MANDANTENBRIEF 08 / 2015

PEOPLE ANALYTICS UND PERSONALAUSWAHL

Das traditionelle Headhunting bzw. die Executive Search-Funktion befindet sich mitten in einer Umbruchphase: HR-/IT-Dienstleister, wie LINKED IN (Future-Me), SUNSTONE ANALYTICS, TALENTBIN, GITHUB, PSYWARE, etc. revolutionieren den herkömmlichen Beratungsansatz vieler Personaler und Personaldienstleister. Mit Hilfe von Algorithmen können sie digitalisierte Profile von aktuellen, potentiellen, künftigen Kandidaten erstellen, indem sie einen „Digital-Footprint“ erarbeiten, der sich aus den im Netz verfügbaren, veröffentlichen Daten, Posts, Bilder, Informationen sprich dem Ergebnis von „Big-Data“ Analysen ableiten lässt. Der im Zusammenhang bei der Suche nach Führungskräften von tradierten Managern gern genannte Satz: “Ich kenne da einen Kandidaten“, wird durch das Ergebnis von mathematisch-basierten Auswertungen ersetzt.

Ist dieser schwarz-weiß-Ansatz (einerseits high-tech Analysen, andererseits emotional-gesteuertes Erinnerungswesen) jedoch richtig? Die Aufgabe der HR-Spezialisten besteht u.a. darin, geeignete Kandidaten (den richtigen Manager zum richtigen Ort zum richtigen Zeitpunkt) zu finden, die spezielle Anforderungen bzw. Aufgaben erfüllen, so zum Beispiel Internationalisierung, Digitalisierung, Industrie 4.0, etc., d.h. einen Kandidaten der für definierte Aufgaben bereit steht, ein Querdenker, der das Unternehmen weiterbringen soll, Talente findet, die die Zukunft eines Unternehmens garantieren sollen, einen Change-Manager, der ein Unternehmen neu ausrichten, neue Strukturen einrichten soll. Die Herausforderungen an die Kandidaten sind vielfältig und situationsabhängig.

Die TMC-Gruppe hat sich mit dieser Problematik auseinandergesetzt und eine neue Methodik entwickelt, die auf der tradierte Vorgehensweise des Executive Search-Ansatzes beruht:

1. **Schritt**
   - Jedes Suchprojekt beginnt mit der **Assignment-Analysis**, wobei zunächst das suchende Unternehmen, das Umfeld (der Wettbewerb, der Markt, Trends, die Strategie) analysiert wird: Kein Unternehmen, selbst in der gleichen Branche, selbst mit gleichen Produkten oder Dienstleistungen gleicht dem anderen
   - Ferner wird der „ideale Kandidat“ definiert, der sich in dem speziellen Umfeld des Unternehmens bewegen kann, bzw. den Anforderungen, den funktionalen bzw. branchenmäßigen Notwendigkeiten und der Erwartungshaltung an den künftigen Stelleninhaber genügt
2. **Schritt**
   - Bei der **Candidate-Analysis** werden die verfügbaren Informationen über die identifizierten Kandidaten aus der jeweiligen Korrespondenz, der Kommunikation, dem Lebenslauf, den Berufswechseln, Erfahrungen, Informationen aus den sozialen Netzwerken (Digital Footprint) zusammengetragen und den definierten Anforderungen der Assignment-Analysis gegenübergestellt. In der darauffolgenden Abweichungsanalyse kann der Erfüllungsgrad der geforderten fachlichen und persönlichen Eigenschaften und Schwerpunkten definiert werden
3. **Schritt**
   - In dem folgenden **Kandidateninterview** werden dann die Übereinstimmungen bzw. Divergenzen zwischen der Assignment- und der Candidate-Analysis im Gespräch thematisiert und Abweichungen bzw. Übereinstimmungen von Schritt 1 und Schritt 2 herausgearbeitet
4. **Schritt**
   - Im anschließenden Schritt werden im Rahmen eines **Vertraulichen Berichtes** (Confidential Report) die Analyseergebnisse zusammengefasst, sodaß vergangenheitsorientierte (und zukunftsorientierte) Stärken und Schwächen definiert und sowohl die fachlichen als auch die persönlichkeitsorientierten Charakteristika herausgearbeitet werden

* * *

Die seitens TMC entwickelte und perfektionierte Methodik verbindet somit den „Digital-Footprint“ eines Kandidaten mit den weichen als auch harten Faktoren des jeweiligen Bewerbers in Hinsicht auf den „fit“ bezüglich der definierten Aufgabenstellung bei unserem Mandanten.

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC - Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe