

PETER SCHÄRLI

PERSONAL- UND UNTERNEHMENSBERATUNG

Für Führungskräfte und Spezialisten aus Informatik/Betriebswirtschaft und Marketing

DIENSTLEISTUNGEN

Unternehmensberatung in Personalfragen

Mit den vorliegenden Informationen möchte Ihnen die *Peter Schärli Personal- und Unternehmensberatung Zürich*, (nachfolgend *PSC Consulting* genannt) Dienstleistungen, welche den Firmen angeboten werden, näher bekannt machen.

Personalsuche und -selektion von Führungskräften und Spezialisten auf Mandatsbasis

Ein Suchauftrag auf Mandatsbasis ist dann sinnvoll, wenn es sich um Führungskräfte oder Spezialisten handelt, welche in den wenigsten Fällen aufgrund von Zeitungsinseraten oder auf dem untransparenten Arbeitsmarkt erudierbar sind. Ein weiterer Grund kann auch darin liegen, dass ein Unternehmen - aus den verschiedensten Gründen - nicht unter eigenem Namen in den Medien erscheinen möchte.

Vorgehen:

1. Das persönliche, gegenseitige Kennenlernen

Die beiden Partner Auftraggeber (Kunde) und der Berater lernen sich persönlich gegenseitig kennen. Neben der persönlichen Bekanntschaft wird der Berater besonderes Schwergewicht darauf legen, die Firma, die direkten Vorgesetzten, die Personalverantwortlichen, organisatorische Gliederungen sowie das Umfeld und spezielle Rahmenbedingungen des Unternehmens, anlässlich eines persönlichen Besuches kennenzulernen.

2. Das Beratungsgespräch / Stellenbeschreibung

Aufgrund der Beratungsgespräche werden durch den Berater in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des Auftraggebers eine *Stellenbeschreibung* (Job description) erarbeitet, oder allenfalls bestehende *Stellenbeschreibungen* neu überdacht, bzw. modifiziert

3. Das Anforderungsprofil / Ideales Kandidatenbild

Daraus ableitend erfolgt die Kreierung eines *Anforderungsprofiles* welches über: Praktische Erfahrung, Ausbildung, Kenntnisse, charakterliche Eigenschaften usw. des zukünftigen Stelleninhabers im Hinblick auf die zu besetzende Position aussagekräftig sein soll.

4. Der Suchprozess

Beide Instrumente, die *Stellenbeschreibung* und das *Anforderungsprofil*, verbunden mit den gewonnenen Erkenntnissen über Firma, Personen, Struktur, Umfeld usw., dienen nun als Basis für den eigentlichen Suchprozess, der mittels einer oder mehrerer der nachstehend beschriebenen Varianten (A), (B), oder (C) ablaufen kann.

- Personalsuche und -selektion • Unternehmensberatung • Schulung/Training
- Laufbahn-/Ausbildungsberatung • Erarbeiten von Führungsinstrumenten

PETER SCHÄRLI

PERSONAL- UND UNTERNEHMENSBERATUNG

Für Führungskräfte und Spezialisten aus Informatik/Betriebswirtschaft und Marketing

A) Gezielte Suche mittels Berater-Beziehungsfeld

Hier wird der Erfahrungsschatz und das Beziehungsfeld des Beraters ausgenützt, um mit Menschen in Kontakt zu treten, welche aufgrund der vorgängig definierten Kriterien (Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung) in den Selektionsvorgang miteinbezogen werden können.

B) Datenbankcheck/-search

Die interne Kandidatendatenbank wird nach geeigneten, für die gesuchte Position mögliche Kandidaten untersucht. Mit diesen wird nach erfolgter Kontaktaufnahme und deren entsprechenden Interessensbekundung ein Interview durchgeführt. Nach positivem Verlauf, d.h. wenn zwischen Kandidat und Berater Übereinstimmung herrscht, werden der oder die Kandidaten dem Auftraggeber (Mandatgeber/Kunde) vorgeschlagen.

C) Insertionskampagnen (in der Regel im Namen des Beratungsunternehmens)

Gelangen Auftraggeber und Berater zu der Auffassung, dass eine gezielte Inseratekampagne am ehesten den gewünschten Erfolg bringt, übernimmt die PSC-Consulting sämtliche damit zusammenhängende Abläufe wie folgt:

- (1) *Textung und Gestaltung der Inserate* (inkl. notwendiger Uebersetzungen in Englisch, Französisch, Italienisch und Rhätoromanisch).
- (2) *Versand eines „Gut zum Druck“ an den Auftraggeber.* Die Textungsvorschläge des Beraters können somit durch den Auftraggeber modifiziert und angepasst werden.
- (3) *Erarbeitung eines Media-/Streuplanes national und/oder international, inkl. Inseratekostenbudget.* Der Auftraggeber erhält einen detaillierten Plan, in welchem Medienwahl/Streuung, Erscheinungsdaten, Inserateplatzierungen sowie eine Kostenübersicht der Inseratekampagne aufgezeichnet sind. (Die Inseratekosten werden dem Auftraggeber direkt durch die Inserateagentur zu Selbstkostenpreisen verrechnet).

Kombinationsmöglichkeiten: Es ist jederzeit möglich, die unter (A, B und C) aufgeführten Varianten (ohne Mehrkosten) zu kombinieren.

