



Bringt Recruiting nach alter Schule die Fachkräfte der neuen Zeit?

Wie sehr herkömmliches Recruiting noch den Anforderungen der Gegenwart entspricht

Seit Jahren herrscht in ganz Deutschland ein eklatanter Fachkräftemangel. Trotz aller Versprechungen von Seiten der Politik gibt es bislang keine greifbaren Lösungen für dieses Problem. So verzeichnet allein der deutsche Handwerksverband aktuell einen Personalmangel im sechsstelligen Bereich. Allein der Begriff «Fachkräftemangel» werde inzwischen inflationär

gebraucht, meint der Inhaber einer Personalvermittlungsagentur, Philip Ranft. Der Chef von «Ranft und Kollegen» führt weiterhin aus, dieser Begriff würde die Probleme, denen die deutschen Unternehmen gegenüberstehen, nicht richtig darstellen. Stattdessen lenkt die Bezeichnung ihm zufolge nur von den tatsächlichen Schwierigkeiten ab.

Neue Prioritäten bei deutschen Arbeitnehmern

In den letzten Jahrzehnten war es den Arbeitnehmern vor allem wichtig, ein Gehalt zu bekommen, von dem sie gut leben konnten. Die neue Generation legt den Schwerpunkt hingegen immer mehr auf die Work-Life-Balance. Im Klartext bedeutet das: die jungen Arbeitnehmer wünschen sich in ihrem Job vor allem mehr Freizeit. Ist die Work-Life-Balance nicht gegeben, sinkt die Motivation und auch die Anzahl der Bewerber für die jeweilige Position. Bislang haben die meisten Chefs von großen und mittelständischen Unternehmen diese Entwicklung unterschätzt. Stattdessen beklagen sich diese über einen Fachkräftemangel, an dem sie staatlichen Bildungseinrichtungen oder einem negativen Image in Bezug auf das Handwerk die Schuld geben.

Die wichtigste Herausforderung für Unternehmer ist die Möglichkeit, junge Fachkräfte zu finden, die sich für die eigenen Stellenangebote interessieren. Neue Technologien aus dem Bereich der künstlichen Intel-

ligenza können darauf eine Antwort liefern. Für unsere Personalvermittlung verwenden wir moderne Technik mit Ursprung aus dem Onlinehandel, die auf den ersten Blick nichts mit Recruiting gemeinsam hat. Allerdings hat sich gezeigt, dass das sogenannte «Performance Marketing» ein wundervolles Tool darstellt, mit dem die Personalvermittlung sich effektiver gestalten lässt. Unsere Softwarelösung basiert auf künstlicher Intelligenz und ermöglicht eine effiziente Personalsuche und -vermittlung, indem sie beispielsweise mit Algorithmen arbeitet. Auf diese Weise gelingt es, «Hidden Candidates» – also Bewerber mit besonders passenden Fähigkeiten und Ausbildungsschwerpunkten auszumachen. Ohne die Softwaretechnologie würden diese nämlich für die meisten Personalvermittler unsichtbar bleiben.

Recruiting durch gezielte Ansprache

Bereits zu Beginn des Vermittlungsprozesses liegt unser Schwerpunkt auf einer direkten und zielgerichteten Ansprache der Kandidaten. Gerade bei hoch qualifizierten Arbeitskräften wie Techniker, Ingenieure oder

Experten im Bereich Finanzen ist eine derartige Ansprache notwendig, die sich individuell auf die jeweilige Gruppe bezieht. Dabei geht es vor allem darum, dem Bewerber ein Gefühl von Wertschätzung zu vermitteln und diesen nicht durch unpersönliche Ansprache zu verschrecken. Intelligente Softwarelösungen analysieren die Daten der potenziellen Arbeitnehmer, die diese im Internet freigegeben haben und bauen daraus ein spezielles Anforderungs- und Qualifikationsprofil, das die zielgerichtete Ansprache ermöglicht. So kann das Interesse von Fachkräften geweckt werden und die Bereitschaft, sich auf eine Stelle zu bewerben, wächst.

Arbeitskräfte gewinnen mit System

Gemäß Ihren Wünschen erstellen wir für Ihre Kandidaten ein Wunschprofil unter Berücksichtigung aller wichtigen Kriterien. Anschließend finden unsere Algorithmen automatisch die besten Kandidaten für Sie heraus und Sie erhalten eine detaillierte Übersicht der Ergebnisse, um ihre offenen Stellen optimal zu besetzen.