

Führung beginnt im Recruiting

Nutzen Sie den „Primacy Effekt“ im Bewerbermanagement

Ein kluger Kopf hat gesagt: „Nicht die Großen fressen die Kleinen, sondern die Schnellen die Langsamen.“ Schnelligkeit ist ein großer Wettbewerbsvorteil im Recruiting. Mit Schnelligkeit und hoher Kontaktdichte können KMU im Vergleich zu schwerfälligen Konzernen bei den Bewerbern punkten.

Wandeln Sie Ihr Bewerbermanagement in ein Bewerberbeziehungs-Management um

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Eine Kundenanfrage kommt im Vertrieb an. Der Vertriebsmitarbeiter wirft einen kurzen Blick darauf und entscheidet sich dafür, die Anfrage erstmal liegen zu lassen, denn vielleicht kommt noch ein besserer Interessent.

Das finden Sie unmöglich? Ich auch! In vielen HR-Abteilungen ist das aber leider traurige Realität.

Bewerber = Kunde = Wichtiger Multiplikator

Gerade in KMU sind Bewerber oft auch Kunden. Und immer sind Bewerber Multiplikatoren. Sie geben die Eindrücke aus dem Bewerbungsprozess weiter. Besonders die Negativen. Das Gute ist: Wir können einiges dafür tun, dass die Bewerber den Bewerbungsprozess als wertschätzend, freundlich und strukturiert erleben. Der Anspruch sollte sein, dass auch Menschen, die eine Absage erhalten haben, mit einem guten Gefühl aus dem Prozess gehen. Wie kann das gelingen?

Eingangsbestätigung

Schicken Sie innerhalb von 24 Stunden eine Eingangsbestätigung. Bitte keinen E-Mail-Autoresponder mit dem Charme eines Finanzamt-Schreibens. Sprechen Sie den Bewerber persönlich an. Bedanken Sie sich in jedem Fall (unabhängig von der Qualität) für die Bewerbung und beschreiben Sie die weitere Vorgehensweise. Vergessen Sie Ihre vollständige Signatur nicht.

Sichern Sie sich die Pole Position

Es gibt einen psychologischen Effekt, der Ihnen als Arbeitgeber die Pole-Position sichert: Der frühe persönliche Kontakt zum



Foto: 123rf.de/stockbroker (Mark Bowden)

Bewerber. Dieser Effekt ist der „Primacy Effekt“.

Der Arbeitgeber, der den Bewerber als Erster persönlich kontaktiert hat, wird bevorzugt. Wenn Sie früh und schnell im Bewerbungsprozess den Bewerber persönlich kontaktieren, signalisieren Sie, dass Sie Interesse an ihm haben und gut organisiert sind.

Gerade „gute“ Bewerber haben meist mehrere Eisen im Feuer und versenden zeitgleich mehrere Bewerbungen. Sichern Sie sich die Pole-Position und treten schnell in den persönlichen Kontakt mit dem Bewerber. Das sichert den emotionalen Vorsprung.

Führung beginnt im Recruiting

Ein Bewerber zieht schnell Rückschlüsse aus dem Bewerbungsprozess auf das Unternehmen.

Die häufigsten Ursachen für schlechte Bewertungen sind erstens, der Bewerber hört überhaupt nichts vom Unternehmen oder zweitens, der Bewerber erfährt auf

Nachfrage von seiner Absage. Sorgen Sie durch ein gutes Bewerberbeziehungs-Management dafür, dass beides nicht passiert.

Kontaktdichte

Sie rufen an und vereinbaren einen Telefontermin. Darauf folgt eine Bestätigungsmail. In der Mail erklären Sie detailliert, was die Person erwartet: Wer wird das Gespräch führen, wie lange wird es dauern usw. Das Gleiche gilt für alle anderen Recruiting-Schritte. Überraschen Sie den Bewerber mit Ihrer hohen Servicequalität. Denn es geht nur zu 50 Prozent darum, ob der Bewerber zu Ihnen passt. Es ist auch wichtig, dass Sie den Bewerber für Ihr Unternehmen begeistern.

Bewerber haben ein MHD

Das Interesse der Bewerber hat ein Mindesthaltbarkeitsdatum (MHD). Wenn Sie die Bewerber zu lange warten lassen, verlieren Sie sie. ■

Zur Person



Pia Tischer ist Gründerin und CEO von coveto ATS. Das 2000 gegründete Unternehmen entwickelt eine Software für Bewerbermanagement und konzentriert sich auf KMU. Aktuell betreuen 25 Mitarbeiter mehrere hunderte Firmen im deutschsprachigen Raum.

gmbhchef-Leser, die sich kompakte und praxisbezogene Tipps für ihre Mitarbeitergewinnung wünschen, erhalten hier gratis den „1-Minuten-Recruiter“ von Pia Tischer. Er liefert 60 Impulse, die sich in je 60 Sekunden konsumieren lassen, um ihre Recruiting-Strategie nachhaltig zu verbessern.



Einfach den QR-Code scannen.