
Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	13
1 Einleitung.....	17
1.1 Kapitelübersicht.....	17
1.2 Wie nütze ich dieses Buch?.....	20
1.3 Die moderne Personalbeschaffung ist mehr als E-Recruiting.....	21
1.4 Was ist Talent Sourcing heute?.....	24
1.4.1 Die Geschichte der aktiven Personalsuche.....	24
1.4.2 Was ist der Unterschied zwischen Active Sourcing und Passive Sourcing?.....	27
1.5 Der Unterschied zwischen aktiven und passiven Kandidaten.....	29
1.5.1 Die aktiven Talente und die Bewerber.....	31
1.5.2 Die semi-aktiven Talente.....	33
1.5.3 Die passiven Talente.....	34
1.5.4 Die super-passiven Talente.....	37
1.6 Was ist der Prozessunterschied zwischen Sourcing und Recruiting?.....	37
1.7 Der praktische Sourcing-Prozess.....	40
1.7.1 Der Do-it-Yourself-Sourcing-Workflow.....	40
1.7.2 Der professionelle Sourcing-Prozess in 7 Stufen.....	42
1.7.3 Warum Ihr Talent-Sourcing-Prozess iterativ sein sollte.....	44
1.8 Die Digital Body Language von Usern lesen und verstehen.....	45
2 Die Voraussetzungen für erfolgreiches Sourcing.....	51
2.1 Das neue Berufsbild des Sourcers.....	51
2.2 Was ist erfolgreiches Active Sourcing?.....	52
2.3 Das notwendige Sourcing-Know-how.....	55
2.4 Das Sourcer Mindset – Sourcing ist eine digitale Kompetenz.....	56
2.5 Das Suchmaschinen-Know-how eines erfolgreichen Sourcers.....	58
2.5.1 Was sind Suchmaschinen – aus Sourcer-Sicht.....	58
2.5.2 Die Keyword-Suchmaschinen.....	60
2.5.3 Die Semantischen Suchmaschinen.....	61
2.5.4 Die wichtigsten Web-Suchmaschinen für Sourcer.....	64
2.6 Die Sourcing Toolbox.....	70
2.6.1 Was sind die Basis-Sourcing-Tools?.....	70
2.6.2 Die Texteditoren – Ihre zentralen Produktivitätstools.....	71
2.6.3 Die kostenfreien Sourcing Tools und Hilfsapplikationen.....	73
2.6.4 Die kostenpflichtigen Sourcing Tools und Premiumsoftware.....	75
2.6.5 Die Entscheidung für die richtigen Sourcing Tools.....	76
2.6.6 Die Rolle der Sourcing Tools in der Praxis.....	78

2.7	Die »Ethical Sourcing«-Grundsätze	78
2.7.1	Was versteht man unter »Sourcing Ethik«?.....	80
2.7.2	Die Basis einer Ethik-Checkliste der Dos and Don'ts	81
2.7.3	Der Browser – das Tor zum Web	82
2.8	Die Übersicht der rechtlichen Grundlagen im Talent Sourcing	83
2.8.1	Der gesetzliche Rahmen im Talent Sourcing	84
2.8.2	Das Suchen aus rechtlicher Sicht	84
2.8.3	Das Finden und Identifizieren aus rechtlicher Sicht.....	85
2.8.4	Das Kontaktieren aus rechtlicher Sicht.....	86
2.8.5	Der Datenschutz im Talent Sourcing	88
3	Das Know-how eines professionellen Sourcers	89
3.1	Die Sources: Wo kann man online Talente finden?	89
3.1.1	Die Übersicht der wichtigsten Sources	89
3.1.2	Die Business-Netzwerke	91
3.1.3	Die Lebenslaufdatenbanken	92
3.1.4	Die horizontalen Social Networks und Communities	93
3.1.5	Die vertikalen Social Networks und Communities	94
3.1.6	Die Spezial- und Fachforen	96
3.1.7	Die Company Search mit Zielfirmenlisten	96
3.1.8	Das Web und Google	97
3.2	Wie Sie passende Keywords mit System suchen und finden	98
3.2.1	Was sind die richtigen Keywords?	99
3.2.2	Die besondere Rolle von Synonymen und anderen Schreibweisen ...	105
3.2.3	Die richtigen Keyword-Kombinationen in der Praxis.....	106
3.2.4	Die systematische und effiziente Umsetzung	110
3.3	Die Verbindung von Suchbegriffen: die Booleschen Befehle	113
3.3.1	Die Booleschen Operatoren	115
3.3.2	Die Booleschen Modifikatoren	122
3.3.3	Die Booleschen Feldkommandos.....	127
3.3.4	Die Booleschen Befehle in XING und LinkedIn	138
3.3.5	Die Booleschen Befehle in Google.de	140
3.3.6	Die Booleschen Befehle in Bing	141
3.3.7	Die Booleschen Befehle in Yahoo!	143
3.3.8	Die Booleschen Befehle in AOL.....	144
3.3.9	Die Booleschen Befehle in DuckDuckGo.....	145
3.4	Wie erstellt man professionelle Suchanfragen?.....	146
3.4.1	Die Suchketten genannt Strings	146
3.4.2	Die goldenen Regeln der Booleschen Suche	150
3.4.3	Die drei wichtigsten Praxisempfehlungen für Ihre Suchanfragen.....	157
3.5	Warum Ihr Employer Branding eine entscheidende Rolle spielt	158

