

Ablauf des Executive-Search-Prozesses

Um für den Executive Search einen optimalen Prozess zu gewährleisten, hat Personal Excellence das *Fünf-Phasen-Programm* entwickelt.

Phase I: Projektvorbereitung/Bedarfsanalyse

Information ist von zentraler Bedeutung. Zu Beginn des Executive Search lernen sich alle Projektbeteiligten untereinander kennen: Detaillierte Hintergrundinformationen zu Unternehmen, Position und Kandidatenprofil bilden die erste Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Aufbauend auf der präzisen Beschreibung Ihres Wunsch Kandidaten legen wir gemeinsam die Suchstrategie fest; bei Bedarf erstellen wir eine Zielfirmenliste.

Phase II: Identifizierung & Ansprache

Ausgehend von der Bedarfsanalyse werden die potentiellen Kandidaten für Ihre Stelle identifiziert und angesprochen. Letzteres verläuft natürlich absolut diskret.

Durch den Abgleich von Positions- und Kandidatenprofil und eine qualifizierte persönliche Erstansprache generieren wir die sogenannte *Longlist*. Sie enthält Informationen über all jene Kandidaten, die wir für geeignet halten und in näheren Interviews kennen lernen möchten.

Phase III: Vorauswahl

In der Phase der Vorauswahl machen wir uns ein Bild über die Potentiale, das fachliche Know-how und die soziale Kompetenz der Longlist-Kandidaten. Hierbei legen wir neben den gewünschten fachlichen Qualifikationen einen Schwerpunkt auf Managementkompetenz, Motivation, Ziele, Teamfähigkeit sowie auf weitere gewünschte Anforderungen.

Im strukturierten Erstinterview lernen wir die Kandidaten näher kennen. Gleichzeitig werden sie mit dem Zielunternehmen und der in Aussicht gestellten Position vertraut gemacht. Es folgen ein bis zwei weitere Interviews, um einzelne Aspekte zu vertiefen.

Bei diesen Interviews legen wir den Kandidaten stets nahe, ihre Karriereentscheidung gut zu überdenken und gemeinsam mit ihrem Umfeld zu reflektieren. Auf diese Weise festigt sich die Motivation der Kandidaten und ihre Verbundenheit mit dem möglichen neuen Arbeitgeber. Für Sie als Kunden bedeutet dies eine höhere Sicherheit im Hinblick auf die Ernsthaftigkeit des Kandidateninteresses.

Phase IV: Präsentation & Auswahl

Auf Basis des gewonnenen Wissens entwickeln wir ein ganzheitliches Kandidatenprofil. Es enthält Informationen über Berufserfahrung, Persönlichkeit, Qualifikation, fachliche Fähigkeiten, Motivation und das zukünftige Entwicklungspotential. In der Regel stellen wir unseren Kunden die drei bis fünf Kandidaten, die wir für ein persönliches Kennenlernen empfehlen, vorab in Persönlichkeitsprofilen (der so genannten Shortlist) vor.

Unsere Kunden wählen aus diesen Profilen diejenigen Kandidaten aus, die sie treffen möchten. Gerne begleiten wir diese Interviews und bieten hierfür auch die Nutzung unserer Büroräume an. Unsere Kunden entscheiden, ob wir beim Kennenlernen eine beobachtende oder eine aktive Gesprächsrolle übernehmen.

Phase V: Entscheidung und Onboarding

Nach Auswahl des passenden Kandidaten unterstützen wir unsere Kunden bei den Vertragsverhandlungen. Darüber hinaus begleiten wir oft auch die Integration des neuen Mitarbeiters ins Unternehmen. Gerne bieten wir auf Wunsch auch ein Onboardings-Coaching an.