



Recruitment in Vertrieb und Management

Make or Buy?

(GKM-recruitment AG | Februar 2018 | Martin Ludwig, Partner)

Recruitment in Vertrieb und Management: „Make or Buy?“

Auch das Jahr 2018 stellt die Personalmanager in Deutschland vor große Herausforderungen im Recruiting: Der fortschreitende Wirtschaftsboom, die steigende Zahl offener Stellen und historisch niedrige Arbeitslosenzahlen werden den Fachkräftemangel weiter verschärfen. Da stellt sich mehr denn je die Frage, ob es den Personalabteilungen von Unternehmen gelingt, die knappen hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte aus eigener Kraft für sich zu gewinnen. Oder ob sie die schlagkräftige Unterstützung erfahrener und spezialisierter Headhunter nutzen, um im „War for Talents“ erfolgreich zu sein. Bei der Make-or-Buy-Entscheidung sind folgende Faktoren entscheidend.

Fachkräftemangel setzt Personalabteilungen unter Druck

Die Human Resources Manager deutscher Unternehmen geraten immer mehr unter Druck. Viele suchen händierend nach Spitzenkräften und haben Schwierigkeiten, die Stellen zu besetzen. Längst haben sich die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zugunsten der Kandidaten verschoben. Insbesondere bei gehobenen und guten Fachkräften in Vertrieb und bei Managementpositionen herrscht nahezu Vollbeschäftigung. Deswegen werden die Anforderungen an Unternehmen im Recruiting immer weiter steigen. Wie kann es also noch gelingen, neue Positionen oder freigewordenen Stellen zielgerichtet mit guten Leuten zu besetzen?

Die Zeiten sind längst vorbei, als man auf Stellenanzeigen in entsprechenden Fachzeitschriften eine Vielzahl qualifizierter Bewerbungen erhielt, aus denen man sich dann die Rosinen herauspicken konnte. Hinzu kommt, dass insbesondere bei der Besetzung von Management-Positionen und hochqualifizierten Vertriebskräften der Arbeitsmarkt nahezu leergefegt ist. Wirklich gute Manager und Spezialisten haben bereits einen Arbeitgeber und sind nicht auf



Jobsuche. Um diese für sich zu gewinnen, muss man sie identifizieren, ansprechen und von einem Wechsel des Arbeitgebers überzeugen.

Recruiting in Eigenregie oder Unterstützung durch Headhunter?

Statt das Recruiting komplett in Eigenregie zu übernehmen, ist es sinnvoll, die Dienste qualitativ hochwertiger Personalberater in Anspruch zu nehmen. Manche schrecken jedoch wegen der auf den ersten Blick vermeintlich hohen Kosten davor zurück. Hier muss man sich die Frage stellen: Welche Argumente sprechen für ein Recruitment in Eigenregie, welche für ein punktuell, zielgerichtetes Outsourcing? Folgende Argumente verschaffen Klarheit und bilden eine valide Basis dafür, die Make-or-Buy-Entscheidung richtig zu treffen.

Wichtige Fragen für das Recruiting von Top-Kräften in Eigenregie:

Zeit & Ressourcen: Verfügt die Personalabteilung über genügend Mitarbeiter, um die offenen Positionen genau zu definieren und in der Darstellung nach außen in einem detaillierten, spezifischen und aussagekräftigen Dokument darzustellen? Hinweis: Allgemeingültige Profile von der Stange wecken heute bei Bewerbern längst kein Interesse mehr. Haben die Mitarbeiter Zeit, um potenzielle Kandidaten zu identifizieren, sie anzusprechen und mit Passion und Ausdauer zu überzeugen?

Recruiting-Know-how: Besitzen die HR-Mitarbeiter die Kenntnisse, um alle Technologien, Prozesse und Mechanismen richtig zu nutzen, die notwendig sind, um den Arbeitsmarkt richtig und erfolgsorientiert anzugehen?

