





Definition

- Keine Datenbank (Datenbanken sind nicht dynamisch, sie beinhalten häufig alte Informationen und werden nicht aktualisiert)
- Pipeline = kontinuierliche **Aktualisierung** und somit kontinuierliche Neubewertung der Talente nötig
- Daten = häufig **Social Media Profile**

Erwartungen an die Talent Pipeline



RECRUITER

Pipeline als **Netzwerk**

Beziehungsaufbau i.S.v. Employer Branding
langfristiger Kontakt zu High Potentials

Vorselektion: bei freien Stellen wird die Pipeline geprüft und ein erster Kontakt hergestellt



HIRING MANAGER

Pipeline beinhaltet vorselektierte Bewerber
Personen sind zwangsläufig an einer Beschäftigung **interessiert**

Personen der Pipeline **warten geduldig** auf ihren Einsatz

Bei freier Stelle stehen sie **sofort** zur Verfügung

RELEVANZ DER TALENT PIPELINE



BENEFITS

Benefits

Durch einen langfristigen Beziehungsaufbau profitieren Unternehmen und Talente

HR STRATEGIE

Auf kurzfristige Vakanzen kann schnell reagiert werden
Langfristige Personalplanung möglich



RESSOURCEN

Reduktion von Time to Hire und Cost per Hire
Stärkung der Arbeitgebermarke



CANDIDATE EXPERIENCE

Langfristiger Beziehungsaufbau
"schönere" Bewerbungsgespräche

IN 4 SCHRITTEN ZUR TALENT PIPELINE

1. PLAN

2. FILL

3. MEASURE

4. MAINTAIN

1. PLAN

Identifikation und Analyse von Schlüsselpositionen des Unternehmens



CANDIDATE
PERSONA



Personalreferent (m/w/d)

Kernkompetenzen

- * ...
- * ...

Fachkompetenzen

- * ...
- * ...

Persönlichkeit

- * ...
- * ...

Passung zum Team

- * ...
- * ...

2. FILL

Nutzung **interner** und **externe**
Ressourcen, um die Talent Pipeline zu
füllen

.. wir diskutieren später darüber!

3. MEASURE

Kontinuierliche(s) ..

- **Überprüfen** der Talente in meiner Pipeline
- **(neu-) Bewertung** der Kandidaten
- **Beobachtung** der Entwicklung der Kandidaten
- **Evaluation**, ob die Kandidaten nach wie vor interessant sind

4. MAINTAIN

Ziel: langfristiger Beziehungsaufbau mit Top Talenten und Employer Branding

- Regelmäßige Interaktion und Kommunikation mit den Talenten
- Bereitstellung interessanter Inhalte über das Unternehmen



Interne Talent-Quellen



- Mitarbeiter mit hohem Potential (Personalentwicklung)
- Praktikanten
- Werkstudenten
- Auszubildende
- Empfehlungen durch Mitarbeiter
- Bekannte/ Verwandte von Mitarbeitern

Externe Talent-Quellen



- Active Sourcing (Xing, Linked In)
- Abgelehnte Bewerber
- Initiativbewerbungen
- Events, Messen etc.
- Job Abo der Karriereseite
- Universitäten und Schulen
- Follower der Unternehmensseiten
- Meet Ups

TALENT RELATIONSHIP MANAGEMENT

