

Die Zukunft des Recruitings der „besten Köpfe“

© Photos, hepato

Die demografische Entwicklung in der Gesellschaft und der in manchen Bereichen daraus resultierende Mangel an qualifizierten Arbeitskräften macht es schwierig, die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den passenden Qualifikationen zu finden. Es ist mehr denn je ein Kampf um die sogenannten „besten Köpfe“ entstanden.

Umworben. Top-Mitarbeiter müssen sich meist nicht mehr bewerben, sondern werden umworben. Unternehmen betreiben großen Aufwand, um ihre Bewerberpools zu füllen. Die Anforderungen an ein professionelles Recruiting in Unternehmen steigen enorm.

IHRE MEINUNG AN:

redaktion@wirtschaftsblatt.at

Im „War for Talents“ ist ein Wettbewerb um Ideenreichtum und Kreativität während des Recruiting-Prozesses entbrannt. Wer mit Schnelligkeit und Qualität punktet und auch bei der Vernetzung im Zeitalter von Web 2.0 die besseren Karten hat, ist um die sprichwörtliche Nasenlänge voraus.

Eine weitere Herausforderung stellt der zunehmende Kostendruck dar, der sich in einem Ruf nach messbaren Recruiting-Leistungen niederschlägt. Interne Dienstleistungen müssen kostengünstiger und effizienter erbracht und deren Erfolg muss mit Kennzahlen belegt werden. Dies alles führt dazu, dass die reduzierten Recruiter-Stellen durch vermehrte Arbeit der Führungskräfte kompensiert werden müssen. Das bedeutet: Führungskräfte müssen sich verstärkt im Recruiting weiterbilden, dürfen sich im Bewerbungsgespräch nicht nur auf ihr Bauchgefühl verlassen, sondern müssen qualifizierte Instrumente zur Auswahl und Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einsetzen.



Kampf um die **Top-Mitarbeiter**: Die Anforderungen an professionelles Recruiting steigen

Die Zeit großer Budgets für den Einsatz von Personalberatern ist vorbei und Unternehmen beschäftigen sich mit der Frage, was sie selbst tun können und wo sie die qualifizierte Unterstützung eines Personaldienstleisters brauchen. Bei dieser Tendenz zu „do it yourself“ gerät die klassische Personalberatung unter Druck.

Aufträge. Auch wenn es für Spezialisten-Positionen in Zukunft gut dotierte Aufträge geben wird, zeigt sich, dass um den „Massenmarkt“ ein Preiskampf entstanden ist. Der Personalberater mutiert vom HR-Experten zum Verkäufer und das Schlagwort „auf Erfolgs-

basis“ entspricht zwar dem Zeitgeist, lässt aber nur wenig Spielraum für qualifizierte Beratungsleistung. Der Wunsch nach Alternativen und Transparenz von Recruiting-Dienstleistungen steigt. Unternehmen wollen einen Experten an ihrer Seite, der wie ein Interner, angedockt an die Personalabteilung und an die suchenden Führungskräfte agiert. Dabei geht es um Prozessoptimierung, Kostentransparenz, die Überbrückung von Kapazitätsengpässen oder die Entlastung der Recruiter und Führungskräfte.

Spezialist. Es wird immer weniger ausgelagert und man holt sich einen Spezialisten

ins Haus, der die Arbeit erledigt. Alternativen treten also auf den Plan und der klassische Berater wird sich in Zukunft überlegen müssen, wie er in diesem Spannungsfeld auch weiterhin punkten kann, wenn sich Unternehmen mehr und mehr Gedanken darüber machen, wie ihre Recruiting-Prozesse in Zukunft noch nachhaltiger und effizienter gestaltet werden können.



JULIE GRUBER

Personal Basis
Management
GmbH