artismedia

— Social Media Recruiting

Tipps für mehr Bewerber in 2024

wachstum braucht werbung.
wir unterstützen sie gerne dabei.

#searchtalent

Mit Social Media zum Wunschkandidaten

Social Recruiting revolutioniert die Personalsuche. Auf Plattformen wie Facebook, Instagram, X (ehemals Twitter) und YouTube sowie den Business-Netzwerken Xing und LinkedIn können nicht nur gezielt Bewerber angesprochen werden, sondern auch als Unternehmen als interessanten Arbeitgeber zu präsentieren.

Erfahren Sie in den folgenden Punkten, worauf Sie beim Social Recruting am besten achten, um die talentiertesten Bewerbenden anzuziehen.

#recruitsmart

Die Vorteile des Social Recruiting

1. Gezielte Ansprache

Eine **Marktanalyse** ermöglicht es, potenzielle Kandidaten gezielt anzusprechen.

2. Interaktivität herstellen

In Social Media kann man direkt auf **Fragen** von Interessenten **antworten**.

3. Authentische Präsentation

Unternehmensstrukturen lassen sich authentisch präsentieren.

#recruitsmart

Die Vorteile des Social Recruiting

4. Große Reichweite

1 Milliarde Nutzer sind auf Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok und co.

5. Geringe Kosten

Im Vergleich zu traditionellen Recruiting-Maßnahmen sind die Kosten oft niedriger.

#strateticrecruitment

Digitaler Erfolgsweg im Recruiting gestalten

Schritt 1

Zielgruppenanalyse – Zielgenau ansprechen

Eine detaillierte Zielgruppenanalyse ist auch beim Social Recruiting von hoher Relevanz.

Wichtig dabei sind die Identifizierungen von demografischen Merkmalen, beruflichen Interessen und Verhaltensweisen.

So kann entschieden werden, welche Social-Media-Plattform am besten gewählt werden sollte und welche gezielten Strategien genutzt werden sollen, um die Zielgruppe anzusprechen.

Schritt 2

Stellenanzeige – visuelle Kommunikation

Entscheidend sind kreative und ansprechende Stellenanzeigen. Neben einer Job-Beschreibung, sollte auch die Unternehmensstruktur vermittelt werden.

Für jede Plattform ist eine andere Contentaufbereitung wichtig – sei es mit visuellen Inhalten auf Instagram oder detaillierten Beschreibungen auf LinkedIn.

Regelmäßige Aktualisierung und Anpassung der Anzeigen maximieren ihre Sichtbarkeit.

Schritt 3

Bewerber – Engagement – Interaktionen bieten

Es geht darum, eine aktive Interaktion zwischen Unternehmen und potenziellen Bewerbern zu schaffen.

Eine positive Atmosphäre kann durch das Teilen von Einblicken in das Unternehmen entstehen wie etwa das Beantworten von Fragen.

Durch einzigartigen, lustigen oder beliebten Content kann Aufmerksamkeit geschaffen werden.

Schritt 4

Kandidatensuche – Profil als Erstes betrachten

Die Überprüfung von Profilen macht es möglich, vielversprechende Talente zu identifizieren.

Schritt 5

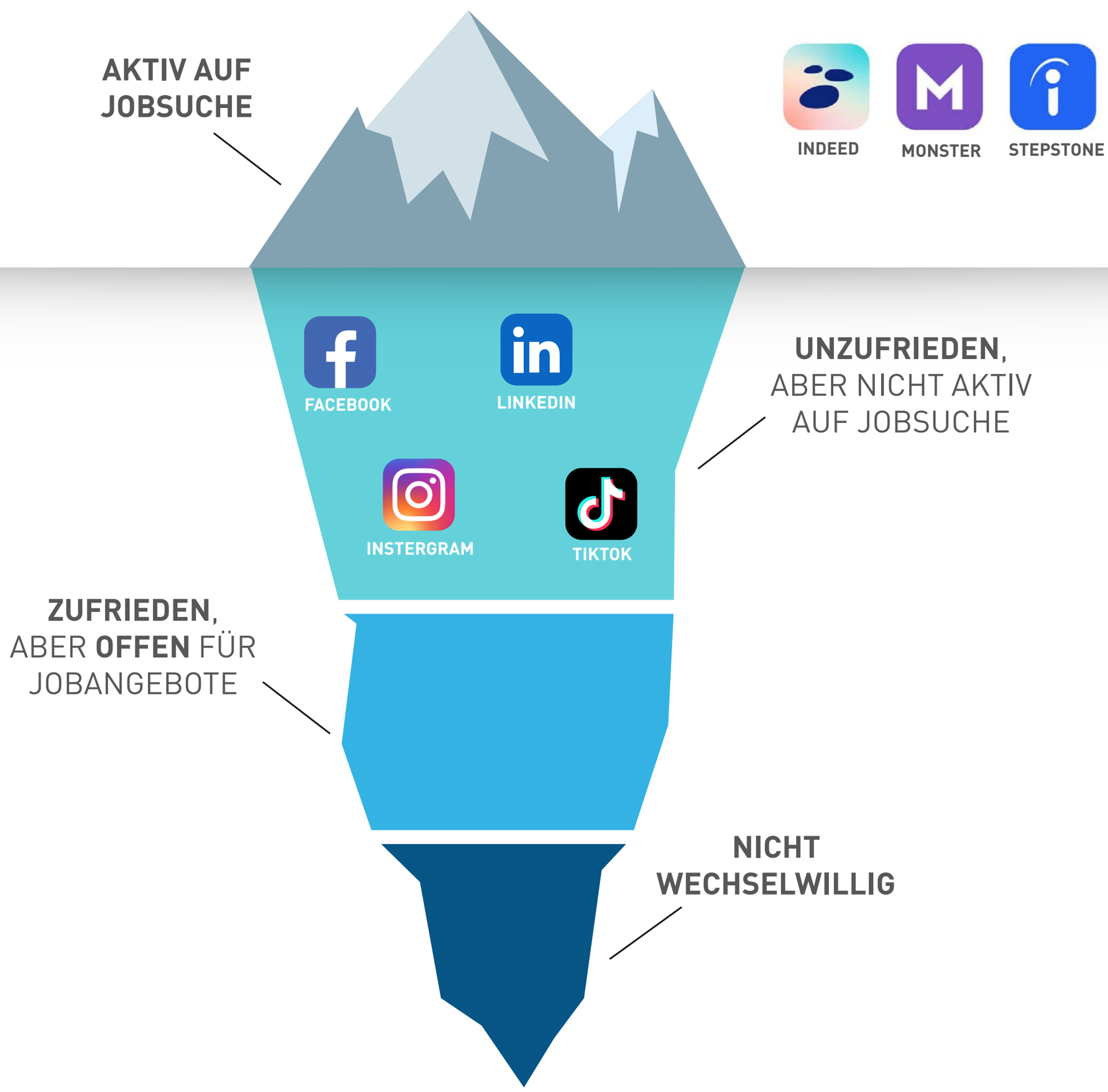
Bewertung von Kandidaten – Richtwert Social Media

