# Neue Wege Im Recruiting Mehr Effektivitat Mit Gra

MEHR BEWERBER! »Aufträge haben wir im Überfluss. Uns fehlen die Mitarbeiter!« Der Bewerbermarkt hat sich in den letzten Jahren radikal gedreht. Das bekommen HR Manager:innen, Recruiter, Personaldienstleister – Personalberatungen, Zeitarbeitsunternehmen und selbstständige Vermittler – deutlich zu spüren. Dabei ist es ein Ammenmärchen, dass es »keine Bewerber« mehr gibt und der Fachkräftemarkt »völlig leergefegt« ist. Es gibt nach wie vor gute Leute, nur bewerben die sich möglicherweise woanders oder verharren in einem ungeliebten Job, weil die Alternativen ihnen zu wenig attraktiv erscheinen. »Rekrutierung ist das neue Verkaufen!«, lautet die Kernthese des Autorenduos, die den zeitgemäßen Einstellungswandel in der Personaldienstleistung auf den Punkt bringt. Das heißt: Personaldienstleister müssen Bewerbern interessiert, wertschät-zend und im besten Sinne »werbend« begegnen. Dann wird der viel beklagte Bewerbermangel bald der Vergangenheit angehören. In ihrem Buch öffnen die erfahrenen Personalexperten Nicole Truchseß und Markus Brandl die Schatzkiste ihrer Profi-Tipps, von neuen Strategien der Bewerberansprache und -auswahl über Vorgehen und Wording im Interview bis zur geschickten Bindung vielversprechender Kandidaten und neuen Wegen im Empfehlungsmarketing.

Das Thema Fachkräftemangel wird in Deutschland immer dringlicher. Frank Bärmann zeigt, inwiefern sich die Situation in der Personalwirtschaft verändert hat, und warum alte Methoden nicht mehr funktionieren. Mit einem besonderen Blick auf die jeweilige Strategie wird erklärt, wie die einzelnen Social Media Kanäle effektiv für Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting eingesetzt werden können.

Seit Jahren wird über das Thema Männer und Frauen in der Arbeitswelt und dabei insbesondere in der Unternehmensführung gesprochen, geschrieben und diskutiert. Und scheinbar wird beim Thema Gleichstellung gehandelt: In Europa wurden durch die Einführung von Quoten klare politische Statements gesetzt. Immer noch wird dabei jedoch vor allem moralisch und feministisch argumentiert. Das hat seine Berechtigung. Doch es gibt darüber hinaus auch harte wirtschaftliche Fakten, die für ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in den Unternehmen sprechen: Studien beweisen, dass Unternehmen mit gemischten Teams bessere Ergebnisse erwirtschaften als homogene Zirkel. Gender Balance ist somit ein klarer Wirtschaftsfaktor und Wettbewerbsvorteil für Organisationen. Anke van Beekhuis stellt in ihrem Buch die entscheidende Frage, warum die Realität in vielen Unternehmen bis heute trotzdem anders aussieht. Immer noch ist der Anteil von Frauen in den Führungsetagen gering. Was aber bedeutet das konkret für die Unternehmen? Was verpassen sie mit diesem Mangel wirtschaftlich? Welche Probleme entstehen durch das Ungleichgewicht der Geschlechter im Management im Bereich Employer Branding und für die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens in Bezug auf seine Kunden und Kundinnen? Die Antwort der Autorin ist klar und schonungslos: Unternehmen, die die Chancen von Gender Balance nicht nutzen, entgeht Cash! Diese Unternehmen werden im zunehmenden globalen Wettbewerb wirtschaftliche Nachteile haben oder in Zukunft vielleicht gar nicht mehr bestehen können. Die Autorin weiß, wovon sie spricht. Als Bauleiterin hat sie selbst jahrelang in Führungspositionen in einer männerdominierten Branche gearbeitet. Durch diese Erfahrungen, aber auch durch die langjährige Begleitung von Unternehmen in Changeprozessen insbesondere beim Thema Gender Balance kennt sie die Unterschiede zwischen den Verhaltensweisen von Männern und Frauen. Anhand von konkreten Beispielen aus der Unternehmenspraxis und mit großer Sachkenntnis analysiert sie in ihrem Buch die Problemfelder und Entwicklungspotenziale in den Unternehmen und zeigt Organisationen Schritte und Wege auf, wie sie mit Gender Balance Mehrwert generieren und langfristig wettbewerbsfähig bleiben.

Inhaltsangabe:Einleitung: In der Diplomarbeit Neue Wege der Personalbeschaffung über Jobbörsen im Internet am Beispiel der Firma Faurecia GmbH &Co KG wird die Effektivität über die Insertion in Internet-Jobbörsen dargestellt. Ziel der Arbeit war es, ein Konzept zu erstellen, mit dem Jobbörsenanbieter ausgewählt werden können. Mit Hilfe dieser aufgestellten Online-Stellenmärkte will die Firma Faurecia in Zukunft Personal rekrutieren. Anlass für diese Untersuchung von Jobbörsen war die zunehmende Bedeutung der Rekrutierung über Online-Stellenmärkte im Internet und die ansteigende Unübersichtlichkeit der unzähligen großen und kleinen Jobbörsenanbieter. Mittlerweile (August 2002) ist die Zahl der Anbieter auf 435 gestiegen. Das Konzept wurde speziell auf das oben genannte Unternehmen zugeschnitten und ist deshalb nicht identisch auf weitere Firmen zu übertragen. Ansonsten dient die Arbeit allen Personalrekrutierern als Anregung und Leitfaden, um für das eigene Unternehmen eine geeignete Jobbörse herauszusuchen. Mit Hilfe aufgestellter Tabellen, in denen Serviceleistungen und Konditionen festgehalten sind, kann der/die Personalrekruter/in für das eigene Unternehmen einen Jobstellenmarkt im Internet ermitteln. Gang der Untersuchung: Zu Anfang der Arbeit wird eine Liste mit den Serviceleistungen der einzelnen Jobbörsen erstellt. Darin werden Auswahlkriterien wie Bekanntheitsgrad, Anwenderfreundlichkeit, Service, Kosten u.a. benotet. Zur Bewertung von Jobbörsen werden veröffentlichte, eigene Studien und persönliche Erfahrungen mit Jobbörsen herangezogen, in einer Tabelle aufgelistet und bewertet/benotet. Anhand dieser Benotung konnten einige Jobbörsen herangezogen werden, in denen dann Anzeigen geschaltet wurden. Es wurde eine Statistik über die Zugriffe auf die Stellenanzeige sowie der Bewerbungseingang dokumentiert. Daraus zog die Firma ihre Konsequenzen für die Zukunft. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden noch weitere Personalbeschaffungswege, aktive und passive, über Internet dargestellt. Zusätzlich werden noch andere Medien aufgelistet, mit denen man Personal beschaffen kann. Am Ende der Arbeit wird ein Ausblick der Jobbörsen geschildert, der u.a. auf Expertenmeinungen beruht. Inhaltsverzeichnis:Inhaltsverzeichnis: 1.Grundlagen des Themas1 1.1Aufbau und Ziel der Arbeit1 1.2Lage am Arbeitsmarkt2 1.3Traditionelle Personalbeschaffungswege und ihre Grenzen6 1.4Suche nach neuen Wegen der Rekrutierung und deren Vorteile10 2.Vorstellung [...]

