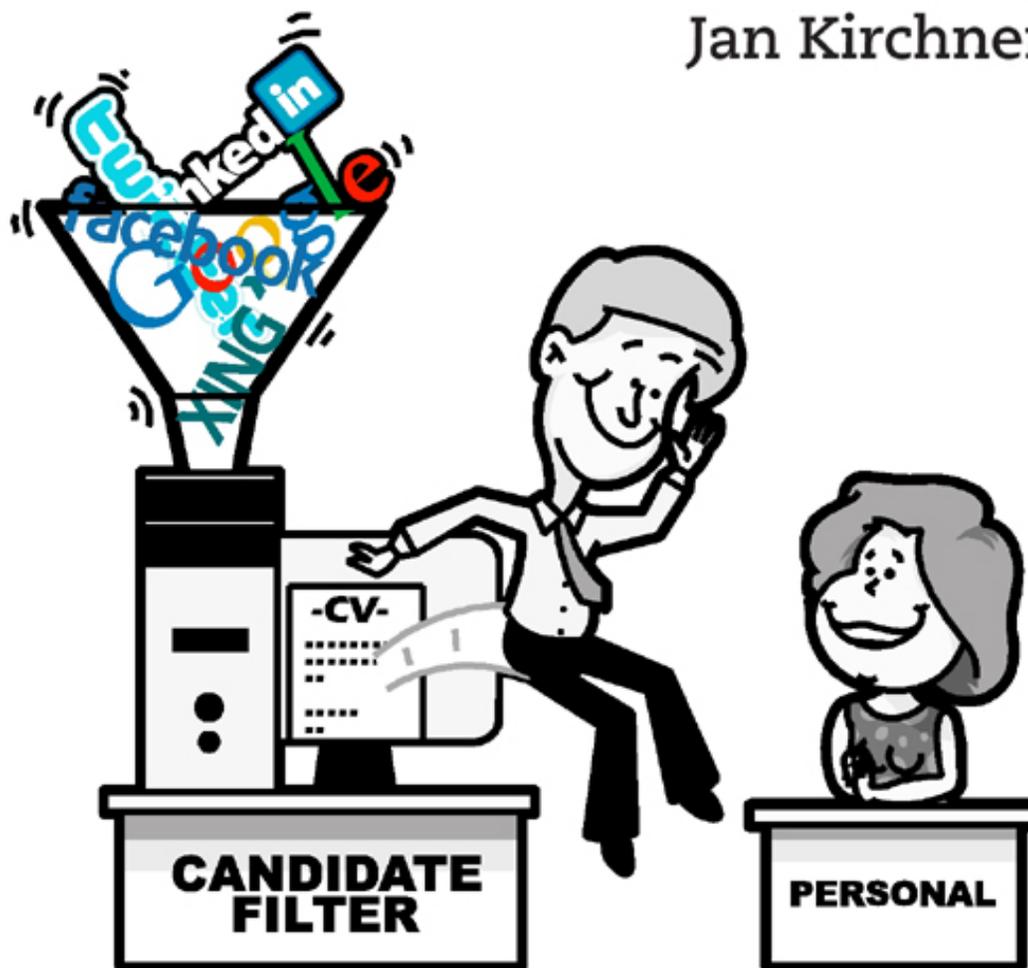


Online-Personalsuche

Alexander Fedossov
Jan Kirchner



Praxishandbuch

**für aktive Personalbeschaffung
im Internet**

Online-Personalsuche

Alexander Fedossov | Jan Kirchner

Praxishandbuch für aktive Personalbeschaffung im
Internet

Books on Demand

Die Autoren:

Alexander Fedossov und Jan Kirchner betreiben eine auf mittelständische Unternehmen in Technik, IT und Handwerk spezialisierte Personalberatung in Hamburg und haben mit „JobTweet“ (www.jobtweet.de) die erste mehrsprachige Twitter-Stellensuchmaschine entwickelt. Ihr Personalberater-Blog „Wollmilchsau“ (www.personalberater-blog.de) gehört zu den profiliertesten Quellen für Online-Recruiting im deutschsprachigen Raum.

