

DIE BESTEN KANDIDATEN FINDEN

WIE ERFOLGREICHES RECRUITING BEI STUDITEMPS FUNKTIONIERT

Um stets die besten Studenten für einen Job zu finden, braucht es nicht nur einen großen Pool an Kandidaten, sondern vor allem gut strukturierte Abläufe und Empathie. Wie ein erfolgreicher Rekrutierungsprozess bei STUDITEMPS abläuft und welche Maßnahmen dabei besonders wichtig sind, haben wir für Sie zusammengestellt.

EIN NEUER AUFTRAG KOMMT REIN – WELCHE SCHRITTE WERDEN ZUERST EINGELEITET?

Bei STUDITEMPS sind Vertrieb und Recruiting getrennt, so dass sich jeder seiner Aufgabe zu 100% widmen kann. Der erste Schritt ist die Rücksprache mit dem Vertrieb, um ein Gefühl für den Kunden zu bekommen. Danach folgt ein „First Call“ beim Ansprechpartner des Unternehmens, um Details abzusprechen. Im Anschluss wird die Anzeige verfasst und der Auftrag an unsere Marketingabteilung weitergegeben, um zu prüfen welche Maßnahmen sinnvoll sind.

WOHER WEISS STUDITEMPS WELCHE STUDENTEN GUT AUF DIE AUSGESCHRIEBENE STELLE PASSEN?

Es gibt Hard Skills an denen es nichts zu rütteln gibt. Durch die Vielzahl an Stellen und Menschen und den täglichen Umgang damit, können wir sehr gut einschätzen, ob ein Kandidat auch menschlich zum Unternehmen passt. Je mehr wir hier von unserem Kunden erfahren, desto passender werden unsere Profile und desto eher finden wir den passenden Kandidaten.

WIE WIRD DANN KONTAKT ZU DEN PASSENDEN STUDENTEN AUFGENOMMEN?

Den Großteil unserer Bewerberinterviews führen wir telefonisch, dies macht uns sehr schnell.

WIE LÄUFT DER BEWERBERAUSWAHLPROZESS DANACH AB UND INWIEWEIT IST DER KUNDE BETEILIGT?

Der Kunde wird von uns immer so weit am Prozess beteiligt, wie er das möchte. Von einem komplett durch STUDITEMPS durchgeführten Recruiting, bis zu gemeinsamen Vorstellungsgesprächen vor Ort beim Kunden ist alles möglich.

WORAUF ACHTET STUDITEMPS BESONDERS BEI DER BEWERBERAUSWAHL?

Die Motivation muss immer vorhanden sein und Zuverlässigkeit ist ein Muss. Alles andere hängt von den Kriterien der Stelle ab.

VIELE STELLEN BEI STUDITEMPS SIND ANSPRUCHSVOLL UND ES WERDEN SPEZIELLE QUALIFIKATIONEN DER BEWERBER VORAUSGESETZT. WIE GELINGT ES, DIESE STELLEN ZU BESETZEN?

Wir haben die Möglichkeit nach den Fähigkeiten unserer Studenten zu suchen. Sprich: Werden Datenerfasser mit sehr guten Excel-Kenntnissen gesucht, können wir in dieser Region nach genau diesen Kenntnissen filtern und den passenden Studenten diesen Job exklusiv vorstellen.

WIE LANGE DAUERT DER REKRUTIERUNGSPROZESS FÜR EINEN AUFTRAG IN DER REGEL?

Das kann sehr schnell gehen. Es richtet sich vor allem nach dem Anforderungsprofil und ob bereits ein Pool an potentiellen Kandidaten vorhanden ist. Gerade im Bereich der Verkaufsaushilfen, Warenverräumer und Lagerhelfer sind wir sehr schnell. Suchen wir hingegen Werkstudenten in der IT oder ähnlichem, dann benötigen wir etwas mehr Vorlauf, da das Prüfen der Qualifikationen hier länger dauert.

WIE WIRD DAFÜR GESORGT, DASS EIN JOB FÜR ALLE SEITEN ZUFRIEDENSTELLEND ABLÄUFT?

Vorab prüfen wir, ob für den Kunden die Beauftragung durch uns Sinn hat. Für unsere Studenten schauen wir immer nach Fairness: Ein fairer Job zu fairer Bezahlung. Auch die Betreuung nach Einsatzstart ist für uns sehr wichtig. Wir fragen immer wieder nach, wie es läuft und stehen gerne auch bei weiteren Themen mit Rat und Tat zur Seite.

WELCHE MASSNAHMEN HELFEN BEI DER REKRUTIERUNG FÜR ZEITKRITISCHE STELLEN?

Den Großteil der Bergengewinnung übernimmt das Marketing. Die sind Spezialisten, wenn es darum geht die richtigen Maßnahmen für die Stellen einzuleiten. Bei der Besetzung eines Großevents im letzten Jahr konnten wir sehr gut die sozialen Netzwerke zur Bergenerzeugung nutzen. Aber in erster Linie machen uns die bereits 300.000 registrierten Studenten auf unserer Plattform Jobmensa so schnell und effizient.