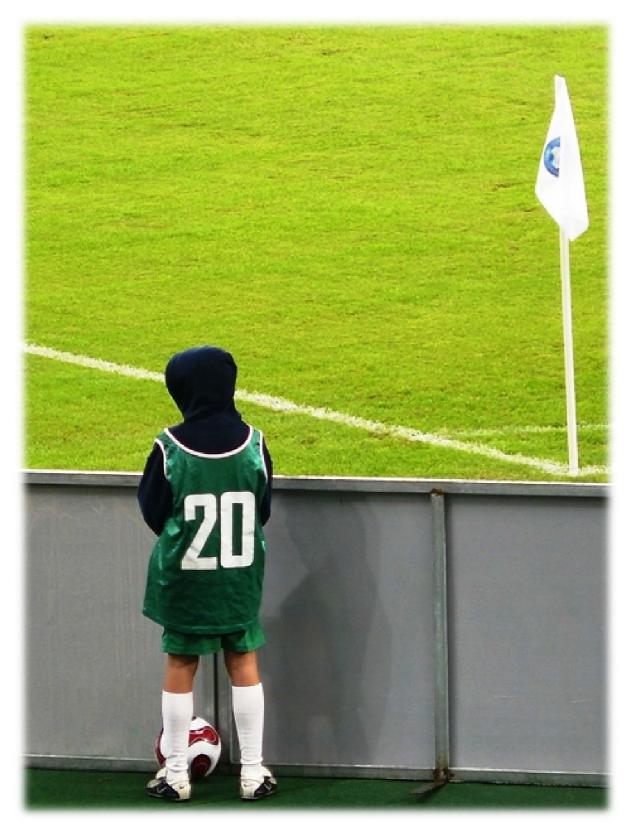


Ihre Personalabteilung kann im Kampf um Talente nicht länger im Abseits stehen!







Ihre Personalabteilung kann im Kampf um Talente nicht länger im Abseits stehen.

Wie wollen Sie als General einen Krieg gewinnen, wenn Sie keine Soldaten mehr haben?

Ihre Personalabteilung muss zu einem strategischen Kriegsschauplatz werden, der mitten im täglichen Kampf steht. Vor allem jetzt, wo ein großer Teil der traditionell von der Personalabteilung durchgeführten Arbeit von den meisten Unternehmen nach außen verlagert wird.

Nach dutzenden Gesprächen mit Konzernchefs und Geschäftsführern aus mittelständischen Unternehmen ist klar geworden, dass der größte Teil von ihnen sich dieser Problematik bewusst ist. Aber meistens erhalten sie nicht die organisatorische Unterstützung oder die notwendigen Ressourcen, um das Erforderliche zu unternehmen.

Daher ist es immens wichtig, die Rolle der Personalabteilung neu zu definieren und ihr die Finanzmittel, die Technologie und die Autorität zu geben, die sie benötigt, um für Manager an der vordersten Front der wichtigste strategische Partner zu sein.

Warum ist das Internet der am schnellsten wachsende Ort für die Jobsuche durch Beschäftigte und für die Personalsuche durch Arbeitgeber? Da sich der Prozess auf der Basis einer Datenbank mit einem Register der wichtigen Informationen abspielt, die notwendig sind, um die verfügbaren Personen mit den angebotenen Stellen zusammenzubringen.

Und warum kann eine gute Personalberatungsagentur fast immer ihren kurzfristigen Personalbedarf decken?

Weil diese Unternehmen eine firmeneigene Datenbank mit Namen, Kontaktinformationen und anderen Schlüsseldaten von Personen führen, die für Einsätze verfügbar sein könnten oder wahrscheinlich sein werden.

Warum kombinieren sie nicht die Stärken des Internets und die der Personalberatungsagentur und holen das ganze Verfahren unter der Leitung Ihrer eigenen Personalfachleute inhouse? Entwickeln Sie Ihre eigene Personaldatenbank, anstatt diese mit allen Arbeitgebern und der Nachbarschaft (Zeitarbeit) oder der ganzen Welt zu teilen (Internet).

Bilden Sie ein Team innerhalb der Personalabteilung, das Managern helfen soll, zum genau richtigen Zeitpunkt Personal aus ihrem exzellenten Talentpool bereitzustellen. Bauen Sie Ihre Datenbank auf dem besonderen Personalbedarf Ihres Unternehmens auf! Das können Sie als 1-Mann Unternehmen oder als Manger im Konzern einfach und kostengünstig implementieren.





Um Personen aus möglichst vielen Quellen auszuwählen, müssen Sie permanent Ihre Datenbank ergänzen, nicht erst wenn Sie offene Stellen haben. Machen Sie mit allen Kandidaten ein telefonisches Interview und bilden Sie immer ein Team von Finalisten in Ihrer Datenbank. Sprich, bauen Sie sich eine Personalpipeline auf. Dieses Verfahren sollten nicht die Business Unit Manager o.Ä aufbauen, sondern Ihre Personalabteilung.

Laut Forschungsergebnissen des Standford Prof. Harold Leavitt erfreuen sich adhoc-teams, bzw. "hot groups", die zusammenkommen, um einen unmittelbaren Bedarf zu decken und sich dann auflösen, immer grösserer Beliebtheit. Jene scheitern jedoch, wenn Manager versuchen starre Strukturen um sie herum zu errichten.

Quelle: http://gobi.standford.edu/facultybios/bio.asp?ID=188

ZDF (Zahlen; Daten; Fakten)

Laut der BITKOM Studie "BITKOM Positionspapier Standortnachteil Fachkräftemangel: Fakten und Lösungsansätze" fehlen in Deutschland speziell im ITK Bereich 43.000 Tausend Mitarbeiter.

Davon konnten die Unternehmen mind. 4.000 nicht innerhalb von 12 Monaten besetzen!

Quelle: http://www.bitkom.org/de/publikationen/38338.aspx

Der Schaden auf die Gesamtwirtschaft beläuft sich laut dem Bundesministerium für Wirtschaft auf 0,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Das ist für 2007 - 18,5 Milliarden Euro.

Des Weiteren berichtet das Bundesministerium, dass schon 2014 bis zu 95 000 Ingenieure und 135 000 Naturwissenschaftler fehlen werden.

Quelle: **BMWi**

Weiterführende Information:

- 1. Ochse, R.: Before the Gates of Excellence. The Determinants of Creative Genius, Cambridge 1990
- 2. Howe, Michael A.: The Origins of Exceptional abilities, Oxford 1990

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung unter amir.pourirani@heads-services.de

