

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

DAS GESCHÄFT DES MANDANTEN VERSTEHEN...	DAS KANDIDATENPROFIL HERLEITEN...	DIE SUCHFELDER FESTLEGEN...
<ul style="list-style-type: none">• Unternehmen<ul style="list-style-type: none">- Organisationsstruktur- Abläufe und Prozesse- Human Resources- Aktuelle Situation• Geschäftsmodell<ul style="list-style-type: none">- Leistungsangebot- Wertschöpfungsarchitektur- Ertragsmodell▶ Strategische Ziele zu<ul style="list-style-type: none">- Leistungsangebot- Personalpolitik, -führung und -entwicklung- Performance - Wachstum - Wertschöpfung	<ul style="list-style-type: none">• Management Kompetenz<ul style="list-style-type: none">- Führungskompetenz- Abläufe und Prozesse- kompatibel zur Unternehmens- und Führungskultur- Aktuelle Situation• Fachkompetenz<ul style="list-style-type: none">- Ausbildung- Qualifikation- Funktionskompetenz• Erfahrung<ul style="list-style-type: none">- Erfolgreicher Werdegang- Branchenerfahrung- Kompatibilität zur aktuellen Unternehmensstrategie hinsichtlich Human Resources, Leistungsangebot, Wachstum, Performance und Wertentwicklung	<ul style="list-style-type: none">• 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 Monitoring des Fach- und Führungskräfteamarktes in den vorgenannten Branchen

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

IDENT & ANSPRACHE VON KANDIDATEN	AUSWAHL DER 'BESTEN'	GEWINNUNG DES 'RICHTIGEN'
<p>1. Identifikation und Ansprache der potentiell „Geeigneten“ (Firma Name Funktion)</p> <p>2. Interview der „Interessierten“ durch den Berater</p>	<p>3. Auswahl der Kandidaten mit der besten Passung zu Kultur, Geschäftsmodell und aktueller Situation des Unternehmens durch den Berater</p> <p>4. Vertrauliche Interviewberichte einschl. Interviewempfehlungen für den Klienten durch den Berater</p> <p>5. Auswahl der Kandidaten durch den Klienten, die er zu einem persönlichen Interview einladen will.</p>	<p>6. Persönliche Präsentation dieser Kandidaten beim Klienten durch den Berater</p> <p>7. Abschließende Interviews durch den Klienten zwecks Auswahl des „Richtigen“ durch den Klienten</p> <p>8. Arbeitsvertragsangebot durch den Klienten</p> <p>9. Vertragsverhandlung und Vertragsabschluss</p>