

Digitalisierung - Grenzen im Recruiting

DIGITALISIERUNG Direct Search, Active Sourcing, Recruitment Process Outsourcing, Employer Branding gelten als Schlagwörter der Zeit.



Andri Granzio
Geschäftsführer Prime21



Digitales Recruiting

Das sind die wichtigsten Schlagwörter des neuen Zeitalters

Gezielte Personalselektion ist oft auf Spezialisten – beispielsweise IT- und SAP-Spezialisten – ausgerichtet. Wie zeigt sich in diesem Segment die Digitale Transformation?

Die Rekrutierungsbranche ist mitten im Umbruch. Alles wird transparenter, im Gegenzug verändert sich auch die Beziehung und der Austausch zwischen Unternehmen und Bewerber.

Die besten Experten müssen sich in der Regel nicht aktiv auf Jobsuche begeben, man muss sie viel eher umwerben.

Sie sprechen von Active Sourcing, also von der aktiven Ansprache von Kandidaten. Ist das der neue Weg für Personalabteilungen?

«Kompetente Führung heisst, sich auch ein paar Mal den Kopf angestossen zu haben und daraus zu lernen.»

Es ist ein Weg, aber Active Sourcing ist kein Garant für Erfolg und wird auch sehr unterschiedlich betrieben.

Es gibt Kunden, die Active Sourcing einsetzen und trotzdem ihre Schlüsselpositionen über Quartale hinweg nicht besetzen können.

Wie kommt das?

Active Sourcing lohnt sich aufgrund von Skaleneffekten oft nur auf Konzernebene. Mit einer LinkedIn-Mail alleine ist es nicht getan. Auch wird ein Unternehmen trotz grosser Reichweite in Social Media nicht unbedingt die gewollten Kandidaten abholen können.

Nur rudimentär gepflegte Profile, unterschiedliche Aktivitäten oder schlicht Vorbehalte gegenüber dem Unternehmen können die Suche erheblich erschweren.

Wie macht man es richtig?

Indem man das macht, was die Digitale Transformation oder das interne HR nicht bieten kann: den zeitintensiven persönlichen Kontakt zu einer Vielzahl von Kandidaten pflegen.

Zu möglichen Kandidaten für eine künftige Stellenvermittlung muss man zuerst einen Kontakt, eine Beziehung aufbauen. Dies dauert oft Jahre. Ist die gewünschte Stelle dann zu besetzen, stehen auch die passenden Bewerber bereit.

Wie wird sich der Rekrutierungsmarkt für IT- und SAP-Spezialisten weiterentwickeln?

Unternehmen wollen Flexibilität und adaptive Ansätze. Die Zahl der Unternehmen, die den Rekrutierungsprozess outsourcen, nimmt laufend zu.

Da Unternehmen ohnehin bis zu 70 Prozent ihrer IT- und SAP-Spezialisten über Rekrutierungsdienstleister einstellen, kann eine Auslagerung bereits zu Beginn sehr sinnvoll sein.