

HR der Zukunft: Recruiting 4.0

Weitreichende Veränderungen machen zukunftsweisende Anpassungen im Recruiting notwendig



Digitalisierung, Gen-Z, Fachkräftemangel sowie Regulatorik wirken sich disruptiv auf die bisherigen Prozesse und Arbeitsweisen der Personalabteilungen und somit direkt auf das Recruiting aus. Wie werden sich Methoden, Tools und Technologien zukünftig verändern und welchen Einfluss haben diese auf das Recruiting von Unternehmen? Wie können Bewerbungsprozesse effizienter und transparenter gestaltet werden, um im „War for Talents“ zu bestehen? Wir machen Sie mit Trends, innovativen Methoden und Tools des Recruitings vertraut, damit Sie Ihre Recruiting-Prozesse gemeinsam mit uns zukunftsorientiert gestalten können.

Zukunft aktiv gestalten: Trends frühzeitig erkennen

Im Zeitalter der Digitalisierung und einem starken globalen Wettbewerb ändern sich zunehmend Organisationen und deren Geschäftsprozesse. Zudem stellen die Veränderungsdynamik und der generationsbedingte Wertewandel der Gesellschaft viele Unternehmen und deren Recruiting vor neue Herausforderungen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, leistungsgerechte Entlohnung, Incentivierung sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance rücken unaufhaltsam in den Fokus. Begriffe wie Business Intelligence, Big Data und Robotics sind für die Gewinnung neuer Mitarbeiter bereits fester Bestandteil in vielen Unternehmen.

War for Talents – Der Kampf um High Potentials

Der Kampf um qualifizierte Fachkräfte wird zunehmend härter. Geringe Absolventen- und Bewerberzahlen führen zu einem „Kandidatenmarkt“. Verschärfend kommen die Internationalisierung und die sinkende Bedeutung nationaler Grenzen hinzu. Entsprechend müssen Unternehmen ihre Recruiting-Prozesse und das Employer-Branding, durch zielgruppengerechte Direktansprache an die Anforderungen der Bewerber anpassen.

Professionalisierung durch Recruitment Process Outsourcing (RPO)

Recruitment Process Outsourcing bezeichnet die Auslagerung von Sourcing-/Recruiting-Aktivitäten und dazugehörigen Prozessen an einen externen Dienstleister. Der Umfang der Unterstützungsleistung kann sich von ausgewählten Bereichen (z. B. Sourcing und telefonisches Screening der Kandidaten) bis hin zum Full Service, inklusive dem Onboarding-Prozess, erstrecken sowie die Stärkung der Mitarbeitendenbindung an Ihr Unternehmen abdecken.

Ziel des RPO ist eine effiziente, moderne, standardisierte und abgegrenzte Leistung zur Unterstützung oder Übernahme der Aktivitäten, um Ihnen die Möglichkeit zu geben, sich auf Ihr Kerngeschäft zu fokussieren.

Strategie und Transformation	Digitalisierung	Organisationsentwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • HR-Strategie • Change Management/ Transformation • HR-Reorganisation • Restrukturierungsmanagement • Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • HR-Digitalisierung/ Transformation • Matchingsysteme • Big Data Management • Prozessmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbauorganisation • Recruiting • Compensation and Benefits • Performance-Management • Outsourcing 

Unser HR Excellence Approach:

- Change-Management und Steuerung der Transformation
- Konkretisierung der HR-Strategie und Optimierung der HR-Abteilung
- Standardisierung von Stellen-/Aufgabenprofilen
- Personal- und Kostenplanung
- Ganzheitliche Sourcing- und Recruiting-Prozessoptimierung
- Prozessautomatisierung

Warum Baker Tilly?

Die Baker Tilly Unternehmensberater sind darauf spezialisiert, Prozesse, Systeme und Organisationen zu optimieren und verstehen sich als Umsetzungsberater „auf Augenhöhe“. Veränderungen in Konzernen und mittelständischen Unternehmen „zu bewegen“, ist unser Kerngeschäft.

Unsere Experten unterstützen Sie bei der Umsetzung Ihrer HR-Strategie. Dabei greifen wir auf unseren bewährten, praxiserprobten und interdisziplinären Baker Tilly-HR-Excellence-Approach zurück. Tiefgreifende Fachlichkeit und Hands-on-Mentalität, gepaart mit unternehmerischem Weitblick sowie einem konsequenten Projekt- und Changemanagement, sind die Garanten für erfolgreiche Umsetzungsprojekte.

Langjährige Kundenbeziehungen mit wiederkehrenden Beauftragungen bestätigen den Erfolg unserer Vorgehensweise. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

Ihr Nutzen:

- Kompetitiver Wettbewerbsvorteil durch Professionalisierung
- Verbesserung der Qualität
- Transparenz und Steuerung
- Schnelle Nachbesetzung
- Employer Branding
- Steigerung der Flexibilität
- Kosteneffizienz
- Erhöhung des Digitalisierungsgrades
- Zugang zu größerem Kandidatenpool
- Optimierung der Auslastung

Ihr Ansprechpartner



Diplom-Kaufmann
Jannik Bayat
 Partner, International Business Leader Consulting
 T: +49 211 6901-3724 | M +49 162 2149511
 jannik.bayat@bakertilly.de

www.bakertilly.de

Baker Tilly bietet mit 35.000 Mitarbeitern in 145 Ländern ein breites Spektrum individueller und innovativer Beratungsdienstleistungen in den Bereichen Audit & Advisory, Tax, Legal und Consulting an. Weltweit entwickeln Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Steuerberater und Unternehmensberater gemeinsam Lösungen, die exakt auf jeden einzelnen Mandanten ausgerichtet sind, und setzen diese mit höchsten Ansprüchen an Effizienz und Qualität um. Auf Basis einer unternehmerischen Beratungsphilosophie stellen die mandatsverantwortlichen Partner interdisziplinäre Teams aus Spezialisten zusammen, die den jeweiligen Projektanforderungen auf internationaler wie auf nationaler Ebene genau entsprechen. In Deutschland gehört Baker Tilly mit 1.040 Mitarbeitern an zehn Standorten zu den größten partnerschaftlich geführten Beratungsgesellschaften. Die Baker Tilly Competence Center und Industry-Teams bündeln Know-how und Erfahrungen aus unterschiedlichen Disziplinen und Branchen in berufsgruppenübergreifenden Teams und fokussieren sich dabei auf die speziellen Anforderungen von Mandanten und deren Märkte.