Für unsere Familien

Inhalt

1. **Vorwort**
2. **Einführung - Hintergrundwissen für die Websuche**
3. **Keywording - Die Identifizierung der richtigen Suchbegriffe**
4. **Web 1.0**
 - 4.1 **Personalsuche mit Websuchmaschinen**
 - 4.1.1 Wie Websuchmaschinen Daten erfassen
 - 4.1.2 Websuchmaschinen im Überblick
 - 4.1.3 Personalsuche mit Google [www.google.de]
 - 4.1.3.1 Groß- und Kleinschreibung
 - 4.1.3.2 Die Suche mit mehreren Suchbegriffen
 - 4.1.3.3 Boolesche Operatoren
 - Der AND-Operator
 - Der OR-Operator
 - Der Minus-Operator [-]
 - 4.1.3.4 Boolesche Grundeinstellungen bei Google
 - 4.1.3.5 Erweiterte Google-Operatoren
 - Der Phrasen-Operator [""]
 - Der Platzhalter-Operator [*]
 - Der Tilde-Operator [~]
 - Erweiterte Operatoren zur webseitenspezifischen Informationsabfrage
 - Der schematische Aufbau von Webseiten
 - Die Operatoren inurl: und allinurl:
 - Die Operatoren intitle: und allintitle:
 - Die Operatoren intext: und allintext:
 - Die Operatoren inanchor: und allinanchor:
 - Der site: -Operator
 - Die Operatoren filetype: und ext:
 - Der cache: -Operator
 - Der related: -Operator
 - Der Klammern-Operator[()]

- 4.1.4 Personalsuche mit Yahoo!
[<http://de.search.yahoo.com/>]
 - 4.1.4.1 Groß- und Kleinschreibung
 - 4.1.4.2 Die Suche mit mehreren Suchbegriffen
 - 4.1.4.3 Boolesche Operatoren
 - Der AND-Operator [+]
 - Der NOT-Operator [-]
 - Der OR-Operator
 - Der NEAR-Operator
 - 4.1.4.4 Erweiterte Yahoo! -Operatoren
 - Der Phrasenoperator [""]
 - Die Operatoren domain: - und site:
 - Der originurlextension: -Operator
 - Die Operatoren title: und intitle:
 - Der linkdomain: -Operator
- 4.1.5 Personalsuche mit BING/ MSN Live
[www.bing.de]
 - 4.1.5.1 Groß- und Kleinschreibung
 - 4.1.5.2 Die Suche mit mehreren Suchbegriffen
 - 4.1.5.3 Boolesche Operatoren
 - Der AND-Operator [&]
 - Der OR-Operator [|]
 - Der NOT-Operator [-]
 - 4.1.5.4 Erweiterte Bing-Operatoren
 - Der Phrasen-Operator [""]
 - Der intitle: -Operator
 - Der inbody: -Operator
 - Der site: -Operator
 - Der contains: -Operator
 - Der filetype: -Operator
 - Der Klammern-Operator [()]
 - Die Operatoren-Rangfolge
 - Die „Zwischengespeicherte Seite“-Funktion
- 4.1.6 Gesamtübersicht Operatoren
- 4.1.7 Die Bildung von Suchketten aus verschiedenen Operatoren
 - 4.1.7.1 Definition Suchkette
 - 4.1.7.2 Maximal mögliche Suchwörter innerhalb einer Suchkette
 - 4.1.7.3 Reihenfolge der Operatoren-Eingabe innerhalb einer Suchkette

