



How To Cost per Hire

Ausgangslage

Cost per Hire



„Wir möchten unsere Recruiting-Kosten senken.
Wie können wir das effizienter machen?“

Mit dieser Frage sehen sich viele Unternehmen konfrontiert. Denn eine effiziente Kostengestaltung im Recruiting-Prozess ist entscheidend für den Erfolg der gesamten Organisation.

Eine fundierte Analyse der Recruiting-Kosten bildet hierbei die Basis für Optimierungsmaßnahmen. Die Cost per Hire (CpH) ist eine der wichtigsten Kennzahlen, um die **Effizienz der Recruiting-Prozesse** zu bewerten und Kosteneinsparungen zu realisieren.

Doch wie wird die CpH genau berechnet? Welche Einflussfaktoren spielen eine Rolle? Und welche Strategien eignen sich, um diese Kennzahl effektiv zu senken?

In diesem How To zeigen wir Ihnen praxisnah, wie Sie die Cost per Hire effektiv messen und nachhaltig optimieren können.

Fakt:

Die Ergebnisse des Institute for the Study of Labour (IZA) stellen mit 4.700 € für die Einstellungskosten in Deutschland einen hohen Durchschnittswert dar.

The Structure of Hiring Costs in Germany

Was, wann, wie?

Cost per Hire



Definition

Die **Cost per Hire** umfasst alle Ausgaben, die mit der Besetzung einer offenen Position verbunden sind, von der Schaltung der Stellenanzeigen bis zur Einstellung der neuen Mitarbeitenden.

Berechnungsformel:
$$\text{CPH} = \frac{\text{Gesamtkosten der Rekrutierung}}{\text{Anzahl der Einstellungen}}$$

Interne Kosten:

- Personalkosten (aller beteiligten Stakeholder)
- Boni bei Empfehlungen von Mitarbeiter:innen
- ATS-Software und weitere Tools

Externe Kosten:

- Posting Fees auf Stellenbörsen
- Active Sourcing Lizenzen für z.B. LinkedIn und Xing
- Kosten für Headhunter oder sonstige Agenturen
- Reisekosten für Kandidat:innen

Häufig werden bei der Berechnung der CpH lediglich die externen Kosten berechnet, da sich viele Unternehmen schwer tun, die anteiligen Personalkosten für den Recruitingprozess darzulegen.

Was, wann, wie?

Cost per Hire

Strategien zur Reduzierung der CpH



Automatisierung des Recruiting-Prozesses

(Intelligente) Tools zur Automatisierung von Prozessschritten können Kosten bspw. für Personal, Sourcing-Lizenzen oder Jobboards teilweise deutlich reduzieren.



Verschlinkung des Selektionsprozesses

Aufgeblähte Interviewphasen mit unnötig langen Gesprächen oder zu vielen Stakeholdern schlagen sich auf die Personalkosten nieder.



Analyse der Kanaleffizienz

Mit Hilfe einer Channel Efficiency Analyse (Messung der qualitativen Bewerbungen gegenüber den Kosten der Kanäle) lassen sich schnell die performanten und nicht-performanten Kanäle feststellen.



Stärkung der Arbeitgebermarke

Eine positive Arbeitgebermarke zieht mehr Bewerber:innen an und reduziert den Bedarf an umfangreicher Werbung.



Implementierung eines Mitarbeiterempfehlungsprogramms

Strukturierte Mitarbeiterempfehlungsprogramme mit Anreizen für Mitarbeitende sind deutlich günstiger als herkömmliche Kanäle und generieren häufig Kandidat:innen mit höherer Bindungsrate.



Aufbau von Talentpools

Ein gepflegter Talentpool mit vorqualifizierten Kandidat:innen erspart den Großteil der Akquisitionskosten und kann den Prozess aufgrund der Vorqualifizierung massiv beschleunigen.

Use Case: Kundenprojekt

Cost per Hire



Projekt-Steckbrief:

- Kunde:** Mittelständisches Unternehmen mit durchschnittlich 200 Einstellungen p.a.
- Problem:** Rekrutierungskosten sollen laut GF um mind. 30 % reduziert werden, ohne dass die Bewerber:innen-Pipeline signifikant davon betroffen ist
- Zielstellung:** Durch Optimierung/ Verschlinkung des Recruitingprozesses Kosteneinsparungen um mind. 30 % generieren

Status Quo:

- Der bisherige Prozess beinhaltet 3 Interviewphasen (+ Pre-Screen) mit 5 Stakeholdern
- Für die Besetzung einer Vakanz bedarf es mind. 3 ¾ Stunden alleine für Interviews
- Die Personalkosten belaufen sich damit für 200 Einstellungen p.a. bisher auf über 555.000 €

Maßnahmen zur Optimierung:

- ✓ Verschlinkung des Selektionsprozesses von 3 auf 2 Interviewphasen
- ✓ Reduzierung der Stakeholderanzahl mit Fokus auf Recruiting, Hiring Manager und Team
- ✓ Umverteilung der Stakeholder in den einzelnen Phasen

Ergebnis:

Im Vergleich zu den bisherigen internen Personalkosten (2.776 € pro Hire) liegen die neuen Personalkosten nach Umsetzung der Optimierungsmaßnahmen bei **1.902 €**. Auf 200 Einstellungen hochgerechnet liegt die Differenz bei 175.000 €, was eine **Kostenersparnis von 32 %** bedeutet.

