



Personalbeschaffung Fach- und Führungskräfte RP - Multi-Channel-Acquisition (MCA)

Die Beschaffung qualifizierter Fach- und Führungskräfte (Executive Search) für Unternehmen ist gewiss keine Aufgabe, die sich en passant erledigen ließe. MCA stellt sich bei **RP** daher als mehrstufig-strukturierte Unternehmensdienstleistung dar:

I. Inhalte von MCA

1. Projekt- bzw. Auftragsdefinition

Kandidatenanforderungsprofil (KAP), Vergütungsrahmen, Gehalt (fix, erfolgsvariabel), sonstige Vergütungsbestandteile ("Paket"), Beraterbudget (Honorar, Nebenkosten).

2. Channelauswahl und -kombination

a) Medien gestützte Suche: Lokal/regional/überregional/ international/ fachspezialisiert, Internetportale.

b) Direktansprache.

3. Insertionstext und -design

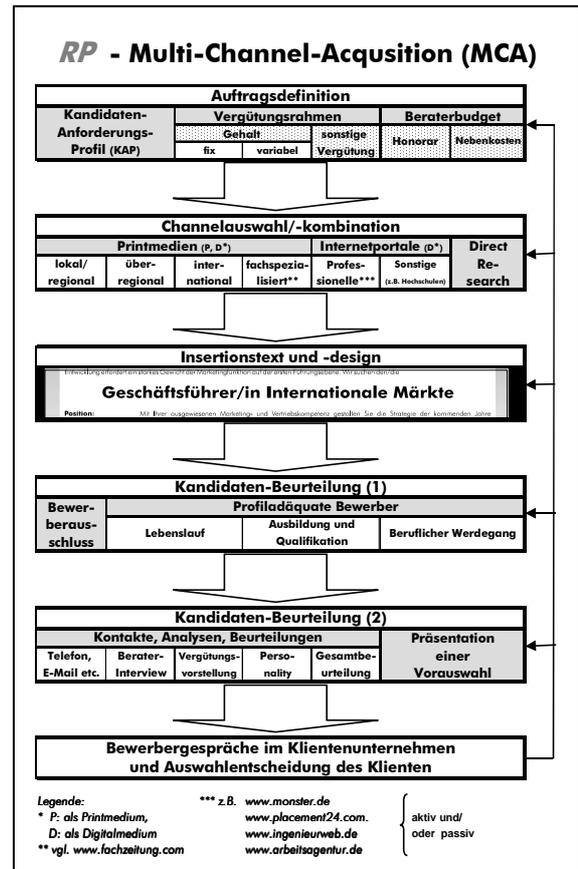
Bezieht sich auf Print- und elektronische Medien in allen Gestaltungsvarianten.

Das sind die gleichsam üblichen - und Ihnen sicher bekannten - Schritte. Hier verbirgt sich natürlich schon einiges **RP - Knowhow**: Eine Personalsuchanzeige ist nicht "aus dem Ärmel zu schütteln" und die Mediaverteilung will sorgfältig erwogen sein.

Die entscheidenden - und entsprechend aufwändigen - sind indessen die nächsten Beratungsschritte:

4. Kandidatenbeurteilung (1)

Bewerberausschluss und Vorauswahl der profiladäquaten Bewerber (Lebenslauf, Ausbildung und Qualifikation, Beruflicher Werdegang/Stationen).



Liste 4: Personality

Eigenschaften	Ausprägung von 1 (sehr gut) bis 5 (ungenügend)
1. Outfit	2
2. Auftreten, Ausstrahlung	2-
3. Persönlichkeit, Mentalität, Typus	2
10. Gesamteurteilung (von "sehr gut" bis "ungenügend")	

Strukturierte, mehrstufige...

Liste 3: Beraterinterview

2/2 Know-How-Profil

Liste 2/1: Berufliche Stationen

Liste 1: Überblick

Wohnort

Qualifikationen

...und dokumentierte Personalbeurteilung*

5. Kandidatenbeurteilung (2)

Kontakte, Analysen, Beurteilungen: Per Telefon, E-Mail etc., Interviews der Kandidaten, Besprechung der Vergütungsvorstellungen, Beurteilung der Personality, Gesamtbeurteilung und Empfehlungen. Schließlich: Präsentation einer Kandidaten-Vorauswahl beim Mandanten.

6. Bewerbergespräche im Klientenunternehmen und Auswahlentscheidung

Unter Umständen mehrstufig mit wechselnden Gesprächspartnern (z.B. Geschäftsführer, Fach/Führungsteam) und Themenbereichen.

II. Kosten der MCA

1. Komplettleistung

Für eine komplette Personalbeschaffung berechnen **RP** regelmäßig ein

***** Honorar von 17,5 Prozent des Projektwertes *****

(Jahresbruttogehalt für die zu besetzende Position). Wird bei einer Personalsuche eine zweite Person aus dem Kreis dieser Kandidaten eingestellt, so gilt für diese wie jede weitere nur noch der halbe Honorarsatz.

2. Teilleistung(en)

Statt der Komplettleistung (vgl. I., Inhalte MCA) können Sie gern auch Teilleistungen abrufen. Wenn z. B. Insertionen zum Eigenmarketing eingesetzt, mit anderen Personalsuchen verbunden werden sollen oder Sie besondere Vorstellungen für unseren Einsatz haben, gehen wir darauf natürlich ein und unterbreiten ein Angebot, dessen Kosten sich nach den angeforderten Teilleistungen richten:

Honorare für Teilleistungen				
1. Auftragsdefinition	5%	4. Beurteilung (1)	20%	des Gesamt- Honorars gem. II. 1.
2. Channelauswahl	5%	5. Beurteilung (2)	25%	
3. Text Insertion	10%	6. Auswahlentscheidung	35%	

III. Warum eigentlich Executive Search durch Personalberater?

Die bessere Erreichbarkeit von Kandidaten über das Know-how des Beraters, die bedarfsgerechte, rasche Stellenbesetzung und das Outsourcing von nicht alltäglichen, manchmal auch eher seltenen Aufgaben sind zumeist Nutzenargumente aus der Sicht des Unternehmens. In einer Untersuchung der Universität Bern nannten zudem 70 % der Befragten die Anonymität der Kandidatensuche als wichtigen Grund¹. Aber auch aus Bewerberperspektive zeigen sich hier Vorteile:

Denn der Bewerber kann sich zunächst "bedeckt" halten und sich über das Unternehmen unverfänglich informieren, das der externe Berater übrigens oft glaubwürdiger als ein "Insider" darstellen kann. Das ist gerade für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, deren Marktwert durch ungeschicktes „Outing“ schnell beschädigt werden kann, ein wichtiger Grund für eine entspannte Kontaktaufnahme gerade mit uns.

Bitte beachten Sie schließlich unsere Qualitätssicherung:

Garantie: Falls sich der Mandant aus Gründen, die in der Person des durch die Berater vermittelten Mitarbeiters liegen, von diesem während der Probezeit wieder trennen muss, übernehmen die Berater honorarfrei eine neue Personalsuche.

Leipzig, 20 Oktober 2013

¹ Thom, Norbert; Kraft, Thomas: Die Zusammenarbeit zwischen Personalberatern und Klienten bei der Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften, Arbeitsbericht Nummer 36 des Instituts für Organisation und Personal (IOB) der Universität Bern, Januar 2000.