4	Die Sourcing-Planung und -Vorbereitung	163
4.1	Die Einzelschritte der Sourcing-Planung in der Praxis	163
4.2	Die Jobbeschreibungen aus Sourcer-Sicht	163
4.2.1	Die Stellenbeschreibung aus Sourcer-Sicht	164
4.2.2	Die Jobanalyse – den Job verstehen	165
4.2.3	Das Ziel: die leistungsorientierte Jobbeschreibung	167
4.3	Die Sourcing Candidate Personas	169
4.3.1	Die Sourcing-Stellenbeschreibungen und Candidate Personas	169
4.3.2	Die Persona-Gruppen in der Praxis	172
4.4	Die 6 wichtigsten Sourcing-Methoden	175
4.4.1	Die Karrierepage	176
4.4.2	Die Open Web Search	177
4.4.3	Das Profile Mining	177
4.4.4	Die CV Database Search	178
4.4.5	Die Boolesche Suche	179
4.4.6	Das Talent Mining	180
5	Das Finden und das Identifizieren	181
5.1	Der Unterschied zwischen Finden und Identifizieren	181
5.1.1	Das Primary Sourcing (das Finden)	181
5.1.2	Secondary Sourcing (Identifizieren oder Screening)	182
5.2	Die 8 wichtigsten technischen Sourcing-Hindernisse	183
5.2.1	Die technischen Eingriffe	183
5.2.2	Die Indexierung	185
5.2.3	Die englische Sprache und Probleme mit Taxonomien	186
5.2.4	Die Trefferliste und -anzeige	186
5.2.5	Das (persönliche) Netzwerk	187
5.2.6	Die »Intelligenz« des Algorithmus	187
5.2.7	Die falsch-positiven Ergebnisse	188
5.2.8	Die Echoräume	188
5.3	Der Sourcing-Alltag anhand ausgewählter Best-Practice-Beispiele	189
5.3.1	Das Sourcing mit XING für Praktiker	189
5.3.2	Das Sourcing mit LinkedIn für Praktiker	193
5.3.3	Sourcing mit der Methode Talent Mining	199
6	Das Kontaktieren und die Sourcing-Kommunikation	203
6.1	Die wichtigsten Besonderheiten der Online-Kommunikation aus Sourcer-Sicht	203
6.2	Der Unterschied zwischen Kontaktieren und Sourcing-Kommunikation	204
6.3	Welche Möglichkeiten der Kontaktaufnahme gibt es?	204
6.4	Die Verhaltensregeln für die erfolgreiche Sourcing-Kommunikation	206

6.5	Die besten Tipps und Tricks zur professionellen Sourcing-Kommunikation...	208
6.5.1	Die Betreffzeile	209
6.5.2	Das Intro/der erste Satz	209
6.5.3	Der Content/Inhalt	210
6.5.4	Die Schlussformel	211
7	Die Steigerung der Sourcing-Effizienz	213
7.1	Die wichtigsten Best-Practice-Tipps für den Sourcing-Start	213
7.2	Warum systematisches Talent Sourcing effizienter als viele experimentelle Hacks ist	216
7.3	Der Sourcing-Effizienz-Turbo – die Sourcing-Bibliothek	217
7.3.1	Wozu ist eine Sourcing-Bibliothek gut?.....	218
7.3.2	Wie sollten Sie Ihr Sourcing-Know-how archivieren?	218
7.3.3	Welche Struktur sollte eine Sourcing-Bibliothek haben?	218
7.4	Die Erfolgsstrategie Nr. 1: die Talent Pipeline und der Talent Pool	220
7.5	Der Sourcing-Erfolgsfaktor Fehlervermeidung	222
7.6	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice in Corporate Organisationen	226
7.7	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice in Personalberatungen	227
7.8	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice bei Personaldienstleistern ..	229
7.9	Die Sourcing-Besonderheiten und Best-Practice von Solo-Recruitern	231
8	Der Sourcing-Erfolg heute und in der Zukunft	233
8.1	Die erfolgreiche Sourcing-Integration in die HR-Organisation	233
8.2	Monitoring des Sourcing-Erfolgs durch KPIs	235
8.2.1	Wie kann man mit Sourcing-KPIs Erfolg messen?	236
8.2.2	Die generellen KPIs	237
8.2.3	Die Sourcing-Kommunikations-KPIs	237
8.2.4	Das Absagen-Monitoring	238
8.2.5	Die Lern- und Transformationsindikatoren	238
8.2.6	Die Qualitätsindikatoren	238
8.2.7	Die Effizienzindikatoren	239
8.2.8	Die Pipeline Speed	239
8.2.9	Die Sourcing-Produktivität.....	239
8.2.10	Die Conversion Rate	240
8.2.11	Die Forecasting-Indikatoren	240
8.3	Wie könnte die Zukunft des Talent Sourcings aussehen?	241
8.3.1	Die Talent-Sourcing-Evolution – der Weg von der Datenbank zum Talent-Management-System	241
8.3.2	Die Künstliche Intelligenz als Hilfe im Sourcing und Screening?.....	242

8.3.3	Wie Sie frühere Kandidaten wiederentdecken – Sourcing im eigenen ATS.....	244
8.3.4	Das Passive Sourcing: Talent Acquisition und Sourcing werden verschmelzen	245
8.4	Zusammenfassung und ein Ausblick	247
	Die Autorin.....	251
	Literaturverzeichnis.....	253
	Abbildungsverzeichnis.....	257
	Stichwortverzeichnis.....	261