HIRING MANAGER – DER AUFTRAGGEBER IN DER REKRUTIERUNG

Der Hiring Manager in der Rekrutierung

Als Hiring Manager bezeichnet man Linienverantwortliche in ihrer Rolle im Rekrutierungsprozess. Dies als Abgrenzung zu den Recruitern, welche die HR-Seite repräsentieren. Hiring Manager sind die Auftraggeber der Rekrutierung und tragen meist die letztendliche Entscheidungsverantwortung. Sie ermitteln den Rekrutierungsbedarf aufgrund des Aufgabenvolumens in ihrem Verantwortungsbereich und definieren das Stellenprofil. Die Recruiter als Servicedienstleister und Fachspezialisten beraten sie dabei. Der Umfang der Unterstützung richtet sich nach der Seniorität der Recruiter. Da im Rahmen der Spezialisierung der HR-Funktionen immer mehr Aufgaben an die Linie delegiert wurden, haben die Manager Bedarf nach gezielter Unterstützung. Recruiter übernehmen oft die Vorselektion der Bewerbungen und leiten nur die Bewerbenden weiter, die bestimmte Grundanforderungen erfüllen. Die Vorselektion kann so weit gehen, dass Hiring Manager nur die Bewerbenden sehen, die bereits die Hürde des Erstinterviews mit den Recruitern erfolgreich überwunden haben.

Aufgabenteilung zwischen Hiring Manager und Recruiter

Nach der Auftragserteilung liegt die Hauptaufgabe in der Rekrutierung bei den Recruitern. Diese suchen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auf unterschiedlichen Kanälen. Im Bereich von gesuchten Fach- und Führungsspezialisten erfolgt die Suche immer öfter über Direktansprache geeigneter Personen. Daher verfügt ein großer Teil der Recruiter über einen Erfahrungshintergrund als Headhunter. Deren Handwerkszeug ist für eine aktive Mitarbeitenden Suche auf dem verdeckten Arbeitsmarkt unerlässlich. Haben die Recruiter Kandidatinnen und Kandidaten gefunden, führen sie zusammen mit den Hiring Managern die Bewerbungsgespräche. Dabei prüfen die Hiring Manager vor allem die fachlichen Kenntnisse der Bewerbenden und die Passung der Persönlichkeit ins Team. Die Recruiter achten vor allem darauf, dass die Bewerbenden zur Kultur des Unternehmens passen. Zudem stellen sie durch die vertiefte Prüfung der beruflichen Vergangenheit das Risk Management sicher. Mit ihrer ausgeprägten Menschenkenntnis schätzen sie Bewerbende realistisch ein, damit die Rekrutierung auch längerfristig ein Erfolg wird.