

Active Sourcing – mit Strategie und Zielgruppenorientierung zum Erfolg!

ActiveSourcing Bewerbermarkt SocialMedia Recruiting Digitalisierung proaktiv Kandidaten agil Mindset WarForTalents Megatrends

Studie

71% sind sogenannte aktive und passive Kandidaten.

Die Befragten bevorzugen eine Ansprache durch Headhunter und über karriereorientierte Netzwerke.

in

Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwartungen und Befürchtungen nicht signifikant.



Frauen und Personen mit Berufserfahrung haben tendenziell höhere Bedenken.

Führungskräfte und Personen mit Berufserfahrung zeigen eine signifikant höhere Verhaltensintention, sich nach einer Ansprache auch zu bewerben.



Die Erwartung von einem Headhunter angesprochen zu werden, ist bei Studenten und Praktikanten signifikant geringer.

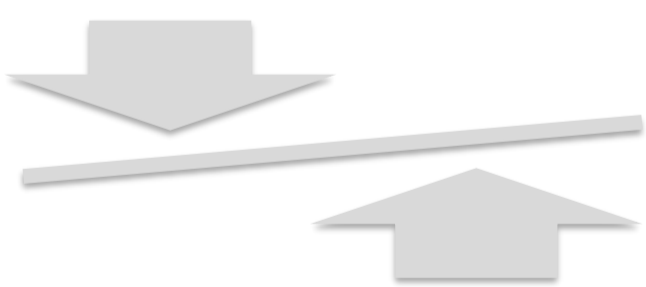


Personen mit 2-5 Jahren Berufserfahrung möchten bevorzugt in **Du-Form** kontaktiert werden.

Herausforderungen für die Recruiting Praxis



Digital, agil und schnell



Individuell, persönlich und auf Augenhöhe

Make-Or-Buy-Or-Not?

Die Aufgabe ist die Entwicklung und Umsetzung einer durchgängigen und authentischen Recruiting Strategie, die die Erwartungen und Befürchtungen der Kandidaten-Zielgruppe berücksichtigt und den Balanceakt zwischen Digitalisierung und Individualität meistert!

Weitere Details zur Studie finden Sie in dem dazugehörigen Artikel „Allzweckwaffe Active Sourcing? - Tipps und Leitfragen für Ihre Strategie zur Personalgewinnung“ im Karriereblog unseres Portals für weibliche Fach- und Führungskräfte www.femalemanagers.de.