

Auf internationalem Parkett erfolgreich: Wie können Unternehmen im Ausland ihre Nachwuchsführungskräfte identifizieren und gewinnen?

Internationalisierung und Globalisierung: Inzwischen gibt es kaum Unternehmen, die nicht durch Tochterunternehmen, Niederlassungen oder Dependancen im Ausland vertreten sind. Je umfassender das Engagement im ausländischen Markt, desto stärker auch der Bedarf an internationalen Führungskräften und entsprechendem Nachwuchs. Doch wie lassen sich geeignete Talente im jeweiligen Zielland gewinnen?

International Campus Recruiting

Ein wichtiger Partner in der Ansprache von Talenten im Ausland sind Universitäten, Business und Engineering Schools. Sie bieten Unternehmen in der Regel vielfältige Möglichkeiten, um mit Studierenden in Kontakt zu kommen. Ein Tipp, um Führungskräfte zu erreichen, sollte man sich auf Hochschulen als Partner konzentrieren, die MBA, Executive MBA- oder andere Programme anbieten und damit genau die eigene Zielgruppe als Studierende haben. Auch der Blick auf das Ranking einer Hochschule, wie bspw. von Financial Times oder The Guardian, sowie die Internationalität der Hochschule ist hilfreich, um den für sich relevanten Kooperationspartner zu identifizieren. One size fits all: ein Ansatz, der für alle Unternehmen gleichermaßen passend wäre, gibt es nicht. Deshalb gilt es auch beim Recruitment die vielfältigen Möglichkeiten der Universitäten zu nutzen, um mit Studierenden in Kontakt zu kommen. Je nach Ausrichtung und Umfang des Career Services variieren die Formate und reichen von Einsicht in CV-Books, Ständen bei Karrieremessen, Workshops, Praxisprojekte hin zu Vorlesungen und der Zusammenarbeit mit Professoren in Curricula oder Forschungsprojekten.

Sollte das Unternehmen zu den Hidden Champions gehören und eher unbekannt im ausländischen Markt sein, sind innovative Formate in der Ansprache von Studierenden und jungen Führungskräften gefragt, z.B. branchenbezogene Wettbewerbe für Studierende. Wichtig ist hier neben spannenden, das Unternehmen repräsentierenden Inhalten, den Studierenden Kontakt zu den eigenen Führungskräften zu bieten.

Talent Relationship Management

Ein weiterer Faktor ist essentiell für eine umfassende Gewinnungsstrategie von Talenten im Ausland: die langfristige Pflege von Kontakten. Dies ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels entscheidend, der Wettbewerb nimmt nicht nur um lokale, sondern auch um internationale Fach- und Führungskräfte zu. Neben einem ansprechenden Employer Branding bietet die aktive Kontaktpflege, das Talent Relationship Management (in Anlehnung an das Customer Relationship Management) Unternehmen eine gute Möglichkeit, sich frühzeitig Kandidatenpools aufzubauen und mit den Interessenten in Kontakt zu bleiben. Das Talent Relationship Management beinhaltet dabei über das reine „in Kontakt bleiben“ mit ehemaligen Praktikanten hinaus den strategischen Aufbau von Talentpools, die langfristige Pflege von Kontakten zu Studierenden, potenziellen Kandidaten über alle Medien und Kommunikationswege.

Kurzum, die frühzeitige Zusammenarbeit und Kontaktaufnahme zu ausländischen Studierenden an internationalen Hochschulen in Deutschland oder im Ausland und die anschließende Pflege von Kontakten machen sich letztlich bezahlt!

Dr. Lynn Schäfer ist Geschäftsführerin des ESCP Europe Talent Management Institutes und Leiterin der Corporate Relations Abteilung der ESCP Europe Wirtschaftshochschule in Berlin und hat zuvor am Lehrstuhl für Personalmanagement und Interkulturelle Führung an der ESCP Europe zum Thema Talent Management promoviert. Als selbständige Beraterin unterstützt Sie zudem Unternehmen in Fragestellungen der Personalentwicklung, Trainings und Talent Managements. Vor der ESCP Europe hat Frau Schäfer mehrjährige Erfahrung im Recruiting, und im internationalen Personalmanagement bei McKinsey Deutschland sowie bei Bertelsmann in Gütersloh und in Shanghai gesammelt.

Dr. Michaela Wieandt, promovierte Organisationssoziologin, verantwortet seit sieben Jahren den Career Service an der ESCP Europe Berlin. Sie berät nicht nur Studierende in Karrierefragen, sondern steht auch in engem Kontakt mit Personalverantwortlichen aller Branchen. Zudem ist sie Affiliate Researcher am europäischen Talent Management Institut der ESCP Europe und führt aktuell gemeinsam mit einer Professorin aus Turin eine ländervergleichende Studie zur Bedeutung von Softskills für Karriere und Karriereentwicklung durch.