



## 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 Grund<sup>1</sup>. 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

<sup>1</sup> 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.