

Vom Suchen und Finden der besten Absolventen

Nicht immer ist der Kandidat mit dem
besten Abschluss auch die Top-Besetzung

Fachbeitrag von Sabine Sondermann

März 2008

Schon Heute Ihre Führungskräfte von Morgen gewinnen!

Die frühe Identifikation geeigneter Kandidaten stellt einen Vorteil dar, dessen sich die Unternehmen immer mehr bewusst werden. Schon während die Studenten in den von Unternehmen gesponserten Hörsälen sitzen, beginnt die Suche nach den zukünftigen Fach- und Führungskräften. Der „war for talents“, wie er von der Unternehmensberatung McKinsey bezeichnet wird, führt aber nicht zwangsläufig zum Sieg für das Unternehmen, das Absolventen mit den besten Abschlussnoten für sich gewonnen hat.

Die Überlegung, welche Anforderungen an den zukünftigen Mitarbeiter gestellt werden, ist gerade im Absolventenbereich unverzichtbar. Eine fachliche Spezialisierung ist noch nicht vorhanden, ein Überprüfen berufs-bezogener Anforderungen schwieriger - es geht vielmehr um das Erkennen von Potenzial.



Die Frage ob der Bewerber in der angestrebten Position erfolgreich sein wird, hängt vor allem davon ab, ob sie seinen Vorstellungen entspricht und ob die Voraussetzungen zum Erlernen noch nicht vorhandener Fertigkeiten gegeben sind. In der Regel kann der zukünftige Mitarbeiter dies selbst noch nicht ausreichend beantworten. Oft sind es falsche Vorstellungen über das Unternehmen, die zur Bewerbung führen. Nicht die Kenntnis des Arbeitsalltags, sondern die gute Werbung, das Image des Unternehmens, verlockt potenzielle Kandidaten sich zu bewerben. Ist die Arbeitsrealität ganz anders als die Vorstellung, weicht die anfängliche Euphorie schnell dem Frust. Fehlt im Vorhinein eine Besprechung der genauen Anforderungen im Beruf, bereuen unter Umständen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber schnell die Entscheidung, miteinander arbeiten zu wollen. Das muss nicht sein!

Entscheidend sind die gegenseitigen Erwartungen und das Erkennen von Potenzial. Aufgabe eines qualifizierten Personalberaters ist es auch, die Unternehmen – falls noch nicht vorhanden – bei der Erstellung eines konkreten Anforderungsprofils zu unterstützen. Systematisch werden dazu Informationen darüber gesammelt, welche Voraussetzungen zur erfolgreichen Ausübung der Tätigkeit notwendig sind. Dies kann unter Berücksichtigung verschiedener Quellen erfolgen, z. B. durch Befragung erfolgreicher Stelleninhaber und Vorgesetzter. Aus den gewonnenen Informationen wird ein konkretes Anforderungsprofil abgeleitet. Darin enthalten sind die spezifischen Eigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die der Kandidat aufweisen sollte, um seine Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Die Bewerber mit einer hohen Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil werden ausgewählt. Hinsichtlich der Frage, welche Kriterien für den beruflichen Erfolg ausschlaggebend sind, werden gern die sogenannten sozialen Kompetenzen aufgeführt – z. B. Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit und Führungsstärke. Eine Aussage darüber, was von dem zukünftigen Arbeitnehmer denn genau erwartet wird, bieten sie nicht. Benötigt wird Substanz – die Anforderungen müssen auf der Ebene des Beobachtbaren sein - klar und überprüfbar.

Im Bereich der Absolventen ist es besonders notwendig abzuschätzen, ob die fachlich zwar qualifizierten aber noch nicht spezialisierten angehenden Fach- und Führungskräfte zum Unternehmen passen. In Assessment Centern besteht die Möglichkeit, (für die angestrebte Tätigkeit) typische und realistische Situationen zu simulieren. Das Verhalten des Kandidaten wird von geschulten Beobachtern systematisch bewertet. Im Zuge gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen können im Unternehmen daraufhin evtl. noch bestehende Lernfelder trainiert und Stärken weiter ausgebaut werden. Wichtig ist, das vorhandene Potenzial der ausgewählten Mitarbeiter zu erkennen und die systematische Förderung. Dazu muss der Mitarbeiter natürlich auch bereit sein. Der intensive Austausch miteinander und die Überprüfung der Fortschritte ist sinnvoll.

Hochschulrecruiting ist nicht nur für große Unternehmen interessant

Für kleine und mittelständische Unternehmen besteht ein häufiges Problem darin, von den Absolventen als potentielle Arbeitgeber nicht wahrgenommen zu werden. Um als attraktiver

Arbeitgeber bekannt zu werden, sind gezielte Personalmarketingmaßnahmen im Hochschulbereich notwendig. Der Rekrutierungserfolg durch die Teilnahme an Absolventenkongressen oder die Anzeigenschaltung in überregionalen Tageszeitungen steht jedoch gerade bei Unternehmen mit einer geringen Anzahl benötigter Mitarbeiter nicht im Verhältnis zu den Kosten. Große Unternehmen andererseits beklagen sich trotz hoher Bewerberzahlen zunehmend über nicht ihren Anforderungen entsprechende Qualifikationen der Bewerber. Die Zuhilfenahme eines auf den Bereich Hochschulrecruiting spezialisierten externen Dienstleisters ist in beiden Fällen von Vorteil. Durch die Zusammenarbeit der Personalberatung mit Hochschulen, Studenten, Career Centern und Lehrstuhlinhabern besteht der direkte Kontakt zu potentiellen Bewerbern. Die in Bewerbungsprozessen oft noch unerfahrenen Absolventen sehen einen Vorteil in der Unterstützung durch den Personalberater. Als Ansprechpartner steht er ihnen während des gesamten Bewerbungsprozess zur Seite – auch gerade bei kritischen Fragen und Bedenken, die sie noch nicht mit dem Auftraggeber besprechen wollen. Die intensive Hochschularbeit und genaue Branchenkenntnis der Berater erlaubt die gezielte Rekrutierung der am besten geeigneten Absolventen für die Unternehmen – fachlich und persönlich.

Informationen und Kontakt

Sie möchten weitere Informationen zum Thema Hochschulrecruiting? Wenden Sie sich an die Loquenz GmbH, Tel. 0711 / 75 85 77 870 oder per E-Mail an office@loquenz.de oder direkt an Sabine Sondermann, Tel. 06221 / 5 88 74 90 oder per E-Mail an recruiting@prosearch-management.com.

Sabine Sondermann betreut den Bereich Hochschulrecruiting bei der seit 1991 tätigen pro search SCHLICHTER + PARTNER GmbH mit Sitz in Stuttgart, die sich auf die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften spezialisiert hat.