

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	13
1 Einleitung	15
2 Daten im Recruiting – Was ist der Status quo?	17
2.1 Warum werden Zahlen im Recruiting immer wichtiger?	17
2.2 Das Innovationsparadoxon im Recruiting	18
2.3 Die digitale Candidate Journey	20
2.4 Gibt es ein Kompetenz-Gap im Recruiting?	22
3 Definitionen, begriffliche Abgrenzungen und Einordnung	25
3.1 Recruiting Analytics	25
3.2 Data-Driven Recruiting	27
3.3 Talent Intelligence	27
3.4 People Analytics	28
3.5 Metriken, Kennzahlen und KPIs	29
4 Die gängigsten Kennzahlen und KPIs	31
4.1 Typische Kennzahlen nach Zeit	31
4.1.1 Time-to-Review	31
4.1.2 Time-to-Interview	32
4.1.3 Time-to-Offer	32
4.1.4 Time-to-Hire	33
4.1.5 Time-to-Start	34
4.1.6 Time-to-Fill	34
4.2 Typische Kennzahlen nach Kosten	35
4.2.1 Cost-per-Click	35
4.2.2 Cost-per-Application	36
4.2.3 Cost-per-Interview	37
4.2.4 Cost-per-Hire	37
4.2.5 Cost-of-Vacancy	38
4.3 Typische Kennzahlen nach Qualität	39
4.3.1 Application-Rate	39
4.3.2 Interview-Rate	40
4.3.3 Offer-Rate	41
4.3.4 Retention-Rate	42
4.3.5 Rehiring-Rate	43
4.3.6 Participation-Rate	45

5	Datenquellen als wichtiger Startpunkt	47
5.1	Datenschutz nicht vergessen!	47
5.2	Externe Datenquellen	48
5.2.1	Studien	48
5.2.2	Jobbörsen	50
5.2.3	Social Media	52
5.2.4	Bewertungsportale	53
5.2.5	Externe Umfragen	55
5.2.6	Google Trends	56
5.3	Interne Datenquellen	58
5.3.1	Homepage und Karrierewebsite	59
5.3.2	Applicant-Tracking-Systeme	63
5.3.3	Eigene Umfragen	65
5.3.4	Interviews	65
5.3.5	Austrittsgespräche	66
5.4	APIs als Goldstandard zur Verknüpfung von Datenquellen	68
6	Auf Spurensuche nach den richtigen KPIs	71
6.1	Root-Cause-Analysis	71
6.2	Die 5-Why-Methode	73
6.3	Entscheidungsbäume	75
7	Mit Dashboards zum Recruiting Erfolg	79
7.1	Was ist ein Dashboard?	79
7.2	Wie manage ich meine Stakeholder?	80
7.3	Mit der richtigen Visualisierung überzeugen	82
7.4	Dashboards in der Praxis	86
7.4.1	Employer Reputation und Brand Awareness	86
7.4.2	Karrierewebsseiten-Dashboard mit Google Analytics	89
7.4.3	Candidate Journey Dashboard	92
7.4.4	Dashboards im Applicant-Tracking-System	93
7.4.5	Social Media Dashboards	98
7.5	Warum externe Benchmarks meist nicht sinnvoll sind	101
8	Unsere wichtigsten Learnings aus der Praxis	105
8.1	Durch Priorisierung den Überblick behalten	105
8.2	Praxisguides für die ersten Schritte mit Recruiting Analytics	106
8.2.1	In fünf Schritten zur Candidate Satisfaction Survey	106
8.2.2	Simpler Qualitätscheck der Einstellungen	111
8.2.3	Reverse Engineering Funnel	114
8.2.4	Bauanleitung für Tracking-Links	115
8.2.5	Hack für bessere ATS-Reports	116

8.3	Die größten Fehler im Umgang mit Daten	119
8.3.1	Unzureichende Informationen	119
8.3.2	Typische falsche Rückschlüsse	124
9	Einbettung von Recruiting Analytics in Organisationen	129
9.1	Wertschöpfung fürs Business	129
9.1.1	Recruiting Excellence als langfristiges Ziel	129
9.1.2	Analytics ist kein Berichtswesen	130
9.2	Welchen Reifegrad hat Ihr Recruiting im Umgang mit Daten?	131
9.3	Organisatorische Einordnung und Ownership	133
9.3.1	Wer soll das Thema Talent Intelligence ownen?	133
9.3.2	Wer soll mit den Daten arbeiten?	134
9.3.3	Woher kommen die notwendigen Kompetenzen?	135
9.3.4	Unsere Empfehlung	137
10	Wie Unternehmen den Reifegrad ihres Recruitings in der Praxis erhöhen	139
10.1	Szenario 1: Orientierung entlang der Candidate Journey	139
10.2	Szenario 2: Balance zwischen Zeit, Kosten und Qualität	142
10.3	Szenario 3: Langzeitbewertung mit der Talent Acquisition Scorecard	144
11	Ausblick in die Zukunft von Recruiting Analytics	147
11.1	Allgemeine Betrachtung	147
11.2	Robotic Process Automation	148
11.3	Künstliche Intelligenz	149
11.4	Datensynthesisierung	150
11.5	Digital Diversity Management	151
12	Weiterführende Quellen	153
12.1	Bücher	153
12.2	Podcasts	154
12.3	Blogs	155
12.4	Quellen für Studien und Daten	155
12.5	Sonstiges	156
	Literaturverzeichnis	157
	Stichwortverzeichnis	159
	Die Autoren	163