

Was Sie von Personalberatern heute erwarten dürfen, ist nicht nur eine Frage des Standpunktes: Unternehmen suchen Fach- und Führungskräfte bzw. Fach- und Führungskräfte suchen Unternehmen.

Der Erfolg bei der Suche nach neuen Mitarbeitern wird zum einen an der Qualität der Mitarbeiter gemessen, die man findet und für ein Unternehmen gewinnt sowie an der Effizienz, mit der die Suche nach neuen Mitarbeitern durchgeführt wird. Kosten und Nutzen müssen auch hier im Verhältnis stehen.

Für seriöse Unternehmen, die ihre Waren oder Dienstleistungen nach strengen betriebswirtschaftlichen Kriterien kalkulieren, sind Rabattkriege ein Horror. Während der Kunde sich freut, fallen in den Betrieben dramatisch die Erträge. Sparen und Kosten senken ist angesagt. Nach dem Motto „Bratwurst statt Kaviar“ wird kräftig auf die Bremse getreten, auch beim Thema Personal.

Teilweise werden auch Ausgaben gestrichen, die bei näherer Betrachtung weitaus mehr Kosten verursachen als die Streichung selbst bringen soll. Kosten für externe Personalberatung werden allzu gerne in Frage gestellt, zumal auf Anzeigen in Tageszeitungen gleich waschkörbeweise Bewerbungen eintreffen und auch sonst täglich Initiativbewerbungen ins Haus flattern.

Hand aufs Herz – um wirklich Spitzenkräfte zu finden, geht es nicht mehr mit der „Lieber-alles-selber-machen“-Methode. Professionell geführte Unternehmen haben das schon lange erkannt. Sie setzen fallweise auf Personalprofis, die den Markt und die Branche bestens kennen.

PERSONAL & KARRIERE

Führungskräfte für führende Unternehmen

Von Trampelpfaden zu (Daten-)Autobahnen

In über fünf Jahren konnte sich die Andreas Erbenich Personalberatung als innovativer Trendsetter nicht nur in der Möbelbranche bei Unternehmen wie Kandidaten für eine längerfristige Zusammenarbeit empfehlen. Auch über Positionen in Einkauf und Verkauf hinaus.

Neben den Klassikern der Personal-Suche wie Stellenanzeige und Direktansprache findet speziell bei der Suche für Positionen über Einkauf und Verkauf hinaus ein vergleichsweise junges Instrument sehr erfolgreich Anwendung: das E-Cruiting.

Beim E-Cruiting (electronic recruiting) werden je nach Projekt Suchabfragen nach ausgefeilten Mustern auf Internetbasis in elektronischen Datenbanken gestartet. Datenbanken mit Bewerberprofilen werden gescannt und identifiziert. Der Vorteil Nummer eins hierbei ist die Geschwindigkeit.

Auf das Identifizieren des Bewerbers folgt der Schritt der Qualifizierung und des vertiefenden Dialoges. Und dies erfolgt auch hier immer noch mit der ersten Kontaktaufnahme via Telefon oder E-Mail.

Bei der Bearbeitung von Stellenbesetzungen ist man als Berater sowohl dem Auftraggeber als auch der interessierten, wechselwilligen Führungskraft verpflichtet. So sollte ein persönliches Informationsgespräch die Führungskraft ausführlich über alle Details des Angebotes

informieren. Die Weiterleitung vertraulicher Unterlagen von Interessenten erfolgt erst nach ausdrücklicher Zustimmung an den Auftraggeber.

Karrieremanagement

Als weitere Stärke einer zukunftsorientierten Personalberatung gilt das Karrieremanagement. Das Einverständnis der Kandidaten vorausgesetzt erfolgt die Aufnahme in die agentureigene Datenbank „Personal & Karriere“. Im Zuge der jeweiligen Projekte können die beruflichen Ambitionen und Wünsche mittel- und langfristig dann Umsetzung finden.

Oft gefragt: Bisher habe ich es noch nicht als Nachteil empfunden, als Einzelberater mit fallweise hinzugezogenen Spezialisten tätig zu sein. Im Gegenteil: Größere Agenturen binden nicht unbedingt die besten Berater, Mittelmaß als kleinster gemeinsamer Nenner macht sich eher breit. „Big Players“ wandeln sich unmerklich von diskreten, individuell arbeitenden Beratern zu simplen Vermittlern.

Vor die Frage gestellt, verträglich bei den eigenen Kunden zu wildern oder ansonsten außerhalb des idealen Suchfeldes auf die Pirsch gehen zu müssen, befinden sich die Berater in größeren Einheiten in einer permanenten Konfliktsituation. Mit der Zahl der Berater steigt zudem auch die Anzahl der Indiskretionen.

Gerade die Personalberatung lebt jedoch von absolut diskreter, ganz persönlicher Beratung



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich,
Personalberater.

beider Seiten. Und die Maxime der Gewinnmaximierung in jedem Projektauftrag ist ganz sicher der falsche Ansatz.

Führungskräfte-Entwicklung

Die vielzähligen geführten Interviews, Personal- und Karrieregespräche stehen Pate für die Entwicklung der Dienstleistung Führungskräfte-Entwicklung, die ihre konkrete Umsetzung in den Andreas Erbenich Führungsseminaren findet.

Hier werden in Workshops für Teilnehmer aus bzw. in Unternehmen aktuelle Themen zur Personalführung erarbeitet. Führungskräfte erfahren auf Basis praxisorientierter Fallbeispiele die Grundlagen und Hintergründe einer zeitgemäßen Führung für die erfolgreiche Bewältigung schwieriger Situationen.

Ob Headhunting, Karrieremanagement oder Führungskräfte-Entwicklung - nach Guy de Maupassant soll immer gelten: „Es sind die Begegnungen mit Menschen, die das Leben lebenswert machen.“

Ihr

Andreas Erbenich