ihnen auf den folgenden Seiten kurz aufzeigen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß!



Oliver Gerstner
Geschäftsführer





SCHRITT 1: ZIELGRUPPE DEFINIEREN

Im ersten Schritt legen wir zunächst die Bewerber-Zielgruppe fest. Das heißt, welche Stelle zu besetzen ist und wen man genau ansprechen will. Anschließend wird überprüft, auf welchen Plattformen sich die Bewerber-Zielgruppe aufhält und wo man diese am besten erreicht. Das Problem : Mit den "alten" Personalgewinnungsmethoden wie Zeitungsannoncen, Mund zu Mund-Propaganda und Online-Jobbörsen, sind Sie unsichtbar für passive Kandidaten. Auf z.B. Stellenportalen herrscht nämlich das große Problem, dass sich dort ausschließlich nur Menschen aufhalten, die **aktiv** auf der Suche nach einem neuen Job sind und das ist nur ein sehr kleiner Prozentsatz an Menschen, die man dort erreicht. Sie erreichen mit Stellenanzeigen in Jobbörsen, Zeitungsannoncen und die üblichen Methoden lediglich 3-5% Ihrer Bewerberzielgruppe. Und viele Unternehmen haben bei Stellenportalen und Co. das Problem, dass sich dort sehr viele Unternehmen befinden und man überhaupt nicht die Chance hat, aus der Masse herauszustechen.

Neueste Studien belegen : 2,4 Mio. Arbeitnehmer in Deutschland sind aktuell unzufrieden in Ihrem Job und offenen gegenüber neuen Jobangeboten. 69% der Menschen sind emotional nicht mehr an Ihren bisherigen Arbeitgeber gebunden und machen nur noch Dienst nach Vorschrift. Dies machen ca. 40-60% Ihrer Bewerberzielgruppe aus. Also die sogenannten **passiv/latent** suchenden Kandidaten. Jedoch suchen diese nicht aktiv, sondern wollen von Arbeitgebern angesprochen werden.

Der große Vorteil der sozialen Medien ist also der, dass wir nicht nur die Menschen erreichen, die sowieso auf der Suche nach einem neuen Job sind, sondern auch gleichzeitig die erreichen, die sich einen Jobwechsel vorstellen können. Denn die sozialen Medien wie z.B. Facebook, Instagram, Google, LinkedIn, Xing usw. werden heute von nahezu 90% der Arbeitnehmer täglich genutzt. Tendenz steigend.

Und genau hier bietet sich die große Chance!





SCHRITT 2: WERBEANZEIGEN SCHALTEN

Nachdem wir also die Zielgruppe definiert und die passende Plattform herausgefunden haben, geht es nun darum, die potentiellen Bewerber mit attraktiven Jobangeboten anzusprechen.

Wir schalten also z.B. auf Facebook bezahlte Werbeanzeigen mit attraktiven Jobangeboten in Ihrer Umgebung, die sich deutlich von der Konkurrenz abheben und schaffen es, wie oben erwähnt nicht nur die Menschen zu erreichen, die sowieso auf der Suche nach einem neuen Job sind, sondern auch die Menschen, die sich einen Jobwechsel vorstellen können. Man erreicht also deutlich mehr potentielle Bewerber und kann diese gezielt ansprechen und von sich und Ihrem Unternehmen überzeugen.

Außerdem kann man durch eine gezielte Ansprache und genaues Targeting genau die Menschen erreichen, die man haben will. Das heißt, wir können das Alter, das Geschlecht, die Berufsbezeichnung, die Interessen, die Qualifikationen und viele weitere Möglichkeiten auswählen.

Ein positiver Nebeneffekt dieser Werbeanzeigen ist der, dass man eben nicht nur deutlich mehr potentielle Bewerber erreicht, sondern sich zusätzlich in Ihrer Umgebung als Top-Arbeitgeber positioniert und allgemein Ihr Unternehmen deutlich bekannter wird.