4.1.7.4 Gruppierung von Suchwörtern mit Klammern

4.1.8 Personensuchmaschinen & Email-Identifizierung

4.1.8.1 Personensuchmaschinen

4.1.8.2 Email-Identifizierung

4.2 Stellenbörsen, Meta-Jobsuchmaschinen und Profildatenbanken

4.2.1 Einführung

4.2.1.1 Online-Stellenbörsen und Profildatenbanken

4.2.1.2 Meta-Jobsuchmaschinen

4.2.2 Einsatzmöglichkeiten von Stellenbörsen, Meta-Jobsuchmaschinen und Profildatenbanken

4.2.3 Exkurs: Reichweitenbestimmung mit Alexa.com

4.2.4 Identifizierung geeigneter Stellenbörsen Profildatenbanken

4.3 Foren und Portale

4.3.1 Einführung Webforen

4.3.2 Möglichkeiten der Personalsuche

4.3.3 Identifizierung geeigneter Webforen Portale

4.4 USENET

4.4.1 Einführung

4.4.2 Möglichkeiten der Personalsuche

4.4.3 Zugang und Kandidatenrecherche

4.4.3.1 Zugang zum USENET

4.4.3.2 Kandidatenrecherche im USENET über Google Groups

4.4.3.3 Kandidatenrecherche im USENET über einen Offline-Client

4.5 Internet Relay Chat/ IRC

4.5.1 Einführung

4.5.2 Möglichkeiten der Personalsuche

4.5.3 Zugang und Kandidatenrecherche

4.5.3.1 Suchmaschinen

searchirc.com

irc.netsplit.de

4.5.3.2 IRC - Clients

Verbindung

5. **Web 2.0**

5.1 Einführung

5.1.1 Was ist Web 2.0?

5.1.2 Was bietet Web 2.0 für die Personalsuche?

5.2 XING [www.xing.com]

5.2.1. Einführung

5.2.2 Möglichkeiten der Personalsuche

5.2.3 Die praktische Kandidatenrecherche

5.2.3.1 Externe Kandidatenrecherche

5.2.3.2 Interne Kandidatenrecherche

Die XING-Stichwortsuche

Die erweiterte XING-Suche

Die XING-Powersuche

Die XING-Gruppensuche

5.2.3.3 Passive Kandidatenansprache

Ihr Profil

Stellenanzeigen

5.3 LinkedIn [www.linkedin.com]

5.3.1 Einführung

5.3.2 Möglichkeiten der Personalsuche

5.3.2.1 Interne Kandidatenrecherche

Die erweiterte LinkedIn-Suche

Die „einfache“ LinkedIn-Stichwortsuche

5.3.2.2 Externe Kandidatenrecherche

5.3.2.3 Gruppen

5.3.2.4 Fragen & Antworten (F&A)

5.4 Facebook [www.facebook.de]

5.4.1 Einführung

5.4.2 Möglichkeiten der Personalsuche

5.4.2.1 Interne Kandidatenrecherche

Stichwortsuche

5.4.2.2 Externe Kandidatenrecherche

5.4.2.3 Kandidatenrecherche in Gruppen

Externe Kandidatenrecherche in Gruppen

Interne Kandidatenrecherche in Gruppen

5.4.2.4 Passive Kandidatenansprache

Marketplace

Pay-per-Click Werbung

5.4.3 Zukunftsperspektive

5.5 Weitere Soziale Netzwerke

5.5.1 Viadeo [www.viadeo.com]

5.5.2 Plaxo [www.plaxo.com]

5.5.3 MySpace [www.myspace.com]

5.5.4 StudiVZ & MeinVZ [www.studivz.de -
www.meinvz.de]

5.5.5 Lokalisten [www.lokalisten.de]

5.5.6 Kwick [www.kwick.de]

5.5.7 Netlog [www.netlog.com]

5.5.8 Sonstige Soziale Netzwerke

5.6 Weitere Web 2.0-Communities

5.6.1 Diigo [www.diigo.com]

5.6.1.1 Einführung

5.6.1.2 Möglichkeiten der Personalsuche

5.6.1.3 Kandidatenrecherche

5.6.2 Flickr [www.flickr.com]

5.6.2.1 Einführung

5.6.2.2 Möglichkeiten der Personalsuche

5.6.2.3 Kandidatenrecherche

Externe Kandidatenrecherche

Interne Kandidatenrecherche

Experimentelle Kandidatenrecherche

5.6.3 YouTube [www.youtube.com]

5.6.3.1 Einführung

5.6.3.2 interne Kandidatenrecherche

5.6.3.3 passive Kandidatenansprache

5.7 Blogs

5.7.1 Einführung

5.7.2 Kandidatenrecherche mit der Google Blog-Suche

5.7.3 Kandidatenrecherche in Blogs mit der Google Web-Suche

5.8 Twitter [www.twitter.com]

5.8.1 Einführung

5.8.2 Möglichkeiten der Personalsuche

5.8.3 Kandidatenrecherche

5.8.3.1 interne Personensuche

5.8.3.2 erweiterte interne Suche

[search.twitter.com]

5.8.3.3 Das Personenverzeichnis „Twellow“

5.8.3.4 Das Personenverzeichnis „Tweepz“

5.8.3.5 externe Kandidatenrecherche mit Google

5.8.4 passive Personalansprache über Stellenanzeigen

6. Web 3D - Personalsuche in virtuellen Welten

6.1 Einführung

6.1.1 Definition Web3D

6.1.2 Virtuelle Welten

6.1.3 Second Life

6.1.3.1 Aktive Kandidatenrecherche

Kandidatenrecherche in Gruppen

6.1.3.2 Passive Kandidatenansprache

6.1.4 Zukunftsperspektive

7. Nachwort

8. GLOSSAR

1. Vorwort

Die in diesem Buch beschriebenen Methoden basieren auf langjährigen Erfahrungen in der Internetrecherche und unserer beruflichen Tätigkeit als Personalberater/Headhunter (**atenta Personalberatung** - www.atenta.de) sowie der stetigen Erforschung neuer Internettechnologien. Alle Anwendungen wurden von uns erprobt und spiegeln den derzeitigen Stand der Möglichkeiten wider.

An wen richtet sich dieses Buch?

Dieses Buch richtet sich an all diejenigen, die in ihrer Funktion als Personalberater, Personalvermittler, Unternehmer oder Personalverantwortliche eines Unternehmens für die Suche und Auswahl von Führungs- und Fachkräften verantwortlich sind. Ferner sollten die Leserinnen und Leser erkannt haben, dass die gezielte Personalsuche im Internet, herkömmliche Suchmethoden wie z.B. Zeitungsanzeigen hinsichtlich der Resultate weit in den Schatten stellt, aber auch, dass Online-Jobbörsen nur den Anfang, keineswegs aber das Ende der existierenden Methoden zur Online-Personalsuche dar stellen.

