



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**).

1

---

Auf diese Weise 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.

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.

## Projektablauf

### **Phase 1: Analyse der vakanten Position**

Gemeinsam mit dem Auftraggeber analysieren wir die zu besetzende Stelle (einschließlich der organisatorischen Einordnung der vakanten Position) und das betriebliche Umfeld.

### **Phase 2: Erstellung der Positionsbeschreibung und des Anforderungsprofils**

Anschließend unterbreiten wir dem Auftraggeber einen Vorschlag zur Lösung seines Personalproblems. Dieser enthält u. a. eine detaillierte Positionsbeschreibung (d. h. Angaben zu der Unternehmenssituation und -kultur des Auftraggebers, zu dem Umfeld der zu besetzenden Stelle, zu der Funktion und den zu übernehmenden Aufgaben) sowie das Anforderungsprofil (d. h. Angaben zu den – wünschenswerten – sachlichen und persönlichen Eigenschaften des zukünftigen Stelleninhabers).

2

### **Phase 3: Gestaltung und Veröffentlichung der Stellenanzeige**

Auf der Grundlage der Positionsbeschreibung und des Anforderungsprofils gestalten und texten wir eine prägnante Anzeige. Diese wird in den jeweils optimal geeigneten Print- und/oder Online-Medien geschaltet. Dabei erfolgt die Auswahl der Medien zielgruppenorientiert und wird an der jeweiligen regionalen sowie branchen- und funktionsbezogenen Verfügbarkeit von potenziellen Bewerbern ausgerichtet.

### **Phase 4: Angebot eines telefonischen Bewerber-Service**

Wir bieten den Interessenten die Gelegenheit zu einer unverbindlichen telefonischen Kontaktaufnahme. Dabei informieren wir die potenziellen Bewerber bzgl. ihrer individuellen Detailfragen; soweit gewünscht wahren wir hierbei die Anonymität des Auftraggebers.



## **Phase 5: Prüfung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen**

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist prüfen und bewerten wir die eingegangenen Bewerbungsunterlagen anhand der Positionsbeschreibung und der Kriterien des individuell erstellten Anforderungsprofils. Anschließend unterrichten wir den Auftraggeber über den aktuellen Stand des Auftrags.

## **Phase 6: Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen**

Aufbauend auf der Analyse der schriftlichen Bewerbungsunterlagen bereiten wir nunmehr Interviews vor, die wir mit geeignet erscheinenden Bewerbern durchführen. Ggf. werden die Bewerbungsgespräche mit psychologischem Support sinnvoll ergänzt.

Im Anschluss daran unterrichten wir den Auftraggeber über den in die engere Wahl gezogenen Kandidatenkreis. Hierzu legen wir ihm aussagekräftige Berichte und Unterlagen über die ins Auge gefassten Kandidaten vor.

## **Phase 7: Präsentation des engeren Kandidatenkreises und Unterstützung bei der Auswahlentscheidung**

Die ausgewählten Kandidaten werden nunmehr dem Auftraggeber präsentiert. Er wird bei der letztendlich von ihm zu treffenden Auswahlentscheidung von uns beratend unterstützt.

## **Phase 8: Einholung von Referenzen**

Nach Absprache mit dem ausgewählten Kandidaten und mit dessen ausdrücklicher Erlaubnis werden von uns Auskünfte und Referenzen eingeholt.

## **Phase 9: Unterstützung bei der Integration des neuen Mitarbeiters**

Im Anschluss an die Auswahlentscheidung bieten wir unserem Auftraggeber und dem für die Besetzung der Vakanz vorgesehenen Bewerber bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages unsere Unterstützung an. Auf Wunsch bleiben wir auch während der Einarbeitungsphase mit dem Auftraggeber und dem neu eingestellten Mitarbeiter in Kontakt, um bei eventuell auftretenden Problemen praktische Hilfestellung zu leisten.

Die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** bietet Ihnen den BPC-FULL-SERVICE an; d. h. auf der Grundlage des oben geschilderten Projektablaufs wird das gesamte Such- und Auswahlverfahren von uns übernommen.

Daneben bieten wir Ihnen aber auch im Rahmen des BPC-MEDIUM-SERVICE und des BPC-LIGHT-SERVICE einzelne – von uns sinnvoll kombinierte – Module an, die Ihnen die Personalentscheidung deutlich erleichtern.