Das Beste aus den letzten fünf Jahren Employer Branding-Blog

Ganz nah dran!

Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert

Erfolg haben oder scheitern als Ergebnis persönlicher und organisatorischer Entwicklung und Weichenstellung

Soziale Medien und Employer-Branding. Eine Personalmarketing-Strategie zur Besetzung der Position 'Projektleitung'

Wettbewerbsvorteil Gender Balance

Social Media Recruiting, Employer Branding und Talent Relationship Management. Moderne Instrumente der Personalbeschaffung

**Auch modernes Recruiting stößt heute auf Herausforderungen wie Social Media und die Digitalisierung, den Fachkräftemangel oder den demografischen Wandel. All diese Entwicklungen erfordern neue Strategien, um die richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu finden. Ob als Human-Ressources-Mitarbeiter, Personalleiter oder Geschäftsführer, statt Personalbeschaffung müssen Sie Mitarbeitergewinnung betreiben. Denn Recruiter müssen zu Verkäufern werden, wenn sie in der heutigen Zeit die besten Mitarbeiter, Top-Verkäufer und wahren Talente für sich und Ihr Unternehmen gewinnen wollen. Erfahren Sie in diesem Ratgeber, welche neuen Bedingungen den Arbeitsmarkt beeinflussen, wie Sie unter diesen Voraussetzungen erfolgreich rekrutieren und welche fünf Tools Sie dabei effektiv unterstützen können.**

**Neue Möglichkeiten zur Gewinnung geeigneter Mitarbeiter gibt es viele. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass viele Firmen die neuen Trends beim Personalmarketing nur zögernd aufnehmen. So besteht beim Employer Branding per Facebook und Twitter immer noch großer Nachholbedarf.**

**Immer mehr Unternehmen nutzen Online-Assessments, um Potenziale von Bewerbern oder Mitarbeitern via Internet zu testen. Online-Tests sind effizient - doch sie setzen auch Grenzen. In diesem Buch zeigen erfahrene Personalfachleute, was bei der Planung und dem Einsatz von Online-Tests zu beachten ist. Fallbeispiele, Checklisten zu Erfolgskriterien sowie eine kommentierte Übersicht zu Anbietern machen dieses Buch zu einem unverzichtbaren Leitfaden für alle, die Online-Tests einsetzen oder sich einen ersten Überblick verschaffen möchten.**

**Der Employer Branding now-Blog bespricht unterschiedlichste Themen rund um die Personalgewinnung und -bindung. Expertinnen und Experten aus dem Personalmanagement und der Unternehmenskommunikation geben Einblicke in Theorie und Praxis. Zu den Themen zählen Analyse der Arbeitgebermarke, Benefits, Führung, Talentmanagement, Attraktivitätsfaktoren, Positionierung, Personalmarketing, Talentmanagement, Recruiting, Social Media etc. Der vorliegende Band fasst die besten Beiträge der vergangenen fünf Jahre zusammen. Mehr unter www.employer-branding-now.de.**

**Die spannendsten Entwicklungen aus der HR-Szene und ihr Nutzen für Unternehmen**

**Digitalpakt – was nun?**

**Mit erfolgreichen Spielzügen Mitarbeiter gewinnen**

**Entfalten statt liften! Neue Wege zum Erfolg**

**Neues unternehmerisches Denken**

**Arbeitgeberattraktivität steigern durch zukunftsfähige HR-Konzepte und Neurowissenschaft**

**Crashkurs Mitarbeiter-Onboarding**

*Inhaltsangabe:Einleitung: Die Medien berichten zunehmend über verstärkt gestresste, überlastete und unter Druck arbeitende Menschen, welche nicht mehr in der Lage sind richtig abzuschalten und sich zu regenerieren. Kommen weitere Einflüsse hinzu wie bspw. mangelnde Anerkennung, so kann der Weg in den Burnout-Prozess bereits begonnen haben. Die Folgen können alle Lebensbereiche treffen und beträchtliche Schäden verursachen. Spätestens seit den alarmierenden Berichten der Krankenkassen über die stetig ansteigenden Raten für psychische Krankheiten und den ersten Hochrechnungen von Burnout-Kosten sowie Produktivitätseinbußen schenken dieser Thematik nach und nach auch Unternehmen Gehör. Immer mehr Experten appellieren an die Arbeitgeber mehr Verantwortung für ihre Arbeitnehmer zu übernehmen, als die bloße Unterstützung durch Beratung, Kurse zur Entspannung oder Stressmanagement, welche in erster Linie den Mensch an die Arbeitssituation anpassen sollen und nicht andersherum. Denn diese Experten sehen insbesondere die Arbeits- bzw. Rahmenbedingungen im Unternehmen ursächlich für Burnout, ohne deren Veränderung lediglich an der Oberfläche des eigentlichen Problems gekratzt wird. Die Expertenstimmen werden immer lauter und verlangen nach Professionalität im Umgang mit der Burnout-Thematik. Es wird ein Paradigmenwechsel verlangt, der die Mitarbeiter und ihre Gesundheit in den Mittelpunkt stellt. Problemstellung und Ziel der Arbeit: Es existiert beachtlich viel Literatur, welche die individuelle Ebene der Burnout-Prävention beleuchtet. Auch ist dies der Fokus der meisten Burnout-Forschungen. Weniger erfreulich sieht es bei Ansätzen aus, welche die Präventions- und Interventionsmöglichkeiten der betrieblichen Ebene in den Fokus stellen. Also jene Ansätze, die Methoden und Strategien im Kampf gegen Burnout seitens der Unternehmen systematisch betrachten. Dementsprechend finden sich hierzu kaum validierte Wirksamkeitsstudien. Nicht verwunderlich bei dem Gedanken, dass die Ursache für ein Burnout eine lange Zeit ausschließlich in dem Individuum gesehen wurde. Das Hauptziel dieser Masterarbeit ist es, etwas Licht in die noch wenig beleuchtete betriebliche Ebene zu bringen, indem erfahrene Experten in Unternehmen, welche in Bezug auf Burnout bzw. psychische Gesundheit bereits aktiv sind, um ihre Meinung gebeten werden. Mit dieser Unterstützung strebt diese Arbeit praxisrelevante Punkte für einen strategischen Unternehmensleitfaden an. Inhaltlich geht es [...]*

*Das Buch zeigt aus einer psychologisch-pädagogischen Perspektive auf, wie sich Lernen in Bildungseinrichtungen in Deutschland in den letzten Jahren verändert hat, welche neuen Angebote bereits entwickelt wurden und welcher Bedarf weiterhin noch besteht. Hierzu wurden Expertinnen und Experten um ihre Einschätzungen gebeten. Ihre Ideen und Konzepte zu Veränderungen, Entstehungskontexten und Auswirkungen aktueller Bildungsrichtungen werden dokumentiert. Zudem werden Organisationen und Initiativen in Deutschland vorgestellt, die Formen veränderten Lernens offline und online anbieten. Insofern ist das Buch auch ein Beitrag zur politischen Debatte.*