5. Selektionsprozess/Vorstellung

Die Grobselektionierung der zur Diskussion stehenden Kandidaten führt der Berater in eigener Regie durch und entlastet dadurch die Personalverantwortlichen der Auftraggeberseite. Im Idealfalle werden dem Auftraggeber zwei bis drei in die engere Wahl fallende Kandidaten in Form von ausgearbeiteten Unterlagen präsentiert. Bei weiterem Interesse auf der Auftraggeberseite erfolgt eine (wenn gewünscht) persönliche Kandidatenvorstellung.

Der Auftraggeber kann davon ausgehen, dass die ihm in der engeren Wahl vorgeschlagenen Kandidaten bezüglich ihrer fachlichen Eignung für die zur Diskussion stehenden Aufgabe, ihrer charakterlichen Eigenschaften sowie ihrer beruflichen Vergangenheit, einer detaillierten Analyse unterzogen werden. In der Regel geschieht dies durch Eignungstests, persönliche Gespräche, Einholen von Referenzauskünften usw. Auf besonderen Wunsch des Auftraggebers werden für zusätzliche Eignungsabklärungen sowie zu einer besseren Entscheidungsfindung, zu Lasten des Auftraggebers die folgenden Test-Instrumente durch ausgewiesene Spezialisten angeboten:

- Personalsuche und -selektion
- Unternehmensberatung
- Schulung/Training
- Laufbahn-/Ausbildungsberatung
- Erarbeiten von Führungsinstrumenten

PETER SCHÄRLI

PERSONAL- UND UNTERNEHMENSBERATUNG

Für Führungskräfte und Spezialisten aus Informatik/Betriebswirtschaft und Marketing

- Prüfung von qualitativem Fachwissen bei Informatikern durch einen Universitäts-Informatiker und EDV-Praktiker.
- Graphologische Gutachten
- Assessment-Center-Tests

6. Kandidateneinstellung/Mandatserfüllung

Der Auftraggeber wird während der ganzen Anstellungsphase des Kandidaten durch den Berater in allen diesbezüglichen Fragen unterstützt. Diese beratend/unterstützende Tätigkeit des Auftragnehmers ist selbstverständlich auch nach einem Vertragsabschluss zwischen Auftraggeber und Kandidat gewährleistet. Die nicht berücksichtigten Kandidaten werden durch den Berater über die Gründe ihrer Nichtberücksichtigung offen informiert und der ganze Rekrutierungsprozess wird sodann in einem für alle Beteiligten besten Sinne abgeschlossen.

Grundsätzliches zu Mandatsaufträgen:

Die Entgegennahme eines Mandat-Auftrages beruht auf gegenseitiger Partnerschaft und entsprechender Offenheit zwischen Auftraggeber und Berater. In diesem Sinne obliegen Begriffe wie Diskretion und Auftragserfüllung dem Prinzip einer langandauernden und ausbaufähigen Partnerschaft. Die PSC Consulting betrachtet eine Vertragsunterzeichnung zwischen Auftraggeber und Kandidat nur „de jure“ als abgeschlossen. „De facto“ werden die Kontakte auch nach dem Mandatsabschluss mit dem Unternehmen weiter aufrecht erhalten, um eine langandauernde Beratung sicherzustellen.

Erfolgsbasis

Die PSC Consulting wird sehr oft von Führungskräften und Fachspezialisten in Fragen zu: Ausbildung, Laufbahnberatung, Arbeitsmarktinformationen usw. als neutraler Berater zu Rate gezogen. Oftmals ergibt sich daraus eine engere Zusammenarbeit mit dem Ziel, eine auf die Aus-/Weiterbildung, Zielvorstellungen, Prämissen, Entwicklungsmöglichkeiten, geographische Lage usw. des Kandidaten ausgerichtete Stelle zu finden.

Aus diesem Portefeuille gut qualifizierter Kandidaten ist es dem Berater möglich, im Hinblick auf bekannte Vakanzen in Unternehmungen, geeignete Vorschläge an die Firmenverantwortlichen zu adressieren. Dabei ist zu beachten, dass jeder Schritt zwischen Berater und Kandidat abgesprochen ist und der Kandidat zu jeder Zeit über die Berateraktivitäten informiert ist.

Nicht anders verhält es sich auf der Firmenseite. Die PSC Consulting reicht prinzipiell keine Kandidatenunterlagen (beinhaltend CV plus sämtliche Zeugnisse und Diplome) an Firmen weiter, ohne nicht vorher mit dem entsprechenden Firmenvertreter telefonisch oder persönlich in Kontakt gewesen zu sein und dieser sein Interesse an den Unterlagen bekundet hat.

- Personalsuche und -selektion • Unternehmensberatung • Schulung/Training
- Laufbahn-/Ausbildungsberatung • Erarbeiten von Führungsinstrumenten

PETER SCHÄRLI

PERSONAL- UND UNTERNEHMENSBERATUNG

Für Führungskräfte und Spezialisten aus Informatik/Betriebswirtschaft und Marketing

Direkt-Search

Diese Dienstleistung, auch „Direktansprache“ oder „Head-Hunting“ genannt, weist in einigen Phasen Parallelen zu der „Suche auf Mandatsbasis“ auf und kann einem Unternehmen aufgrund ganz spezieller Umstände beim Lösen einer Problemstellung im Personalbereich beizutragen helfen. Der Hauptnutzen dieser Dienstleistung sind eine flexible Vorgehensweise und ein schneller Feedback seitens des Beraters, hinsichtlich gestellter Aufgaben des Auftraggebers. (Weitere Details sind persönlich zu erörtern).

PS. Ergänzende Informationen finden Sie in den allgemeinen Geschäftsinformationen.

PS. Der Einfachheit halber wurde die männliche Form gewählt. Diese schliesst weibliche und männliche Personen ein.

PS / 7.90