

Die **Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften** stellt bereits heute einen nicht zu unterschätzenden Faktor – wenn nicht sogar einen der entscheidenden Faktoren – für den Erfolg eines jeden Unternehmens am Markt dar. In den nächsten Jahren wird sich der Wettbewerb in nahezu allen Bereichen und Branchen weiter intensivieren und internationalisieren. Als unmittelbare Folge dieser Entwicklung wird zukünftig innerhalb der strategischen Ausrichtung des Unternehmens dem Bestand an (hoch-)qualifizierten und auch (hoch-)motivierten Mitarbeitern ein noch höherer Stellenwert beizumessen sein, als ihn der Produktionsfaktor „Arbeit“ heute schon hat oder zumindest haben sollte.

Im Einzelnen sprechen insbesondere die folgenden Gründe dafür, eine Personalberatung – wie die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** – mit der Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften zu beauftragen:

- Der Bedarf an (hoch-)qualifizierten Fach- und Führungskräften steigt
- Die eigene Personalabteilung ist mit laufenden administrativen Aufgaben ausgelastet
- Durch Ausgliederung der Personalsuche und -auswahl werden die in der Personalabteilung vorhandenen Ressourcen optimal genutzt
- Die Diskretion bei der Personalsuche und -auswahl wird gewahrt
- Das Risiko von Fehlbesetzungen wird minimiert und die damit verbundenen Fluktuationskosten vermieden

Um für unsere Auftraggeber die jeweils am besten geeigneten Fach- und Führungskräfte gewinnen zu können, ist eine eingehende Kenntnis des einschlägigen (Teil-)Arbeitsmarktes unumgänglich. Daher gilt es, den für die Besetzung der jeweiligen Vakanz relevanten Bereich des Arbeitsmarktes systematisch zu erschließen und den Prozess der Personalsuche und -auswahl individuell an den Anforderungen der zu besetzenden Position auszurichten.

Zwecks Berücksichtigung dieser Voraussetzungen stimmen wir mit unseren Auftraggebern bereits im Vorfeld des Besetzungsverfahrens die jeweils optimal geeignete Vorgehensweise des Such- und Auswahlprozesses ab, die sowohl die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt, als auch die spezifischen Aspekte, die sich aus dem Umfeld des einzelnen Unternehmens und seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche ergeben. Unter größtmöglicher Vermeidung von

Streuverlusten sprechen wir entweder die für den jeweiligen Einzelfall relevante Zielgruppe über Stellenanzeigen in sorgfältig ausgewählten Medien an (**anzeigengestützte Suche**) oder wir nehmen im Wege der direkten Ansprache zielgerichtet Kontakt mit geeigneten Kandidaten auf (**Direktsuche**). Um eine Vakanz mit dem am besten geeigneten Kandidaten zu besetzen, kann sich unter bestimmten Bedingungen auch eine Kombination der beiden genannten Suchverfahren als zweckdienlich erweisen (**kombiniertes Suchverfahren**).

Auf Wunsch unserer Kunden haben wir zusätzlich den **BPC-RESEARCH-SERVICE** - insb. für den Bereich des Executive Search - in das Dienstleistungs-Portfolio unserer Personalberatung aufgenommen.

Anzeigengestützte Suche

Unter dem Begriff der **anzeigengestützten Suche** versteht man eine Methode, bei der qualifizierte Fach- und Führungskräfte über die Schaltung von Stellenanzeigen in Print- und/oder Online-Medien gesucht werden. Diese Methode wird von der **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** in der Regel angewendet, um für Ihr Unternehmen geeignete Kandidaten auf der unteren und mittleren Führungsebene zu gewinnen.

2

Direktsuche

Unter dem Begriff der **Direktsuche** (engl. Direct Search) versteht man eine Methode, bei der hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte nicht über eine Stellenanzeige, sondern direkt – d. h. durch eine unmittelbare Kontaktaufnahme seitens des Personalberaters – für eine zu besetzende Position interessiert werden. Die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** wendet diese Methode der Personalgewinnung in denjenigen Fällen an, in denen eine anzeigengestützte Suche erfahrungsgemäß nicht zu dem erwünschten Erfolg führen würde; und zwar aus den unterschiedlichsten Gründen (vgl. hierzu Stärken der Direktsuche).

Bei dieser Methode gehen wir also aktiv auf die Suche nach optimal geeigneten Kandidaten. Zur Besetzung

von Positionen der oberen Führungsebene bzw. von Positionen, die hochspezialisierte Kenntnisse und Erfahrungen erfordern, sprechen wir auf persönlichem Wege gezielt passende Kandidaten an.

Kombiniertes Suchverfahren

Unter dem **kombinierten Suchverfahren** (engl. Mixed-Media-Search) versteht man eine Methode der Personalgewinnung bei der sowohl die anzeigengestützte Suche als auch die Direktsuche in enger Verzahnung angewendet werden. Die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** wendet diese Methode in denjenigen Fällen an, in denen eine anzeigengestützte Suche oder eine Direktsuche alleine nicht ausreichen würden, um unserem Auftraggeber eine auf den jeweiligen Einzelfall bezogene Lösung seines Personalproblems anbieten zu können.

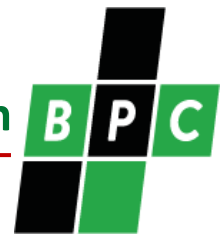
Wir wenden das kombinierte Suchverfahren in der Regel an, um Positionen der oberen Führungsebene zu besetzen sowie Positionen, die hochspezialisierte Kenntnisse und Erfahrungen erfordern.

BPC-RESEARCH-SERVICE

Als eine sinnvolle und kundenfreundliche Ergänzung zu unserem Dienstleistungs-Portfolio bieten wir unseren **BPC-RESEARCH-SERVICE** an, der auch kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, selbst in schwierigen Fällen Vakanzen für Fachkräfte und insb. auch gehobene Leitungspositionen (Executive Search) erfolgreich besetzen zu können. Dieser Service gestaltet das Recruiting-Verfahren sowohl kostengünstig als auch äußerst effizient.

Der **BPC-RESEARCH-SERVICE** bietet unseren Auftraggebern insbesondere die folgenden Vorteile:

- **Zahlung nur bei Erfolg**, d. h. Kosten entstehen nur nach tatsächlich erbrachter Leistung
- Erhebliche Beschleunigung des Rekrutierungsprozesses
- Kostenfreie Publikation der vakanten Position(en) auf der BPC-Jobbörse
- BPC-Garantie von bis zu 90 Tagen



Durch Anwendung der jeweils optimal geeigneten Vorgehensweise des Such- und Auswahlprozesses finden wir hochqualifizierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Lage sind, den unternehmerischen Erfolg unserer Auftraggeber nachhaltig zu steigern. Dabei berücksichtigen wir neben den rein fachlichen Anforderungen auch – soweit diese im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit eine Rolle spielt – die Persönlichkeitsstruktur der Kandidaten. Ergänzend zu (teil-)strukturierten Interviews beurteilen wir die Kandidaten ggf. auf der Grundlage von eignungsdiagnostischen Methoden. Im Ergebnis kann damit eine verlässliche und fundierte Aussage getroffen werden, so dass regelmäßig eine optimierte Personalentscheidung unser Personalsuch- und -auswahlverfahren abschließt.