*Das Buch setzt neue und innovative Ansätze frei, damit etablierte Unternehmen in den zunehmend komplexen Dynamiken der Weltmärkte weiter bestehen. Zugleich liefert es alle wichtigen Informationen für Gründer: von der Early-Stage-Finanzierung und dem Innovationsprozess über die Wachstumsphase mit den Herausforderungen an Leadership und Talentmanagement bis zu einem möglichen Exit. Durch die zahlreichen Experten-Insights machen Sie sich die Prinzipien innovativer Start-ups zu eigen und führen Ihr Unternehmen mutig in die digitale Transformation! Aus dem Inhalt: Alle Phasen der Unternehmensentwicklung im Blick Neue Chancen erkennen, Fehler vermeiden Acht Punkte für das Management von Komplexität als Lehren aus der Corona-Pandemie Kollaboration mit etablierten Unternehmen Erfolgsbeispiele: Experteninterviews und über 70 ausgewählte Fallstudien*

*Dieses Buch ist eine kompakte Bedienungsanleitung für sämtliche vertrieblichen Situationen in der Zeitarbeitsbranche. Es zeigt, wie der Vertrieb von Zeitarbeit effizienter gestaltet werden kann und welche seriösen Akquisemöglichkeiten es gibt. Die Autoren behandeln die häufigsten Herausforderungen im Vertrieb, z.B. Planung der Akquise, Telefoneinsatz bei der Neukundengewinnung, Preisverhandlung und die Organisation von Bewerbergesprächen. Mit praxisnahen Musterdialogen und hilfreichen Umsetzungstipps.*

*Das persönliche Erfolgskonzept bei der Jobsuche*

*Mehr Bewerber!*

*mehr Effektivität mit Gravesmodell und Metaprogrammen ; ein praxisorientiertes Handbuch*

*Motivanalyse zu Anwenderinnovationen in Online-Communities*

*Business geht heute anders*

*Kompass der Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung*

*Wie erhalte ich Mitarbeiter - und vor allem die Richtigen?*

*Geheimes Wissen - für Sie Tauchen Sie ein in eine dem Normalbürger verborgene Welt. Polizei und Geheimdienste nutzen die neuesten Erkenntnisse der Hirnforschung bereits, um ih Ihre Köpfe schauen zu können. Sie selbst können dieses Wissen nun selbst erwerben und es für sich nutzen. Jürgen Stephan ist der erste öffentlich auftretende Profiler. Er entführt Sie in die Welt der Psychopathen und Lügner. Er zeigt Ihnen fundiert und wissenschaftlich absolut abgesichert, wie die Behörden bereits seit langem arbeiten. Nutzen Sie die Chance, für sich dieses Wissen gewinnbringend anzuwenden. Benutzen Sie die erworbenen Erkenntnisse besser zu verkaufen, besser zu führen und noch erfolgreicher zu werden!*

*Das Buch beschreibt und erklärt die individuelle Reife und die Wertvorstellungen von Personen und Institutionen/Unternehmen nach dem Konzept von Clare W. Graves (1914-1986) und wendet sich an personalverantwortliche Entscheider in Institutionen und Unternehmen. Der Leser erhält für seine strategische Ausrichtung wichtige Informationen, die ihn in die Lage versetzen zu erkennen, wo er bzw. die Organisation steht und welche nächsten Weichen zu stellen sind.*

*Erfolgreich bewerben. Sie wollen sich beruflich weiterentwickeln und suchen nach einer neuen Aufgabe? Oder brauchen Sie nach dem Verlust Ihres Arbeitspatzes einen neuen Job? Ganz gleich, wie Ihre Ausgangslage ist, es gibt zwei Schlüssel zum Erfolg: - Der eine sind gute Unterlagen, in denen die eigenen Ziele, Kenntnisse und Erfahrungen nachvollziehbar und schlüssig kommuniziert werden. - Ebenso wichtig ist aber auch, eine realistische Einschätzung dessen zu bekommen, wie Unternehmen, wie der Arbeitsmarkt, wie Vorgesetzte denken und handeln, wie sie „ticken", unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Lage. So können Sie Ihren eigenen, individuellen Weg beschreiten und die auf Ihre Stärken zugeschnittene – erfolgreiche – Bewerbung entwickeln. Dieser Ratgeber gibt Ihnen Sicherheit: - Was muss, was kann, was soll ich über meine Kenntnisse und Erfahrungen mitteilen? - Wie überzeuge ich von mir als Person? Sie bekommen also keine Rezepte und keine vorgefertigten „Instantbewerbungen". Stattdessen werden Sie Material finden, mit dessen Hilfe Sie sich orientieren können: Erfahrungsberichte, Checklisten, Arbeitsbögen und Vorschläge. Die Autorin Sabine Kanzler begann ihre berufliche Tätigkeit als Pädagogin in verschiedenen Beratungseinrichtungen. 1991 kam sie mit dem Thema „Berufliche Neuorientierung" in Berührung. Seither ist sie als Coach und Outplacementberaterin im beruflichen Umfeld tätig: bei der Bewältigung beruflicher Veränderungen, beim Erkennen persönlicher Potenziale, beim konstruktiven Umgang mit Krisen, bei der Suche nach einem neuen Job und bei Fragen der Kommunikation. Ihre Erfahrungen sind branchen- und hierarchieübergreifend und können sowohl dem hoffnungsfrohen Berufsanfänger, wie der erfahrenen Führungskraft weiterhelfen. www.Kanzler-Coaching.de*

*Studienarbeit aus dem Jahr 2016 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,7, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Neu-Ulm; früher Fachhochschule Neu-Ulm, Veranstaltung: Aktuelle Aspekte des Personalmanagements, Sprache: Deutsch, Abstract: Heute ist es häufig nicht mehr ausreichend, eine Stellenanzeige zu schalten und nach dem Grundsatz "Post and Pray" auf ausreichend qualifizierte Bewerber zu hoffen, um vakante Stellen besetzen zu können. Die Gesundheitsbranche, im Speziellen Krankenhäuser und auch Pflegeeinrichtungen, müssen immer mehr kämpfen, um neues, qualifiziertes Fachpersonal für sich zu gewinnen. Das Personalmanagement muss daher neue strategische Wege gehen. Diese Arbeit gibt zunächst einen Überblick über die theoretischen Grundlagen der Personalbeschaffung, deren Ziele, Aufgaben und Beschaffungsmärkte. Nach einer kurzen Erläuterung des internen und des externen Beschaffungsmarktes, wird auf die klassischen Instrumente der externen Personalgewinnung eingegangen. Im Weiteren werden einige aktuelle Herausforderungen erläutert und der Frage nachgegangen, weshalb die traditionellen Wege der Mitarbeiterrekrutierung alleine nicht mehr ausreichend sind, um den Personalbedarf langfristig und effizient zu decken und welche zunehmende Bedeutung innovative Maßnahmen, wie das Talent-Relationship-Management, das Employer Branding und auch das Medium Internet in diesem Zusammenhang gewinnen. Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit liegt der Fokus auf der externen Personalbeschaffung mit dem Ziel der Rekrutierung neuer, qualifizierter Mitarbeiter.*

