

Rekrutierungsintensität

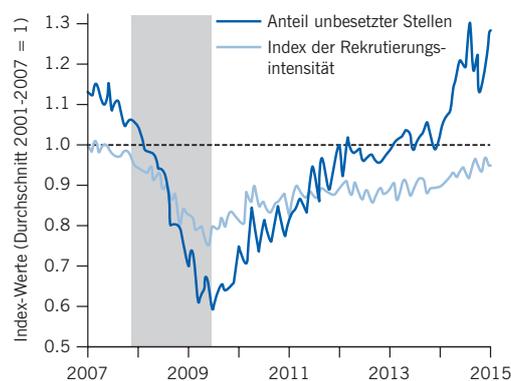
Die Arbeitsmarktdynamik hängt entscheidend davon ab, wie intensiv Unternehmen nach neuen Mitarbeitern suchen

Schlagworte: Stellenbesetzung, offene Stellen, Rekrutierung, Konjunktur, Arbeitslosigkeit

RELEVANZ DES THEMAS

Wollen Unternehmen neue Mitarbeiter gewinnen, ist es mit der klassischen Stellenausschreibung oft nicht getan. Qualifikationsanforderungen wie auch das Lohnangebot müssen mitunter an die Marktsituation angepasst werden. Inwieweit Arbeitgeber auf alternative Rekrutierungsmethoden zurückgreifen, hängt von der wirtschaftlichen Lage des jeweiligen Unternehmens und der Konjunktur insgesamt ab. Die anhaltend niedrige Rekrutierungsintensität trägt teilweise dazu bei, das schleppende Tempo des Beschäftigungswachstums in der US-Wirtschaft nach der Großen Rezession und das historisch gesehen unterdurchschnittliche Lohnwachstum im Verlauf der anschließenden Expansion zu erklären.

Stagnierende Rekrutierungsintensität bei hoher Zahl offener Stellen (USA)



Quelle: Basierend auf Figure 1.

I Z A
World of Labor

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Die Rekrutierungsintensität ist ein wichtiger Aspekt von Neueinstellungen und der Schaffung neuer Arbeitsplätze.
- + Geringe Rekrutierungsintensität kann die strukturelle Arbeitslosigkeit verstärken.
- + Dynamisch wachsende Unternehmen rekrutieren intensiver.
- + Gut bezahlte Stellen sind meist mit höherem Rekrutierungsaufwand und mehr Vorstellungsgesprächen verbunden.

Contra

- Bis in die jüngere Zeit ignorierten Arbeitsmarkttheorien oft die Rekrutierungsintensität, was die Analyse von Politikmaßnahmen erschwert.
- Die Rekrutierungsintensität ist schwer messbar und von Ökonomen kaum untersucht.
- Über die Bedeutung unterschiedlicher Rekrutierungsmethoden und das Potenzial für Politikmaßnahmen ist wenig bekannt.
- Angebots- bzw. nachfragebedingte Veränderungen lassen sich mit den bisherigen Erkenntnissen nicht identifizieren.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Politikansätze zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die sich nur darauf konzentrieren, wie oft Arbeitgeber einstellen, und dabei die Anpassungsprozesse der Unternehmen bei der Personalgewinnung ignorieren, drohen ihre Ziele zu verfehlen. Die Rekrutierungsintensität in den USA während und nach der Großen Rezession unterstreicht dies: Nach der Großen Rezession blieb die Rekrutierungsintensität trotz des Anstiegs der Zahl offener Stellen auf ein historisch hohes Niveau anhaltend niedrig. Dass sich Lohnwachstum und Einstellungsrate langsamer erholten, ist zum Teil auf diese geringe Rekrutierungsintensität zurückzuführen.