Welche Kenntnisse dieses Buch voraussetzt und was Sie aus ihm lernen?

Die beschriebenen Techniken setzen neben den selbstverständlichen Grundkenntnissen der Internetnutzung voraus, dass Sie das Interesse mitbringen, sich in neue Internetanwendungen einzuarbeiten. Wenn dies auf Sie

zutritt, zeigen wir Ihnen in diesem Buch die wichtigsten Anwendungen für die aktive Online-Personalsuche in den kommenden Jahren. Da der Fokus des Buches neben der Vermittlung von etablierten Wegen der Online-Personalsuche vor allem auf der Vermittlung von zukunftssträchtigen Methoden liegt, werden einige der beschriebenen Anwendungen Ihr volles Potenzial für die Personalsuche erst in den kommenden Jahren entfalten. In Anbetracht des stärker werdenden Wettbewerbs um qualifizierte Mitarbeiter („War for Talent“), ist es jedoch essentiell, sich rechtzeitig auf neue Technologien einzustellen und innovative Methoden frühzeitig zu erproben, um im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter langfristig erfolgreich zu sein und die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens zu stärken.

Wie ist dieses Buch aufgebaut?

Die Gliederung des Buches orientiert sich anhand der verschiedenen Entwicklungsstufen des Internets. Nach einer Einführung in die Grundlagen der Online-Personalsuche machen wir Sie in den Abschnitten Web 1.0, Web 2.0 und Web 3D mit den für die Personalsuche bedeutsamen und interessanten Internetanwendungen vertraut. Die Kapitel setzen sich aus einem einführenden Teil in die jeweilige Anwendungstechnologie und einem spezielleren Teil mit detaillierten Methodenbeschreibungen zusammen. Erfahrene Internetnutzer haben so die Möglichkeit, den einführenden Teil zu überspringen, und sich direkt auf die Schlüsseltechniken der Online-Personalsuche zu konzentrieren.

Um Ihnen ein gezieltes Nachschlagen der in diesem Buch verwendeten Fachbegriffe zu ermöglichen, finden Sie am Ende des Buches ein Glossar. Die dort enthaltenen Begriffe sind jeweils beim ersten Auftreten innerhalb eines

Unterkapitels durch einen Asterisken (*) am Ende des Wortes gekennzeichnet. Englische Begriffe, die in Fachkreisen und -texten sehr häufig verwendet werden, finden Sie bei erstmaligem Auftreten in Klammern hinter dem deutschen Wort.

Die in nahezu allen Teilen dieses Buches enthaltenen Anwendungsbeispiele für die Kandidatenrecherche mit Websuchmaschinen beziehen sich, soweit nicht anders gekennzeichnet, auf die Websuchmaschine *Google*.

Wir hoffen, Ihnen ein anregendes und aufschlussreiches Lesevergnügen zu bereiten. Falls sich aus der Lektüre weitergehende Fragen ergeben, können Sie diese in unserem Personalberater-Blog „Wollmilchsau“ unter www.personalberater-blog.de gerne an uns herantragen.

Über Hinweise, Anregungen und konstruktive Kritik freuen wir uns.

Hamburg im Juli 2009

2. Einführung - Hintergrundwissen für die Websuche

Definition: Internet

Das Internet ist ein Verbund von Computernetzwerken. Um aus dem oft chaotisch erscheinenden Gefüge „Internet“ sinnvoll(e) Informationen extrahieren zu können ist es hilfreich „Das Internet“ zuerst einmal in kleinere Einheiten aufzugliedern. Die über das Internet verfügbaren „Dienste“ heißen Internetdienste. Der bekannteste Internetdienst, das World Wide Web (WWW), hat das Internet bekannt gemacht, und wird fälschlicherweise oft als Synonym für das Internet verwendet. Weitere bekannte Internetdienste sind Email, Usenet (Newsgroups), Internet Relay Chat (IRC), File Transfer Protocol (FTP), VoIP (Internettelefonie z.B. Skype) und Instant Messaging (IM z.B. ICQ).

Für die Online-Personalsuche sind neben dem *World Wide Web* nur das *Usenet* und der *Internet Relay Chat* (IRC) geeignet, da dies die einzigen drei Internetdienste sind, die sich (gezielt) zur Auffindung von geeigneten Kandidaten für Ihre offenen Stellen durchsuchen lassen.

Definition: Suchmaschinen

Suchmaschinen (search engines) dienen dem Wiederauffinden von Datensätzen verschiedener Medienformate aus großen Datenmengen (Informationsrückgewinnung - information retrieval).

Suchmaschinen sind Programme die anhand von Schlüsselwörtern (Keywords) in speziellen Datenbanken, den Suchmaschinen-Indizes* nach dort im Vorfeld indizierten Daten suchen.

