

Personalberatung der Zukunft: Die Manufaktur digitalisiert sich mit Augenmaß

Wolfram Tröger

■ Die bereits fortgeschritten digitalisierten Geschäftsmodelle von Personalvermittlern und Lebenslauf-Händlern wecken die Neugierde und eine Nachfrage nach diesen Angeboten, die oft durch geschicktes Marketing fehlende Beratungsinhalte überspielen. Potentielle Auftraggeber-Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, die angebotenen Dienstleistungen zu verstehen und die tatsächlichen Inhalte einer (Beratungs-) Leistung auf Qualität und Nachhaltigkeit zu überprüfen. Jeder Praxistest kann da schnell zur schmerzhaften Erfahrung werden.

Demgegenüber wirkt die Manufaktur Personalberatung, die handverlesene Zielpersonen für unsere Mandanten auswählt, motiviert und gewinnt, auf den ersten Blick und bei oberflächlicher Betrachtung geradezu „old fashioned“. Dass weder diese Zuordnung negativ sein muss, noch die Mehrzahl der qualifizierten Personalberatungen „hinter dem Mond“ leben, ist ein wesentlicher Schwerpunkt der zu leistenden Kommunikation mit unseren potenziellen Kunden.

Qualitätsstandards wie die Grundsätze ordnungsgemäßer Personalberatung (GoPB) sind ein wichtiger Schritt in der Definition und Beschreibung von Personalberatung und dienen Unternehmen als Auswahlkriterium für „ihre“ Personalberatung. Bestandteile wie intensive Auftragsbesprechung mit Kennenlernen der handelnden Personen, aktive Suche über alle sinnvollen Kontaktwege, Auswahlverfahren, Kündigungscoaching, Nutzung der Phase bis zum Beginn für erste Onboarding-Schritte und anschließende Begleitung bis zur erfolgreichen Integration, gehören zu den üblichen Beratungsleistungen qualifizierter Personalberater und sorgen für eine nachhaltige Gewinnung von Leistungsträgern und eine Stärkung der Arbeitgebermarke unserer Mandanten.



Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung wird sich auch die Tätigkeit der Personalberatung verändern, aber mit Augenmaß! Im Rahmen der einzelnen Projektabschnitte ist eine zum Teil vollständige Digitalisierung möglich und notwendig und vielfach bereits schrittweise erfolgt. Die tatsächliche Beratung des Mandanten erfolgt jedoch in Ergänzung dieser automatisierten Abläufe durch kompetente und erfahrene Beraterinnen und Berater bei den oben genannten Schritten. Die Gewinnung einer sehnlich gewünschten Zielperson im für uns relevanten Bereich ist auf Sicht ein nicht zu automatisierender Vorgang, weil Individuen miteinander Kontakt aufbauen und Verständnis und Sympathie entwickeln.

Die für die Personalauswahl verantwortlichen Unternehmensvertreter sind sich der Situation auch in vielen Fällen bewusst, unterschätzen aber häufig noch die Rolle einer qualifizierten Personalberatung in diesem Prozess. Das wird derzeit noch verstärkt durch eine erste Phase der „digitalen Ermüdung“ infolge der Tätigkeit selbsternannter „Personalberater“. Das automatisierte

Versenden von Lebensläufen – ob gefragt oder ungefragt – erzeugt nach anfänglicher Euphorie jetzt oft ein Gefühl der Überfrachtung („werde zugemüllt“) und vergleichbare Aussagen häufen sich) und zieht eine Überprüfung der Dienstleister und Prozesse nach sich.

Insbesondere im Mittelstand und im Executive-Bereich der Konzerne ist die klassische Personalberatung gefragt, die mit einer Digitalisierung einzelner Projektabschnitte und der Qualität der Manufaktur das gewünschte Maß treffen muss. Die Automatisierung geeigneter Teilaspekte und die Verwendung intelligenter Auswahltools innerhalb dieser Projekte sind wichtige Bestandteile, die sinnvoll eingebettet werden oder wurden.

So können wir Phase für Phase eines erfolgreichen Projektes betrachten und werden digitalisierungsfähige und „-pflichtige“ Komponenten entdecken, die die Grundlage unserer Beratungsleistung beschleunigen und verbessern können. Ganz sicher sind diese Schritte der Digitalisierung kein Ersatz sondern ein zu integrierender Bestandteil unserer Leistung, der qualifizierten Personalberatung.

Je besser eine Beratung bei dieser Integration Digitalisierung mit Augenmaß und unter Qualitätsaspekten im Sinne der Mandanten umsetzt, umso schneller wird der Mehrwert zu erkennen sein. Dies ist unser eigener Anspruch an die Personalberatung der Zukunft und die berechtigte Erwartung der uns beauftragenden Unternehmen.

Wolfram Tröger, Vorsitzender des BDU-Fachverbandes Personalberatung und Vorstand / Gesellschafter der Tröger & Cie. AG

Inhalt	Seite	Inhalt	Seite
Personalberatung der Zukunft: Die Manufaktur digitalisiert sich mit Augenmaß	1	Herausforderung Digitale Transformation	6
Fotoimpressionen aus den letzten Jahren	2	Europäischer Geschäftsklimaindex Personalberatung:	6
NEW WORK – Schöne neue Arbeitswelt	4	Überwiegend freundliche Tendenzen	8
Personalmarketing & Recruiting haben den Härtesten noch vor sich	5	Intellektuelles Potenzial statt Sozialkompetenz	10
		Führung im Zeitalter von Industrie 4.0	11
		Direktansprache am Arbeitsplatz weiter ein heißes Eisen	11
		Direktansprache am Arbeitsplatz weiter ein heißes Eisen	11
		Cultural Fit – Wachsende Anforderungen in der	13
		Beratung von Kandidaten und Mandanten	13
		CERC – Internationale Zertifizierung als Gütesiegel	14
		Der BDU-Fachverband Personalberatung	14