



Personalmarketing

- Employer Branding



Empowering the right people

empowering the right people



Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifizierten Fach- und Führungskräften sind nach wie vor groß: Rekrutierungskosten steigen, die Qualität der Bewerbungen sinkt, Top-Talente werden abgeworben, Stellen monatelang nicht besetzt.

Daher ist das "Employer Branding" zu einem Top-Thema avanciert. Der Begriff geistert seit einigen Jahren verstärkt durch die Topetagen der Unternehmen. Die prognostizierten Folgen des demographischen Wandels und der Mangel an Fach- und Führungskräften haben dem Thema den eine breite Plattform beschert. Dabei wurde dem Thema Personalmarketing, bzw. Arbeitgeberimage nur ein weiteres Gewand angezogen.

Modernes Personalmarketing beginnt in der Unternehmenskultur. Es misst sich an den Grundwerten der Umwelt-, Kunden- und Mitarbeiterorientierung Ihres Unternehmens. Im Innenverhältnis spielt das Personalmarketing die gleiche Rolle wie das Marketing im Außenverhältnis zum Kunden.

Beabsichtigte Wirkung auf die Mitarbeiter: Die bereits im Unternehmen vorhandenen Mitarbeiter sollen motiviert werden und sich mit dem Unternehmen und dessen Produkten identifizieren. Prägende Faktoren sind:

- Das Image des Unternehmens
- Die Weiterbildungsmöglichkeiten und Personalentwicklung
- Art der Vergütung
- Leistungsanreize
- Soziale Leistungen des Unternehmens
- Jobflexibilität, wie Rotation, Job Enrichment, Job Enlargement

Beabsichtigte Wirkung auf Kandidaten und interessierte Betrachter: Potenzielle externe Mitarbeiter sollen durch ein gutes Arbeitgeberimage oder die Marke (Employer Branding) auf das Unternehmen aufmerksam werden. Prägende Faktoren sind:

- Die Popularität und Image des Unternehmens
- Attraktivität der Ausbildung, Studium, Trainee
- Die Präsenz auf Messen
- Effektives Hochschulrecruiting
- Öffentlichkeitsarbeit in Artikeln, Annoncen

- Attraktivität der Jobangebote
- Beschaffenheit der Vergütungsmodelle
- Professionelles Bewerbermanagement
- Vergabe von Praktika & Diploma

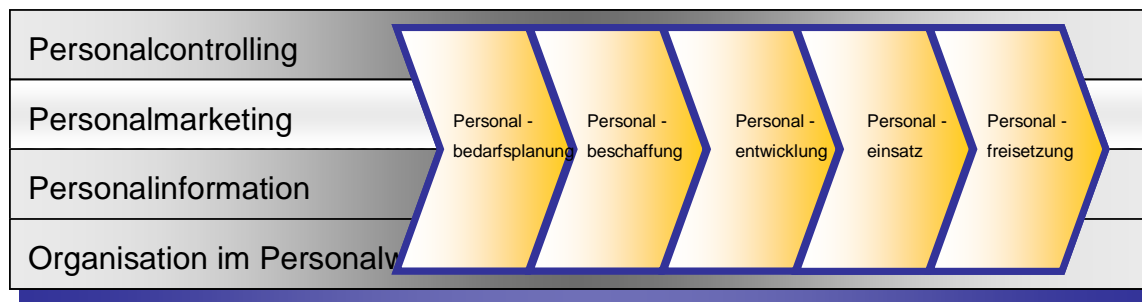
Eine „Employer Branding Strategie“ wird entwickelt, indem man unternehmensstrategische Maßnahmen konzeptionell aufsetzt, damit das Unternehmen insgesamt als attraktiven Arbeitgeber dar steht und von sich anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abhebt.

Das Ziel von „Employer Branding“ besteht im Wesentlichen darin, die Attraktivität der Unternehmens dauerhaft zu steigern. Somit hat sich das Personalmarketing seit Mitte der 90iger Jahre als Disziplin im strategischen Personalmanagement fest gesetzt.

