

Interne Stellenbesetzung oder externe Rekrutierung?

Ob offene Stellen besser intern oder extern ausgeschrieben werden sollten, hängt von den sonstigen Unternehmenspraktiken ab

Schlagworte: interne Beförderung, externe Rekrutierung, Abwerbung von Mitarbeitern, Stellenbesetzung

RELEVANZ DES THEMAS

Neueinstellungen zählen zu den wichtigsten Unternehmensentscheidungen. Wird eine freie Stelle intern (durch Beförderung oder Abordnung) besetzt, verzichtet der Arbeitgeber auf „frisches Blut“ von außerhalb des Unternehmens. Viele Unternehmen ziehen diese Methode der externen Rekrutierung tendenziell vor. Interne und externe Neueinstellungen unterscheiden sich in beobachtbaren Merkmalen sowohl der Arbeitnehmer (etwa beim Qualifikationsniveau) als auch der Arbeitgeber. Ein besseres Verständnis dieser Unterschiede hilft bei der Entwicklung einer geeigneten Personalstrategie.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Interne Stellenbesetzungen sind weniger riskant in Bezug auf die zu erwartende Produktivität.
- + Wenn mangels externer Wettbewerber mehr Aussicht auf Beförderung besteht, bietet eine interne Ausschreibung starke Leistungsanreize für Mitarbeiter.
- + Interne Rekrutierung fördert die Entwicklung von Spezialkenntnissen, weil Mitarbeiter eine Karriere innerhalb des Unternehmens anstreben.
- + Durch interne Neubesetzungen kann ein Unternehmen seine Belegschaft auf produktive Weise umschichten.
- + Die Nachbesetzung der durch Beförderungen frei werdenden Stellen bietet wiederum Anreize auf den niedrigeren Hierarchieebenen.

Contra

- Interne Stellenbesetzungen haben weniger Potenzial nach oben, eben weil die zu erwartende Produktivität bekannt ist.
- Ohne Konkurrenz durch externe Stellenbewerber legt sich die Belegschaft womöglich weniger ins Zeug.
- Interne Rekrutierung behindert den Einzug von externem Knowhow und frischen Ideen.
- Interne Stellenbesetzungen beschränken den Bewerberpool.
- Die Nachbesetzung von Stellen, die durch internen Wechsel frei werden, ist mit zusätzlichen Rekrutierungs-, Einarbeitungs- und Schulungskosten verbunden.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Bei der Entscheidung, innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu rekrutieren, sollten das jeweilige Stellenprofil, die Merkmale des Unternehmens und der Branche sowie andere personalstrategische Aspekte wie Bewerberscreening und Mitarbeiterschulung berücksichtigt werden. Interne Rekrutierung ist dann vorzuziehen, wenn betriebspezifisches Knowhow eine wichtige Rolle spielt, wenn Aufstiegsmöglichkeiten entscheidend für die Mitarbeitermotivation sind, wenn bei Fehlbesetzung hohe Kosten entstehen und wenn die Nachbesetzung der durch den internen Wechsel frei werdenden Stelle nicht zu aufwändig ist.

