



Auftrag – Stellenbesetzung mittels Executive Search

Eine Beauftragung einer Kandidatensuche mittels Executive Search ist als Projekt immer wieder eine neue Herausforderung.

Als „Executives“ waren seinerzeit nur die absoluten Führungskräfte (m/w/d) gemeint, die für eine ganz gewichtige Stellenbesetzung in Frage kamen.

Heute meint „Executive Search“ vor allem die aktive Suche, Ansprache und das Abwerben, folglich „das Jagen“. Daher auch die gängige Bezeichnung „Headhunting“.

In der Regel handelt es sich um offene Vakanzen, die es zu besetzen gilt – und das möglichst diskret und ohne die Schaltung von Stellenanzeigen. Viele der Personaldienstleister- und Personalberatungen haben sich dabei auf bestimmte Branchen spezialisiert.

Wie läuft der Search-Prozess in der Regel ab?

1. Bedarfsanalyse

Wen suchen wir?

Welche Kompetenzen muss er oder sie mitbringen?

Unter welchen Voraussetzungen passt ein Bewerber zur Unternehmenskultur?

Welches Gehalt ist für die vakante Stelle eingeplant?

Wann ist der spätmöglichste Starttermin?

Wichtig ist, dass am Ende des Wunschprofil möglichst klar umrissen ist. Mit dieser Grundlage können die Headhunter nun auf die Suche gehen.

2. Identifizierung (sog. Ident)

Die Schwierigkeit besteht darin, passgenaue Kandidaten (m/w/d) zu identifizieren. Bestenfalls in Konkurrenzunternehmen.

Hierzu wird eine Zielfirmenliste erstellt, um sodann die potenziellen Kandidaten (m/w/d) diskret auf Wechselwilligkeit hin zu überprüfen.

Kandidaten, die in die Endauswahl kommen, müssen grundsätzlich dazu bereit sein, die offene Stelle auch anzutreten.

3. Vorauswahl

Nun beginnt die Vorauswahl der Kandidaten, die dem Wunschprofil am nächsten kommen.

Die jeweiligen Fachkräfte (m/w/d) werden zu einem ausgiebigen Telefoninterview eingeladen, um in einem Gespräch Genaueres über den Kandidaten (m/w/d) in Erfahrung zu bringen und zusätzlich auch dem Interessenten (m/w/d) die offene Vakanz zu erläutern.



Vor allen Dingen aber sollte nicht vergessen werden, dass das Kundenunternehmen bzw. der Auftraggeber, um den richtigen Kandidaten (m/w/d) wirbt.

Daher ist es ratsam, zumindest unserer Meinung nach, der Fach- und Führungskraft (m/w/d) zunächst Vieles über den potenziellen Arbeitgeber zu berichten.

Wieso sonst sollte jemand denn beispielsweise zur Konkurrenz wechseln wollen?

4. Präsentation

In aller Regel bezeichnet dies den letzten Schritt bevor der unterschreibungswillige Kandidat (m/w/d) gefunden worden ist. Hier werden maximal drei interessante und geeigneten Fach- und Führungskräfte dem Auftraggeber vorgestellt.

Zuletzt gibt es eine Entscheidung auf Augenhöhe!

Der Headhunter begleitet hier oftmals als Moderator beide potenzielle Vertragsparteien.

ÜBER UNS

Die Alvito Personalservices GmbH ist ein Personalvermittler und Headhunter, der sich auf die Vermittlung von Fach- und Führungskräften (m/w/d) und das Recruiting für Positionen in vier Kompetenzfeldern spezialisiert hat.

- Bau
- Banken - Finance - Versicherung
- Logistik
- Pharma

Ob direkte Festanstellung oder Top Management Positionen mittels Executive Search u.a. Search Methoden - Wir helfen unseren Kunden bei der Besetzung vakanter Stellen für Fach- und Führungskräfte (m/w/d). Das Thema Coaching wird in unserem Leistungsportfolio, durch unsere Coaching Experten in verschiedenen Bereichen abgedeckt.

Wir können in folgenden Sprachen fließend kommunizieren: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch, Spanisch. Was sind unsere Stärken? Kreativität und Schnelligkeit im Recruiting Prozess, Transparenz bei der Honorargestaltung und die langjährige Expertise in den jeweiligen Fachgebieten runden unser Profil ab.

Bitte bei Interesse Bewerbungsunterlagen zusenden an – Wir melden uns zeitnah!

Frau Claire Volkmann, M.A., Recruiting Specialist - cv@alvitopersonalservices.com
Alvito Personalservices GmbH