Fundierte Expertise in unterschiedlichsten Fachbereichen: Gibt es in der Personalabteilung wirklich eine entsprechend tiefe Kenntnis der spezifischen Arbeits-Märkte für verschiedenste Positionen? Wissen sie, wo genau – bei welchen Firmen, Strukturen und Bereichen – sie ansetzen müssen, um die passenden Kandidaten zu finden?



Entscheidender Faktor: Top-Kandidaten „auf Augenhöhe“ begegnen

Die Realität zeigt, dass viele Personalabteilungen bei der Suche nach Top-Talenten in Vertrieb und Management schnell an ihre Grenzen stoßen. Vor allem ein Mangel an Zeit, Ressourcen und Branchen-Expertise erweist sich als unüberwindbares Hindernis. Hinzu kommt ein weiterer entscheidender Faktor. Die HR-Mitarbeiter verfügen in der Regel nicht über die Fähigkeit und Erfahrung, Top-Kandidaten „auf Augenhöhe“ zu begegnen, sie zu begeistern und fachlich detailliert über die neue Aufgabe und Position zu sprechen. Doch gerade in Vertrieb und Management ist das Thema „Augenhöhe im Gespräch“ äußerst bedeutend und sehr oft ausschlaggebend, um erstes Interesse zu wecken und schließlich aus Kandidaten Bewerber zu machen. Dies können Personal-Mitarbeiter in der Regel nicht leisten – der richtige Akteur dafür wäre jeweils der vorgesetzte Manager in der entsprechenden Fachabteilung. Doch auch hier sind die Zeitfenster für Recruiting-Aufgaben begrenzt.

Die Stärken erfolgreicher Headhunter nutzen

Hier können die Stärken von erfolgreichen Headhuntern ins Spiel kommen. Wichtig bei der Auswahl des richtigen Beraters ist, dass dieser über tiefe Expertise in der Branche und in den Funktionsbereichen der ausgeschriebenen Stelle verfügt. Diese Erfahrung sollte sich der Headhunter vor seinem Wechsel in die Personalberatung unbedingt selbst als Manager erworben haben. Er muss die Branche aus dem Effeff kennen, den gleichen Stallgeruch haben und die gleiche Sprache sprechen wie der Kandidat. Und, ganz entscheidend: Aufgrund seiner früheren Management-Erfahrung in der Branche kann der Headhunter mit dem Kandidaten wirklich auf Augenhöhe sprechen, wird ernst genommen und kann echtes Interesse wecken.

Gleichzeitig kann der Berater aufgrund seiner Expertise die Qualifikation des Bewerbers besser einschätzen, als ein Mitarbeiter der Personalabteilung.

Fazit: Mit Top-Personalberatern erfolgreich im „War for Talents“

Diese Argumente machen schnell deutlich, dass Unternehmen durch den Einsatz eines Top-Headhunters ihre Chancen enorm steigern können, um im „War for Talents“ erfolgreich zu sein. Die dabei anfallenden Kosten relativieren sich schnell. Bleibt eine wichtige Position über



längere Zeit unbesetzt, kann das fatale Folgen für die Unternehmen haben. Und bei Fehlbesetzungen mit nicht geeigneten Kandidaten entstehen schnell Kosten, die das Honorar eines Personalberaters um das Vielfache übersteigen. Deswegen lohnt es sich beim Recruiting von Top-Vertriebskräften und Spitzenmanagern auf jeden Fall, einen hochspezialisierten, erfahrenen und erfolgreichen Personalberater mit an Bord zu holen.

GKM-recruitment AG

GKM-recruitment ist seit vielen Jahren im Bereich der Personalberatung und –vermittlung im Umfeld des Bereiches Vertrieb – bei gehobenen Fach-, wie auch in Managementpositionen tätig. Auf Grund unserer langjährig tätigen Berater und Partner stellen wir dabei unseren Kunden eine hohe Eigenexpertise in diesem Bereich zur Verfügung und verfügen über exzellente Marktkenntnisse, Marktzugänge und auch eine breite Kandidatenbasis an Führungskräften.

Ihr Ansprechpartner für Medien, Verlage, Vermarkter

Martin Ludwig
GKM-recruitment AG
martin.ludwig@gkm-recruitment.com
mobil: 0152 01517635