Suchmaschinen gibt es für verschiedene Dienste, so z.B. Websuchmaschinen für die Suche im World Wide Web, Usenet-Suchmaschinen für die Suche im Usenet, Intranet-Suchmaschinen für die Suche in lokalen bzw. unternehmensinternen Computernetzwerken und Desktop-Suchmaschinen zum Durchsuchen des eigenen Rechners. Hier beschränken wir uns aufgrund Ihrer großen Bedeutung für die Personalsuche auf Websuchmaschinen.

Definition: Internetsuche

Eine professionelle Internetsuche dient dem Ziel, die im Internet vorhandenen Datensätze anhand von vorab festgelegten Kriterien zu filtern, und irrelevante Informationen systematisch auszuschließen. Das weit verbreitete „Surfen“ durch die Ergebnislisten der Suchmaschinen ist mit dieser systematischen Suche nicht vergleichbar. Die Fähigkeit zur systematischen Suche lässt sich mit den in den folgenden Kapiteln vermittelten Techniken leicht erlernen. Die Kenntnis dieser Suchtechniken wird es Ihnen ermöglichen, die Qualität Ihrer Suchergebnisse entscheidend zu steigern. Da diese Qualitätssteigerung eine Verringerung der Suchergebnisse einschließt, werden Sie in Zukunft nicht nur bessere Ergebnisse erzielen, sondern auch viel Zeit sparen.

3. Keywording - Die Identifizierung der richtigen Suchbegriffe

Die Recherche nach allgemein gebräuchlichen Suchbegriffen und ihren Synonymen, das sog. Keywording*, ist der erste Schritt einer jeden professionellen Informationssuche. Das Keywording dient dazu, im Vorfeld des eigentlichen Suchvorgangs Begriffe zu identifizieren, die verwendet werden um einen bestimmten Themenbereich zu beschreiben oder danach zu suchen. Neben der Recherche nach Kandidatenprofilen ist Keywording daher auch für die Formulierung von Online-Stellenanzeigen von entscheidender Bedeutung. Dadurch wird vermieden, dass relevante Daten nur aufgrund von unterschiedlichem Sprachgebrauch nicht gefunden werden.

Dieser Vorgang lässt sich am einfachsten anhand eines konkreten Beispiels erklären. Nichts ist in der Personalbeschaffung so entscheidend wie berufsbezogene Informationen über mögliche Kandidaten, welche gemeinhin unter dem Begriff „Lebenslauf“ verbreitet werden. Die zunehmende Internationalisierung und die damit einhergehende Verbreitung der englischen Sprache haben jedoch dazu geführt, dass der ursprünglich aus dem Lateinischen stammende Begriff „Curriculum Vitae“, oder kurz „CV“, wieder verwendet wird. Das Problem einer Suche ohne vorheriges Keywording wird sofort deutlich. Sucht ein Personalbeschaffer ausschließlich mit dem Suchbegriff „Lebenslauf“, entgehen ihm alle Dokumente, die von ihren Verfassern als „CV“ oder „Curriculum Vitae“ betitelt wurden. Weitere mögliche Bezeichnungen für Dokumente mit

berufsrelevanten Informationen des Verfassers sind „Profil“, „Qualifikationsprofil“, „Kurzprofil“, „Portfolio“, „Beruflicher Werdegang“, „Persönlicher Werdegang“ oder auch „Vita“.

Wie aber bringen Sie in Erfahrung, welches die gängigen Begriffe zur Beschreibung eines bestimmten Themenkomplexes sind? Zunächst erstellen Sie mit Hilfe von Synonymwörterbüchern und Keyword-Tools* eine Liste möglicher Schlüsselwörter. Nachfolgend finden Sie eine entsprechende Aufstellung der wichtigsten Web-Anwendungen:

Synonymwörterbücher im Web:

<http://www.openthesaurus.de>

<http://wortschatz.uni-leipzig.de/>

<http://www.wie-sagt-man-noch.de/synonyme/>

<http://synonyme.woxikon.de/>

<http://www.woerterbuch.info>

<http://synonyme.dict2.de/>

Keyword-Tools im Web:

Google Keyword Tool

<https://adwords.google.com/select/KeywordToolExternal>

MetaGer Web Assoziator

<http://metager.de/asso.html>

SemaGer (Semantische Suchmaschine) - Verwandte Wörter finden

<http://www.semager.de/keywords/?lang=de>

MiVa Keyword Generator

<https://account.de.miva.com/advertiser/Account/Popups/KeywordGenBox.asp>

Keyword Discovery (kostenpflichtige Version unter keyworddiscovery.com)

<http://tools.blackhat-seo.com/keyword-discovery>

Keyworddatenbank (kostenpflichtig)

<http://www.keyword-datenbank.de>

Gebrauchshäufigkeitsanalyse der ermittelten Keywords:

