

Sales, Marketing und IT: Der All-in-one-Recruiter?

Im Kampf um Talente wird dem Rekrutierer der Zukunft viel abverlangt. Auch Fähigkeiten, die über seine bisherigen Tätigkeiten hinaus gehen.

Der Einsatz neuer Medien wie Web 2.0, Facebook, Xing, LinkedIn, Mobile-Recruiting oder e-Assessment nimmt im Recruiting stetig zu. Mittelfristig wird dies das Berufsbild und die Rolle des Recruiters stark verändern. Bislang zählten für den Recruiter gute kommunikative und analytische Fähigkeiten sowie ausgeprägte Kenntnisse des Unternehmens zu den Kernkompetenzen. In Zukunft wird Recruiting immer stärker mit IT-Prozessen einhergehen.

Das e-Assessment veranschaulicht dies in überspitzter Weise. Tatsächlich nutzen bereits heute viele Unternehmen IT-Lösungen wie zum Beispiel Bewerbermanagement-Systeme im Selektionsprozess. Für einen zukünftigen Recruiter bedeutet dies die kontinuierliche Entwicklung seiner IT-Kompetenz. High Potentials sind in der Regel gut vernetzt, tummeln sich auch im Web 2.0 und suchen den Austausch in Foren. Der Recruiter der Zukunft hat sehr gute kommunikative Fähigkeiten im Web 2.0 (Xing, Blogs und ähnliches) und spricht im Sinne eines «Community Managers» High Potentials überzeugend an. Im Kampf um die besten Köpfe ist es wichtig, sich von

Unternehmen in der gleichen Branche abzuheben. Dies gelingt mit einem ansprechenden Auftritt im Web 2.0 und überzeugendem Employer Branding und fordert vom Recruiter «Vermarktungsgespür» für das eigene Unternehmen im Web.

Von der passiven zur aktiven Suchstrategie

Heisst: Anstatt ein paar Inserate zu platzieren, muss stets eine massgeschneiderte Suchstrategie definiert werden, um an potentielle Kandidaten zu gelangen. Entscheidend ist, dass eine Multi-Kanal-Strategie verfolgt, das heisst auf mehreren Kanälen gleichzeitig gesucht wird. Mit ausgeprägten Sales-Fähigkeiten kann der zukünftige Recruiter sein Unternehmen nach Aussen verkaufen, nicht nur im Web 2.0, sondern auch im persönlichen Gespräch mit den Kandidaten. Am Schluss bleibt trotz allen Systemen der Mensch das

Wichtigste. Denn persönliche Eigenschaften des erfolgreichen Recruiters wie Sozialkompetenz und gute Menschenkenntnisse können durch Systeme nie wegrationalisiert werden.

Recruiter im Dreieck HR, IT und Marketing

Oder doch? Lassen Sie uns gedanklich in die Zukunft schweifen. Vielleicht wandeln schon bald virtuelle Recruiter in den Strassen von Google Earth Business? Ein bislang noch imaginäres Tool, das mit Xing oder LinkedIn vernetzt ist und anzeigt, wo sich die gesuchten Fachkräfte aufhalten. Per Mausklick öffnet sich ein Fenster mit Informationen zu beruflichen Qualifikationen, Verfügbarkeit, Lohnvorstellungen und persönlichen Angaben. Die Ansprache erfolgt digital via Videokonferenz und erste Gespräche werden in virtuellen Räumen geführt.

Stefan Hürlimann

Heutiger Recruiter (2012)

- Verfügt über sehr **gute kommunikative Fähigkeiten** sowohl im Kontakt mit internen Fachabteilungen/Linie als auch mit externen Bewerbenden
- Kann CVs **gut analysieren** und Biografien schnell verstehen
- Verfügt über ein sehr gutes Verständnis des **eigenen Unternehmens**
→ **Schwerpunkt Innensicht**

Recruiter der Zukunft (2020)

- Verfügt über eine sehr hohe **IT-Affinität**
- Kann sich mit Informatikern über weitere Entwicklungen der eigenen Webseite, Links zu Business-Netzwerken und Online-Präsenz austauschen (z.B. SEO: Search Engine Optimization oder e-Assessment)
- Besitzt als **Community-Manager** sehr gute kommunikative Fähigkeiten im **Web 2.0** (Blogs, Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter, Youtube). Kann 75% aller Vakanzen über Communities/Netzwerke besetzen
- Hat «Vermarktungsgespür» für das eigene Unternehmen im Web, um eine aktive Suchstrategie wahrzunehmen
→ **Schwerpunkt Aussensicht**



Stefan Hürlimann, lic.oec.publ., Executive Master HRM, Organisationsberater BSO, ist Geschäftsführer, Coach und Trainer bei Changetraining. sh@changetraining.ch.