

## 6. Fachtagung „Strategisches Personalmanagement – Personalgewinnung im Wandel“

### Forum 1 **Stellenangebote erfolgreich konzipieren und kommunizieren**

**Dr. Anne Seidlein**

*Moderation, LEG Thüringen mbH*

**Prof. Dr. Norbert Bach**

*Fachgebietsleiter Unternehmensführung/Organisation, TU Ilmenau*

**Dr. Martina Rebien**

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*

**Tobias Kallinich**

*Geschäftsführer, Kallinich Media GmbH & Co. KG*

**Sandra Parobeck**

*Personalleiterin, Avery Dennison Materials GmbH*

### **Inhalt**

Der (Thüringer) Arbeitsmarkt ist chancenreich, aber auch problembehaftet. Positives Wirtschaftswachstum geht einher mit demographischen Veränderungen - Mitarbeiter scheidern aufgrund von Renteneintritt aus und neue Projekte lassen zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften entstehen.

Der Dialog mit den Bewerbern erfolgt zunächst über die Stellenausschreibung, die zum einen der Verbreitung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs dient, aber auch die Leistungsvorteile des Arbeitgebers und dessen Attraktivität darstellt. Eine wesentliche Voraussetzung für diesen Dialog ist, dass das Unternehmen genau überlegt, welche Kompetenzen und Fähigkeiten der/die zukünftige Mitarbeiter/in mitbringen sollte und welcher Typ Mitarbeiter/in zum Unternehmen passt. Realistische Stellenanforderungen können Rekrutierungskosten reduzieren.

Hinsichtlich dieser Aspekte des Rekrutierungsprozesses - Stellenanforderungsanalyse, formale und inhaltliche Gestaltung sowie Kommunikation von Stellenangeboten - gibt es einer Studie der TU Ilmenau zufolge bei Thüringer Unternehmen noch ungenutzte Potentiale. An dieser Stelle setzt der Workshop an und konzentriert sich auf die Frage, wie können Stellenausschreibungen als ein zentrales Element des Besetzungsprozesses erfolgreich formuliert und kommuniziert werden, um Stellenbesetzungsprobleme und damit in Zusammenhang stehende Kosten zu reduzieren.

## 6. Fachtagung „Strategisches Personalmanagement – Personalgewinnung im Wandel“

### Ziele:

- Bewusstsein für die Bedeutung der Stellenausschreibung i.R. des Beziehungsmanagements zwischen Unternehmen und Bewerber und der damit verbundenen personalwirtschaftlichen Aufgaben (Stellen- und Anforderungsanalyse) schaffen
- Anregungen zur Formulierung und Kommunikation von Stellenausschreibungen – Employer Branding mit Stellenanzeigen
- Diskussion möglicher Unterstützungsangebote für Thüringer Unternehmen (persönliche Beratung, Leitfaden, Checkliste)