

Gegen den Trend geeignete Bewerber finden mit
HR Marketing & Recruiting



Die Rekrutierung junger Talente und adäquat ausgebildeter Fachkräfte wird immer schwieriger und zeitaufwändiger. Oft erhalten Unternehmen auf ausgeschriebene Stellen entweder nur noch wenige Bewerbungen oder zwar viele, aber nur wenige mit einem passenden Profil. Um diese Herausforderungen zu meistern, haben wir innovative Verfahren entwickelt.

Unsere Leistungen:

Häufig können bereits grundlegende Fragestellungen für eine strategische Ausrichtung nicht beantwortet werden:

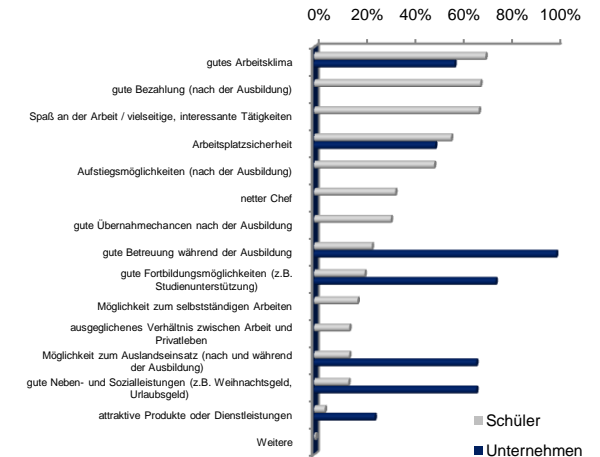
- Wie gestaltet sich Ihr relevanter Arbeitsmarkt für die einzelnen Berufe?
- Wer sind Ihre Wettbewerber im „war for talent“?
- Wo liegen deren Stärken?
- Was macht Sie als Arbeitgeber besonders oder sogar einzigartig?
- Wer passt zu Ihnen als Arbeitgeber persönlich und kulturell?

Strategische Analysen sind also die Grundlage für eine sinnvolle, d.h. markt- und zielgruppenspezifische Strategieformulierung. Hierzu bedienen wir uns einer **morphologischen Analyse** mit dem Ziel der Bildung in sich homogener Rekrutierungscluster – abgeleitet aus der strategischen Geschäftsfeldanalyse. Die Wahl der Marketingkanäle, der Auswahlverfahren sowie die Einbindung von Headhuntern bis hin zum Controlling – alles orientiert sich an den aus der strategischen Analyse abgeleiteten Rekrutierungsclustern.

Wir unterstützen Sie beim Aufbau bzw. der Weiterentwicklung Ihres Corporate und → Employer Brand sowie der Formulierung Ihrer Recruitingstrategie.

Die Erwartungen Ihrer Zielgruppen ermitteln wir mit Hilfe von Befragungen, wie z.B. einer bundesweiten Schülerumfrage.

Arbeitgeberattraktivität
 (aus Schüler- und Unternehmenssicht)



In unseren Veranstaltungsreihen „Analytics trifft Community“ bringen wir unsere Kunden zum Erfahrungsaustausch zusammen und diskutieren Best Practices. Ein bereits am Markt etabliertes Thema innerhalb dieser Reihe heißt → „Employer Branding und Recruiting in der Erstausbildung“.

Eine aus der Strategie abgeleitete Personalbedarfsplanung sowie effiziente Rekrutierungsprozesse müssen folglich Bezug auf die Rekrutierungscluster nehmen. In sog. **Referenzprozessmodellen** unterscheiden wir deshalb Leistungsarten, unterstützen daran ausgerichtete Kapazitäts- und Kostenkalkulationen sowie die Ableitung von **Service Level Agreements**.

Im Rahmen der Ablaufplanung und –optimierung gestalten wir Ihre Rekrutierungsprozesse effizient und kostenbewusst. Grundlage hierfür bilden zielgruppenspezifische Auswahlfilter und -verfahren. Wir identifizieren Möglichkeiten zur Kostenreduktion und überprüfen den Erfolg dieser Maßnahmen anhand geeigneter Kennzahlen und Benchmarks.