Nachdem Sie alle für Ihren Themenkomplex relevanten Keywords ermittelt haben, sollten Sie diese aus Effizienzgründen nach der Häufigkeit ihres Auftretens ordnen. So erhalten Sie eine Prioritätenliste für die anschließende Online-Recherche. Zu diesem Zweck bedienen wir uns zweier kostenloser Webtools* von *Google*; *Google Trends* und *Google Insights*:

Google Trends [<http://www.google.de/trends>]

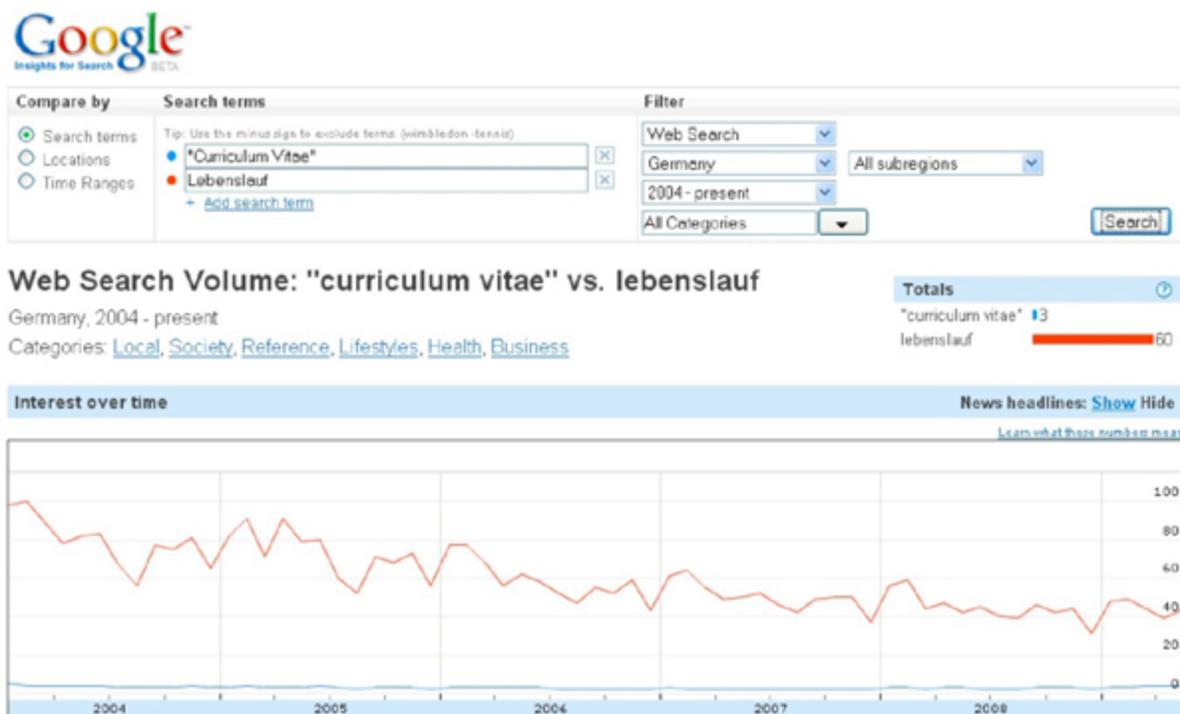
Google

[<http://www.google.com/insights/search/#>]

Insights

Beide Webanwendungen* bieten die Möglichkeit verschiedene Suchbegriffe (Keywords) hinsichtlich ihrer Gebrauchshäufigkeit miteinander zu vergleichen. *Google Insights* bietet den Vorteil, die Suche auf ein bestimmtes Land (in unserem Fall Deutschland, Österreich oder die Schweiz) eingrenzen zu können. Dies ist insbesondere bei Suchbegriffen von Bedeutung, die in mehreren Sprachen verwendet werden, was zu einer erheblichen Verzerrung der Ergebnisse führen kann (z.B. „Curriculum Vitae“).

Die Datengrundlage solcher Keyword-Tools bilden die bei *Google* und anderen Websuchmaschinen eingegebenen Suchanfragen. Das Ergebnis des Vergleichs wird in Form eines Diagramms relativer Häufigkeiten angezeigt:



