



Wozu braucht man eigentlich eine Personalberatung?

Es gibt doch das Internet.

Vor über 20 Jahren habe ich in Sachen HeadHunting gesagt: Seit es das Telefon gibt, ist jeder zu finden. Heute ist ohne Internet keine Recherche, keine Suche, keine persönliche (Direkt-)Ansprache mehr möglich. Das kann jeder, jedes Unternehmen, das eine Person dafür abstellt. Wozu eine Personalberatung einschalten? Damit könnte das Thema erledigt sein. Ist es aber nicht.

Personal“beratung“ besteht aus 2 Kernaufgaben: Suchen und beurteilen. „Suchen“ ist der methodische Teil, das Handwerkszeug, um Kandidaten (m/w/d) erst einmal zu finden, die dann (2. Kernaufgabe) „beurteilt“ werden können.

Nun haben wir bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage und der sich wandelnden Einstellung zur Arbeit in der Life-Domain-Balance ein massives Problem: es sind kaum wechselwillige und dabei zudem auch noch häufig nur räumlich immobile Kandidaten vorhanden. 100 Direktansprachen und ein (1) wechselwilliger Kandidat (m/w/d) mit fachlich passendem Profil. Das ist nicht selten.

Wir haben also ein Mengenproblem bei der Suche und ein qualitatives Problem bei der Beurteilung. Sie wird anspruchsvoller, um bei den wenigen Kandidaten genau das Profil zu entdecken, das gebraucht wird.

Fazit: Das Unternehmen braucht bei der Personalbeschaffung einen kompetenten Dienstleister, der a) die personellen und zeitlichen Kapazitäten hat, ausreichend Unternehmen in räumlicher Nähe (wegen des nicht gewünschten Umzugs) zu recherchieren und dann die potentiellen Kandidaten im Internet oder den Unternehmen (wenn das reichen würde) zu identifizieren und dann auch noch im Unternehmen (wenn sie denn nicht im Homeoffice sind) anzusprechen. Und dann brauchen Sie noch b) auch die langjährige Praxis und Erfahrung einer Person, bei den wenigen Kandidaten die geforderten Kompetenzen zu entdecken.

Wenn im Unternehmen diese Voraussetzungen vorhanden sind, prima, dann brauchen Sie mit Internet keinen Personalberater (m/w/d).

Dr. Heidemarie Krüger, Februar 2022