*Der Organisations-Shift*

*Praxishandbuch Recruiting*

*Digitale Unternehmensführung*

*Digitalisierung im Recruiting*

*Chefsache: Best of 2014 | 2015*

*Kommunikationsstrategien für ein exzellentes Management*

*Recruiting mit Emotionen*

Das bringt Ihnen dieses Buch: Sie unterst ü tzen den Klimaschutz, erhalten schnell kompakte Informationen und Checklisten von Experten ( Ü bersicht und Pressestimmen in der Buchvorschau) sowie in der Praxis erprobte Ratschl ä ge, die auch dank AddOn Schritt f ü r Schritt zum Erfolg f ü hren. Denn worauf schauen Personaler bei der Bewerberauswahl wirklich? Wie genau sehen g ä ngige Auswahlverfahren im Recruiting aus? Lohnt es sich, sich inititativ zu bewerben? Worauf achten Arbeitgeber bei der Online-Reputation und in Social Media? Und wie ernst nehmen Personaler den Datenschutz? Diese und viele andere Fragen haben Bewerber regelm ä ß ig - dieses Buch hilft, sie zu beantworten und hilft Bewerbern damit, sich im Bewerbungsprozess optimal als Personal Brand potentiellen Arbeitgebern zu pr ä sentieren und Erfahrungen zu sammeln. Wenn man dann noch wei ß , worauf Personaler im Jobinterview wirklich achten, steht der Einstellung fast nichts mehr im Weg. Wir geben Ihnen die bestm ö gliche Hilfe zu den Themen Beruf, Finanzen, Management, Personalarbeit und Lebenshilfe. Dazu versammeln wir in jedem Buch die besten Experten ihres Fachs als Autoren - ausf ü hrliche Biographien im Buch - , die einen umfassenden Ü berblick zum Thema geben und bieten Ihnen zus ä tzlich Erfolgsplaner-Workbooks in gedruckter Form. Unsere Ratgeber richten sich vor allem an Einsteiger. Leser, die vertiefende Informationen suchen, k ö nnen diese umsonst als AddOn mit individuellen Inhalten nach Wunsch auf Deutsch und Englisch erhalten. M ö glich wird dieses Konzept durch ein besonders effizientes, innovatives Digital-Verfahren und Deep Learning, KI-Systeme, bei denen neuronale Netzwerke in der Ü bersetzung zum Einsatz kommen. Dar ü ber hinaus geben wir mindestens 5 Prozent unserer Erl ö se aus dem Buchverkauf an soziale und nachhaltige Projekte. So stiften wir Stipendien oder unterst ü tzen innovative Ideen sowie Klimaschutzinitiativen und werden daf ü r teilweise auch staatlich gef ö rdert. Mit unseren Ü bersetzungen vom Deutschen ins Englische verbessern wir die Qualit ä t von neuronalem Maschinenlernen und tragen so zur V ö lkerverst ä ndigung bei. Mehr dazu finden Sie auf der Website unseres Berufebilder Yourweb Instituts. Verlegerin Simone Janson ist zudem Bestseller-Autorin sowie eine der 10 wichtigsten deutschen Bloggerinnen laut Blogger-Relevanz-Index, au ß erdem war sie Kolumnistin und Autorin renommierter Medien wie WELT, Wirtschaftswoche oder ZEIT - mehr zu ihr u.a. in Wikipedia.

Personaler m ü ssen heute Jim Rockford, Sherlock Holmes und Lisbeth Salander in einer Person sein: Sie brauchen detektivisches Gesp ü r. Die Wirtschaft boomt, der Fachkr ä ftemangel weitet sich aus. In der Menge der Jobangebote verliert die klassische Stellenanzeige in der Zeitung und im Internet ihre Wirkung. Und die Personalbeschaffung in Schulen und