Detaillierte Informationen zum BPC-FULL-SERVICE, zum BPC-MEDIUM-SERVICE- und zum BPC-LIGHT-SERVICE sowie zu den entsprechenden Honoraren entnehmen Sie bitte den nachfolgenden Übersichten.

## Service-Angebote

Modul	Beschreibung	BPC-FULL-SERVICE	BPC-MEDIUM-SERVICE	BPC-LIGHT-SERVICE
1	Analyse der vakanten Position	X	X	X
2	Erstellung der Positionsbeschreibung und des Anforderungsprofils	X	X	X
3	Gestaltung und Veröffentlichung der Stellenanzeige	X	X	X
4	Telefonischer Bewerberservice	X	(X) <sup>A</sup>	—
5.1	Eingehende Prüfung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen	X	X	—
5.2	Übersendung der Bewerbungsunterlagen an den Auftraggeber	—	—	X
6	Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen	X	—	—
7	Präsentation des engeren Kandidatenkreises und Unterstützung bei der Auswahlentscheidung	X	—	—
8	Einholung von Referenzen	(X) <sup>B</sup>	—	—
9	Unterstützung bei der Integration des neuen Mitarbeiters	X	—	—
10	Allgemeine Bewerberkorrespondenz	X	X	X

<sup>A</sup> Auf Wunsch wird Modul 4 beim BPC-MEDIUM-SERVICE zu einem Aufpreis von 100 € (zzgl. MwSt.) angeboten.

<sup>B</sup> Auf Wunsch wird Modul 8 beim BPC-FULL-SERVICE zu einem Aufpreis von 300 € (zzgl. MwSt.) angeboten.

## Honorare

Niveau der vakanten Stelle	Besetzung von Positionen als	BPC-FULL-SERVICE	BPC-MEDIUM-SERVICE	BPC-LIGHT-SERVICE
A	Auszubildende / Praktikanten	1.800 €	950 €	300 €
B	Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung	6.000 €	3.000 €	1.150 €
C	Fachkräfte mit abgeschlossener akademischer Ausbildung	7.200 €	3.650 €	1.350 €
D	Führungskräfte	12.000 €	5.750 €	2.800 €

Alle Honorare zzgl. MwSt.

Kosten für die Schaltung von Anzeigen in den Medien, Reisekosten des Beraters, Vorstellungskosten der Kandidaten und Gebühren für Telekommunikation, Postdienste etc. sind in den genannten Honoraren nicht enthalten und werden gesondert in Rechnung gestellt; entweder auf der Grundlage von Einzelnachweisen oder als Kostenpauschale in Höhe von 20 % des Auftragsvolumens.

## Stärken der anzeigengestützten Suche

Als Instrument der Personalbeschaffung weist die anzeigengestützte Suche folgende Stärken auf:

- Eine große Anzahl potenzieller Bewerber wird angesprochen.
- Die Besetzung der in Rede stehenden Position wird in der Regel schnell – d. h. innerhalb von 8-12 Wochen – realisiert.
- Durch entsprechend gestaltete Anzeigen können qualifizierte Kandidaten nicht nur für attraktive Großunternehmen, sondern auch für weniger bekannte kleine und mittlere Unternehmen – selbst für KMU mit gewissen Standortnachteilen – interessiert werden.
- Es wird ein Bewerberkreis angesprochen, der eine berufliche Veränderung anstrebt und daher einem Wechsel des Arbeitgebers aufgeschlossen gegenüber steht.
- Über Anzeigen kontaktierte Bewerber stellen aufgrund ihrer ernsthaften Wechselabsichten und der vom Streben nach beruflicher Weiterentwicklung bestimmten Wechselmotivation in der Regel moderate Gehaltsforderungen.
- Bisher unentdeckte Nachwuchs-(führungs-)kräfte werden identifiziert.
- Erfahrene Fach- und Führungskräfte, die derzeit in anderen Branchen und/oder Bereichen tätig sind, können eventuell erneut für eine Beschäftigung in ihrer früheren Branche bzw. ihrem ehemaligen Tätigkeitsbereich interessiert werden.