

Recruiting Trends 2011/12 im Inhouse Consulting

06.07.2011, 17:18 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *Falkowski Consulting*

Presseagentur: *keine*



Top-Headhunter aus 30 Ländern diskutieren die neuesten Recruitingtrends auf der 7. MRI-Network-Konferenz in Sizilien

„Globale Recruiting Trends“ waren das Thema des mehrtägigen Treffens Ende Juni, bei dem sich Spitzenvertreter aus über 30 Ländern aus Europa und den USA austauschten und über Ihre Erfahrungen berichteten. Aus Deutschland kam Referent Roman Falkowski, von Falkowski Consulting aus Ingolstadt, seit 2004 Managing Partner bei MR Network, einer der größten Personalberatungen weltweit. Als Spezialist für Recruiting von Top-Leistungsträgern für Inhouse Consulting Einheiten sprach Roman Falkowski über die Besonderheiten und Trends im internationalen und insbesondere im deutschsprachigen Raum.

Detaillierte Stellenbeschreibung

Die Fokussierung von Roman Falkowski auf das Recruiting für Interne Beratungseinheiten bedeutete gleichzeitig, starre Strukturen, wie in der traditionellen Personalberatung üblich, zu verlassen. Das Recruiting für die Inhouse Consulting Einheiten von Unternehmen erfordert eine penible inhaltliche Konzeption, Schnelligkeit im Prozess und einen offenen Umgang mit der Tatsache, dass viele Bewerber bereits bei der Einstellung genaue Informationen über eine Exit-Strategie erwarten. Die Karriereentwicklung im Inhouse Consulting vereint den Nutzen für das Unternehmen, für 3 bis 5 Jahre hochkarätige Berater und deren wertvolles Know-how zu gewinnen, während sich der Berater bewusst ist, wie wichtig dieser Zwischenschritt für die eigene Karriereplanung ist. Gerade weil es sich gezielt ausgewählt in den meisten Fällen um einen Zwischenschritt handelt, sollte unbedingt in einer detaillierten Stellenbeschreibung auf die späteren Karrieremöglichkeiten in der Linie eingegangen werden.

Saubere inhaltliche Konzeption ist eine Grundvoraussetzung

Die inhaltliche Konzeption ist eine Grundvoraussetzung für den Erfolg beim Recruiting, da die Top-Bewerber mitunter sehr kritische Fragen stellen – bleiben diese unbeantwortet, verliert das Unternehmen an Attraktivität für den Bewerber.

Schnelligkeit ist ein zentraler Erfolgsfaktor

Angesichts des ständigen Zeitmangels in allen Unternehmen mag es schmerzhaft klingen, doch es ist von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg, sich intensiv um das Einstellungsverfahren zu kümmern und sich Zeit für die Personalsuche zu nehmen. Das Wachstum eines Unternehmens wird immer mehr von der Schnelligkeit und Nachhaltigkeit seiner Personaleinstellungen abhängig sein. Der Schnelligkeit im eigenen Prozess steht jedoch auch der zeitliche Vorlauf bis zur Stellenbesetzung gegenüber. Dieser ist wesentlich länger als sonst üblich; eine hoch spezialisierte Vakanz kann bis zu 8 Monate bis zur letztendlichen Stellenbesetzung beanspruchen.

Einstellungsmöglichkeiten konsequent wahrnehmen

Geradezu fatal wäre es also im Hinblick auf diese Besonderheiten, an eingefahrenen und üblichen Strukturen festzuhalten. Hoch attraktive Bewerbungen von Top-Leistungsträgern sollten konsequent genutzt werden, unabhängig davon, ob eine Stelle akut vakant ist oder nicht. Auch der offene Umgang mit befristeten Lösungen ist laut Erfahrung von Roman Falkowski notwendig.

Personalmarketing & Social Networks & work-life-balance

Auch oder gerade für kleinere Unternehmen, die sich im Aufbau einer Inhouse Consulting Einheit befinden, wird es immer wichtiger für den Firmenauftritt auf der Homepage oder in Social Networks, ihre Inhouse Consulting Einheit eigenständig und losgelöst zu präsentieren und somit professionell die Karrierechancen und die Firmenphilosophie für die Kandidaten greifbar zu präsentieren. Hierbei achten die Bewerber gerade beim Wechsel von der externen Beratung zur internen Beratungseinheit verstärkt auf die „work-life-balance“. Die Sichtbarkeit des Personalmarketing im Unternehmen und auch die Verzahnung zwischen HR und den Fachabteilungen gehören somit zu den Schlüsselherausforderungen für die Recruiting in den kommenden Jahren.

Demografischer Wandel führt zur Verknappung der verfügbaren Kandidaten

Die Möglichkeiten, Bewerber über eine zu besetzende Stelle zu informieren, sind zahlreich. Bei allen Varianten über Social Media und interner sowie klassischer Suche, Stellen-Angeboten in Experteer oder Monster, sollte auf jeden Fall die Effektivität und Effizienz der Recruiting-Kanäle maßgeblich sein. Die Knappheit qualifizierter Bewerber und die demografische Änderung des Bewerberpools zeigen, dass die Komplexität und die Schwierigkeiten im Personalbeschaffungsprozess zunehmen und besonders im Bereich des Inhouse Consulting damit zu rechnen ist, dass es zukünftig noch schwieriger sein wird, geeignete Kandidaten zu finden.

Vergütung

Ein weiterer Trend zeigt sich bei der Gestaltung der Vergütung. Hier werden Boni zukünftig immer mehr Bedeutung erhalten. Signifikante Erhöhungen des Festgehaltes gehören der Vergangenheit an – die Differenzierung für Leistungsträger wird über die variablen Anteile geregelt. Hierbei ist es wichtig, dass die Vergütungskriterien nachvollziehbar und fair sind; die Unternehmen müssen kritische Hinterfragungen der Bonussysteme plausibel beantworten können. Vorteil für die Unternehmen: es gibt weniger Gehaltsdiskussionen seitens der Mitarbeiter. Und je höher es in der Hierarchie geht, desto geringer wird die Bedeutung der Festvergütung. Selbst der Charakter der Bonusauszahlungen wandelt sich bereits – vorbei sind die Zeiten, als unabhängig von besonderer Leistung mindestens 50 Prozent der Zieltantiemen ausgezahlt wurden.

Für die Beschäftigten bedeutet dies, Ihre Leistung und Arbeitsergebnisse werden genauer beobachtet, was keinesfalls negativ zu bewerten ist, sondern im Gegenteil, ein Ansporn sein kann. Bei der Mehrzahl der Top-Kandidaten ist Geld allein ohnehin nicht der Schlüssel; Verantwortung zu übernehmen und etwas zu bewegen spielt für viele eine größere Rolle. Eines ist auf jeden Fall sicher: der Inhouse-Consulting-Boom hält auch im kommenden Jahr an und der prognostizierte Wachstum wird zahlreiche Neueinstellungen erforderlich machen.

Wer sich näher mit dem Thema Inhouse Consulting beschäftigen möchte, ist herzlich eingeladen zum Informationsaustausch in der XING-Gruppe „Inhouse Consulting“
<https://www.xing.com/net/pri4f0224x/inhouseconsulting/>

Portrait

Referent Roman Falkowski, von Falkowski Consulting aus Ingolstadt, ist seit 2004 Managing Partner bei MRI Network, einer der größten Personalberatungen weltweit. Er ist Spezialist für Recruiting von Top-Leistungsträgern für Inhouse Consulting Einheiten.

News-ID: 552298 • Views: 278 (Stand: 11.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/552298/Recruiting-Trends-2011-12-im-Inhouse-Consulting.html>