Hochschulen deckt nicht den Bedarf an berufserfahrenen Kräften. Employer Branding ist als oberflächliche Arbeitgeberwerbung enttarnt, und ohne Unterscheidbarkeit gehen Unternehmen im Wettbewerb um knappe Arbeitskräfte unter. An dieser Stelle setzt Candidate Profiling an. Gleichermaßen Such- wie Differenzierungsstrategie, geht es unter einem völlig neuen Blickwinkel an die Aufgabe der Personalbeschaffung heran. Die Suche setzt dort an, wo die Zielgruppen tatsächlich sind: nicht in der virtuellen Welt, sondern im echten Leben. Dazu muss man zwei Dinge wissen: Was tun die Mitarbeiter in spe, wenn sie gerade keine Mitarbeiter sind ? vor Dienstbeginn, in der Mittagspause, am Abend, am Wochenende, im Urlaub? Und wie bringt man sie auf den Geschmack, wenn sie gerade nicht mit einem Jobangebot rechnen? Candidate Profiling geht strategisch vor ? genau wie Kriminalisten: Sie ermitteln Motive von Personen, untersuchen Lebenswelten, leiten daraus ihre Erkenntnisse ab und erstellen Profile. Die Autoren beraten und unterstützen seit vielen Jahren Personalverantwortliche und Recruiter bei der Mitarbeitersuche. Als professionelle Kommunikatoren sind sie versiert in der zielgruppengerechten Ansprache von Menschen. Neben der ausführlichen Vorstellung des Konzepts begründet das Buch schlüssig den notwendigen Paradigmenwechsel bei der Kandidatenansprache in Zeiten knapper Arbeitskräfte. Mit zahlreichen Beispielen aus Branchen und Berufen, in denen qualifizierte Fachkräfte Mangelware sind (Gastronomie, Ingenieurwissenschaften und Technik, IT, Lehramt, Medizin, Naturwissenschaft, Pflege, Sozialwesen, Technik/Mechatronik, Vertrieb, Wirtschaftswissenschaft, Paketzusteller und Berufskraftfahrer), zeigt es, wie die Methode des ?Profilings? zu einer zielführenden Suchstrategie wird.
Die Chancen für qualifizierte Bewerber auf dem deutschen Arbeitsmarkt stehen derzeit gut - auch für Expatriates, Migranten oder Flüchtlinge. Doch wer sich als ausländischer Bewerber beruflich erfolgreich positionieren möchte, muss die Besonderheiten des deutschen Bewerbungsprozesses kennen, um zu überzeugen. Personal-Profi Claus Peter Müller-Thurau zeigt Ihnen, wie Sie sich in Deutschland bewerben und was Sie beachten müssen: von der schriftlichen Bewerbung bis hin zur Gehaltsverhandlung. Viele Tipps und Muster in Deutsch und Englisch unterstützen Sie in der konkreten Umsetzung. Inhalte: Besonderheiten bei der Bewerbung in Deutschland: Arbeitsrecht, Zertifikate & Co. Typische Fragen im Bewerbungsgespräch Entscheidungskriterien bei der Personalauswahl Schriftliche Bewerbung, Vorstellungsinterview, Gehaltsverhandlung Profi-Tipps zu speziellen Bewerberproblemen Arbeitshilfen online: Die wichtigsten Muster für Lebensläufe und Anschreiben in Deutsch und Englisch
Die Autoren zeigen anschaulich, wie Unternehmen HR-Strategien in exzellente Personalarbeit umsetzen, die neueste Erkenntnisse der Neurowissenschaft berücksichtigt. So gestalten Sie eine schlagkräftige HR-Organisation, die mit dem 3E-Modell nachhaltigen Nutzen für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter stiftet. Inhalte: HR-Excellence durch wertschöpfendes HR-Management Effektivität und Effizienz in Strategie und Prozessen Das "HR-Haus": Navigation für die gesamte Personalarbeit Human Resources 4.0: die digitale Transformation Mitarbeitergewinnung und -bindung, Talent Management, Personalentwicklung und Employer Branding Die Co-Autoren: Isabelle Demangeat, Tim Goldmann, Dr. Martin Grentzer, Thomas Heckler, Angelique Morio, Tjalf Nienaber, Ingo Priebsch, Dr. Dierk Schindler, Drissia Schroeder-Hohenwarth, Dr. Sebastian Spörer
Grundlagenwissen - Prozess-Know-how Social Recruiting
Facebook, Xing, Blogs, Mobile Recruiting und Co. erfolgreich einsetzen
Chefsache Diversity Management
Am Beispiel der Firma Faurecia Autositze GmbH & Co. KG
Neue Trends im Personalmarketing
Playbook Recruiting
Evolution und Transformation Ihres Unternehmens
Das Internet erlaubt die Steigerung der Qualität und Effizienz von Personalentscheidungen. Voraussetzung dafür sind spezielle eignungsdiagnostische Tools, die die Vorteile der netzgestützten Prozessgestaltung zum Tragen bringen können. Das Buch präsentiert, wie sich im Recruiting damit effizient das Personalmarketing, die Abwicklung der Bewerbung und die automatisierbare Vorselektion, das weitergehende Screening unter Nutzung von PC-gestützten psychologischen Testverfahren und die Endauswahl mit Interviews oder Assessment-Centers gestalten lassen.Ebenso wird auf die Potenzialerkennung von Mitarbeitern, etwa bei internen Stellenbewerbungen, das Erkennen von Führungsnachwuchs und die Beratung in der Personalentwicklung eingegangen. Entscheidend ist die Möglichkeit, solche Verfahren auch auf dem spezifischen Kompetenzmodell des Unternehmens aufzubauen, vor allem in der internationalen Personalarbeit. Diese Prozessabläufe werden einschließlich des psychologisch-fachlichen Hintergrunds und der verfügbaren Tools diskutiert und anhand eines Dutzends Projektbeispiele (u. a. bei Allianz, Deutsche Bank, DKV, Siemens, RWE) konkret dargestellt. Ergänzt wird dieses Material durch eine CD-ROM mit Screenshots der eingesetzten Testverfahren und Mustergutachten.
Die Chefsache-Reihe von Peter Buchenau führt innovative Autoren verschiedenster Branchen und Denkansätze zusammen und beschäftigt sich mit Themen rund um Gesundheit, Prävention, Betriebskita, Kopf, Social Media Marketing, Leisure Sickness, Männer oder Frauen. Die 34 erfolgreichsten Beiträge aus 2014/2015 werden hier in Kurzform noch einmal dargestellt. Alle Autoren sind in ihrem jeweiligen Fachgebiet anerkannte Experten. Mit ihren Texten tragen sie dazu bei, Ihren unternehmerischen und auch persönlichen Erfolg nachhaltig zu sichern. Durch die komprimierte Form der dargestellten Expertentipps eignet sich dieser Chefsache-Band besonders für den schnellen Leser, der wenig Zeit hat.
Das Mitarbeiter-Onboarding hat sich längst zu einer eigenständigen (HR-)Disziplin entwickelt. Von Anfang an ist es wichtig, (neue) Mitarbeiter zu begeistern, zu binden und schnell produktiv zu machen. Die Tendenz zu kürzeren und freien Arbeitsverhältnissen macht ein regelmäßiges Onboarden zur betrieblichen Normalität. Zusätzlich stellen die digitale Transformation sowie neue Formen der Informationsvermittlung das Onboarding vor neue Herausforderungen. In diesem praxisorientierten Ratgeber erfahren Sie, ... was in den einzelnen Onboarding-Phasen wichtig ist, welche Einflussfaktoren auf den Onboarding-Prozess einwirken, welchen Beitrag das Onboarding für die Unternehmensziele leistet und wie Sie ein exzellentes Onboarding-Programm aufsetzen. Abgerundet werden die Inhalte durch zahlreiche Arbeitshilfen sowie einen Praxisbericht von Christoph Schwarzbart (Hoffmann Group).
Lars Janzik analysiert die Motivation von Mitgliedern einer innovativen, herstellerunabhängigen Online-Community aus dem Konsumgüterbereich und unterscheidet dabei Motivgruppen in Abhängigkeiten von Phasen der Mitgliedschaft. Die Ergebnisse unterstützen Unternehmen dabei Online-Communities als Instrument der Kundenintegration und der Produktentwicklung zu entdecken bzw. besser zu nutzen.
So begegnen Personaldienstleister erfolgreich dem Fachkräftemangel
Praxiswissen für HR, Coaches und Führungskräfte
Neue Wege im Recruiting
Praxistipps für Arbeitgeberakquise, Recruiting und Bewerbermanagement
Schlüsselfaktor Strategisches Personalmanagement
Profiling im Recruiting
Recruiting Mindset - inkl. Augmented-Reality-App
*Studienarbeit aus dem Jahr 2020 im Fachbereich Führung und Personal - Employer Branding, Note: 2,3, Hochschule für angewandtes Management GmbH, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit geht auf die verschiedenen aktuellen Trends im Recruiting-Bereich ein. Ziel ist es, mithilfe eines Praxisbeispiels eine Personalmarketing-Strategie zur Stellenbesetzung zu entwickeln. Im zweiten Kapitel wird zunächst auf die theoretischen Ansätze eingegangen. Dazu wird das Konstrukt des Employer-Brandings erläutert. Im Anschluss werden Grundlagen des Personalmarketings und des Social-Media-Managements behandelt. Zudem geht die Autorin auf die Thematik Social-Recruiting ein, da gerade bei der Rekrutierung der Generation Y und Z Social-Media-Kanäle wie z.B. Xing, LinkedIn, Instagram oder Twitter eine immer größere Rolle spielen und im Alltag integriert sind. Auch Themen wie Active Sourcing und Chatbots werden angesprochen. Seit vielen Jahren hören wir von einigen Vertretern aus Wirtschaft und Politik, dass uns künftig ein Fachkräftemangel drohen wird. Der demografische Wandel unterstützt diese Prognose, da in den Industriestaaten die Geburtenrate stetig sinkt und zwangsläufig zu einem Engpass an Nachwuchskräften führen wird. Die Folge daraus ist ein Kampf um die High-Potentials und eine Verschiebung des Machtgefüges von Unternehmen und Bewerbern. Doch dieses Zukunftsszenario ist schon heute Realität. Das Ziel eines jeden Unternehmens besteht darin, langfristig erfolgreich zu sein. Dabei sind die Mitarbeiter eines Unternehmens ein wesentlicher Erfolgsfaktor, da sie als eine einmalige, wert-schaffende, nicht substituierbare und eingeschränkte Ressource einen erheblichen Wettbewerbsvorteil schaffen können. Der demografische Wandel schreitet weiter voran. Von 2012 bis 2030 wird die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland um 0,7 Prozent schrumpfen, dabei nimmt gleichzeitig die Anzahl der Einwohner über 65 Jahre um 25 Prozent zu. Es stehen also de facto weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und das Angebot qualifizierter Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt sinkt.*
*Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren zunehmend zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Recruiter und Unternehmen müssen daher neue Methoden zur Personalgewinnung nutzen. Neben neuen Ideen in der Kandidatenansprache und im Employer Branding ist es vor allem wichtig, ein neues Mindset für das Recruiting der Zukunft zu entwickeln. Dieses Buch zeigt, wie sich Human Resources neu aufstellen muss, um beim Recruiting nachhaltig erfolgreich zu sein. Inhalte: Active Sourcing statt "Post & Pray" Die vielen Rollen moderner Recruiter Wie aus Mitarbeitern Influencer werden Unternehmenskultur als Alleinstellungsmerkmal Mit der kostenlosen App "smARt Haufe" wird Ihr Buch interaktiv: Augmented-Reality-App für Smartphones und Tablets (iOS und Android) App "smARt Haufe" kostenlos downloaden, Buchseiten mit dem Smartphone scannen und Zusatzfunktionen nutzen Zusatzinhalte nutzen: Audio-Gesprächsbeispiele, Videos, Checklisten, Leitfäden*
