



LEISTUNGSPORTFOLIO FÜR DIE PERSONALREKRUTIERUNG

Die Kombination von Direktsuche und anzeigengestützter Suche ist die umfassendste Methode zur Suche und Auswahl von Personal. So kann ein möglichst weiter Kandidatenkreis erreicht und abgedeckt werden.

1. Positionsanalyse

- Analyse des Positionsumfeldes, der Unternehmens-, Organisations- und Führungsstruktur, der Unternehmenskultur und der individuellen Besetzungsziele
- Erarbeitung eines fachlichen und persönlichen Anforderungsprofils in Abstimmung mit dem Auftraggeber: Entwicklung von Aufgabenbereich, Perspektiven, Einkommenspaket sowie die Festlegung von Informationen, die potentiellen Bewerbern bei der telefonischen Erstansprache gegeben werden dürfen

2. Vorgehensweise

- Erstellung einer Target List (in Absprache mit dem Auftraggeber, sodass auch mögliche Konkurrenzunternehmen ausgeschlossen werden können): Recherche nach Zielunternehmen, in denen potentielle Kandidaten vermutet werden mit Hilfe von Datenbanken oder ähnlichen geeigneten Medien
- Identifikation von Kandidaten: diskrete Erstansprache, um persönliche und fachliche Voraussetzungen sowie die grundsätzliche Wechselbereitschaft zu klären, um weiterführende Interviews zu ermöglichen

3. Anzeigengestützte Suche

- Entwicklung eines zielgruppengerechten Anzeigentextes gemäß dem entwickelten Anforderungsprofil: Abstimmung mit dem Auftraggeber hinsichtlich des Mediums, der Gestaltung und der Kosten

4. Kandidatenauswahl / -präsentation

Durchführung strukturierter Eignungsinterviews unter Berücksichtigung der Deckungsgleichheit zwischen Anforderungsprofil und Bewerberqualifikation: Hierbei sollen mögliche Defizite eines Kandidaten erfasst und unter Berücksichtigung von Lernfähigkeit und Entwicklungspotential gewertet werden. Ebenso steht die Persönlichkeit des Kandidaten hinsichtlich Führungsverhalten, Integrationsfähigkeit, beruflichem Engagement

und sowohl seiner persönlichen Zielorientierung als auch seiner fachlichen persönlichen Eignung im Vordergrund

5. Referenzen auf Wunsch

Falls vom Auftraggeber gewünscht und vom Kandidaten ausdrücklich gestattet, können Referenzen eingeholt werden. Der Auftraggeber verpflichtet sich, alle Informationen vertraulich zu behandeln und ohne unser Einverständnis keine Verbindung zu früheren oder jetzigen Arbeitgebern des Kandidaten aufzunehmen

6. Diskretion

Alle im Rahmen der Auftragsdurchführung erteilten Informationen werden mit absoluter Vertraulichkeit behandelt.

Der Auftraggeber nutzt die ihm zur Einsicht überlassenen Personalunterlagen ausschließlich zum eigenen Gebrauch reicht diese nicht an Dritte weiter.