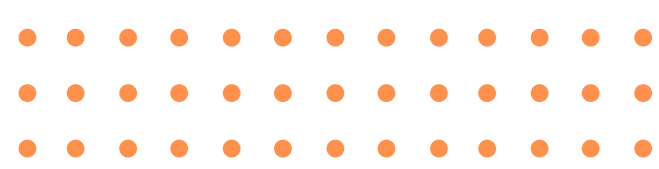
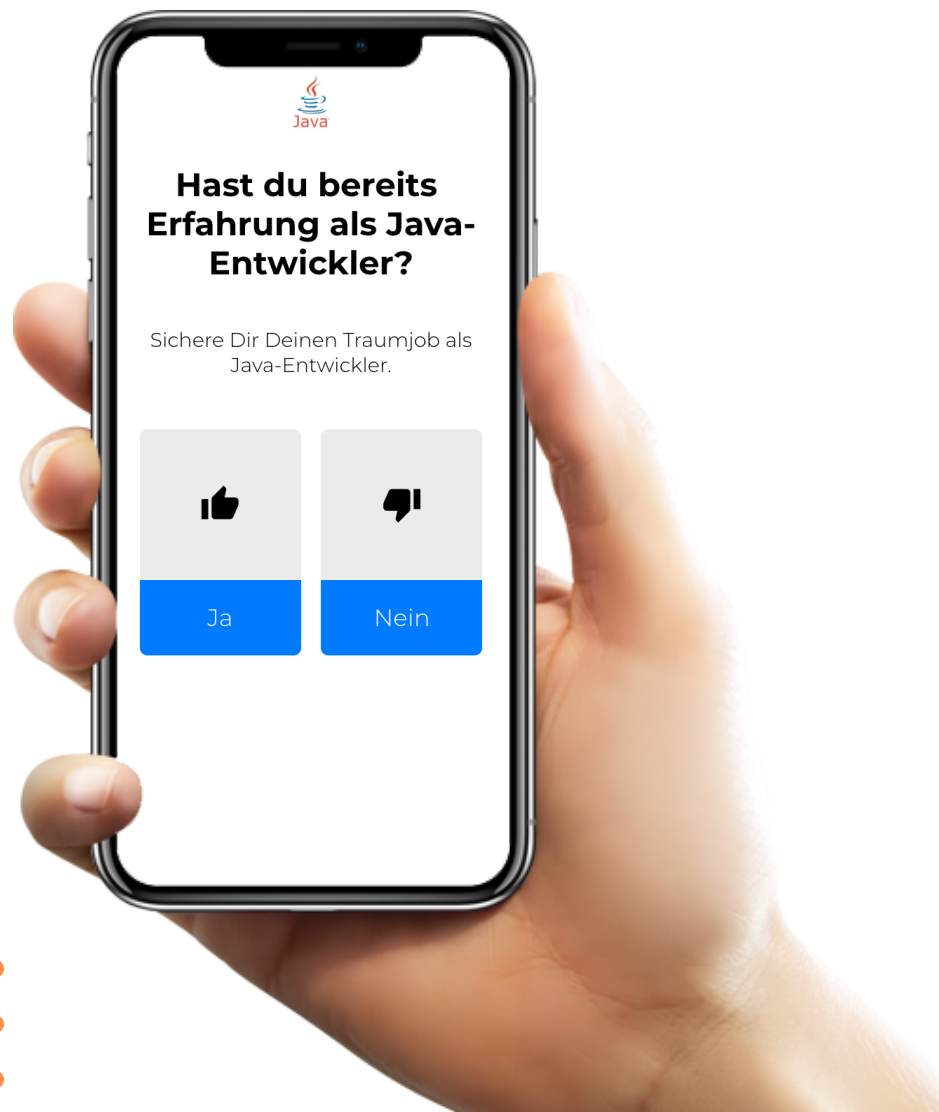
SCHRITT 3: BEWERBUNGS-PROZESS

Im nächsten Schritt richten wir einen innovativen Bewerbungs-Prozess ein, die der potentielle Bewerber durchläuft und Ihre Kontaktdaten hinterlässt. Die Zeiten von "Schicken Sie mir Ihre Bewerbung und Ihren Lebenslauf per Mail zu" neigen sich nämlich dem Ende zu.

Deshalb muss man einen Weg finden einen einfachen und attraktiven Bewerbungs-Prozess für den potentiellen Bewerber zu schaffen, aber gleichzeitig auch die passenden Bewerber erreicht.

Genau aus diesem Grund bauen wir einen Bewerbungs-Prozess ein, in dem wir die Bewerber vorqualifizieren, um so eben nicht nur deutlich mehr Bewerbungen, sondern auch deutlich qualitativere Bewerbungen zu erhalten. Bevor wir also die Kontaktdaten des Bewerbers erhalten, werden zunächst einige relevante Fragen gestellt, die eben für das Unternehmen wichtig sind.

Und nach dem Bewerbungs-Prozess können die Bewerber anschließend zu einem Telefonat oder zu einem persönlichen Gespräch eingeladen werden.





Sind Sie begeistert von dem, was Sie gelesen haben?

Wenn auch Sie erfahren möchten, wie Sie dieses System für sich einsetzen können, um so deutlich schneller und kostengünstiger die passender Mitarbeiter zu finden, oder noch Fragen haben sollten, dann können Sie sich gerne bei uns melden.

Telefon: 0176 20447523

Email: oliver.gerstner@progress-marketing.de

Webseite: www.progress-marketing.de

Wir freuen uns von Ihnen zu hören!

Oliver Gerstner

Geschäftsführer