*Das Buch stellt die aktuellen Herausforderungen von Diversity bzw. Vielfaltsmanagement vor. Gerade die Personalabteilungen von Unternehmen stellt Diversity vor große Anforderungen, da es meist im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ verwendet wird. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Die Autoren zeigen in vielen Praxisbeispielen auf, was Unternehmen tun können, um Diversity Management werteorientiert und nachhaltig sicherzustellen.*
*Wo finde ich fehlende Fachkräfte und wie spreche ich sie richtig an? Wie gestalte ich einen effektiven und effizienten Recruiting-Prozess? Wie kann ich die Chancen des digitalen Wandels und von Social Media für mein Recruiting nutzen? Das Buch bietet einen kompakten und vollständigen Überblick über das Thema Personalbeschaffung. Verknüpft mit vielen Fallbeispielen beschreibt es anhand eines idealtypischen Recruitingprozesses alle anfallenden Aufgaben. In der 2. Auflage besonders im Fokus: Social Recruiting. Mit dem prämierten Schulungskonzept "Recruiter Next Generation". Ideal zur Einarbeitung und als Nachschlagewerk für die Praxis.*
*Grundlagen und Anwendung von Online-Tests in der Unternehmenspraxis*
*Recruitingwissen, Kriterien im Bewerber-Auswahlverfahren kennen, per Bewerbungsmappe Arbeitszeugnis & Einstellungstest überzeugen*
*Selbstliebe & Selbstbewusstsein stärken, Selbstvertrauen gewinnen, Charisma lernen, emotionale Intelligenz & Resilienz trainieren*
*Bibliographie psychologischer Literatur aus den deutschsprachigen Ländern*
*Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeitersicherung in Phasen des Mangels an qualifizierten Fach- und Führungskräften*
*NLP Workbook II*
*Innovationen im Personalmanagement*
Nutzen Sie mit diesem Buch das Digital Recruiting für Ihr Unternehmen Wie können die Möglichkeiten der Digitalisierung im Bereich des Recruitings genutzt werden? Dieser und vieler weiterer Fragen zum Thema Digital Recruiting geht Tim Verhoeven in diesem Buch auf den Grund. Mit vielen Beispielen aus der Praxis gibt er einen Überblick über die Entwicklungen der vergangenen Jahre und einen Ausblick auf technische Entwicklungen, die das Recruiting in den nächsten Jahren revolutionieren. Er geht dabei unter anderem auf Chatbots, Programmatic Advertising, Big Data, Candidate Experience Verfahren und Online-Assessments ein. Das Buch über das Digital Recruiting richtet sich an: Personalmanager Recruiter Arbeitgeber Studierende Der Autor liefert spannendes Fachwissen und verliert den Bezug zur Praxis nie aus den Augen.
Wie sieht unsere Arbeit im Jahr 2025 aus? Mit dieser Frage ist Guido Bosbach im November 2014 gestartet und hat in 11 Monaten über 50 Interviewpartnern die immer gleichen sechs Fragen gestellt. Herausgekommen sind vielfältige Einschätzungen, Perspektiven und Gedanken von Wissenschaftlern, Selbstständigen, Geschäftsführern und Mitarbeitern aus allen Ebenen und verschiedensten Arbeitssituationen. Allen gleich ist die Erwartung, dass uns große Veränderungen bevorstehen. Ob wir es nun wollen oder nicht: die Zukunft der Arbeit kommt, daran besteht kein Zweifel. Wie schnell sie kommt, ist wohl für die meisten überraschend. Im Grunde stecken wir schon mittendrin. 50 Interviews hat Guido Bosbach nun zusammen mit 25 Hintergrund- und Impulstexten sowie über 200 Reflexionsfragen in diesem Buch zusammengefasst. Das Buch gibt Anstoß, sich ganz individuell, sowie als Unternehmen, mit der Zukunft der Arbeit auseinanderzusetzen. Die allgegenwärtige Digitalisierung unserer Welt wirkt auf unsere Arbeit. Sie verändert, wie wir miteinander interagieren, wie wir uns einbringen und wie uns selbst wahrnehmen. Sie verändert unsere Kultur in einem Ausmaß und Tempo, wie keine technische Entwicklung zuvor und sie rückt dabei den Mensch wieder in den Fokus. Eine Entwicklung, die nun immer stärker auch auf unsere Arbeitsorganisationen wirkt. ArbeitsVisionen2025 ist ein Buch für alle, die erkennen, dass die Art, wie wir (zusammen-)arbeiten sich rasant verändert und die diese Veränderung für sich mitgestalten wollen. Sei es, um als Führungskraft Unternehmen erfolgreich durch die dynamischen und immer komplexeren Aufgabenstellungen zu leiten oder um als Arbeitnehmer die ganz persönliche Zukunft der Arbeit aktiv zu gestalten.
Dieses klar strukturierte NLP Buch ist die Fortführung des beliebten NLP Workbook I (Neurolinguistische Programmierung). Es enthält alle Informationen, Übungen und Formate, die von Dr. Richard Bandler, dem kreativen Genie des NLP, empfohlen und in einer NLP Master-Practitioner Ausbildung gelehrt werden sollten. So dient es TeilnehmerInnen eines NLP Seminars im Rahmen ihrer NLP Ausbildung als ideale Ergänzung und Vorbereitung. Beide Autoren wurden persönlich von Dr. Richard Bandler ausgebildet und Benedikt Ahlfeld wirkte in dessen Team bei der Ausbildung angehender NLP-Trainer in den USA mit. Ergänzt durch wissenschaftliche Studien und psychologische Methoden bietet das NLP Workbook II auch für Verhandlungen, Vorträge, Präsentationen sowie für Veränderungen in Teams und bei Change-Prozessen in Organisationen hilfreiche Ansätze. Lernen Sie Neurolinguistisches Programmieren für die Praxis: sowohl Einsteiger als auch fortgeschrittene Anwender finden in diesem leicht verständlichen Arbeitsbuch die wichtigsten Theorien und NLP Techniken für den NLP Master-Practitioner auf dem aktuellen Stand der Zeit. Dr. Richard Bandler (Entwickler von NLP und DHE®) sagt: "Um NLP zu lernen, wie es gelehrt werden soll, empfehle ich Benedikt Ahlfeld."
Im Zeitalter der digitalen Transformation spielen die interne wie auch die externe Kommunikation eine Schlüsselrolle in Unternehmen. Schließlich ist das Wissensmanagement mittlerweile mehr noch als das Produktionsmanagement ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit. Das Buch liefert Verantwortlichen in Unternehmen das Know-how, um die digitalen Medien als Mittel der Kommunikation mit internen und externen Kommunikationspartnern zu verstehen und exzellent einzusetzen. In ihren Beiträgen beleuchten die Autoren die digitale Transformation für verschiedene Managementbereiche im Unternehmen: Projektmanagement, Reputations- und Marketingkommunikation, Value-Chain-Management und Human-Resources-Management. Während die digitale Vernetzung die Abstimmungen im Projektmanagement wesentlich einfacher macht, da Mitarbeiter nicht vor Ort sein müssen, revolutionieren die Möglichkeiten des Internets mit sozialen Netzwerken und Plattformen die Marketingkommunikation. Nicht nur die Reichweite der Marketingaktivitäten erhöht sich enorm, etwa durch Verfahren wie Seeding, auch die Zielgenauigkeit der Aktivitäten kann durch Search Engine Optimization (SEO) oder Content-Marketing gesteigert werden. Beim Value-Chain-Management kann die Kommunikation über digitale Kanäle vor allem Prozesse optimieren und den Zugriff auf Informationen verbessern. Personalverantwortliche können ihr Recruiting optimieren, indem sie beispielsweise auf Online-Video-Rekrutierung setzen. Auch die elektronische Verwaltung der Personalakten bietet Optimierungspotenziale.Theoretisch fundiert und stets nah an der Praxis stellen die Autoren Ansätze vor, mit denen sich digitale Kommunikation in Unternehmen nicht nur zeitgemäß, sondern auch effektiv gestalten lässt. Ein Buch für Verantwortliche in Unternehmen, die ihr Management weiterentwickeln wollen und dafür auf die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation setzen.
Die perfekte Bewerbung
Candidate Profiling
Personalgewinnung in Zeiten der Digitalisierung
Werkzeuge für eine optimierte Personalauswahl und Potenzialerkennung ; mit 48 Übersichten, 12 Projektbeispielen und einer CD mit Anwendungsbeispielen
Bewerben in Deutschland - inkl. Arbeitshilfen online
Burnout auf der betrieblichen Ebene: Praxisrelevante Punkte für einen Unternehmensleitfaden
Wie Sie Bewerber identifizieren und erreichen. Berichte aus dem wirklichen Leben.
***Business geht heute anders! In Zeiten wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Umbrüche wird sicher Geglaubtes zunehmend in Frage gestellt. Neue, disruptive Geschäftsmodelle entstehen über Nacht und bringen selbst scheinbar unverwüstliche Branchenriesen ins Wanken. Wer als Entscheider – ob als Unternehmer, Manager, Führungskraft oder Gründer – durch den Umbruch navigieren und sein Business resilient und erfolgreich führen will, der muss in der Lage sein, auch in unsicheren Zeiten zukunftsweisende und -fähige Strategien zu entwickeln. Keine leichte Aufgabe, aber eine, die sich bewältigen lässt. Business geht heute anders! Doch wie genau geht es? Bestsellerautor Andreas Buhr gibt Antworten auf diese Frage. In seinem Handbuch für das Business der Zukunft gibt er seinen Leserinnen und Lesern seine umfassende Erfahrung aus rund 40 Jahren Tätigkeit als erfolgreicher Unternehmer, Experte für Unternehmenserfolg und international ausgezeichneter Topspeaker an die Hand. In zahlreichen praxisnahen und direkt umsetzbaren Hacks – spannende Kurzkapitel, die sich jeweils einem spezifischen Thema widmen – erfahren Leserinnen und Leser alles, was sie heute über Selbstführung, Unternehmertum, Führung, Vertrieb und Zukunftsstrategien wissen müssen. Voller konkreter Tipps, Tools und Hacks sowie Best Practices für jeden Unternehmensalltag – vom Start-up bis zum Konzern. Der besondere Nutzen für die Leserinnen und Leser: Weil Business heute anders geht, geht auch Learning heute anders. In seinem Buch vermittelt Andreas Buhr aktuelle und wertvolle Hacks für ein erfolgreiches Business nicht nur in zeitgemäßen und leicht lesbaren Abschnitten, sondern darüber hinaus auch als digitalen Content. In zahlreichen Videos und einem Geheimkapitel gibt Andreas Buhr seinen Leserinnen und Lesern die wichtigsten Impulse aus seiner langjährigen Erfahrung an die Hand. Business geht heute anders! Na klar! Andreas Buhr macht seinen Leserinnen und Lesern Lust auf die Zukunft und Mut, diese anzupacken.***
***Inhaltsangabe:Einleitung: Problemstellung: Schon bald könnten auf dem deutschen Arbeitsmarkt vergleichbare Zustände wie in schrumpfenden Produktmärkten herrschen: Viele Anbieter von Arbeitsplätzen werben um eine begrenzte Anzahl von potenziellen Mitarbeitern und müssen sich den Markt teilen. Die bereits für viele Unternehmen spürbare Bedrohung durch die Knappheit an qualifizierten Fach- und Führungskräften könnte das beschriebene Szenario bald zur Realität werden lassen. Dann wird die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht nur über das Preis-Leistungs-Verhältnis und innovative Produkte definiert,***

