

RECRUITMENT OUTSOURCING WAS HABE ICH DAVON?

In den Teilen 1 und 2 unserer Serie 'Recruitment Outsourcing ganz einfach' haben wir das Recruitment Outsourcing an sich vorgestellt und branchentypische Fachbegriffe erklärt. Nun ist es an der Zeit, sich mit dem Nutzen dieser Rekrutierungsmethode zu beschäftigen.

Der größte Vorteil besteht darin, Sie mit den Top-Talenten auf dem Markt in Kontakt zu bringen.

Falls es Ihnen bei der Durchführung eines Mitarbeitergewinnungsprogramms vorrangig um eine interne Performancesteigerung durch die besten Talente geht, ist ein leistungsfähiger RPO- oder MSP-Service genau das Richtige. Darüber hinaus profitieren Sie auch von Optimierungsmaßnahmen hinsichtlich Kosten und Risiken sowie time to hire, aber auch von Effizienzsteigerungen und einer verbesserten Servicequalität.

Obwohl RPO- und MSP-Services an manchen Stellen den gleichen Nutzen liefern, unterscheiden sie sich doch in wichtigen Punkten, so dass wir beide getrennt voneinander betrachten.

MSP NUTZEN

Volle Kontrolle

Die Beschaffung temporärer Mitarbeiter, (Zeitarbeit oder auf Dienst- und Werksvertragsbasis) erfolgt üblicherweise durch die jeweilige Kostenstelle oder den Endnutzer selbst.

Ohne zentral geregeltes Management gestaltet es sich jedoch schwierig, Performance, Kosten, Compliancevorgaben oder die Effektivität der Lieferkette zu überwachen. Durch einen MSP erhalten Sie den Überblick zurück.

DIE VORTEILE:

MSP - Managed Service Provision

- Transparenz erzeugen
- Kontrolle ausüben
- Kosten einsparen
- Risiken mindern

RPO - Recruitment Process Outsourcing

- Effizienz steigern
- Kosten einsparen
- Effektivität erhöhen

RPO VORTEILE

Effizienz und Effektivität

In den meisten Unternehmen werden Festanstellungen von der HR-Abteilung überwacht und dadurch verfügen Sie bereits über Transparenz bezüglich Ihrer Personalbeschaffung.

Ein RPO-Dienstleister baut auf dieser Grundlage auf, um die Effizienz der Abläufe der Personalbeschaffung zu verbessern und die Effektivität bei der Gewinnung von neuen Talenten zu erhöhen.

Effektivität erhöhen

Ein RPO-Dienstleister verbessert die Effektivität der Personalbeschaffungsabläufe und letztlich die Produktivität des Unternehmens, durch die Gewinnung geeigneter Talente. Vorausschauendes Talentpooling und verbesserte Bewerberauswahl verringern die Anzahl von unbesetzten Positionen, reduzieren Fluktuation bei Neueinstellungen durch besseres kulturelles Matching, verbessern die Bindungsrate und erhöhen Produktivität sowie Umsatz durch leistungsfähigeres Personal.

Natürlich verbessert sich der Bewerbungs- und Einstellungsprozess auch hinsichtlich Konsistenz und Qualität, was für einstellende Führungskräfte und Kandidaten spürbar wird.

Effizienz steigern

Ein spezialisierter RPO-Anbieter bringt externe Fachkenntnisse und Best Practices,

neue Tools und Techniken sowie die aktuellste Technologie ein. Er ist in der Lage, seine skalierbare Infrastruktur zu nutzen, um weitere Vorteile zu bieten.

Zusätzlich kann Prozessautomatisierung die Produktivität von Recruitern verbessern und damit die Kosten um bis 30% senken. Talentpooling, Online-Auswahl und effiziente Terminvereinbarung können die Zeit bis zur Stellenbesetzung um 30 - 40% verringern.

Zu guter Letzt verkürzt ein effektiverer Bewertungs- und Auswahlprozess die Zeit, die Führungskräfte aus den Fachbereichen für jeden Einstellungsprozess aufwenden müssen.

Kosten einsparen

Obwohl der Hauptfokus auf der Gewinnung neuer Talente liegt, bietet eine fortschrittliche RPO-Serviceleistung immer noch Einsparpotentiale im Vergleich zu Ihren aktuellen Kosten. Diese beinhalten:

- **Personalkosten** – Durch erhöhte Produktivität und den Übergang von Fixkosten zu variablen Kosten, bietet ein RPO-Dienstleister eine skalierbare Lösung, um schwankenden Recruitingbedarf kostengünstig abzubilden
- **Kosten für Personalberater** – Vermittlungsgebühren liegen dank der garantierten und transparenten Möglichkeiten, die sich jedem Dienstleister bieten, im Allgemeinen 10-20% unter den üblichen Preisen

- **Gesamtkosten für Personalberater**
 - Ein Anstieg der internen Einstellungen, Empfehlungen und Direktbewerbungen kann bis zu 50% der Dienstleisterkosten einsparen

- **Anzeigenkosten** – Einsparungen durch konsolidierte Beschaffung und Volumeneinkäufe

Zusammenfassung

Ein spezialisierter, externer Anbieter stellt Expertise, Fachwissen und Kapazitäten bereit, die Ihnen den Umstieg auf ein flexibles, leistungsorientiertes Kostenmodell ermöglichen.

- **Expertise** – Ein Kompetenzzentrum für Ihr Unternehmen
- **Innovation** – Markteinblick und Erfahrung bieten Innovationschancen bei der Gewinnung von Talenten
- **Vom Cost- zum Profitcenter** – Bezahlung, üblicherweise eher variabel als fix, richtet sich nach Leistung
- **Infrastruktur** – Umstieg von einem festen auf ein flexibles Kostenmodell
- **Skalierbarkeit und Agilität** – Die Fähigkeit, auf Schwankungen im Recruitingvolumen schnell und effektiv zu reagieren

Besuchen Sie unsere Webseite hays.de/hts um mehr darüber zu erfahren, wie diese Lösungen die Personalstrategie Ihres Unternehmens unterstützen können.

DEMÄCHST:

TEIL 4

Welches Modell ist das richtige?

Wir stellen alle Optionen vor

TEIL 5

Einen Business Case aufsetzen

Wie man wichtige Entscheidungsträger überzeugt

TEIL 6

Wie wähle ich einen Partner aus?

Den richtigen Partner für die Rekrutierung finden

VORHERIGE AUSGABEN:

TEIL 1

Recruitment Outsourcing

TEIL 2

RPO, MSP und andere Abkürzungen

Wir entschlüsseln die gesamte Terminologie

CAREER TR
OPTIMISATI
SELECTION
PAY-ROLLIN
TALENT ATT
MANAGED SERVICES PROVISION
RECRUITMENT OUTSOURCING/SO
TALENT ENGAGEMENT/DIAGNOS
WORKFORCE STRATEGY/DIGITAL
NT/TECHNOLOGY & INNOVATION
DIGITAL & SOCIAL MEDIA/STRATE
OPTIMISATI
PROVISION
DIGITAL SO
MANAGEME
SERVICE