

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'
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikation und Ansprache der potentiell „Geeigneten“ (Firma Name Funktion) 2. Interview der „Interessierten“ durch den Berater 	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 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