Google Insights - Eingabemaske und Ergebnisansicht



"Curriculum Vitae", Lebenslauf

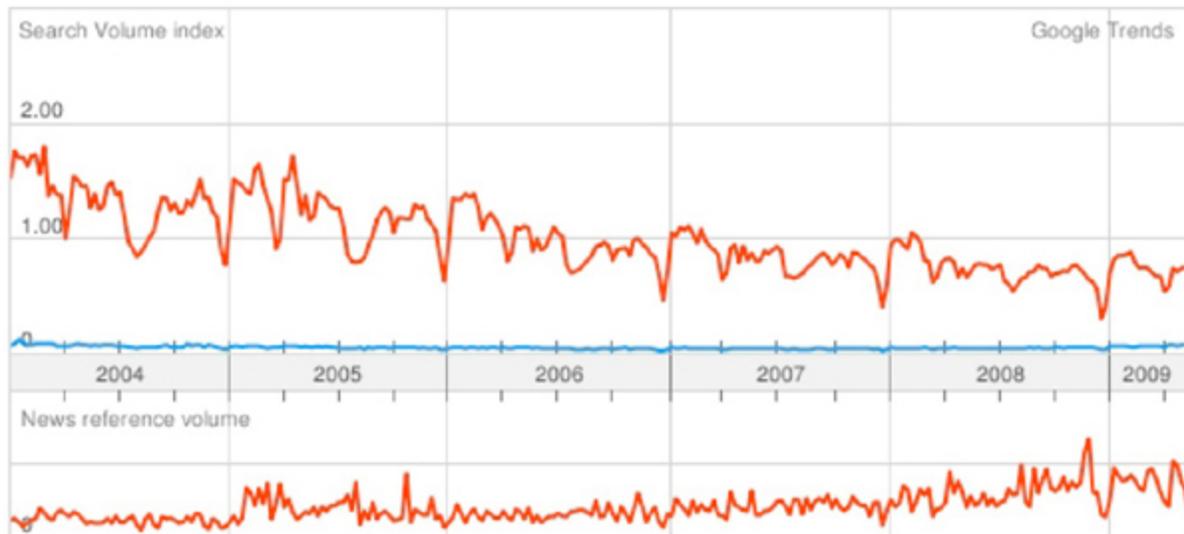
Search Trends

Tip: Use commas to compare multiple search terms.

Searches [Websites](#)

Scale is based on the average traffic of **lebenslauf** from Germany in all years. [Learn more](#)

"curriculum vitae" 0.05 lebenslauf 1.00



Google Trends - Eingabemaske und Ergebnisansicht

Falls Sie Ihren Vergleich lieber anhand von absoluten Zahlen anstelle von relativen Werten durchführen möchten, können Sie auch das *Google Keyword Tool* oder die *Ranking Check Keyword Datenbank* verwenden:

Google **Keyword** **Tool**
[<https://adwords.google.com/select/KeywordToolExternal>]

Wie möchten Sie eine Auswahl von Keywords generieren?

Beschreibende Wörter oder Wortgruppen
(z. B. grüner Tee)

Website-Content
(z. B. www.beispiel.de/produkt?id=74893)

Geben Sie pro Zeile ein Keyword oder eine Wortgruppe ein:

*Curriculum Vitae
Lebenslauf

Synonyme verwenden

[Ergebnisse filtern](#)

Keyword-Tool

Wählen Sie Spalten für die Anzeige aus: [?](#)
Spalten anzeigen/ausblenden

Keywords	Mitbewerberdichte	Volumen der lokalen Suche: April	Durchschnittliches Suchvolumen pro Monat	Übereinstimmungstyp
Mit den eingegebenen Begriffen in Verbindung stehende Keywords - nach Relevanz sortiert				
lebenslauf	<input checked="" type="checkbox"/>	1.000.000	1.000.000	Hinzufügen <<
curriculum vitae	<input checked="" type="checkbox"/>	33.100	1.830.000	Hinzufügen <<
lebenslauf auf englisch	<input type="checkbox"/>	2.900	3.600	Hinzufügen <<
englisch lebenslauf	<input type="checkbox"/>	18.100	18.100	Hinzufügen <<
englischer lebenslauf	<input type="checkbox"/>	4.400	5.400	Hinzufügen <<
beispiel lebenslauf englisch	<input type="checkbox"/>	1.300	720	Hinzufügen <<
bewerbung lebenslauf	<input checked="" type="checkbox"/>	22.200	33.100	Hinzufügen <<
tabellarischer lebenslauf	<input checked="" type="checkbox"/>	49.500	60.500	Hinzufügen <<
lebenslauf muster	<input checked="" type="checkbox"/>	110.000	74.000	Hinzufügen <<

Google Keyword Tool - Eingabemaske und Ergebnisansicht

Ranking Check [<http://www.ranking-check.de/keyword-datenbank.php>]

Mit unserer Keyword Datenbank können Sie analysieren, welche Suchbegriffe von Suchmaschinen-Benutzern wirklich eingegeben werden.

Unsere Datenbank enthält ca. 90 Millionen echte Suchbegriffe von wichtigen deutschen Suchmaschinen. Vielleicht interessiert Sie auch unsere Liste [aktueller Keywords](#).

Die Datenbank wird 3 mal pro Woche aktualisiert.

