

Recruiting unter wirtschaftlichem Druck: Ihr expertalis Leitfaden für Strategisch-Personalverantwortliche

Wirtschaftlicher Druck verändert nicht nur Recruiting. Er verändert die Qualität von Personalentscheidungen. Je größer der Druck auf Unternehmen wird, desto häufiger entstehen Suchaufträge unter Zeitdruck. Fachbereiche benötigen schnelle Unterstützung, Geschäftsführungen erwarten zügige Ergebnisse. Genau in dieser Situation verändert sich die Rolle von HR.

Strategisches HR wird nicht daran gemessen, wie schnell eine Suche beginnt. Sondern daran, wie gut die Entscheidung am Ende ist.

Dieser Leitfaden zeigt drei typische Entscheidungssituationen, in denen HR entscheidend dazu beitragen kann, dass wirtschaftlicher Druck nicht zu schlechteren Personalentscheidungen führt.

1. Geschwindigkeit ermöglichen oder Klarheit einfordern?

Eine Stelle wird frei. Der Fachbereich möchte sofort starten, das ist nachvollziehbar. Die entscheidende Frage lautet jedoch:

Ist der Suchauftrag bereits entscheidungsfähig oder lediglich eilbedürftig?

Unter Zeitdruck werden Anforderungen häufig übernommen, statt gemeinsam geschärft ... die Folgen zeigen sich meist erst später im Auswahlprozess. Je früher unklare Anforderungen akzeptiert werden, desto später werden sie im Auswahlprozess zum Problem

Ihre Chance

Die wichtigste Aufgabe von HR besteht nicht darin, Suchaufträge möglichst schnell freizugeben, sondern dafür zu sorgen, dass alle Beteiligten dieselbe Position vor Augen haben, bevor die Suche beginnt.

Reflexionsfragen

- Sind Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Erfolgskriterien eindeutig geklärt?
- Wo übernehmen wir Annahmen, statt sie zu hinterfragen?
- Beginnt unsere Suche mit Klarheit oder mit Zeitdruck?

2. Konsens herstellen oder Qualität sichern?

Strategisches HR moderiert unterschiedliche Interessen. Geschäftsführung, Fachbereich und Recruiting verfolgen dabei häufig unterschiedliche Prioritäten, der Wunsch nach Einigkeit ist verständlich.

Einigkeit allein verbessert jedoch noch keine Personalentscheidung. Manchmal besteht die wichtigste Aufgabe von HR darin, genau die Frage zu stellen, die niemand stellen möchte.

Ihre Chance

Verstehen Sie sich nicht nur als Moderatorin oder Moderator, verstehen Sie sich als Sparringspartner für gute Entscheidungen. Nicht jeder Konsens ist automatisch die beste Lösung. Wer ausschließlich moderiert, verzichtet häufig auf den eigenen strategischen Beitrag.

Reflexionsfragen

- Wo stimmen alle Beteiligten zu, obwohl unterschiedliche Vorstellungen bestehen?
- Welche Anforderung wurde bisher nicht ausreichend hinterfragt?
- An welcher Stelle muss HR bewusst widersprechen?

3. Recruiting steuern oder Organisation weiterentwickeln?

Jede Besetzung gilt zunächst als Erfolg. Die eigentliche Frage lautet jedoch: Ist dadurch auch die Organisation besser geworden?

Strategisches HR betrachtet Recruiting nicht isoliert. Jeder Suchauftrag liefert Erkenntnisse über Führungsverhalten, Rollenverständnis und Zusammenarbeit. Genau darin liegt sein strategischer Wert. Jeder Suchauftrag beantwortet nicht nur die Frage, wen ein Unternehmen sucht. Er zeigt auch, wie klar das Unternehmen über sich selbst ist.

Ihre Chance

Nutzen Sie Recruiting nicht ausschließlich zur Besetzung offener Stellen, nutzen Sie Recruiting als Spiegel der Organisation. Denn jede Suche zeigt, wo Rollen unklar, Verantwortlichkeiten unscharf oder Erwartungen widersprüchlich sind.

Reflexionsfragen

- Welche Muster erkennen wir über mehrere Suchaufträge hinweg?
- Welche organisatorischen Ursachen zeigen sich immer wieder?
- Welche Erkenntnisse sollten wir an Geschäftsführung und Fachbereiche zurückspeiegeln?

Ihr nächster Schritt

Betrachten Sie Ihren nächsten Suchauftrag bewusst nicht als Recruitingprojekt, betrachten Sie ihn als Qualitätsprüfung der Organisation.

1. Zu Geschwindigkeit ermöglichen oder Klarheit einfordern?

Prüfen Sie vor dem Start der Suche, ob alle Beteiligten dieselben Erwartungen an die Position formulieren würden oder ob noch unterschiedliche Zielbilder bestehen.

2. Zu Konsens herstellen oder Qualität sichern?

Überlegen Sie im nächsten Abstimmungsgespräch bewusst, an welcher Stelle Sie nachfragen oder widersprechen sollten, bevor der Suchauftrag freigegeben wird.

3. Zu Recruiting steuern oder Organisation weiterentwickeln?

Fragen Sie sich nach Abschluss einer Besetzung nicht nur, ob die Stelle erfolgreich besetzt wurde. Fragen Sie sich auch, welche Erkenntnisse dieser Prozess über Ihr Unternehmen geliefert hat.

Beobachten Sie, wie sich diese Haltung auf die Qualität Ihrer Recruitingprozesse auswirkt. Strategisches HR schafft nicht nur Besetzungen. Strategisches HR schafft bessere Entscheidungen.

expertalis unterstützt Sie

Als Personalberatung mit Fokus auf den Mittelstand begleiten wir Unternehmen seit über 25 Jahren dabei, Fach und Führungskräfte zu gewinnen, die wirklich passen.

Wir unterstützen Strategisch-Personalverantwortliche dabei, Suchaufträge zu schärfen, Rollen und Erwartungen zu klären und Recruitingprozesse so aufzusetzen, dass sie auch unter wirtschaftlichem Druck Orientierung geben.

Wir finden nicht nur Kandidatinnen und Kandidaten. Wir unterstützen Sie dabei, Recruiting strategisch wirksam zu gestalten.

Lassen Sie uns sprechen

Markus Lorch

Tel. +49 71 95 / 96 11 87

m.lorch@expertalis.de