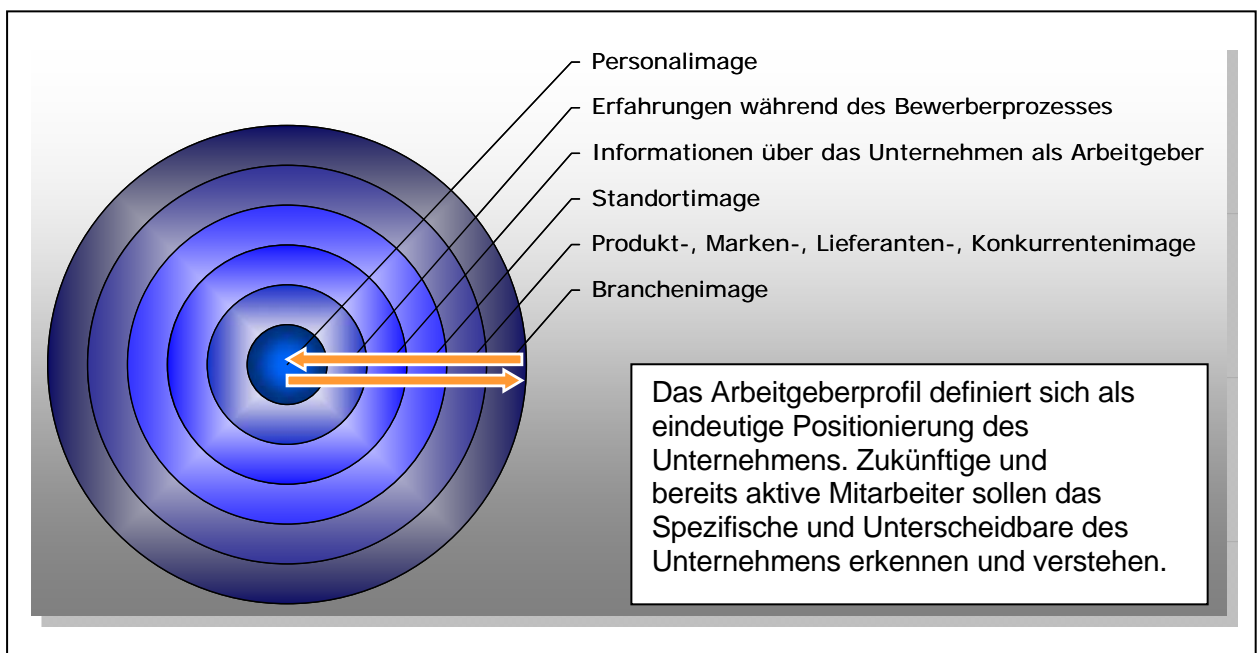
Abb.:1

Strategisches Personalmanagement

Prozesse und Funktionen



























Die so genannten Bewerberpräferenzen oder Attraktivitätsmerkmale kann man in einer Abhängigkeit von einander darstellen:

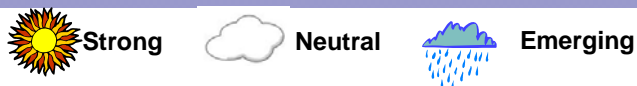


Die Sympathien der Bewerber sind jedoch starken Schwankungen unterworfen, daher sollten die Maßnahmen ständig in einem innovativen Prozess hinterfragt und angepasst werden.

Es geht hier um Profilierung und Differenzierung. Aufbauend auf der Analyse kann die Arbeitgeberpositionierung formuliert werden, gefolgt von einer Kommunikationsstrategie, die diese Positionierung den Zielgruppen zugänglich machen soll. Erst dann wird es Zeit für ein Kreativkonzept und Werbung. Die CAS Personalberatung führt auf Wunsch der Klienten die Analyse eines Employer Brand durch. Die Differenzierung geschieht unter anderem an Hand einer Matrix im Wettbewerbsvergleich. Für unsere Klienten erstellen wir zum Beispiel einen Vergleich zu Wettbewerbern in Sachen Internetauftritt und –Attraktivität (siehe Wettbewerbslandschaft im Webauftritt).

Wettbewerbslandschaft im Webauftritt

Kriterien	Klient	Beispiel A	Beispiel B
Karriere Icon auf der Top-Seite			
Aussage zur Unternehmenskultur			
Veranstaltung für Interessenten			
Perspektiven			
Stellenangebote			
Diplomantenstellen			
Praktika für Studierende			
FAQ			



Branding heißt, Erwartungen und Erlebnisse der Marktteilnehmer zu managen. Employer Branding, das ist die Nutzung der Kraft der Marke für Personalzwecke.

Am Ende generiert Employer Branding Wettbewerbsvorteile, denn die Effekte einer Arbeitgebermarke sind enorm. Employer Branding entfaltet seine Wirkung entlang der gesamten Human-Relations-Wertschöpfungskette (siehe Abb.:1), von der Rekrutierung über die Bindung, Entwicklung bis hin zur Freisetzung und Alumni-Netzwerken. Das Image wirkt nach innen und nach außen. Unternehmen, die als Arbeitgeber „first class“ sind, können auch bei ihren Kunden höher punkten, denn zufriedene Mitarbeiter haben einen direkten Einfluss auf die Kundenzufriedenheit. Dies gilt insbesondere für Dienstleistungsunternehmen.



Als international tätige Personalberatung und vertrauenswürdiger Partner schafft die CAS täglich neue Perspektiven für Menschen und Unternehmen.

Personalberatung: CAS Personalberatung sucht, qualifiziert und vermittelt im Auftrage seiner Klienten die geeigneten Mitarbeiter oder komplett eingespielte Teams in Architektur, Beratung, Entwicklung, Quality Management, Sales, Marketing, Management, Technik, Operations, etc. Durch unser Netzwerk auf allen Channel-Ebenen, vom Hersteller bis zum Value Added Reseller können wir ständig auf einen Pool von qualifizierten Bewerbern zugreifen.

Recruitment Process Management: Für die modernen Unternehmen und Organisationen unserer Klienten, die rund um den Globus auch ausgefeilte Produkte und Dienstleistungen anbieten, ist es wichtig, den Bewerbungsprozess mit einer durchdachten und effektiven Lösung zu unterstützen. Recruitment Process Management (RPM) bedeutet weit mehr als, das Publizieren von Stellenangeboten in Jobbörsen oder die Annahme von e-Mail-Bewerbungen im Auftrag unserer Klienten. Für uns bedeutet RPM, Ihre Geschäftsprozesse rund um das Recruitment durchgängig zu gestalten und bestimmte Aufgaben davon zu übernehmen. Unsere Klienten werden nachweislich Effizienz und Performance-Vorteile und erzielen.

Personalentwicklung: CAS bietet eine Fülle von Seminaren, Trainings und Coachings für Management, Führungskräfte und andere Leistungsträger an. Unsere Trainer und Coaches sind erfolgreich, erfahren und bekannt von anerkannten Akademien in Deutschland. Gerne identifizieren wir für unsere Klienten Mitarbeiter mit besonderem Potenzial mittels erprobter Assessment Center und bewährter Testverfahren.



CAS
Competitive Advantage Strategies
Personalberatung

Ignaz-Günther-Str. 10
D-83629 Weyarn

Tel. : +49 (0) 8020 – 905 785
Info: www.cas-hr.com
Kontakt: kontakt@cas-hr.com