

Pressemitteilung

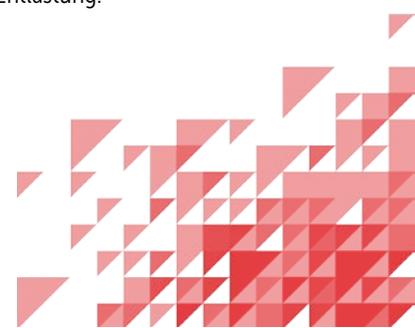
Studie

Unternehmen erwarten von Personalberatern besonders Geschwindigkeit und Passgenauigkeit

Der Einsatz digitaler Lösungen wird gewünscht, aber in der Personalsuche-Praxis noch zu wenig berücksichtigt

Bonn, 14. Dezember 2018 (bdu) – Geschwindigkeit der Suche und Passung der Kandidaten sind für Unternehmen die wichtigsten Kriterien bei der Personalgewinnung. Gleichzeitig werden diese beiden Faktoren als entscheidend für die Zusammenarbeit mit Personalberatern bewertet. Bei der Suche im Top-Management sind 70 Prozent der Großunternehmen sehr zufrieden/zufrieden (knapp 60 % bei KMU) mit der Geschwindigkeit der beauftragten Personalberater. Alternative Suchwege – zum Beispiel über externe Portale, Netzwerke oder aktive Portalsuche – schneiden hier in beiden Größenklassen im Vergleich erheblich schlechter ab. Dies sind Ergebnisse der gemeinsamen Befragung „Headhunting im digitalen Zeitalter“ des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU), der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und der International University of Applied Sciences Bad Honnef (iubh) unter 73 Unternehmen und 157 Personalberatungen. Weiterhin zeigen sich 57 Prozent der Großunternehmen im Rahmen des Suchprozesses sehr zufrieden/zufrieden mit der Passgenauigkeit der Kandidaten (Top-Management und mittleres Management), die von den Personalberatern präsentiert wurden. Bei den KMU-Auftraggebern lag der Anteil bei 67 Prozent (Top-Management) beziehungsweise 60 Prozent (mittleres Management).

Digitale Tools – beispielsweise Candidate Relationship Management-Systeme, digitale Markt- und Ausschreibetools, datenbasierte Auswahltools oder Online Video Interviews – werden vor allem von der Kontaktaufnahme bis zur Erstbegegnung mit Kandidaten eingesetzt. Bei den Erwartungen an digitale Lösungen zeigen sich Unterschiede bei Unternehmen und Personalberatern. Die Unternehmen erwarten vor allem Datensicherheit, Schnittstellen zu eigenen Systemen und Validität; die Personalberater dagegen erhoffen sich durch den Einsatz digitaler Tools besonders Beschleunigung und Vereinfachung der Prozesse und somit Entlastung. Und: Im eigentlichen Auswahlverfahren werden digitale Instrumente noch wenig eingesetzt.



Weitere Kernaussagen der Befragung in der Übersicht:

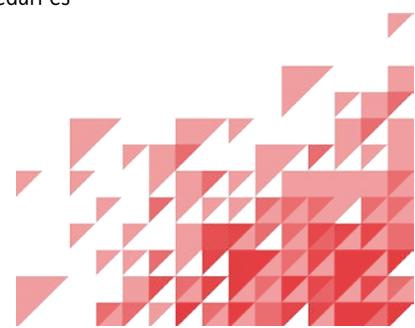
- Dass im Vergleich der Mittelstand noch stärker als Großunternehmen bei Besetzungen auf allen Ebenen externe Talente einstellt und die Unterstützung von Personalberatern sucht, liegt auch daran, dass Großunternehmen auf den eigenen größeren Talentpool zurückgreifen können und aktive Nachfolgeplanung betreiben.
- Personalberater dominieren bei der Suche im Top Management. Für die Suche im mittleren Management etablieren sich digitale Suchwege. Ebenso ist aber auch die Eigensuche der Unternehmen verbreitet.
- Vor allem bei der Besetzung des mittleren Managements sind die Personalberater nicht ohne Konkurrenz, z.B. durch externe Portale oder Netzwerke.
- Aus Sicht der Unternehmen werden Personalberater primär für ihre Leistungen hinsichtlich Auswahl und Ansprache eingesetzt. Dabei ist auch die diagnostische Kompetenz gefragt, ebenso ist die personelle Entlastung häufig Grund für die Wahl des Personalberaters.
- Unternehmen erwarten vor allem eine gute Vorselektion der Kandidaten durch die Personalberatung.

