

FISNIK LEKAJ



ZUKÜNFTIGE ANFORDERUNGEN AN DAS PERSONALRECRUITING

EIN LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN



Fisnik Lekaj

**Zukünftige Anforderungen an das
Personalrecruiting**

Ein Leitfaden für Unternehmen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum:

Copyright © Science Factory 2018

Ein Imprint der Open Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: Open Publishing GmbH

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	6
1 Einleitung.....	7
1.1 Ausgangslage und Problemstellung.....	7
1.2 Zielsetzung der Arbeit	9
1.3 Aufbau der Arbeit	9
2 Personalrecruiting	11
2.1 Definition, Ziele und Aufgaben.....	11
2.2 Internes und externes Personalrecruiting.....	14
2.3 E-Recruiting – Definition, Ziele und Kanäle	17
2.4 Personalauswahlverfahren.....	18
2.5 Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter.....	20
3 Gesellschaftliche Entwicklung und ihre Bedeutung für das Recruiting	22
3.1 Demografischer Wandel und seine Auswirkungen	22
3.2 Generationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	24
3.3 Das Web und seine Bedeutung für das Recruiting	27
4 Anforderungen an das Personalrecruiting heute und morgen.....	30
4.1 Gegenwärtige Anforderungen	30
4.2 Zukünftige Anforderungen	37
5 Leitfaden zu zukünftigen Anforderungen an das Personalrecruiting.....	44
5.1 Handlungsempfehlungen für das Personalrecruiting.....	44
5.2 Erläuterungen zu den einzelnen Schritten	46
6 Fazit.....	65
Literaturverzeichnis.....	67

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
ebd.	ebenda
i.d.R.	in der Regel
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
TMG	Telemediengesetz
usw.	und so weiter
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Ablaufschema einer Stellenbesetzung.....	13
Abbildung 2 Web Evolution	29
Abbildung 3 Nutzung von Recruiting Technologien	33
Abbildung 4 Präferenz für eine Formen der Bewerbung.....	34
Abbildung 5 Schematisierter Ablauf des Leitfadens.....	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Entscheidungskriterien Printmedien.....	16
Tabelle 2 Personalauswahlverfahren.....	20
Tabelle 3 Entwicklung der Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter 2013 und 2060.....	23
Tabelle 4 Generationenvergleich – Charakteristika und Anforderungen gegenüber Arbeitgebern.....	27
Tabelle 5 Wichtigsten Informationsquellen für Bewerber im Überblick.....	32
Tabelle 6 Relevante Gesetzestexte für das Personalrecruiting.....	36
Tabelle 7 Unterschied zwischen Recruiter 1.0 und Recruiter 2.0.....	41
Tabelle 8 Kompetenzen des Recruiters 2.0.....	42
Tabelle 9 Wünsche und Erwartungen der Bewerber beim Bewerbungsprozess.....	57

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Das Personalrecruiting erlebt seit einigen Jahren einen Wandel bedingt durch die Entwicklung auf dem Personalmarkt, die Technisierung des Alltags und die unterschiedlichen Verhaltensmuster, Werte und Erwartungshaltungen der einzelnen Generationen. Aufgrund des demografischen Wandels der Gesellschaft und die sich dadurch ergebende steigende Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers hat sich still und leise ein Paradigmenwechsel auf dem Bewerbermarkt vollzogen.¹ Insbesondere der Begriff des „War for Talents“² stellt die Unternehmen bereits heute vor große Herausforderungen. Hochqualifizierte Mitarbeiter sind zum knappen Produktionsfaktor geworden. Hervorragend ausgebildete Absolventen mit guten Studienabschlüssen haben heute weniger Schwierigkeiten einen guten Job zu finden. Viele Unternehmen hingegen haben Mühe geeignetes Personal zu bewerben und für Vakanzen zu gewinnen. Konsequenterweise müssen sich Arbeitgeber bei qualifiziertem Personal bewerben und nicht umgekehrt. Dies gilt insbesondere für Bewerber mit einer Ausbildung oder Qualifikation in den MINT-Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, aber durchaus auch solche im handwerklichen Bereich.³ Wie der Begriff des War for Talents auch erahnen lässt, ist infolgedessen ein erhöhter Konkurrenzkampf unter den Arbeitgebern entstanden, der auch einen wesentlichen Einfluss auf das Recruiting genommen hat.

Zudem führen die verschiedenen Verhaltensweisen der Generationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu weiteren Anstrengungen für die Personaler. Neben den dominierenden Generationen der Baby Boomer und der Generation X am Arbeitsmarkt, rücken die jüngsten Generationen Y und Z immer weiter in den Fokus. Die Generation Z oder auch Gen 2020 aus der amerikanischen Literatur, schließt alle Erwerbstätige mit ein, die ab 1995 geboren worden sind. Betrachtet man das Geburtsjahr 1995 genauer, lässt sich daraus ableiten, dass es sich um eine Generation junger Menschen handelt die schon bald in diese Arbeitswelt eintreten werden oder aber schon teilweise dort angekommen sind. Laut Klaffke, Professor für

¹ vgl. Rath/Salmen, 2012, S. 23

² sogenannter Krieg um Talente

³ Arnold, 2012, S. 9