Geben Sie einfach hier den Suchbegriff ein:

Suchbegriff

- Ganze Datenbank abfragen
- Nur Keywords der letzten 2 Wochen
- Auch Wortbestandteile finden

Folgende Suchanfragen mit dem Keyword "Lebenslauf, Curriculum Vitae" wurden gemacht:

Keywords	Geschätzte mtl. Abfragen bei Google	Für Wrapper Auswählen
lebenslauf	156327	<input type="checkbox"/>
curriculum vitae	11583	<input type="checkbox"/>
Bewerbung Lebenslauf	8467	<input type="checkbox"/>
handschriftlicher lebenslauf	8467	<input type="checkbox"/>
Muster Lebenslauf	7908	<input type="checkbox"/>

Rankingcheck.de - Abfrage der Keyworddatenbank

Dabei ist zu beachten, dass die dort angegebenen absoluten Häufigkeiten ebenfalls keine Originalwerte, sondern hochgerechnete Schätzwerte darstellen, die darüber hinaus bei beiden Tools* teilweise stark variieren. Für die Erstellung einer Prioritätenliste sind die Ergebnisse in der Regel jedoch präzise genug.

Wie die obigen Screenshots zeigen, wird der Begriff „Lebenslauf“ häufiger verwendet als der Begriff „Curriculum Vitae“. Dieser Vergleich lässt sich durch die Hinzunahme der eingangs genannten Synonyme erweitern, so dass Sie am Ende Ihrer Keywordanalyse über eine Prioritätenliste für die

anschließende Websuche verfügen. So stellen Sie sicher, dass Sie sich bei der Web-Recherche auf die effektivsten Suchbegriffe zuerst konzentrieren.

4. Web 1.0

4.1 Personalsuche mit Websuchmaschinen

Personalsuche ist Informationssuche. Die Suche nach Informationen, die sie direkt oder indirekt zu Personen führen, die auf das Profil der von Ihnen zu besetzenden Stelle passen. Im Idealfall besteht das Ergebnis Ihrer Websuche aus einer mehr oder weniger großen Anzahl von ausführlichen Lebensläufen, inklusive der dazugehörigen Kontaktdaten. Im Realfall, und mit parallel zu den Qualifikationsanforderungen steigender Wahrscheinlichkeit, ergibt Ihre Websuche lediglich Hinweise auf geeignete Personen, liefert Ihnen jedoch weder ein vollständiges Profil, noch die Möglichkeit zur (direkten) Kontaktaufnahme. Personalsuche wird dann zur investigativen Recherche.

4.1.1 Wie Websuchmaschinen Daten erfassen

Websuchmaschinen indizieren mit speziellen Programmen, sog. Webcrawlern* (auch Spider* oder Bot*), die Inhalte von Webseiten und die darin enthaltenen (Text-)Dokumente wie z.B. Lebensläufe, und legen diese anhand von inhaltsbeschreibenden Stichworten (Deskriptoren*) in einer Datenbank, dem Suchmaschinen-Index*, ab. Dieser Suchmaschinen-Index ist die Datenbasis für die Suchanfragen der Nutzer. Webinhalte, die nicht von den Webcrawlern erfasst und in der Datenbank abgelegt sind, werden bei Suchanfragen nicht berücksichtigt. Da es aus

technischen Gründen keine Websuchmaschine gibt, die in der Lage ist sämtliche im World Wide Web existierenden Inhalte (Webseiten) zu erfassen, kann man als Suchmaschinen-Nutzer folglich nicht auf alle im Web vorhandenen Daten zugreifen.

Aus diesem Grund wird das Web in zwei Bereiche unterteilt, das Oberflächenweb (Surface Web*) und das Versteckte Web (Deep Web*). Das Oberflächenweb ist, vereinfacht gesagt, der Teil des Webs, der über Websuchmaschinen zugänglich, und daher für die Personalsuche besonders relevant ist.

4.1.2 Websuchmaschinen im Überblick

Die bekannteste Websuchmaschine ist *Google*. *Google* verfügt im deutschsprachigen Raum laut dem Web-Statistikdienst *webhits.de* über einen Marktanteil von ca. 86,3 % aller Suchanfragen. *Bing* (inkl. *MSN Live Search*) liegt mit einem Anteil von 6,6 % des Suchaufkommens auf dem zweiten Platz, gefolgt von *Yahoo!* mit 2,6 %. Die verbleibenden viereinhalb Prozent teilen sich alle weiteren Suchmaschinen (Stand 16. Juli 2009).

Um Ihnen zu zeigen, wie Sie diese drei Suchmaschinen effektiv zur Personalsuche einsetzen können, geben wir Ihnen zuerst einen Überblick über die verschiedenen Suchbefehle (Operatoren*), mit deren Hilfe sich die Qualität der Suchergebnisse beeinflussen lässt. Da nicht alle Websuchmaschinen dieselben Suchbefehle unterstützen, werden sie in gesonderten Abschnitten behandelt.

Am Ende dieses Kapitels finden Sie eine tabellarische Gesamtübersicht der Operatoren aller drei Suchmaschinen, der Sie auf einen Blick entnehmen können, welche