Alle drei Kooperationspartner der Befragung sind davon überzeugt, dass der anhaltende und zunehmende Fachkräftemangel eine zentrale Herausforderung für Unternehmen darstellt, der sowohl mit digitalen Methoden, aber auch nach wie vor klassisch begegnet werden muss.

Prof. Dr. Christel Gade, IUBH School of Business and Management, betont: „Die Möglichkeiten digitaler Instrumente sind sowohl im Sourcing als auch in der Auswahl immens und werden im Vergleich wenig genutzt. Zugleich ist aber das fundierte auf Erfahrung basierende Urteil guter Personalberater gerade für komplexer angelegte Aufgaben nach wie vor gefragt, denn es geht um Menschen, die miteinander erfolgreich sein sollen.“

Wolfram Tröger, Vorsitzender Fachverband Personalberatung im BDU, wiederum stellt fest: „Wir Personalberater müssen das Beste aus beiden Welten zusammenführen, um unsere Klienten bestmöglich im Recruiting unterstützen zu können. Denn: Algorithmen alleine garantieren kein perfektes Matching von Kandidat und Unternehmen. Unsere Praxis-Erfahrungen zeigen vielmehr: Menschen wollen auch von Menschen angesprochen, informiert und überzeugt werden.“

Kai H. Helfritz, Projektleiter Sponsoring und Kooperationen bei der DGFP, fügt hinzu, dass diese Befragung eine Momentaufnahme ist: „Der Einsatz der digitalen Tools wird mehr und mehr zunehmen. Hier bedarf es



weiterer Aufklärung und dem Erleben von positiven Erfahrungen. Liegen diese vor, wird der Einsatz immer selbstverständlicher.“ Weiterhin ist Helfritz froh, dass die Relevanz der Datensicherheit beim Einsatz digitaler Tools so hoch eingeschätzt wird: „Dies wird ein Qualitätsmerkmal jeder eingesetzten digitalen Lösung sein.“

Die vollständigen Ergebnisse der Befragung „Headhunting im digitalen Zeitalter“ stehen als ausführliche Dokumentation mit zahlreichen Grafiken auf den Websites der Kooperationspartner kostenfrei als Download zur Verfügung, siehe www.bdu.de, www.dgfp.de und www.iubh.de.

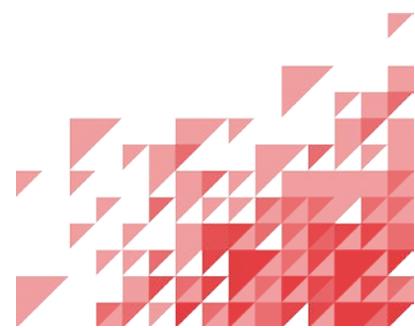
Die Kooperationspartner

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU)

Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) sind aktuell rund 500 Unternehmen aus der Management-, Personal- sowie IT- Beratungsbranche organisiert. Einerseits vertritt er die rechtlichen, politischen und medialen Interessen der Consultingwirtschaft, zum anderen bietet er seinen Mitgliedern Services wie Benchmarks, Networking, fachliche Weiterbildung und einen Qualitätsnachweis gegenüber den Endkunden. Der BDU versteht sich dabei als unabhängiger, neutraler Zusammenschluss von besonders qualifizierten Marktteilnehmern. www.bdu.de

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit über 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. Im DGFP-Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Gemeinsam mit Mitgliedern und Partnern arbeitet die DGFP an aktuellen Trends und HR-Themen, begleitet Personaler in ihrer Karriere und ist die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. www.dgfp.de



International University of Applied Sciences Bad Honnef (iubh)

Die International University of Applied Sciences Bad Honnef (iubh) ist eine Internationale Hochschule mit dem Schwerpunkt International Management. Sie bereitet über 14.000 Studierende mit ihren unterschiedlichen Studienmodellen auf den globalen Arbeitsmarkt vor. Sie versammelt unter ihrem Dach drei voneinander unabhängige Hochschulbereiche: die IUBH Campus Studies mit internationaler Managementausrichtung, das IUBH Fernstudium und die IUBH Duales Studium. Die IUBH bietet den Studierenden ein Netzwerk von renommierten Praxispartnern in die Wirtschaft. Die IUBH, die 1998 gegründet wurde, ist inzwischen in 15 Städten in ganz Deutschland, in Österreich und Irland vertreten. www.iubh.de

Bonn, 14. Dezember 2018

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. | www.bdu.de

Klaus Reiners | Pressesprecher

T +49 (0) 228 9161-16 oder 0172 23 500 58, klaus.reiners@bdu.de

