

Pragmatic Recruiting (oder Needs Oriented Recruiting)

Nein, bitte nicht! Bitte nicht schon wieder mit einem neuen Begriff die Recruiting-Szene aufmischen.

Active Sourcing, Next Level Recruiting, Talent acquisition and retention, Candidate Experience Management, Employer Branding usw. – mit diesen Begrifflichkeiten wurde die Recruiter-Community in den letzten Jahren überschüttet, mit dem Ziel, die Personalbeschaffung neu zu definieren. Oder wurde die Recruiter-Community einfach nur verwirrt?

Egal wie das Kind benannt wird – am Ende müssen die Personen rekrutiert werden, die benötigt werden, um die Unternehmensstrategie und das Unternehmenswachstum zu unterstützen. Und wenn das gelingt, dann ist das allgemein gültige Ziel erreicht. Active Sourcing hin, Next level Recruiting her, die pragmatische und am Bedarf orientierte Vorgehensweise steht im Vordergrund. Sonst nichts.

Pragmatisches Vorgehen bedeutet aber auch, dass der Rekrutierungsprozess zielgerichtet und systematisch abläuft. Und es handelt sich in der Tat um einen Prozess, der in jedem Unternehmen exakt beschrieben sein sollte. Dem Primat des Demingkreises (PDCA) folgend. Die Hoheit über diesen Prozess hat der Personalbereich und mit der Einbindung des Fachbereichs entsteht für jeden Rekrutierungsvorgang ein kleines Projektteam. Mithin kann jede Einzel-Rekrutierung als ein kleines Projekt bezeichnet werden.

Die Systematik eines Rekrutierungsprozesses zeigt das folgende Schaubild:

