

WAS SIND AKTUELL DIE WICHTIGSTEN TRENDS IM PERSONALMANAGEMENT?

WESWEGEN BRAUCHT ES DIESE ENTWICKLUNGEN?

WAS IST FÜR DEN AUSWAHLPROZESS BEIM REKRUTIEREN DIE BESTE METHODE?

Joachim Sauer, Präsident des Bundesverbandes Deutscher Personalmanager (BPM)



► Ein wichtiger Trend ist die Digitalisierung der HR-Arbeit. In einigen Branchen spielt zudem das aktive Recruiting über soziale Netzwerke oder Empfehlungsprogramme eine große Rolle. Viele HR-Manager beschäftigt zudem, wie die Führung verbessert werden kann – Führungskräfte sind zum großen Teil dafür verantwortlich, wie motiviert und produktiv die Mitarbeiter sind.

► Die neuen Arten des Recruitings sind unter anderem den Fachkräftengaps in einigen Branchen geschuldet. Die Digitalisierung ist notwendig, da mobiles Arbeiten und die Zusammenarbeit in internationalen Teams immer mehr den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter bestimmen.

► Es gibt keinen Königsweg. Es kommt beim aktiven Recruiting auch immer auf die Professionalität bei der Ansprache an. Diese muss sehr individuell erfolgen. Über Netzwerke wild Angebote zu verschicken, wird wenig bringen. Viele Unternehmen haben zudem mit Mitarbeiterempfehlungsprogrammen und ordentlich gepflegten Talent Pools bereits gute Erfahrungen gesammelt.

Kerstin Cieslik, Gründerin des Life Work Balances Instituts



► Die Erwartungshaltung der neuen Generation an berufliche und private Perspektiven unter einen Hut zu bringen, ist die künftige Herausforderung für Unternehmen. Diese haben andere Wertevorstellungen an ihre berufliche Perspektiven und an das Leben. Selbstmanagement und Work-Life-Balance ist der Spagat für künftige Mitarbeiter der Unternehmen.

► Eine schnellere und digitalisierende Arbeitswelt, der Fachkräftemangel und die steigende Zahl der Wettbewerber zwingt viele Unternehmen in eine Produkt-Nische. Kernherausforderung wird sein, den richtigen Mitarbeiter mit der geforderten Fach- und Sozialkompetenz zur richtigen Zeit an den richtigen Ort zu rekrutieren.

► Die Unternehmen sollten kreativere Recruiting-Wege einschlagen als bisher. Es muss herausgestellt werden, ob der künftige Mitarbeiter in die Kultur des Unternehmens passt und welche fachlichen und persönlichen Kernkompetenzen er mitbringt. Die fachliche Seite ist der Lebenslauf, für die persönliche Identifizierung rate ich zu speziellen Profilanalyse-Verfahren.

Peter Schmidt, Präsident des Deutschen Arbeitgeberverbandes



► Mit der Entwicklung von Internet und Social Media wurden die Prozesse gerade im Recruiting zunächst verbilligt und beschleunigt. Die Unternehmen heute stehen vor der Herausforderung, Image und Kultur nicht nur zu verbalisieren. Allerdings denken wir, dass es eine Trendumkehr geben wird. Individualisierung wird bei Bewerbern und Unternehmen wieder an Bedeutung gewinnen.

► Die Technik hat die Möglichkeiten geboten. Der Zwang zur Produktivitätssteigerung – auch in allen Fragen rund um Personalthemen – hat die rasante Umsetzung gefördert. Dadurch entsteht auch eine gewisse Entpersönlichung. Gerade in Märkten mit knappen Arbeitskraftressourcen, werden zukünftig die Unternehmen erfolgreich sein, die den Kandidaten die individuellste Ansprache bietet.

► Es gibt nicht DAS Rezept. Wenn wir sagen, dass die Prozesse wieder individueller werden, gilt es, aus den vielen Möglichkeiten von Online-Bewerbung bis Selfie-Bewerbungsvideo mit großer Sachkenntnis und Feingefühl das herauszupicken, was zum Unternehmen, zur Kultur und zum gesuchten Mitarbeiter passt. Der beste Rat für Unternehmen ist allerdings, in Personalabteilungen zu investieren.