

Recruiting unter wirtschaftlichem Druck: Ihr expertalis Leitfaden für Operative Personalexpert*innen

Wirtschaftlicher Druck verändert nicht nur die Erwartungen an Recruiting, er verändert auch den Alltag der Menschen, die Recruiting jeden Tag leben.

Operative Personalexpert*innen erleben häufig als Erste, wenn Suchaufträge nicht zum Markt passen, Anforderungen unklar formuliert sind oder Auswahlprozesse ins Stocken geraten. Sie treffen diese Entscheidungen meist nicht selbst, erleben jedoch ihre Folgen unmittelbar. Genau deshalb kommt der operativen HR eine besondere Rolle zu. Sie ist nicht nur Teil des Recruitingprozesses. Sie ist das Frühwarnsystem für die Qualität von Personalentscheidungen.

Dieser Leitfaden zeigt drei typische Entscheidungssituationen, in denen operative Personalexpert*innen entscheidend dazu beitragen können, dass wirtschaftlicher Druck nicht zu schlechteren Personalentscheidungen führt.

1. Auftrag umsetzen oder Warnsignale sichtbar machen?

Der Suchauftrag liegt vor. Die Stelle soll veröffentlicht werden, der Prozess soll starten. Gleichzeitig fallen Ihnen erste Unstimmigkeiten auf: Das Anforderungsprofil wirkt widersprüchlich, der Gehaltsrahmen passt nicht zum Markt, die Erwartungen erscheinen kaum erfüllbar.

Die einfachste Lösung wäre, den Prozess trotzdem zu starten. Die bessere Lösung besteht darin, diese Warnsignale frühzeitig sichtbar zu machen. Nicht jedes Warnsignal verändert den Suchauftrag. Fast jedes Warnsignal verbessert jedoch seine Qualität.

Ihre Chance

Operative HR schafft Mehrwert nicht erst durch gute Kandidatinnen und Kandidaten. Vielmehr schafft sie diesen bereits dadurch, dass Risiken früh erkannt und offen angesprochen werden.

Reflexionsfragen

- Welche Warnsignale erkennen wir bereits vor dem Start der Suche?
- Welche Rückmeldungen aus früheren Suchprozessen sollten wir diesmal berücksichtigen?
- Welche Risiken sollten wir heute ansprechen, statt sie später erklären zu müssen?

2. Rückmeldungen sammeln oder Erkenntnisse liefern?

Im Recruiting entstehen täglich Informationen: Absagen, Gesprächseindrücke, Marktrückmeldungen, Gehaltsentwicklungen.

Für sich genommen sind das einzelne Beobachtungen. Informationen verändern keine Entscheidungen. Erst richtig eingeordnete Informationen tun das → Genau darin liegt der Beitrag operativer HR.

Ihre Chance

Beschreiben Sie nicht nur, was im Recruiting passiert. Machen Sie sichtbar, warum es passiert. So entstehen aus einzelnen Rückmeldungen belastbare Entscheidungsgrundlagen.

Reflexionsfragen

- Welche Muster erkennen wir über mehrere Kandidatengespräche hinweg?
- Welche Rückmeldungen sollten Fachbereiche und Geschäftsführung kennen?
- Welche Erkenntnisse helfen dabei, den Suchauftrag zu verbessern?

3. Prozesse begleiten oder Verantwortung übernehmen?

Operative HR begleitet Recruitingprozesse von Anfang bis Ende. Gerade deshalb entsteht manchmal die Versuchung, den Prozess einfach weiterlaufen zu lassen. Auch dann, wenn sich unterwegs zeigt, dass wichtige Annahmen nicht mehr tragen.

Professionelles Recruiting bedeutet jedoch nicht, Probleme möglichst geräuschlos zu verwalten, professionelles Recruiting bedeutet, sie sichtbar zu machen.

Ihre Chance

Wer Probleme früh anspricht, verhindert häufig aufwendige Korrekturen zu einem späteren Zeitpunkt. Nicht jeder Hinweis verändert sofort eine Entscheidung. Fast jeder Hinweis verbessert jedoch die Qualität zukünftiger Entscheidungen.

Reflexionsfragen

- Welche Entwicklung bereitet uns aktuell die größten Sorgen?
- Welche Beobachtung würden wir heute offen ansprechen?
- Wo können wir dazu beitragen, dass aus Erfahrungen Verbesserungen entstehen?

Ihr nächster Schritt

Betrachten Sie Ihren nächsten Suchauftrag bewusst nicht nur als Recruitingprozess. Betrachten Sie ihn als Chance, Erkenntnisse für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

1. Zu Auftrag umsetzen oder Warnsignale sichtbar machen?

Notieren Sie während des nächsten Suchprozesses bewusst alle Warnsignale, die bereits vor dem ersten Kandidatengespräch sichtbar werden.

2. Zu Rückmeldungen sammeln oder Erkenntnisse liefern?

Fassen Sie nach Abschluss der nächsten Interviewrunde die wichtigsten Marktbeobachtungen in drei kurzen Aussagen zusammen und besprechen Sie diese mit dem Fachbereich.

3. Zu Prozesse begleiten oder Verantwortung übernehmen?

Fragen Sie sich nach Abschluss des Suchprozesses nicht nur, ob die Stelle besetzt wurde. Fragen Sie sich auch, welche Erkenntnisse den nächsten Suchauftrag besser machen.

Beobachten Sie, wie sich diese Haltung auf die Qualität Ihrer Recruitingprozesse auswirkt. Operative HR begleitet nicht nur Recruiting. Operative HR macht sichtbar, wo bessere Entscheidungen möglich werden.

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 operative Personalexpert*innen dabei, Suchaufträge professionell umzusetzen, Marktückmeldungen einzuordnen und Recruitingprozesse so zu begleiten, dass aus täglichen Erfahrungen nachhaltige Verbesserungen entstehen.

Wir finden nicht nur Kandidatinnen und Kandidaten. Wir helfen Ihnen dabei, aus Recruitingprozessen wertvolle Erkenntnisse für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

Lassen Sie uns sprechen

Markus Lorch

Tel. +49 71 95 / 96 11 87

m.lorch@expertalis.de