

Haufe Fachbuch 14006

# Das Recruiting-Dilemma

Zukunft der Personalarbeit in Zeiten des Fachkräftemangels

von  
Sven Gábor Jánosky

1. Auflage

Haufe-Lexware Freiburg 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:  
[www.beck.de](http://www.beck.de)  
ISBN 978 3 648 05748 3

Zu [Leseprobe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

---

# Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	9
2	Prolog	13
3	Das Leben der Jobnomaden	21
4	Warum wir alle studieren müssen	27
5	Das Verschwinden des Stellenprofils	31
6	Wie ein fluider Personaler denkt	39
7	Wie eine Caring Company tickt	43
8	Das wichtigste Recruiting-Versprechen: Wir steigern Ihren Markenwert	49
9	Die HR-Strategie der fluiden Unternehmen	53
10	Wieso Personaler zu Datenanalysten werden	64
11	Wie das Büro der Zukunft aussieht	69
12	Vom Personalberater zum persönlichen 360°-Manager	73
13	Wie Personalabteilungen mit Dienstleistern zusammenwachsen	78
14	Wie der ‚War for Talents‘ einstige Konkurrenten zur Kooperation zwingt	83
15	Warum die besten Mitarbeiter gekündigt werden müssen	89
16	Die Express-Identifikation für Projektarbeiter	93
17	Wie Employer Branding zur Employee Value Proposition führt	101
18	Wie das Corporate Life funktioniert	105

## Inhaltsverzeichnis

19	Warum Führungskräfte ihre Mitarbeiter in Zwangsurlaub schicken	113
20	Das Recruiting-Potenzial der Nischen	117
21	Unternehmen brauchen Senior-Trainee- und Unlearn-Programme	123
22	Warum das Businesspartner-Modell nicht reicht	127
23	Wichtigste HR-Regel: Gesunder Menschenverstand	131
24	Warum Unternehmen eine betriebseigene Schule brauchen	137
25	Arbeitslos trotz Vollbeschäftigung	143
26	Jobvermittlung für den Lebenspartner als Chance für Caring Companies	147
27	Warum jeder Mitarbeiter fünf Coaches braucht	151
28	Die Rolle des Chief Change Officers in fluiden Unternehmen	159
29	Das wichtigste Tool des Chief Change Officers: die Veränderungslandkarte	167
30	Wann Personalberater verlieren	171
31	Der Kampf um die Azubis	175
32	Warum Unternehmen interne Headhunter brauchen und eigene Mitarbeiter verleihen	179
33	Von Shared Spaces und der Career-Transition-Strategie	185
34	Warum wir bis 75 arbeiten wollen	189
35	Unternehmensübernahme als Recruitingstrategie	195
36	Wie HR-Abteilungen sich selbst abschaffen	199
37	Wie aktivieren wir die letzte Million?	203
38	Die neue „Assisted-Working-Class“	207

<b>39</b>	<b>Die Corporate-Life-Manager für den Fluid-Caring-Mix</b>	<b>211</b>
<b>40</b>	<b>Epilog</b>	<b>215</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>219</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>221</b>