

Was einen guten Einstellungsprozess ausmacht

Wie Sie Fehler beim Rekrutieren vermeiden, ein klares Bild darüber gewinnen wen Sie suchen, wie es Ihnen gelingt den Wunschkandidaten zu gewinnen und was einen guten Rekrutierungsprozess ausmacht.

Ohne Fachkräfte kein Wachstum

Der offenkundige Fachkräftemangel ist seit mehreren Jahren Thema in Politik und Wirtschaft. 800 offene Ingenieursstellen stehen 100 Bewerbern im bayrischen und baden-württembergischen Raum gegenüber. Die Zahlen aus dem Ingenieurmonitor des IW (2017/4) verdeutlichen eine noch nie da gewesene Brisanz. Besonders in der baden-württembergischen Energie- und Elektrotechnik sowie in der bayerischen Maschinen- und Fahrzeugtechnik gestaltet sich die Situation besonders gravierend. Für 54% der Unternehmen in Deutschland gilt der Mangel an Arbeitskräften als ernsthafte Wachstumsbremse (Intern. Business Report G. Thornton).

Externes Recruiting kann hier erheblichen Aufwand und Kosten für eigene Rekrutierungsaktivitäten und -prozesse sparen. Zudem haben externe Recruiter oft einen anderen Blick auf die Personalpolitik, sprechen die Sprache des Bewerbers, kennen unterschiedliche Unternehmen und den Arbeitsmarkt und können Stellen dadurch schneller und effektiver besetzen.

Wen suchen wir überhaupt?

Ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg liegt in einem klaren Stellenprofil. Hier ist es besonders empfehlenswert einen objektiven Sparringspartner zu haben, der durch langjährige Erfahrung und aktuellen Überblick des Bewerbermarktes den entsprechenden

Input für die Beschreibung, Ausgestaltung und Positionierung der gesuchten Funktion liefern kann.

Nicht der Beste, aber der Richtige Mitarbeiter ist für Sie entscheidend

Passgenauigkeit geht vor Qualifikation. Beachten Sie, es kommt nicht darauf an, eine Person zu finden, die alles weiß und alles kann. Solch ein Mitarbeiter würde sich wahrscheinlich nach kurzer Zeit langweilen. Entscheidend ist die Passgenauigkeit.

Wer ist dieser Mensch eigentlich?

Bei der Beurteilung von Menschen sind viele Unternehmen ratlos und versuchen durch standardisierte Assessment-Center-Übungen dies auszugleichen. Menschen lassen sich nicht in Raster pressen und antworten bei ACs oft mit der Überlegung, was der Fragende wohl hören möchte. Setzen Sie lieber auf Authentizität und vertrauen Sie auf das gute Bauchgefühl. Einen Kandidaten zu finden, der eine Aufgabe abbilden kann, ist sicherlich die kleinere Herausforderung. Jemanden zu finden, der zum Unternehmen, zur Kultur und zum Team passt, ist wesentlich herausfordernder. Diese Faktoren lassen sich kaum rational greifen, weil sie rein auf Emotionen basieren.

Zuhören, zuhören, zuhören

Stellen Sie die richtigen Fragen durch ein strukturiertes Interview. Damit vermeiden



Sie Plauderstunden. Wir erstellen einen strukturierten und kommentierten Interviewfahrplan. Anhand dessen Sie den Erwartungshorizont, die Passung zur Organisation und die fachlichen und persönlichen Qualifikationen hinterfragen können. Weniger strukturierte Gespräche verlaufen Hin und Her und mit jedem anders.

HR advanced hat sich auf die Fach- und Führungskräfte suche im Anlagen- und Maschinenbau sowie der Elektrotechnik und der Automotive Branche spezialisiert. Uns ist wichtig, dass Sie sich mit Ihrer Personalentscheidung wohlfühlen.

Helga Jungnickl

Leistungsfelder HR advanced

- Recruiting von Fach- und Führungskräften
- Strukturierte Interviews
- Passgenauigkeit zur Unternehmenskultur
- Kalkulierbares Festhonorar

Ihr Branchenspezialist mit regionalem Fokus

HR advanced | Partnerin der bhs Group

Berliner Straße 17b
86825 Bad Wörishofen
Telefon (08247) 332911
info@hr-advanced.de
www.hr-advanced.de
www.bhsgroup.de