Die Vorteile auf einen Blick

Cost per Hire



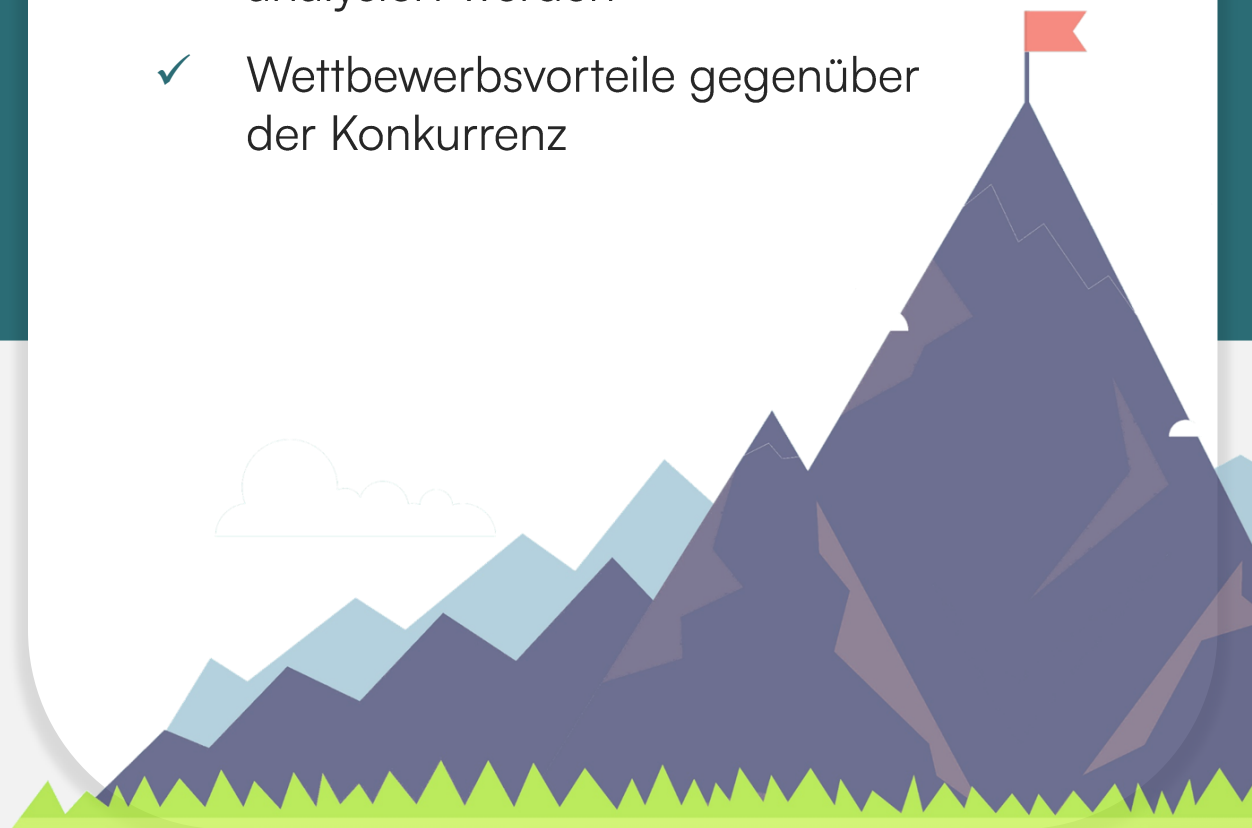
Von **unbesetzten Stellen** zu **effizientem Recruiting**:

Durch eine Reduzierung der Cost per Hire lassen sich eine Reihe von Vorteilen festhalten.

Es zeigt sich:

Durch die Reduzierung der CpH können monetäre als auch zeitliche Kapazitäten freigesetzt werden.

- ✓ Bessere Kostenkontrolle und Budgetplanung durch transparente Ausgaben
- ✓ Wichtige Kennzahl für die Berechnung des Return on Invest (ROI)
- ✓ Prozessoptimierung und Channel Analysis führen zu Effizienzsteigerungen
- ✓ Durch Benchmarking können Bewertungen vorgenommen und Trends analysiert werden
- ✓ Wettbewerbsvorteile gegenüber der Konkurrenz





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?



Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

Emely Bidlingmaier

T. : + 49 (0) 30 25 92 38 50

M.: +49 (0) 151 50 420 557

E.: bidlingmaier@hr-recruitingservices.de



Termin
buchen