Im Rahmen der Prozessautomation stellen wir Ihnen Werkzeuge zur Verfügung, die wir an Ihre speziellen Anforderungen anpassen. Hierbei kann es sich um **Bewerber-Management-Systeme** sowie um **Self- oder eAssessment-Verfahren** zur Eignungs- und Kompetenzanalyse handeln. Diese letztgenannten Selektionsinstrumente dienen der Steigerung der Effizienz und Qualität in den frühen Phasen des Bewerbungsprozesses.

Eine valide Vorauswahl der Bewerber wird dadurch sichergestellt, dass Kriterien abgeprüft werden, welche aus den Bewerbungsunterlagen nicht ersichtlich sind. Bevor solche Investitionen getätigt werden erstellen wir für Sie Nutzwertanalysen und Business-Case-Berechnungen.

Durch das von uns vorgeschlagene Vorgehen werden Sie innovative Geschäftsmodelle prüfen und einführen. Hierbei spielt das → **Recruiting Process Outsourcing**, in dem wir Sie von administrativen, repetitiven Aufgaben entlasten, mit dem Ziel der Marktfähigkeit Ihrer Leistungen eine wichtige Rolle. Im Vordergrund stehen hierbei die Vorselektion mit Empfehlungen zum weiteren Vorgehen im Bewerbungsprozess sowie Controllingthemen (HR Controlling, HR Marketing- und Rekrutierungscontrolling und **(Aus-)Bildungscontrolling**).

Die enge Verzahnung von Abläufen und operativer Planung befähigt uns, ein auf die Cluster bezugnehmendes Monitoring und Controlling für Sie aufzubauen und auf Wunsch auch durchzuführen.

Ihr Nutzen

- Wir entwickeln mit Ihnen eine an Ihren Unternehmenszielen ausgerichtete Recruitingstrategie. Hierbei kommt einer zielgruppenspezifischen Ausprägung dieser Strategie sowie der Berücksichtigung der Unternehmensmarke (**Employer Branding**) eine hohe Bedeutung zu.
- Neben unseren Erfahrungen zur Prozessoptimierung können Sie von unseren Kenntnissen im Rahmen des Prozessoutsourcing profitieren. STRIM® bietet Ihnen die Erledigung einzelner Prozessschritte bis hin zum Komplettoutsourcing des Recruitingprozesses an.
- Aufgrund unserer Kernkompetenz zum Thema Personalcontrolling erstellen wir für Sie Berichte bzw. liefern wir Kennzahlen zum gesamten Recruiting sowie zu einzelnen Zielgruppen, wie z.B. von Azubis. Dadurch schaffen wir Kosten- und Leistungstransparenz mit Hilfe von Kalkulationsmodellen (Activity-Based Costing)
- Weiter bieten wir Ihnen Coaching zum Aufbau und zur Steuerung von Profit-Centern (Führungskräfte) und zur sich verändernden Rolle des Recruiters (Mitarbeiter).

Ihre Ansprechpartnerin:

Frau Christiane Mayer
Telefon: +49 (0)621 4236 018
Telefax: +49 (0)621 4236 029
Email: christiane.mayer@strimgroup.com

Morgenröte 10a, D-68305 Mannheim
www.strimgroup.com



berät Führungskräfte (schwerpunktmäßig in den Bereichen Personal und Controlling) zu Fragen der Strategie sowie der umfassenden Rekrutierung Ihrer Verantwortungsbereiche.



vermittelt aktuelles Methoden- und Fachwissen für Einzelpersonen (Führungskräfte) und Gruppen in komprimierter und unternehmensspezifisch aufbereiteter Form.



entlastet Unternehmen von standardisierbaren Arbeiten zu wettbewerbsfähigen Preisen und schafft dadurch bei Kunden Freiräume für Kernaufgaben.