Die Bewertung von Kandidaten basiert nicht ausschließlich auf formellen Qualifikationen, sondern auch auf ihre ihrer Präsenz in sozialen Medien.

Dabei geht es darum, Fachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeiten zu analysieren. Diese Bewertung kann eine Vorauswahl sein.

#5recruitmenttipps

Viele Menschen sind zwar auf Jobsuche, dies jedoch eher passiv (siehe Infografik). Über Social-Media können auch diese angesprochen werden.



Tipp 1

Klare Strategie: Zielgruppen-orientierte Ansprache

Wie bereits zuvor erwähnt ist es von großer Relevanz, die gewünschte Zielgruppe zu definieren. Zu klärende Fragen sind daher: Wer ist die Zielgruppe? Welche Ressourcen stehen zur Verfügung, um die Kampagne zu produzieren und umzusetzen?

Bei einer Kommunikationsstrategie steht im Fokus, wie die Interessenten am besten angesprochen werden können. Des Weiteren sollen Kandidierende nicht ausschließlich erreicht werden, sondern es soll bestmöglich zu Dialogen kommen.

Tipp 2

Digitaler Bewerbungsprozess: Einfach, effizient, Erfolgreich

Zu lange und komplexe Bewerbungsprozesse sind ein bekanntes Ärgernis. Wichtig ist: **Make it easy!**

Wir empfehlen kompakte Landingpages oder Click Funnels – mehrstufige Seiten auf einer Landingpage, die Interessenten durch den Bewerbungsprozess leiten.

Die Idee ist, den Bewerbungsprozess so zu optimieren, dass Bewerbende schrittweise durch den Auswahlprozess geleitet werden und so die Abschlusswahrscheinlichkeit um bis zu 20 Prozent erhöht wird.

Tipp 3

Bewerbermagnet: Gezielte Kanalauswahl

Die Auswahl der Social-Media-Kanäle hängt von Budget und Ressourcen ab. Mehr Kanäle bedeuten individuellen Content. Gleiche Inhalte funktionieren auf verschiedenen Kanälen unterschiedlich gut.

Ist das Budget begrenzt, sollte ein Netzwerk gewählt werden, wo die Zielgruppe am meisten vertreten ist. Für eine jüngere Zielgruppe (bei Ausbildungs- oder dualen Studiumsplätzen) eignen sich insbesondere TikTok und Meta. Möchte man potenzielle Bewerber jeglichen Alters ansprechen, eignet sich neben Meta auch LinkedIn.

Die strategische Auswahl der Social-Media-Kanäle ermöglicht eine zielgerichtete Ansprache und maximiert die Reichweite für erfolgreiche Recruiting-Kampagnen.

Tipp 4

Eigenes Auftreten: Authentische Kommunikation

Kommunikation auf Social Media ist stets persönlich. Ob über das LinkedIn – Profil oder Instagram, man spricht oft direkt mit Interessierten.

Es ist relevant sich je nach Kanal dem Stil, als auch der Tonalität anzupassen. Um eine lockere, ungezwungene Kommunikation zu erreichen, verwendet man in den meisten Fällen das „Du“.

Stockfotos und langatmige Texte über die Werte des Unternehmens funktionieren hier nicht. Um authentisch zu wirken, sollten echte Fotos oder Videos genutzt werden – aus dem Unternehmen und mit Einbindung der Mitarbeitenden.

Extra-Tipp:
Videoformate sind im Trend, daher empfehlen wir Reels in welchen die Bewerbenden direkt angesprochen werden.

Tipp 5

Tracking: Online Erfolge messen

Als weiteren Tipp können wir mitgeben, generell in Social-Media, aber auch außerhalb von Recruiting-Kampagnen, gängige Tracking Tools wie Google-Analytics zu nutzen.

Diese machen Messungen der Daten möglich, wodurch Kampagnen optimiert werden können.

artismedia

#kontakt

Haben Sie Fragen?

Möchten Sie individuelle Tipps zum Social Recruiting oder hätten gerne allgemein eine Beratung im Bereich Marketing für Ihr Unternehmen?

Wir bieten Ihnen ein kostenloses Erstgespräch von 15 bis 30 Minuten an.

Kontaktieren Sie uns um einen Termin zu vereinbaren. Wir freuen uns auf Sie.

Renato Matešić
Digital Marketing Manager

fon 0711 239 12-13
mail matesic@artismedia.de