

RECRUITING NEU GEDACHT

Die Personalrekrutierung befindet sich im Wandel. Neue Technologien und innovative Lösungen ergänzen heute die klassischen Kompetenzen der Personalberater – und läuten einen Paradigmenwechsel im Recruiting ein. Arbeitgeber und Personaldienstleister müssen sich gleichermaßen damit auseinandersetzen.



Bis vor einigen Jahrzehnten war die gedruckte Stellenanzeige bei der Personalrekrutierung das Mittel der Wahl. Dann kam das Internet, der Bewerbungsprozess vereinfachte sich. Seitdem lassen sich Stellenanzeigen schneller und auf einer Vielzahl verschiedener Plattformen platzieren. Nichtsdestotrotz erfordert ein erfolgreiches Rekrutierungsmanagement inzwischen weit mehr als dieses klassische Modell von „Werben und Bewerben“.

Denn das herkömmliche Konzept setzt ausschließlich darauf, dass Arbeitgeber oder Personaldienstleister eine offene Stelle ausschreiben, auf die sich stellensuchende Kandidaten anschließend bewerben. Genau hierin besteht das grundlegende Manko: Das Konzept setzt voraus, dass Bewerber nach Jobmöglichkeiten suchen und sich proaktiv auf eine Stellenanzeige melden. In Zeiten von Fachkräftemangel und dem branchenübergreifenden Wandel zum Bewerbermarkt ist dies jedoch die Ausnahme und nicht die Regel. Es gilt also, den Spieß umzudrehen und geeignete Kandidaten proaktiv anzusprechen.

Innovative Tools helfen dabei, die besten Kandidaten für die Vakanzen aufzuspüren. Das erfordert jedoch Kenntnisse darüber, wie digitale Plattformen und Werkzeuge effizient genutzt, die Zahl der Kandidaten im Pool kontinuierlich erweitert und die entsprechenden Daten zielgerichtet ausgewertet werden können. Beherrscht ein Personalberater dies, erreicht er nicht nur Jobsuchende, sondern auch die Fachkräfte, die aktuell eigentlich gar keinen Stellenwechsel anstreben und sich wahrscheinlich nicht auf die Anzeige beworben hätten.

Finden und Binden

Wir nennen dieses Konzept „Finden und Binden“. Es zielt darauf ab, Informationen zu interessanten Kandidaten kon-

tinuierlich anzureichern und gezielt auszuwerten. Denn nur so lassen sich Interessen, Karriereziele und weitere Anknüpfungspunkte bei der Personalrekrutierung gezielt nutzen. Wir bei Hays sind überzeugt davon, dass sich das neue Modell in der Rekrutierung mittelfristig durchsetzen wird. Doch nach wie vor werden der Erfahrungsschatz und die persönlichen Kontakte eines guten Personalberaters eine zentrale Rolle spielen – und nicht durch automatisierte Verfahren ersetzbar sein. Dennoch ermöglichen es diese Verfahren, die Personalrekrutierung in einem bisher noch nie dagewesenen Maße zu individualisieren und die Arbeit der Personalberater so zu ergänzen, dass diese noch zielgerichteter und effizienter ihren Rekrutierungsaufgaben nachgehen können.

Deshalb haben wir uns in den letzten Jahren gezielt darauf konzentriert, unsere Kompetenzen auch im Bereich Kandidatensuche durch die intelligente Kombination folgender Elemente weiter auszubauen: strategische Partnerschaften mit unterschiedlichen Karrierenetzwerken, Bereitstellung hochwertiger Inhalte für die Karriereplanung, Etablierung strukturierter Test- und Lernprogramme für alle digitalen Kanäle sowie Implementierung leistungsstarker Softwarelösungen und Verfahren zur Marktanalyse. Zudem haben wir in Werkzeuge der künstlichen Intelligenz sowie Programme zum maschinellen Lernen investiert – und sind so für die neuen Anforderungen der Personalrekrutierung auf ganzer Linie gerüstet.



Mehr Informationen zu diesem Modell finden Sie unter:
[Hays.de/finden-und-binden](https://www.hays.de/finden-und-binden)