

Der vernetzte Personaler

E-RECRUITING AUF DEM PRÜFSTAND

Durch den zunehmenden Mangel an Fachkräften haben viele Unternehmen Probleme, ihren Personalbedarf zur richtigen Zeit mit den richtigen Mitarbeitern zu decken, sodass vielfach die Frage aufkommt: Wie spricht man die Generation Y richtig an?

Die Umwerbung der Y-Generation stellt Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen.

VON GERD TAUSTER

Die Generation Y, die grob die Jahrgänge 1980 bis 2000 repräsentiert, ist im digitalen Zeitalter aufgewachsen und nutzt Anwendungen des Web 2.0 ganz selbstverständlich. Soziale Netzwerke dienen ihr zum Austausch und zur Informationsbeschaffung, die Präsenz von künftigen Arbeitgebern im sozialen digitalen Raum wird von ihr erwartet. Herkömmliche E-Recruiting-Methoden über Online-Jobbörsen sind zur Gewinnung der Generation Y unerlässlich geworden und machen den mit Abstand größten Anteil der Maßnahmen zur Personalsuche aus. Ergänzend dazu sollten Firmen bei ihrer Suche nach geeigneten Kandidaten aus der Net-Generation die Social Media nutzen. Soziale Netzwerke wie Facebook, Xing oder LinkedIn werden von immer mehr Unternehmen in den Recruiting-Mix miteingebunden, da sich hier junge Talente finden und direkt ansprechen lassen. Active Sourcing ist der Fachbegriff zu dieser Vorgehensweise und wird unter dem Begriff Direct Sourcing zusammengefasst, wenn die direkte Ansprache auch über andere Kanäle, zum Beispiel über spezielle Datenbanken, erfolgt.

DER RICHTIGE MIX MACHT'S

Active Sourcing führt jedoch vielfach zu Frustration und Verärgerung bei den angesprochenen Zielpersonen, da diese in vielen Fällen unkoordiniert erfolgt und die gleiche Person aufgrund ihres öffentlichen Profils oft gleich mehrfach von den Firmen angesprochen wird. Active Sourcing ist also selbst bei einer professionellen Vorgehensweise keine hundertprozentige Alternative zu traditionellen Suchmethoden, wie der anzeigengestützten Suche über Print- sowie Online-Medien, oder zur herkömmlichen Direktansprache über einen Personalberater. Um die „Right Potentials“ anzusprechen, bedarf es eines passenden Recruiting-Mixes, der auf die Bedürfnisse und Kanäle der jeweiligen Zielgruppe und individuell auf jede zu besetzende Stelle zugeschnitten sein muss. Das beste Ergebnis in Qualität und Quantität ist durch die Kombination aus traditionellen und neuen Recruiting-Methoden und -Kanälen zu erzielen. ■



Gerd Tauster ist Geschäftsführer der Tauster GmbH, eine der führenden Personalberatungen in Baden-Württemberg.

KURZ VORGESTELLT

Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Personalberatung ist die Tauster GmbH ein kompetenter und zuverlässiger Partner für die Personalsuche mittelständischer Unternehmen jeder Größenordnung. „Vor dem Hintergrund des stetig zunehmenden Mangels an Fach- und Führungskräften stehen wir für ergebnisorientierte, strukturierte, transparente und mandantenorientierte Prozesse in der Personalsuche“, sagt Geschäftsführer Gerd Tauster und ergänzt: „Unser mittelstandsorientierter Beratungsansatz lautet: professionell, nachhaltig, langfristig und vertrauensvoll.“

► WWW.TAUSTER.DE