TMC®

MANDANTENBRIEF 07/ 2022

« "Der Bewerbermarkt" (Teil 1) »

Inzwischen hat es auch das letzte Unternehmen kapiert: Wir befinden uns in einem Bewerbermarkt-doch was heißt das?
Die Einflüsse und die Auswirkungen sind grundsätzlich beachtenswert und man sollte sich auf jeden Fall darauf einstellen:

Der Bewerbermarkt und das Unternehmen

o Das Unternehmen befindet sich nicht mehr in der kommoden Position, daß es auf eine ausgeschriebene Position zahlreiche Bewerbungen erhält und man sich nach einem gut struktuierten, langwierigen Bewerber-Verfahren den "idealen Kandidaten" aussuchen kann.

o Da das Unternehmen -selbst nach Einschaltung einer Personalberatung- keinen Erfolg in Bezug auf die Einstellung von Kandidaten erzielt hat, wurde eine Haus-interne Rekrutierungsabteilung ins Leben gerufen, die letztlich an den gleichen Schwierigkeiten scheiterte, wie ein externer Dienstleister.

Der Bewerbermarkt und die HR-Funktion

o Die Personalabteilung ist meist "gut vorbereitet" in das Rekrutierungsverfahren eingestiegen, indem man auf bestehende Positionsprofile (= Aufgabenbeschreibungen) zurückgegriffen hat. Doch haben sich gerade in der letzten Zeit die Profile, die Art der Zusammenarbeit, die Erwartungshaltung, die Zielorientierung der Aufgabenstellung gravierend verändert, sodaß der Bewerber sehr schnell merkt, ob er es mit einer neu-definierten Herausforderung hat, oder ob die Aufgabenstellung ein "déjà-vue"-Erlebnis ist.

o Konsequenterweise wird das Bewerber-Verfahren modifiziert, abgekürzt und schneller gemacht - Hauptsache, die Personalabteilung kann der Geschäftsleitung berichten, daß "man alles Menschen-mögliche" angestellt hat, um geeignete Kandidaten zu finden, zu interviewen und vertraglich zu binden.

o Es soll inzwischen HR-Abteilungen in Deutschland geben, die jedem Kandidaten, der ein positives Interessens-Signal ausgesandt hat, ein schriftliches Angebot unterbreiten. Die Probezeit wird es dann richten, ob der Daumen "oben bleibt" oder sich senkt. Das ist eine fatale Einstellung eine Unternehmens und einer definierten Aufgabenstellung der HR-Abteilung unwürdig- letztlich "spielt" man mit dem Bewerber.

Der Bewerbermarkt und der Bewerber

o Einfach gesagt: der jeweilige (ernsthafte) Bewerber kann sich seinen künftigen Arbeitgeber auswählen. Während man früher froh war, wenn ein Unternehmen sich "dazu herabgelassen hat", auf seine Bewerbung überhaupt zu reagieren, hat sich "der Markt gedreht".

o Heißt das, daß der Bewerber Forderungen "ohne sinnvolles Limit" stellen kann? Das ist zweifelhaft und zu kurz gedacht, denn es gibt auch noch ein Leben nach diesem einen Job, dem man mit Maximal-Forderungen zugestimmt hat.

*** *** *** *** ***

Im folgenden Teil werden wir uns mit weiteren Aspekten dieses interessanten Phänomens beschäftigen. Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung dieses Themas stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC — Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
Trust Management Consultants – Gruppe