

Beyond Upskilling

Warum konventionelle HR-Ausbildungen nicht mehr genügen

HR-Fachleute stehen vor einer grossen Herausforderung: Sie müssen nicht nur das HR-Management sicherstellen, sondern auch die benötigten Talente identifizieren und für sich gewinnen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies schwieriger denn je. In diesem Artikel zeige ich auf, welche Kompetenzen heutzutage erforderlich sind, um Talente zu gewinnen.

Von Weiji Stocker

Wir beginnen mit einer Überprüfung der traditionellen HR-Ausbildungen in der Schweiz, die seit Jahren das Rückgrat des Human Resource Managements bilden. Diese Ausbildungen legen den Grundstein, reichen aber allein nicht aus, um den heutigen Anforderungen an die Talentgewinnung gerecht zu werden und den Fachkräftemangel zu beheben.

Anschliessend werfen wir einen Blick auf das Recruiting – eine Disziplin, die sich zu einer multidisziplinären Fachrichtung entwickelt hat. Hier zeige ich auf, welche Fähigkeiten und Kompetenzen heute unabdingbar sind, um Talente nicht nur zu identifizieren, sondern auch langfristig an das Unternehmen zu binden.

Indem wir den Status quo der HR-Ausbildung mit den Anforderungen des modernen Recruitings vergleichen, identifizieren wir mögliche Lücken und zeigen, wo und wie HR-Professionals ihre Kompetenzen ausbauen sollten, um im Wettbewerb um Talente bestehen zu können.

Von Grundlagen zu Grenzen: Die HR-Ausbildung in der Schweiz

Die traditionelle HR-Ausbildung in der Schweiz bietet mit Lehrgängen für HR-Assistenten und HR-Fachkräfte eine solide Grundlage für die professionelle Ausübung des Human Resource Managements.

Diese Ausbildungen decken ein breites Themenspektrum ab, darunter Personalmanagement, Arbeitsrecht sowie Sozialversicherungen, und zielen darauf ab, HR-Fachkräfte auf eine umfassende Rol-



HR-Fachkräfte sind zwar in administrativen und rechtlichen Fragen gut aufgestellt, verfügen jedoch nicht über die notwendigen Kompetenzen und Strategien, um in der Talentgewinnung erfolgreich zu sein.

le in Unternehmen vorzubereiten. Der Schwerpunkt liegt auf der Gestaltung von HR-Prozessen, der Beratung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie der strategischen und operativen Unterstützung von Organisationen.

Während diese Ausbildungen einen grundlegenden Überblick und wesentliche Kenntnisse in den Kernbereichen des Personalmanagements vermitteln, zeigen sich Grenzen in der Abdeckung spezifischer Recruiting-Kompetenzen. Im Vergleich zu den ausführlich behandelten Themen wie Arbeitsrecht und Personalentwicklung nimmt das Recruiting trotz seiner zunehmenden Bedeutung in der modernen Arbeitswelt einen vergleichsweise geringeren Stellenwert ein.

Dieses Ungleichgewicht kann dazu führen, dass HR-Fachkräfte in administrati-

ven und rechtlichen Fragen gut aufgestellt sind, jedoch nicht über die notwendigen Kompetenzen und Strategien verfügen, um in der Talentgewinnung erfolgreich zu sein.

Für HR-Fachkräfte, die eine traditionelle Ausbildung absolviert haben, bietet sich die Gelegenheit, ihre Kenntnisse als Grundlage für die Weiterentwicklung in anderen Fachbereichen wie Employer Branding, Personalmarketing und Social Media Recruiting zu nutzen. Die Synergie zwischen bewährten Methoden und modernen Ansätzen führt zu einem dynamischen Personalmanagement, das sowohl auf Nachhaltigkeit als auch auf Flexibilität ausgerichtet ist. Diese zusätzlichen Kompetenzen sind unerlässlich, um die Sichtbarkeit und Attraktivität von Arbeitgebern auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt zu erhöhen und effektiv mit

potenziellen Bewerbenden zu kommunizieren.

Recruiting heute: Erweiterte Kompetenzen im Fokus

Recruiting hat sich in der heutigen Arbeitswelt grundlegend verändert. Neben den notwendigen HR-Kenntnissen wird es für Personalfachleute immer wichtiger, sich auf fortgeschrittene Recruiting-Strategien zu spezialisieren.

