



Rekrutterings- og Performanceanalyse



Denne skabelon er udviklet til at hjælpe virksomheder med at overvåge og evaluere deres rekrutteringsprocesser. Ved at analysere centrale nøglemetriker kan organisationer identificere styrker og svagheder i deres rekrutteringsindsats, hvilket fører til mere informerede beslutninger og forbedret effektivitet.

Formålet med denne skabelon er at give en struktureret tilgang til måling af rekrutteringsresultater på tværs af forskellige afdelinger. Gennem systematisk dataindsamling og -analyse kan virksomheder bedre forstå deres rekrutteringsomkostninger, ansøgertrafik og tid til besættelse af stillinger. Det er afgørende at overvåge disse metrikker for at sikre, at rekrutteringsprocesserne er både omkostningseffektive og tidsbesparende, samtidig med at de tiltrækker kvalificerede kandidater.



Indholdsfortegnelse

Nøglemetrikker

- Gennemsnitlig omkostning pr. rekruttering / Afdeling
- Gennemsnitlig trafik til karriereside / Måned
- Gennemsnitligt antal ansøgninger / Afdeling
- Gennemsnitligt antal relevante ansøgninger / Afdeling
- Gennemsnitlig bemandingsprocent / Afdeling
- Gennemsnitlig tid til besættelse af stilling

Nøglemetrikker Skabelon

- Analyse
- Konklusion





Nøglemetriker



Gennemsnitlig omkostning pr. rekruttering / Afdeling

Denne metrik måler de samlede omkostninger forbundet med at rekruttere en medarbejder i en given afdeling. At forstå rekrutteringsomkostningerne hjælper med at budgettere og finde områder til omkostningsreduktion.

For at beregne denne metrik, divideres de samlede rekrutteringsomkostninger for afdelingen med antallet af rekrutteringer i afdelingen.



Gennemsnitlig trafik til karriereside / Måned

Denne metrik sporer antallet af besøg på virksomhedens karriereside. Trafikken til karrieresiden indikerer synligheden af jobopslag og virksomhedens tiltrækningskraft.

For at måle denne metrik, registreres antallet af besøg på karrieresiden pr. måned.



Gennemsnitligt antal ansøgninger / Afdeling

Denne metrik angiver antallet af ansøgninger modtaget for jobopslag i en bestemt afdeling. Antallet af ansøgninger viser populariteten af jobopslag og kan indikere effektiviteten af jobannoncer.

For at beregne denne metrik, divideres det samlede antal ansøgninger modtaget i afdelingen med antallet af jobopslag i afdelingen.



Gennemsnitlig bemandingsprocent / Afdeling

Denne metrik angiver den gennemsnitlige tid, det tager at besætte en ledig stilling. At måle tid til besættelse hjælper med at vurdere rekrutteringseffektiviteten.

For at beregne denne metrik, divideres det samlede antal dage fra jobopslag til ansættelse med antallet af besatte stillinger.





Nøglemetrikker Skabelon

Nøglemetrik	Måned 1	Måned 2	Måned 3	Måned 4
Gennemsnitlig omkostning pr. rekruttering				
Gennemsnitlig trafik til karriereside				
Gennemsnitligt antal ansøgninger				
Gennemsnitligt antal relevante ansøgninger				
Gennemsnitlig bemandingsprocent				
Gennemsnitlig tid til besættelse af stilling				



Nøglemetrikker Skabelon - eksempel

Nøglemetrik	Måned 1	Måned 2	Måned 3	Måned 4
Gennemsnitlig omkostning pr. rekruttering	10.000 kr	9.500 kr	9.200 kr	9.000 kr
Gennemsnitlig trafik til karriereside	3.000	3.200	3.500	3.800
Gennemsnitligt antal ansøgninger	50	55	60	65
Gennemsnitligt antal relevante ansøgninger	30	33	35	40
Gennemsnitlig bemandingsprocent	80%	82%	85%	87%
Gennemsnitlig tid til besættelse af stilling	30	28	25	22

Analyse



Gennemsnitlig omkostning pr. rekruttering / Afdeling:

- Omkostningerne falder løbende, hvilket indikerer øget effektivitet i rekrutteringsprocessen.

Gennemsnitlig trafik til karriereside / Måned:

- Stigningen i trafik tyder på øget interesse og synlighed af karrieresiden, muligvis på grund af forbedrede marketingstrategier.

Gennemsnitligt antal ansøgninger / Afdeling:

- En stigning i ansøgninger tyder på, at jobopslagene når ud til flere potentielle kandidater.

Gennemsnitligt antal relevante ansøgninger / Afdeling:

- En konstant stigning i relevante ansøgninger indikerer, at de tiltrukke kandidater i højere grad opfylder jobkravene.

Gennemsnitlig bemandingsprocent / Afdeling:

- En stigende bemandingsprocent viser, at flere stillinger bliver succesfuldt besat, hvilket kan være et tegn på en mere effektiv rekrutteringsproces.

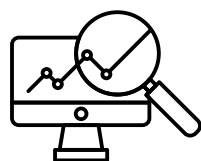
Gennemsnitlig tid til besættelse af stilling:

- Den faldende tid til besættelse indikerer en hurtigere rekrutteringsproces, hvilket kan reducere omkostningerne og øge produktiviteten.

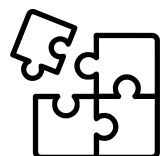
Den overordnede analyse af metrikkerne viser, at rekrutteringsprocesserne i virksomheden forbedres løbende. Omkostningerne pr. rekruttering falder, mens både trafik til karrieresiden og antallet af ansøgninger stiger. Derudover viser stigningen i relevante ansøgninger og bemandingsprocenten, at rekrutteringsstrategierne bliver mere effektive, og den reducerede tid til besættelse af stillinger understreger en hurtigere og mere effektiv rekrutteringsproces. Stigningen i jobabonnenter demonstrerer en øget interesse og engagement fra potentielle kandidater, hvilket er et positivt tegn for fremtidige rekrutteringer.

YGPARTNER STÅR KLAR TIL AT HJÆLPE DIG

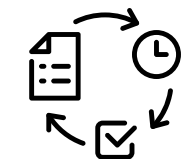
Hos YGpartner hjælper vi virksomheder med at opbygge en stærk og autentisk employer brand, der skiller sig ud i mængden og appellerer til både nuværende og fremtidige medarbejdere. Vi tilbyder to nøgleløsninger:



DATADRETVET TILGANG



STRATEGI OG KONCEPTUDVIKLING



PROJECT MANAGEMENT



PRODUKTION

BOOK

