

Wie Kandidaten von aktuellen Recruiting-Trends profitieren können

Neue Headhunter-Studie

Der fortschreitende Fachkräftemangel und ein sich verschärfender War for Talents machen es für Unternehmen zunehmend schwieriger, offene Stellen aus eigener Kraft zu besetzen. Deswegen beauftragen sie immer häufiger Headhunter mit der Suche nach hochqualifizierten Spezialisten und Führungskräften, wie aus einer aktuellen Studie der Baumann Unternehmensberatung Executive Search hervorgeht. Hier erfahren Sie die neuesten Trends und wie Sie als Kandidat davon profitieren können.



Um der eigenen Karriere auf die Sprünge zu helfen, ist es sinnvoll, proaktiv Kontakt zu einem Personalberater aufzunehmen

Karrierebooster Headhunter

„Um der eigenen Karriere auf die Sprünge zu helfen, ist es sinnvoll, proaktiv Kontakt zu einem Personalberater aufzunehmen“, erklärt Dr. Michael Faller, Geschäftsführer der Baumann Unternehmensberatung. Schließlich sind Headhunter Multiplikatoren und im Auftrag ihrer Kunden ständig unterwegs auf der Suche nach Talenten, hochqualifizierten Führungskräften und Professionals. Doch damit der Headhunter tatsächlich zum Karrierebooster wird, gilt es wichtige Punkte zu beachten.

Die neuesten Trends in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Personalberatern beleuchtet eine aktuelle Headhunter-Studie. Dabei hat das Meinungsforschungsinstitut Toluna im Auftrag der Baumann Unternehmensberatung Executive Search 100 Geschäftsführer und Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern befragt, die an der Auswahl von Personalberatern beteiligt sind.



Dr. Michael Faller, Geschäftsführer der Baumann Unternehmensberatung

Gründe für den Boom der Personalberater

„Für Firmen und Konzerne sind Headhunter mittlerweile fester Bestandteil ihrer Recruiting-Strategie. Bei einem Viertel der Unternehmen erfüllt der Headhunter sogar bereits die Funktion des verlängerten ‚Recruiting-Arms‘“, sagt Michael Faller. Was sind also die Gründe dafür, dass Unternehmen immer mehr Headhunter mit der Personalsuche beauftragen? Allen voran steht die Tatsache, dass Firmen bei der eigenen Suche selbst keine geeignete Kandidaten finden. Das sagen immerhin 56 % der für die Studie befragten Unternehmensvertreter.

Auf Platz zwei steht die Antwort „Weil wir sehr spezielle Qualifikationen benötigen“ (42%), gefolgt von „Weil wir bestimmte Kandidaten (z.B. bei unseren Wettbewerbern) nicht selbst ansprechen können“ (41 %). Weitere wichtige Argumente für den Einsatz von Personalberatern sind „Weil die Stellenbesetzung besonders schnell gehen muss“ sowie „Weil der Mangel an Fach- und Führungskräften in unserer Branche ausgeprägt ist.“ Zudem verspricht sich jeder fünfte Personalmanager vom Headhunter Zugang zu Kandidatenkreisen, die er selbst kaum erreichen kann. 15 % der Befragten setzt auf die Berater-Dienste, da sie in ihrer Region kaum Fach- und Führungskräfte finden können.

Wichtige Kriterien für die Auswahl von Headhuntern

Doch wie gehen die Firmen vor, um in einer relativ intransparenten Branche mit über 7.000 Personalberatern und rund 2.000 Beratungsunternehmen den passenden Partner für sich zu finden? „Größten Wert legen die Personalmanager dabei auf die Branchen-Spezialisierung (46 %), die langjährige Erfahrung sowie das Renommée (43 %) des Headhunters“, erklärt Baumann-Geschäftsführer Faller. Immerhin mehr als ein Drittel der Befragten erwartet, dass der Berater sehr schnell erste passende Kandidatenprofile präsentieren kann, über eine eigene Kandidaten-Datenbank verfügt, aus der er schnell besetzen kann, sowie dass er Kandidaten auch beim Wettbewerber aktiv anspricht. Entscheidend für die Zufriedenheit mit dem Headhunter ist den Recruitern die professionelle Begleitung im Such- und Auswahlprozess, die Erreichbarkeit des Beraters sowie die persönliche und fachliche Passung der gelieferten Kandidaten.

Erfolgsrezepte für Kandidaten

Welche wichtigen Empfehlungen für den beruflichen Aufstieg leiten sich daraus nun für die Kandidaten ab? „Da Personalmanager im Recruiting verstärkt auf Headhunter setzen, sollten sich auch wechselwillige Fach- und Führungskräfte bei den Multiplikatoren ins Spiel bringen, um die eigene Karriere voranzutreiben“, sagt Michael Faller, Geschäftsführer der Baumann Unternehmensberatung. Auch ohne konkrete Stellenausschreibung lohnt es sich, proaktiv den Kontakt mit Personalberatern zu suchen. Wer einen Berater in einem persönlichen Gespräch von seinen fachlichen Qualifikationen und soft skills überzeugt und mit seinem CV in die Kandidaten-Datenbank aufgenommen wird, erhöht seine Chancen deutlich, bei der nächsten passenden Stellenausschreibung wieder von dem Headhunter angesprochen zu werden.

Doch wie findet man den richtigen Personalberater? „Auch hier sollten wechselwillige Manager und Spezialisten wie die Unternehmen vorgehen und auf die Branchen-Spezialisierung, den Fokus auf die entsprechende Unternehmensgröße (Mittelstand oder Konzern), die langjährige Erfahrung und das Renommée der Personalberatung achten“, so Faller.

Fazit

Bei der Besetzung hochqualifizierter Expertenstellen sowie Positionen im mittleren und gehobenen Management spielen Headhunter eine immer größere Bedeutung. Um den Aufstieg auf der Karriereleiter zu beschleunigen ist es für Fach- und Führungskräfte sinnvoll, den Kontakt zum passenden Personalberater aufzunehmen, der weiß, wie die eigene Branche tickt. So können Sie ihrer Karriere auf die Sprünge helfen.

