

DER EXECUTIVE SEARCH PROZESS AM BEISPIEL EINER C-LEVEL FUNKTION | PHASE EINS

DAS GESCHÄFT DES MANDANTEN VERSTEHEN...

- **Unternehmen**
 - Organisationsstruktur
 - Abläufe und Prozesse
 - Human Resources
 - Aktuelle Situation
- **Geschäftsmodell**
 - Leistungsangebot
 - Wertschöpfungsarchitektur
 - Ertragsmodell
- ▶ **Strategische Ziele zu**
 - Leistungsangebot
 - Personalpolitik, -führung und -entwicklung
 - Performance – Wachstum – Wertschöpfung

DAS KANDIDATENPROFIL HERLEITEN...

- **Management Kompetenz**
 - Führungskompetenz
 - Abläufe und Prozesse
 - kompatibel zur Unternehmens- und Führungskultur
 - Aktuelle Situation
- **Fachkompetenz**
 - Ausbildung
 - Qualifikation
 - Funktionskompetenz
- **Erfahrung**
 - Erfolgreicher Werdegang
 - Branchenerfahrung
 - Kompatibilität zur aktuellen Unternehmensstrategie hinsichtlich Human Resources, Leistungsangebot, Wachstum, Performance und Wertentwicklung

DIE SUCHFELDER FESTLEGEN...

- **Festlegung der Zielfirmen,**
in denen geeignete Kandidaten identifiziert und direkt angesprochen werden können
- **Talent Watchlist (Datenbank)**
mit Fach- und Führungskräften aus dem bestehenden Netzwerk des Beraters
- **Laufendes Monitor**
des Fach- und Führungskräfteamarktes in den vorgenannten Branchen

DER EXECUTIVE SEARCH PROZESS AM BEISPIEL EINER C-LEVEL FUNKTION | PHASE ZWEI

IDENT & ANSPRACHE VON KANDIDATEN

1. Identifikation

und Ansprache der potentiell
„Geeigneten“ (Firma | Name | Funktion)

2. Interview

der „Interessierten“ durch den Berater

AUSWAHL DER 'BESTEN'

3. Auswahl der Kandidaten

mit der besten Passung zu Kultur,
Geschäftsmodell und aktueller
Situation des Unternehmens durch
den Berater

4. Vertrauliche Interviewberichte

einschl. Interviewempfehlungen für
den Klienten durch den Berater

5. Auswahl

der Kandidaten durch den Klienten, die
er zu einem persönlichen Interview
einladen will.

GEWINNUNG DES 'RICHTIGEN'

6. Persönliche Präsentation

dieser Kandidaten beim Klienten
durch den Berater

7. Abschließende Interviews

durch den Klienten zwecks Auswahl
des „Richtigen“ durch den Klienten

8. Arbeitsvertragsangebot

durch den Klienten

9. Vertragsverhandlung und Vertragsabschluss