

Jenseits der Krise: Recruiting hat Konjunktur

☰ Köln-Bonn, 15.12.2008 14:17 Uhr (Redaktion)

Unternehmen machen aktuell vor allem mit Personalabbau Schlagzeilen – der Fachkräftemangel hingegen scheint zweitrangig. Hinter den Kulissen, in den Personalabteilungen, lassen die Recruitinganstrengungen jedoch nicht nach. Zu beobachten ist dieser Trend auch auf der Fachmesse PERSONAL2009, die am 25. und 26. März 2009 Personalentscheider ins M,O,C, München lädt.

Wer glaubt, die wirtschaftlichen Turbulenzen könnten den Kampf um Fachkräfte abschwächen, steht ziemlich allein da. Mehr als 90 Prozent der deutschen Unternehmen rüsten sich zunehmend für den Wettbewerb um Talente. Das ergab die Arbeitgeberbefragung Recruiting Trends 2009, die das Online-Karriereportal Monster Worldwide gemeinsam mit den Universitäten Frankfurt am Main und Bamberg ermittelt hat. Die zentralen Ergebnisse stellt Pier Paolo Perrone, Manager International Sales bei Monster, auf der PERSONAL2009 vor: Die Hälfte der befragten Unternehmen verfolgt das Ziel, Recruitingkosten zu reduzieren, indem sie Prozesse standardisieren. Außerdem ist das Internet weiter auf dem Vormarsch - in Unternehmen und bei den Jobsuchenden. Erstmals überholt die Online-Bewerbung über die Unternehmenswebseite nicht nur die klassische Papierbewerbung, sondern auch die Bewerbung per E-Mail.

Auf elektronischen Wegen zum richtigen Kandidaten

E-Recruiting bietet den Unternehmen vielfältige Möglichkeiten für kosteneffizientes Personalmanagement – beispielsweise, um Bewerber für eine Erstausbildung zu gewinnen. Zwar steht und fällt eine Einstellung noch immer hauptsächlich mit dem persönlichen Eindruck von einem Kandidaten. Doch auch Einstellungstests und Assessment-Center dienen zunehmend als Entscheidungshilfen, so eine empirische Studie des U-Form-Verlages. Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung: 52 Prozent der Unternehmen legen den Bewerbern die Tests in den Firmenräumen vor, um das Täuschungsrisiko zu minimieren.

„Unternehmen setzen hauptsächlich deshalb Computersysteme bei der Auswahl ein, weil sie Zeit, Kosten und Aufwand sparen möchten“, resümiert die Geschäftsführerin des U-Form-Verlages, Felicia Ullrich, die einige Resultate der Studie auf der PERSONAL2009 erläutert.

Die Chancen exklusiver Talent-Netzwerke im Internet stellt Dr. Martin Heibel, Gründer und Geschäftsführer von IntraWorlds, in seinem Vortrag dar. Insbesondere die Generation Y haben Unternehmen dabei im Visier: „Um Hochschulabsolventen für sich zu gewinnen, bietet sich HR-Strategen die Möglichkeit, Talente über Web-2.0-Plattformen langfristig zu binden und zum Zeitpunkt der Arbeitgeberwahl gezielt mit dem richtigen Angebot zu kontaktieren“, ist Dr. Heibel überzeugt. Anhand von Kundenbeispielen skizziert der Referent die Voraussetzungen und wichtigsten Schritte für den erfolgreichen Aufbau eines Web 2.0-Talent-Netzwerks.

Klares Profil entwickeln

Was lange nach dem Gießkannenprinzip funktionierte, gewinnt nun an Konturen: Einerseits stellen sich die Unternehmen stärker auf ihre Zielgruppen ein, andererseits nutzen sie zunehmend ihre individuellen Stärken. Prof. Dr. Armin Trost von der Fachhochschule Furtwangen präsentiert in seinem Keynote-Vortrag innovative Methoden der zielgruppenfokussierten Personalgewinnung. Wie der Mittelstand mangelnde Bekanntheit und Standortnachteile ausgleichen kann, ist außerdem Thema einer gemeinsamen Podiumsdiskussion von HRM.de und der Süddeutschen Zeitung. Flache Hierarchien ermöglichen etwa gute Aufstiegs- und Karrierechancen. Auch mit überdurchschnittlichen Sozialleistungen können mittelständische Unternehmen punkten.

Sind die Mitarbeiter erst einmal an Bord, sollten Unternehmen jedoch nicht ihre Bemühungen um die Neulinge einstellen. Nun kommt es darauf an, die Mitarbeiter möglichst gut zu integrieren und somit an das Unternehmen zu binden – mit Instrumenten des so genannten Onboardings. Regine Erler, Head of eHR Solutions der T-Systems Multimedia Solutions GmbH, erklärt auf der PERSONAL2009, wie Personalverantwortliche neue Mitarbeiter professionell empfangen, effektiv einarbeiten und erfolgreich durch die Probezeit lotsen.