

# Fachkräfte professionell finden und fördern

Es wird eng – oder besser – luftig in den Teams. Qualifizierte Mitarbeitende sind schwer zu finden. Ohne sie lässt sich aber der Wettbewerb als Unternehmen nicht bestreiten. Darum rückt das Personalmanagement mehr und mehr ins Zentrum.

Bisher war es selbstverständlich, dass Stellen und Rollen im Unternehmen mit qualifizierten Mitarbeitenden und Führungskräften besetzt werden konnten. Doch diese Zeiten sind vorbei. Unternehmen müssen immer öfter mit Personalengpässen jonglieren. Viele Mittelständler haben beschlossen zu handeln und führen ein professionelles Personalmanagement ein, um die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

## Je früher, desto wirkungsvoller

Mit einer transparenten Personalbedarfsplanung sehen Unternehmen, welche Kompetenzen wann und wo gebraucht werden. So kann gemeinsam mit dem Personalmanagement die Entwicklung des Personals und die Nachfolgeplanung systematisch und fokussiert angegangen werden. Dabei wird geklärt, ob interne Mitarbeitende auf die Stellen mittel- bis langfristig hin entwickelt, ob sie ausgebildet werden können oder ob neues Personal gesucht werden muss. Internes Recruiting und eine interne Nachfolgeplanung können mit Blick auf den sich zuspitzenden Fachkräftemangel oft schon sehr erfolgsversprechend sein. Da die benötigten Kompetenzen nicht von heute auf morgen erworben werden, sollte die Entwicklung der Mitarbeitenden langfristig und strukturiert geplant sein.

## Das volle Potenzial erkennen und ausschöpfen

Für das Management ist es essenziell, die Kompetenzen des Einzelnen und der Teams kontinuierlich an den Bedarfen der Unternehmensziele orientiert weiterzuentwickeln, sodass die Stellen zum richtigen Zeitpunkt mit den richtigen Personen besetzt werden. Höhere Kompetenzen führen darüber hinaus auch zu einer höheren Qualität der Produkte und Dienstleistungen und sichern damit einmal mehr die Wettbewerbsfähigkeit. Neben der internen Personalentwicklung stellen immer mehr Un-

ternehmen auch das externe Recruiting auf neue Beine. Hier ist es für mittelständische Unternehmen besonders wichtig, dass sie sich als interessanter Arbeitgeber über alternative Recruiting-Kanäle positionieren. Mit einer attraktiven Arbeitsplatzgestaltung und einem überzeugenden Employer Branding steigen die Chancen, die richtigen Bewerbungen zu erhalten und sich gegen den Wettbewerb durchzusetzen.

Auch die Digitalisierung leistet einen wichtigen Beitrag. Mithilfe der Automatisierung laufen viele der HR-Prozesse präziser und effizienter. Wertvolle Personalkapazitäten werden so freigesetzt.



## Gut zu wissen

- Mit einer transparenten Personalbedarfsplanung sehen Unternehmen, welche Kompetenzen benötigt werden
- Internes Recruiting zahlt sich aus
- Für die externe Suche Jobangebot und Unternehmermarke systematisch optimieren

**Martin Auer**  
Managing Partner und Gründer  
THE MAK'ED TEAM  
BVMW-Mitglied

[www.the-made-team.com](http://www.the-made-team.com)