Weiterbildungen, wie beispielsweise zum Recruiting Specialist, legen den Schwerpunkt auf proaktive Massnahmen und Techniken, um Talente effektiv zu identifizieren und anzusprechen. Diese Kurse betonen die Bedeutung eines tiefen Verständnisses des Arbeitsmarkts und die Anwendung neuer Methoden, um Kandidaten nicht nur zu finden, sondern auch für das Unternehmen zu gewinnen. Die Weiterbildung bereitet die Teilnehmenden darauf vor, den Herausforderungen der Talentgewinnung mit zeitgemässen Lösungen zu begegnen, die über die traditionellen Methoden wie Stellenanzeigen hinausgehen.

Recruiting hat sich zu einer Schlüsseldisziplin im Human Resource Management entwickelt, die eine vielschichtige Mischung aus verschiedenen Fachgebieten erfordert. Es geht längst nicht mehr nur darum, Vakanzen zu besetzen – es ist eine strategische Funktion, die Wissen in

Psychologie, Marketing, Datenanalyse, Projektmanagement, Methodik und Digitalisierung voraussetzt. HR-Professionals agieren heute als Talent Scouts, die nicht nur die Talente identifizieren, sondern auch als Marketing- und Branding-Spezialisten die Kultur und die Werte eines Unternehmens verstehen und vermitteln können.

In diesem Kontext erweist sich die Fähigkeit, effektiv zu netzwerken und Beziehungen authentisch zu gestalten, als unerlässlich. Eine ausgefeilte Kommunikationstechnik zielt darauf ab, potenzielle Kandidaten nicht nur zu erreichen, sondern auch zu begeistern und zu überzeugen. In der modernen Rekrutierung wird der Recruiter somit zum Markenbotschafter, der die Unternehmensidentität nach innen und nach aussen trägt und verankert.

Analytisches Denken und Kreativität sind gefragt

Darüber hinaus ist analytisches Denken gefragt, um den Erfolg von Recruiting-Massnahmen messbar zu machen und kontinuierlich zu optimieren. Der Einsatz von Daten und Metriken ermöglicht es, die Effektivität der Talentgewinnungsmethoden zu evaluieren und die Ansätze stetig zu optimieren. Digitale Kompetenzen sind dabei unabdingbar, um am Puls der Zeit zu bleiben und mit innovativen Recruiting-Tools umzugehen.

SEMINARTIPP

LinkedIn für HR und Recruiting LinkedIn im HR-Marketing gewinnbringend einsetzen

Praxis-Seminar, 1 Tag
Seminarleitung: Sonja Berger
• Dienstag, 7. Mai 2024
• Dienstag, 3. September 2024
Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch

Ebenso wichtig ist die Einführung und Anwendung kreativer Techniken aus dem Content Marketing. Visuell ansprechende und inhaltlich überzeugende Stellenanzeigen sind entscheidend, um im Gedächtnis der Talente zu bleiben. Dies erfordert ein gutes Verständnis für die Gestaltung von Inhalten, die nicht nur informieren, sondern auch emotional ansprechen und zur Interaktion anregen.

Schliesslich erfordert die multidisziplinäre Rolle des Recruiters auch ein tiefgehendes Prozessverständnis für die Candidate Journey. Jeder Kontaktpunkt mit dem Kandidaten muss sorgfältig geplant und durchgeführt werden, um eine positive Erfahrung zu gewährleisten, die die Grundlage für eine starke Arbeitgebermarke und eine nachhaltige Beziehung zu den Talenten bildet.



Einfach ausfüllen und abschicken!

Gleich bestellen:

Fon: 044 434 88 34

Fax: 044 434 89 99

Web: personal-schweiz.ch

Mail: bestellung@weka.ch

Coupon ausfüllen, ausschneiden und schicken/faxen an:

WEKA Business Media AG
Leserservice
Hermetschloostrasse 77
8048 Zürich

Ja, ich möchte personalSCHWEIZ abonnieren!

10 Ausgaben für CHF 98.–*
Jahresabonnement

5 Ausgaben für CHF 59.–*
Schnupperabonnement

10 Ausgaben plus Toolbox für CHF 138.–*
Kombi-Jahresabonnement (Online-Archiv und über 100 Tools)

TIPP!