**sondern noch viel mehr über die Verfügbarkeit ausreichend qualifizierten Personals. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg veröffentlichte vor kurzem seine Prognosen über die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nach der aktuellen Experteneinschätzung wird die Arbeitslosenzahl von derzeit 3,2 Mio. auf 1,5 Mio. Erwerbslose sinken. Die Forscher sehen dieser Entwicklung jedoch mit Beunruhigung entgegen. Und das aus guten Gründen. Die Arbeitsmarktsituation in Deutschland befindet sich nämlich in einem Wandelprozess. Trotz (noch) hoher Arbeitslosenzahlen ist in vielen Branchen ein Mangel an Fach- und Führungskräften zu verzeichnen. Das Ergebnis ist der immer lautere Ruf nach ausländischen Fachkräften. Die Forderungen nach einer Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes und die Einführung von so genanntem 'Begrüßungsgeld' sollen die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes für ausländische Spitzenkräfte erhöhen. Alternativ dazu wird eine Anhebung der tariflichen Wochenarbeitszeit von deutlich über 40 Stunden gefordert. Einige Experten rechnen angesichts der vorliegenden Prognosen mit einem deutlichen Anstieg der Wochenarbeitszeit, um den bereits in vielen Branchen spürbaren Verknappungsproblemen entgegenzuwirken. Schlussfolgernd geht die Tendenz dahin, dass Deutschland nicht die Arbeit ausgeht, sondern qualifizierte Arbeitskräfte, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem unternehmerischen Erfolg stehen. Derartige Schlagzeilen bestätigen die von Trendforschern vorhergesagten Zustände, dass Unternehmen es immer schwieriger haben werden, ausreichend qualifiziertes Personal zu beschaffen. Nun steht das Thema 'Fach- und Führungskräftemangel' mittlerweile auch in der Politik hoch in der Diskussion. Das stellt die Personalrekrutierung im Kontext des demografischen Wandels vor eine neue Herausforderung. Jedes [...]**

