

SO BEHALTEN SIE DEN ÜBERBLICK

10 RECRUITING KPIs



SO BEHALTEN SIE DEN ÜBERBLICK

10 RECRUITING KPIs

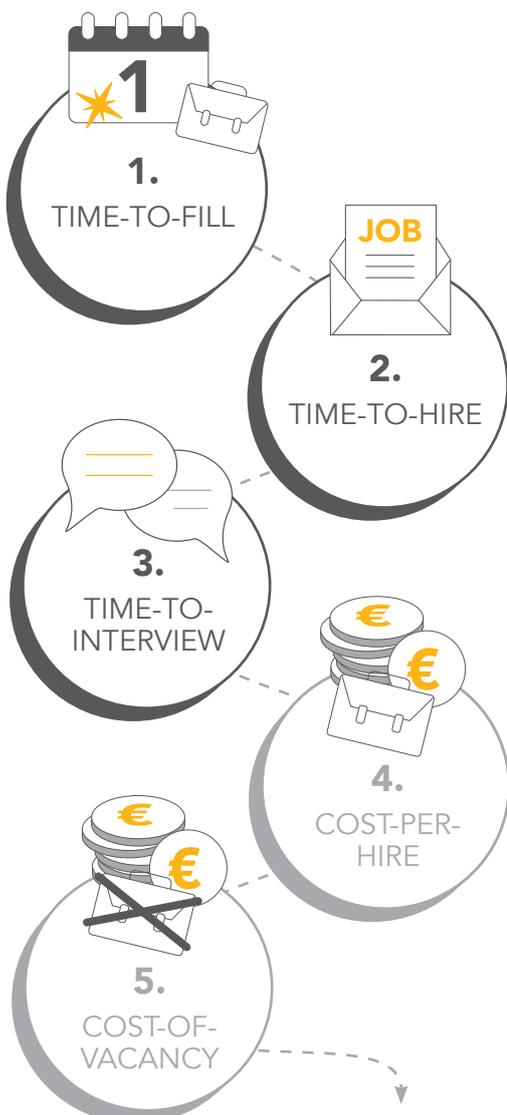
Weshalb Sie sich mit dem Thema Recruiting KPIs betraut machen sollten? Wir nennen Ihnen die 3 klaren Vorteile:

- Zeitersparnis...
- Kostenersparnis...
- Verbesserung der Qualität der KandidatInnen...

... durch Schaffung von Transparenz, effizienten Arbeitens bei Budgeteinsatz und Auswahl der Recruiting Kanäle, Erfolgsmessung bei der Personalgewinnung, Schaffung von Wettbewerbsvorteilen durch Zielgruppenanalyse.

Die folgenden Datenquellen können beispielsweise für Recruiting-Analytics genutzt werden und bei der Ermittlung der u.g. Kennzahlen helfen:

- Karriereseiten
- Bewerbermanagementsysteme
- Stellenbörsen
- Social Media
- Arbeitgeberbewertungen
- Onlinebefragungen



1. TIME-TO-FILL

- Zeit zwischen dem Start der Suche und dem ersten Arbeitstag
- Anzahl der Tage von der Ausschreibung der Stelle bis zum ersten Arbeitstag
- Durchschnitt: Keine Angaben möglich, da zu sehr branchenabhängig

2. TIME-TO-HIRE

- Zeit zwischen dem Start der Suche und der Besetzung der offenen Stelle
- Anzahl der Tage bis zur Vertragsunterschrift
- Durchschnitt: 135 Tage ^{*1}

3. TIME-TO-INTERVIEW

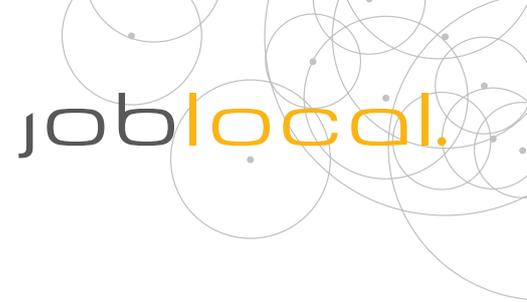
- Zeit, bis zum ersten Interview mit einem passenden Kandidaten
- Ziel: < 14 Tage

