

RECRUITER – DIE ARBEITSMARKTSPEZIALISTEN

Recruiter als neues Berufsbild

Recruiter ist ein relativ neues Berufsbild. Vor allem größere Unternehmen haben es im Rahmen der Spezialisierung im HR geschaffen. Davor war die Rekrutierung eine unter vielen Aufgaben von HR Managern. Aufgrund der verstärkten Mitarbeiter-Fluktuation sowie des Fachkräftemangels sind die Anforderungen an die Rekrutierung gestiegen. Vor allem wenn Unternehmen Fach- und Führungskräfte suchen, sind Generalisten den Anforderungen nicht mehr gewachsen. Auch die Vorgehensweise der Recruiter hat sich stark verändert. Lange Zeit konnten sie den Personalbedarf weitgehend auf dem offenen Arbeitsmarkt über Stelleninserate decken. Heute müssen Recruiter sogar Fachspezialistinnen und Fachspezialisten auf hierarchisch tieferen Stufen direkt ansprechen. Sie bedienen sich des Handwerkszeugs von Headhuntern und spüren Mitarbeitende auf dem verdeckten Arbeitsmarkt auf. Dabei sprechen sie auch Personen an, die nicht aktiv auf Stellensuche sind. Die Suche erfolgt über intelligente Datenanalyse im Internet und in den sozialen Netzwerken. LinkedIn hat sich in dieser Hinsicht als das führende Karrierenetzwerk etabliert.

Aufgabenteilung zwischen Recruiter und Hiring Manager

Die Recruiter arbeiten im Auftrag der Hiring Manager. Dies ist die Rollenbezeichnung der Linienmanager in der Rekrutierung. Sie eruieren in ihrem Fachbereich den Personalbedarf und definieren in Zusammenarbeit mit den Recruitern die gesuchten Stellenprofile. Der Umfang der Recruiter-Dienstleistung hängt von deren Seniorität und Fachkenntnissen ab. Während langer Zeit haben vor allem jüngere Mitarbeitende in der Rekrutierung gearbeitet. Dies war eine gute Gelegenheit, in die Personalarbeit einzusteigen. Nur die wenigsten haben diese Funktion über viele Jahre ausgeübt. Mit der zunehmenden Bedeutung und der Professionalisierung der Funktion sind die Anforderungen gestiegen. Insbesondere für die Gewinnung von Fach- und Führungsspezialistinnen und -spezialisten müssen Recruiter strategische Fähigkeiten, gute Menschenkenntnis und eine entwickelte Persönlichkeit mitbringen. Die realistische Einschätzung von Kandidatinnen und Kandidaten setzt voraus, die eigenen Einschätzungsfehler zu kennen. Zudem müssen sie selbstbewusst genug sein, auch hochqualifizierte Bewerbende kritisch zu hinterfragen.