**Wie spricht man in Zeiten von Fachkräftemangel und geänderten Wertewelten von Generationen und Zielgruppen potenzielle Kandidaten an und gewinnt diese für das eigene Unternehmen? Gesellschaft und Arbeitsmarkt ändern sich so rasant, dass Recruiter mit herkömmlichen Methoden bei Top-Talenten nicht mehr weiterkommen. Dieses Playbook leitet praxisorientiert, aber theoretisch fundiert durch den Recruitingprozess. Es bietet in allen beschriebenen Phasen Umsetzungsmöglichkeiten, gibt konkrete Ideen für die Anwendung, weist auf Fallen und Stolpersteine hin und liefert Impulse für eigene Experimente. Das Buch bietet Tipps & Tricks mit geeigneten "Recruiting-Spielzügen". Die Inhalte lassen sich in der täglichen Recruiting-Praxis leicht auf die jeweilige Situation adaptieren und sofort umsetzen. Inhalte: Aufgaben und Haltung im Recruiting Vorbereitung des Recruiting-Prozesses Wichtige Erkenntnisse vom Arbeitsmarkt Kommunikationskanäle Bewerbereinschätzung und Fragetechniken Sichere Entscheidungsfindung Onboarding KPIs und Auswertungen des Prozesses**

**Das bringt Ihnen dieses Buch: Sie unterstützen den Klimaschutz, erhalten schnell kompakte Informationen und Checklisten von Experten (Übersicht und Pressestimmen in der Buchvorschau) sowie in der Praxis erprobte Ratschläge, die auch dank AddOn Schritt für Schritt zum Erfolg führen. Denn Selbstverwirklichung und Selbstliebe klingen so einfach, sind jedoch für viele Menschen aufgrund bestehender Muster und erlernter Verhaltensweisen ausgesprochen schwierig umzusetzen. "Wäre ich doch nur Selbstbewusster" wünschen sich beispielsweise Viele, wenn sie in peinliche Situationen oder verbalen Angriffen ausgesetzt sind. Oft genug wird Unangenehmes psychisch wie körüerlich einfach weg-geliftet statt sich damit auseinanderzusetzen. Doch eine authentische Selbstsicherheit, souveränes Auftreten und ein gelassener Umgang mit Kritik sind erlernbar, Selbstliebe ist hier der Schlüssel zum Erfolg. Dieses Buch will Mut machen und zeigen, dass es sich lohnt in seinem Leben den eigenen Ideen und Werten zu folgen und nichts darauf zu geben, was andere sagen. Wir geben Ihnen die bestmögliche Hilfe zu den Themen Beruf, Finanzen, Management, Personalarbeit und Lebenshilfe. Dazu versammeln wir in jedem Buch die besten Experten ihres Fachs als Autoren – ausführliche Biographien im Buch – , die einen umfassenden Überblick zum Thema geben und bieten Ihnen zusätzlich Erfolgsplaner-Workbooks in gedruckter Form. Unsere Ratgeber richten sich vor allem an Einsteiger. Leser, die vertiefende Informationen suchen, können diese umsonst als AddOn mit individuellen Inhalten nach Wunsch auf Deutsch und Englisch erhalten. Möglich wird dieses Konzept durch ein besonders effizientes, innovatives Digital-Verfahren und Deep Learning, KI-Systeme, bei denen neuronale Netzwerke in der Übersetzung zum Einsatz kommen. Darüber hinaus geben wir mindestens 5 Prozent unserer Erlöse aus dem Buchverkauf an soziale und nachhaltige Projekte. So stiften wir Stipendien oder unterstützen innovative Ideen sowie Klimaschutzinitiativen und werden dafür teilweise auch staatlich gefördert. Mit unseren Übersetzungen vom Deutschen ins Englische verbessern wir die Qualität von neuronalem Maschinenlernen und tragen so zur Völkerverständigung bei. Mehr dazu finden Sie auf der Website unseres Berufebilder Yourweb Instituts. Verlegerin Simone Janson ist zudem Bestseller-Autorin sowie eine der 10 wichtigsten deutschen Bloggerinnen laut Blogger-Relevanz-Index, außerdem war sie Kolumnistin und Autorin renommierter Medien wie WELT, Wirtschaftswoche oder ZEIT - mehr zu ihr u.a. in Wikipedia.**

**Wir melden uns! Was Personaler wirklich denken**

**Neue Wege der Personalbeschaffung über Jobbörsen im Internet**

**Zeitarbeit erfolgreich verkaufen**

**Praxishandbuch für NLP-Master-Practitioner**

**Recruiting und Assessment im Internet**

**Online-Assessment**

**Ideen und Konzepte für zukunftsorientiertes Lernen**

*Dieses Werk stellt erstmals herausragende und ungewöhnliche Innovationen im Personalmanagement vor. Verantwortliche im Bereich Human Resources müssen immer kreativer werden, um die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen und sich als strategischer Partner zu positionieren. Daher ist es notwendig, über neue Entwicklungen im Recruiting, der Personalentwicklung und dem HR-Management allgemein auf dem Laufenden zu bleiben und Relevantes umzusetzen. Personalverantwortliche, Geschäftsführer, Berater, Studenten und Start-Ups erfahren, was sich im Personalmanagement tut und wie sie die neuen Entwicklungen für sich nutzen können.*

*Wie gelingt es, Menschen in einer Organisation zu Zukunftsgestaltern für das Unternehmen zu machen? Das Buch bietet die nötige Orientierung bei der Suche nach der richtigen Organisationsform für unterschiedliche Marktbedingungen und zeigt den entsprechenden Entwicklungsweg dorthin auf. Mit diesem wissenschaftlich fundierten, zielführenden, praktikablen Konzept können Führungskräfte ihrer zunehmend wichtigeren Rolle und den daran geknüpften Erwartungen in einer sich ändernden Organisation gerecht werden. So lassen sich die Organisationsformen finden, in denen Menschen leistungsfähig und glücklich sind.Die Evolution der Organisationen Wachstumsorganisationen Der Mensch und seine Organisation Das Unternehmen und seine Organisation Transformationskonzept Mit Zusatzmaterialien auf sp-mybook.de*

*Social Media im Personalmanagement*

*Perspektiven, Gedanken, Impulse und Fragen zur Zukunft unserer Arbeit*

*ArbeitsVisionen2025*

*30 Minuten Recruiting*

*Vom Start-up zum erfolgreichen Unternehmen in einer digitalisierten Welt*

*Wie Unternehmen durch Geschlechterausgewogenheit erfolgreicher wirtschaften*