

Personalbeschaffung

Als Personalberater haben wir uns auf den Bereich **Personalsuche** konzentriert. Wir verstehen uns als ein Dienstleister der Automobilzulieferindustrie und der nachgelagerten Handelsorganisationen und unterstützen das operative Management und die Personalabteilung, die richtigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen vor allem für die Bereiche Verkauf und Marketing zu finden. Um des langfristigen Erfolges willen, ist es für unsere Mandanten wichtig, dass die Bewerber nicht nur fachlich kompetent sind, sondern das sie vor allem als Menschen auch zum Unternehmen und seiner Kultur passen. Es ist daher unsere Aufgabe, Menschen zusammenzubringen, die miteinander "können". Da unterschiedliche Branchen auch unterschiedliche Anforderungen an ihre Mitarbeiter stellen und außerdem die Usancen des Geschäftes verschieden sind, haben wir uns schwerpunktmäßig auf die Personalsuche für die Automobilzulieferindustrie und deren nachgelagerten Handelsorganisationen mit Konzentration auf Führungspositionen in Verkauf und Marketing spezialisiert. Damit können wir unseren Klienten auf Grund unserer Branchenerfahrung optimale Lösungen anbieten.

Personalsuche

Die Personalsuche erfolgt auf Basis eines detaillierten Briefing Gespräches mit dem Auftraggeber, in dem sowohl die Aufgabe als auch das Profil des idealen Kandidaten/Kandidatin klar definiert werden. Es wird ein umfassendes Anforderungsprofil des Kandidaten erstellt, welches zusätzlich das Unternehmen und die ausgeschriebene Position beschreibt und welches mit dem Auftraggeber abgestimmt wird. Die Suche erfolgt entweder durch Direktansprache potentieller Kandidaten und/oder durch Anzeigen. In einem aufwendigen Auswahlverfahren werden die in Frage kommenden Kandidaten ausgesucht und dem Auftraggeber präsentiert. Nach der Einstellung stehen wir sowohl dem Unternehmen als auch dem neuen Mitarbeiter zur Verfügung, um rechtzeitig mögliche Probleme in der Zusammenarbeit aufzudecken und zu lösen. Wir sehen unsere Aufgabe erst dann als gelöst an, wenn der neue Mitarbeiter die Probezeit erfolgreich bestanden hat und beide Parteien zufrieden gestellt sind.

Direktansprache:

In der Regel sprechen wir die Kandidaten direkt an. Dieses erfolgt in dem wir zusammen mit dem Auftraggeber eine umfangreiche Zielfirmenliste erstellen. Unser Search Team identifiziert mit Hilfe eines Rasters bei diesen Unternehmen mögliche Kandidaten und nimmt anhand einer Checkliste eine Grobauswahl vor, um eine möglichst große Passgenauigkeit zu erreichen.

Anzeigengestützte Suche:

In all den Fällen, in denen die Direktansprache zu aufwendig ist, werden mit Hilfe von Anzeigen potentielle Kandidaten angesprochen. Die Anzeigen werden von uns konzipiert und unter unserem und/oder dem Namen des Auftraggebers in geeigneten Zeitungen/Zeitschriften veröffentlicht. Anhand des Anforderungsprofils wird eine Grobauswahl der Bewerbungen vorgenommen, da erfahrungsgemäß die Mehrzahl der Bewerber nicht geeignet ist.

Auswahlverfahren:

Die Kandidatenpräsentation vor dem Auftraggeber erfolgt erst, wenn wir der Meinung sind, den in jeglicher Hinsicht richtigen Kandidaten vorstellen zu können. Voraussetzung ist ein in die Tiefe gehendes Interview, das erfolgreiche Abchecken der Referenzen, die Überprüfung des Lebenslaufes und der Zeugnisse auf Vollständigkeit sowie das Schreiben eines detaillierten Kandidatenprofils.

a) Mit den in Frage kommenden Kandidaten werden in die Tiefe gehende Gespräche geführt, um zum einen die Eignung für die Position festzustellen und zum anderen diese für das Unternehmen und die neue Aufgabe zu begeistern. Das Gespräch soll aber nicht nur die fachliche Kompetenz sondern vor allem auch die charakterliche Eignung feststellen. Besonders wichtig ist, dass der Kandidat zur Unternehmenskultur passt und nicht von vornherein auf Grund unterschiedlicher Lebenseinstellungen zum Scheitern verurteilt ist.

b) Mit Hilfe der Referenzen werden die Angaben des Kandidaten überprüft, seine fachliche Kompetenz und seine charakterliche Eignung bei Kunden, Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten hinterfragt. Darüber hinaus werden der Lebenslauf und auch die Zeugnisse auf Vollständigkeit geprüft.

c) Das schriftliche Profil des Bewerbers mit seinen Stärken und Schwächen, seinen Einstellungen zum Leben, seinen Vorstellungen zum Beruf sowie relevanten Informationen des bisherigen Lebensweges soll dem Auftraggeber einen ersten Eindruck vom Kandidaten geben und als Referenzpunkt für die weitere Befragung durch den Auftraggeber dienen.

Präsentation der Kandidaten:

Nur die nach unserer Meinung geeigneten und dem Anforderungsprofil entsprechenden Kandidaten werden dem Auftraggeber präsentiert, wobei wir die Moderation des Interviews übernehmen.

Nachbetreuung des Kandidaten:

Um das Risiko des Scheiterns zu minimieren, halten wir bis zum Ende der Probezeit Kontakt zum Auftraggeber und zum neuen Mitarbeiter. Sollten sich Schwierigkeiten in der Anfangsphase ergeben, stehen wir zu Gesprächen zur Verfügung, um mögliche Missverständnisse im Vorfeld auszuräumen und Probleme zu lösen. Sollte es dennoch zu einer Trennung während der Probezeit kommen, dann übernehmen wir die Verpflichtung, neue Kandidaten zu präsentieren.