

Personalverantwortliche, Linien- und Recruiting – Manager

Jedes Unternehmen möchte Vakanzen möglichst kostengünstig und rasch besetzen. Typischerweise werden zu diesem Zweck Annoncen geschaltet. Dazu werden eigene Mitarbeiter (HR) eingesetzt.

Doch hat diese Methode Schwachpunkte:

Der Rücklauf ist qualitativ und quantitativ unterschiedlich und der administrative Aufwand gross und ineffizient. Zudem werden ausschliesslich wechselwillige Personen angesprochen. Der Rücklauf einer Anzeige ist demnach nur eine zufällige Momentaufnahme des Marktes in Bezug auf ein bestimmtes Profil.

Diese Methode kann jedoch durch die Form der Direktsuche ergänzt oder gar ersetzt werden.

Im Sinne eines breit abgestützten „Talentmappings“ identifizieren wir für Sie potentiell interessante Personen. Dabei halten wir uns an ein im Vorfeld besprochenes „Idealprofil“. Diese breit abgestützte Informationsdienstleistung lässt Rückschlüsse auf die momentane und zukünftige personelle Situation des Arbeitsmarktes in einem spezifischen Segment zu. Ferner haben Sie nun ein Instrument zur Hand, mit welchem Sie die Möglichkeit erhalten, allfällige Vakanzen mit Ihrem Wunschkandidaten direkt besetzen können.

Daraus ergeben sich die folgenden drei Vorgehensweisen:

a) Idealerweise erfolgt der Erstkontakt zu den potentiellen Kandidaten aus dem „Talentmapping“ durch Ihre eigenen Mitarbeiter.

b) Selbstverständlich bieten wir Ihnen die notwendige Ausbildung in Erstsprachen und Sourcing an, sofern Bedarf besteht.

c) Möglicherweise möchten oder können Sie die Erstkontakte nicht selber herstellen. In diesem Fall sind wir in der Lage, den für Sie passenden externen Berater systematisch zu evaluieren.

Das Honorar wird grundsätzlich durch den Schwierigkeitsgrad des Researchs bestimmt.

Etzelstrasse 23
CH-8038 Zürich

Telephone +41 (0) 43 540 70 02
Fax +41 (0) 44 201 00 82
E-Mail info@millwischarato.ch

Grundlagen der Preisgestaltung im Research

Ein Research liefert grundsätzlich nur quantitativ und qualitativ zufrieden stellende Ergebnisse, wenn die gesuchte Position identifizierbar ist.

M&A kann sowohl die Targetfirmen (also die Firmen, in denen die gesuchte Position gefunden werden soll) definieren wie auch die möglichen Positionen, nach denen gesucht wird. Der nächste und wichtigste Schritt ist die eigentliche Identifikation von Personen, welche die definierte(n) Position(en) bekleiden. Im Folgenden sollen grundsätzliche Aussagen getroffen werden zum Thema Machbarkeit und Schwierigkeitsgrad eines Researchs:

Der grundsätzliche Schwierigkeitsgrad ist abhängig von der Position und der Branche, in der gesucht werden soll.

Starke Einschränkungen bezüglich des Anforderungsprofils erhöhen den Schwierigkeitsgrad und bedingen damit einen grösseren Aufwand für den Researcher, quantitativ und qualitativ überzeugende Ergebnisse zu liefern.

Typischerweise sind profileinschränkende Faktoren sehr eng gefasste Anforderungen bezüglich Ausbildung, Altersspannweite und Sprachenkompetenz. Auch kann ein eingeschränkter geographischer Suchraum ein weiterer Faktor sein, der den Schwierigkeitsgrad eines Researchs beeinflusst. Darüber hinaus können (Firmen-)kulturelle Aspekte, die in einem Research zwingend zu berücksichtigen sind, den Schwierigkeitsgrad erheblich erhöhen.

Millwisch & Arato ist sich gewohnt, mit „normalen“ Profileinschränkungen zu operieren. Die Schwierigkeit einer Suche erhöht sich jedoch, wenn eine Vielzahl von Einschränkungen vorliegt und/oder bestimmte Kriterien sehr eng gefasst sind.

Mit dem Schwierigkeitsgrad eines Researches ist nichts gesagt über die generelle Machbarkeit, dafür aber über die zu erwartenden Ergebnisse. Je höher der Schwierigkeitsgrad, desto höher ist der Aufwand, gekoppelt mit einer geringen Ausbeute.

Wenn das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag ungünstig ist, gilt für uns ein Research als nicht lösbar.