4. COST-PER-HIRE

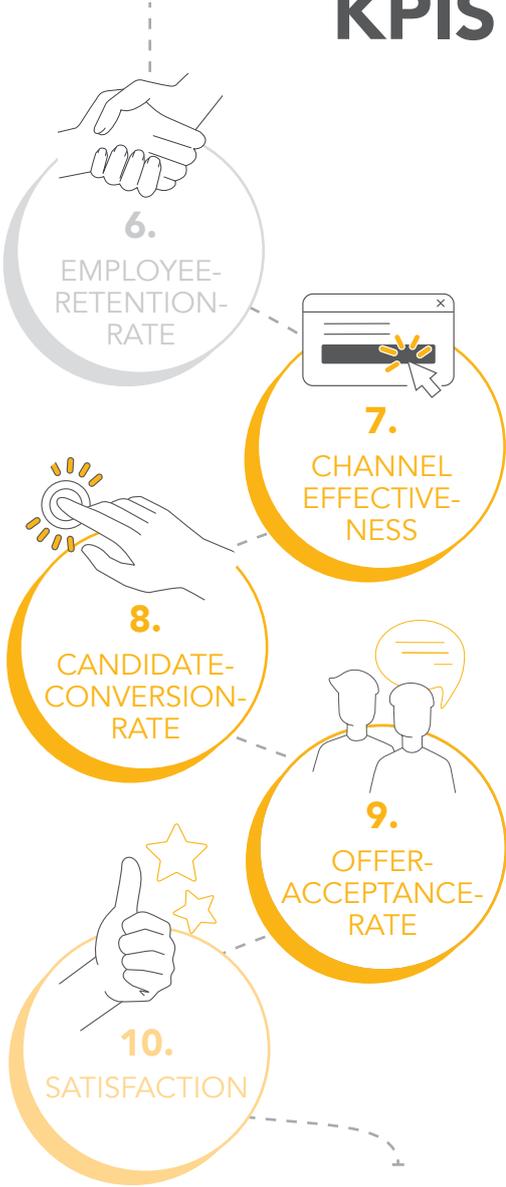
- Gesamte Recruitingkosten (intern + extern) im Verhältnis zur Anzahl an Einstellungen
- Durchschnitt: 3500€ ^{*2}

5. COST-OF-VACANCY

- Wie viel kostet die Nichtbesetzung einer Stelle
- Gehalt (pro Arbeitstag) x Arbeitstage, die die Stelle unbesetzt bleibt, multipliziert mit einem Faktor zwischen 1 und 3 – je nachdem, ob die Stelle für den Geschäftserfolg essentiell ist oder nicht
- Durchschnittswert: 29.006€ (Quelle: StepStone ^{*3} + Bundesagentur für Arbeit ^{*4})



10 RECRUITING KPIs



MESSUNG DER QUALITÄT

6. EMPLOYEE-RETENTION-RATE

- Zahl der Neueinstellungen, die nach der Probezeit im Unternehmen bleiben
- Ziel: >90 %^{*5}

MESSUNG DER EFFEKTIVITÄT

7. CHANNEL EFFECTIVENESS

- Anzahl qualifizierter Bewerbungen pro Kanal
- Durchschnitt: Keine Angabe möglich, da zu sehr abhängig von Kanal und Branche

8. CANDIDATE-CONVERSION-RATE

- Anteil der Besucher von z.B. Karriereseiten (oder Stellenportalen), die sich bewerben
- Ziel: 2-5%^{*6}

9. OFFER-ACCEPTANCE-RATE

- Verhältnis von angenommenen zu ausgesprochenen Vertragsangeboten
- Ziel: > 90%^{*7}

MESSUNG DER ZUFRIEDENHEIT

10. SATISFACTION

- Candidate: Zufriedenheit der Bewerber mit Recruiting Prozess
- Hiring Manager: Zufriedenheit der Fachabteilung mit Recruiting Prozess

Sie haben festgestellt, dass einige Ihrer Kennzahlen Verbesserungspotential aufweisen?
KOMMEN SIE GERNE AUF UNS ZU, WIR GEBEN IHNEN WERTVOLLE TIPPS, WIE SIE IHRE ZAHLEN OPTIMIEREN KÖNNEN.



Quellen: 1 <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html>
 2 <https://hrtalk.de/cost-per-hire-definition/#:~:text=Externe%20Rekrutierungskosten&text=Wenn%20ein%20Kandidat%20einen%20Flug,%E2%82%AC%20Kosten%20pro%20Einstellung%20hat.>
 3 <https://www.stepstone.de/e-recruiting/wp-content/uploads/2022/04/StepStone-COV.pdf>
 4 <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html>
 5 <https://www.greatgame.com/the-fundamentals/employee-retention>
 6 <https://adoric.com/blog/what-is-a-good-conversion-rate-2020/>
 7 <https://resources.workable.com/tutorial/offer-acceptance-rate>