Firma Funktion

Vorname Name

Strasse, Nr. PLZ, Ort

Datum / Unterschrift

* zzgl. MWST und Porto



Soziale Medien wie z.B. LinkedIn sind zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Rekrutierungsstrategie geworden.

Im heutigen Arbeitsumfeld wird von HR-Fachkräften erwartet, dass sie sich ständig weiterentwickeln und anpassen. Sie sollten bereit sein, über die traditionellen Grenzen des HR-Bereichs hinauszublicken und neue Wege zu beschreiten, um die besten Talente für ihr Unternehmen zu gewinnen und zu halten.

Social Media: Rekrutierung im digitalen Zeitalter

Ein besonderes Augenmerk sollten wir auf die sozialen Medien werfen, die zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Rekrutierung geworden sind. Plattformen wie Facebook und LinkedIn sind nicht mehr nur ein Medium für private Interaktionen, sondern haben sich zu strategischen Kanälen entwickelt. Unternehmen nutzen diese Kanäle, um gezielte Werbekampagnen durchzuführen und eine Arbeitgeberpräsenz aufzubauen. Diese Aktivitäten erhöhen die Sichtbarkeit von Stellenanzeigen und erreichen ein breiteres Spektrum an Talenten. Es ist wichtig, dass HR-Professionals die Dynamik und die laufenden Veränderungen dieser Plattformen im Auge behalten. So können sie sicherstellen, dass ihre Rekrutierungsstrategien stets den aktuellen Entwicklungen und Möglichkeiten entsprechen. Das Verständnis der Algorithmen und des Nutzerverhaltens in den sozialen Medien ist für HR-Fachleute heu-

te ebenso wichtig wie die Kenntnis des Arbeitsrechts. Sie sollten in der Lage sein, die Reichweite ihrer Botschaften zu maximieren und die richtigen Kandidaten zum richtigen Zeitpunkt anzusprechen. Dabei geht es nicht nur um das Schalten von Anzeigen, sondern auch um das Erzählen authentischer Geschichten, die die Unternehmenskultur widerspiegeln und Interesse wecken. Darüber hinaus ist es wichtig, den Erfolg der Social-Media-Aktivitäten kontinuierlich zu analysieren und daraus zu lernen, um die Ansprache zu verfeinern.

Zukunft gestalten: Interdisziplinäre Kompetenzen für moderne HR-Fachleute

Es zeichnet sich klar ab, dass traditionelle HR-Ausbildungen über die gewohnten Grenzen hinaus erweitert werden sollten, um den Fachkräftemangel zu beheben. HR-Fachleute sind gefordert, ihre Kernkompetenzen weiterzuentwickeln und gleichzeitig ihre Expertise in angrenzenden Disziplinen wie Marketing, Sales und Psychologie zu vertiefen, um im Wettbewerb um Talente erfolgreich zu sein. Die Bedeutung von Social Media im Rekrutierungsprozess ist unbestritten, erfordert jedoch eine präzisere und strategischere Handhabung, die über das übliche Teilen von Beiträgen hinausgeht.

Marketingaffinität ermöglicht es HR-Fachkräften, eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen und zu kommunizieren, während Sales-Kompetenzen entscheidend sind, um Talente nicht nur zu erreichen, sondern sie auch für das Unternehmen zu gewinnen. Ein gutes Verständnis der psychologischen Aspekte hilft, die Motive und Bedürfnisse potenzieller Kandidaten besser zu verstehen und sie gezielter anzusprechen.

HR-Professionals sind gefordert, sich in diesen interdisziplinären Bereichen weiterzubilden, um den komplexen Anforderungen der Talentgewinnung gerecht zu werden. Nur durch die Verschmelzung traditioneller HR-Praktiken mit innovativen Ansätzen aus Marketing, Sales und Psychologie können Unternehmen den Herausforderungen des Fachkräftemangels begegnen und sich eine starke Position im Wettbewerb um die besten Talente sichern.



Weiji Stocker, Founder und Managing Director von innov8, transformiert die Talentgewinnung von Unternehmen mit einem ganzheitlichen Ansatz. Sie unterstützt Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Talenten und schult HR-Profis in Rekrutierungsthemen.