

Personalvermittlung

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa**

Band (Jahr): **90 (1983)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Personalvermittlung

Personalberatung ... jetzt zweckmässiger denn je



Max Steiner, Leiter des Bereiches Kaderselektion der Firma Häusermann + Co. AG, Zürich

Die professionelle Beratung von Unternehmen in der Suche und Auswahl qualifizierter Mitarbeiter – gewohnheitsmässig als «Personalberatung» bezeichnet – hat sich einen festen Platz im Dienstleistungssektor erobert.

Von seriösen, verantwortungsbewussten Fachleuten betreut, erfüllt sie dadurch, dass sie einen Beitrag zum Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt leistet, eine Funktion von volkswirtschaftlicher Bedeutung.

Das Leitmotiv des Personalberaters lautet: «Den richtigen Mann an den richtigen Platz», denn im Auftrag eines Unternehmens sucht er von Fall zu Fall diejenige Fach- oder Führungskraft, welche in der Lage ist, eine definierte Funktion optimal zu erfüllen.

Vorteile der Personalberatung

... für den Arbeitgeber

Er profitiert vom professionellen Know-how des Beraters

- in der Vervollständigung des Kandidaten-Anforderungsprofiles
- in der Kandidaten-Beschaffung und -Beurteilung

Er überlässt die zeitraubenden Vorarbeiten dem Berater und nutzt die gewonnene Zeit unternehmerisch produktiv.

Da er nicht namentlich mit Stelleninseraten in Erscheinung tritt

- bleiben der Konkurrenz marktstrategische Pläne verborgen
- kann er die Machbarkeit notwendiger Stellenumbesetzungen durch den Berater rechtzeitig und risikolos sondieren lassen
- hält ungünstiges Branchen- oder Firmenimage keinen interessanten Kandidaten davon ab, zu reagieren. Im Gespräch mit dem Personalberater können rationale oder irrationale Vorurteile abgebaut werden.

... für den Arbeitnehmer

In allen delikaten Fällen (bei ungewissen Besitz-, Beziehungs- und Konkurrenz-Verhältnissen auf Arbeitgeber-Ebene usw.) findet sein Kontakt mit dem Personalberater in der ersten Phase «auf neutralem Boden» statt; volle Diskretion ist dadurch gewährleistet.

Es wird inbezug auf die Fortsetzung seiner Karriere objektiv beraten.

Die Abwicklung eines Suchauftrages

Die Ausgangslage

Mit einem Suchmandat betraut, erhebt der Personalberater im Dialog mit dem Auftraggeber zunächst alle verfügbaren Informationen im Zusammenhang mit dem Vorhaben:

Informationen über das Unternehmen

- Firmengeschichte
- Besitzverhältnisse
- Produktions-, Handels- oder Dienstleistungsprogramm
- Marktstellung
- Segmentierung inbezug auf geographische Märkte, Absatzkanäle und Kundengruppen
- Lieferanten
- Konkurrenten
- aktueller Geschäftsgang
- kurz- und längerfristige Unternehmensziele
- Organisations-Schema

Informationen über die Funktion

- Einordnung im Organisations-Schema
- Funktions- (Stellen-)beschreibung
- Leistungsziele qualitativ und quantitativ
- Kompetenzen und Rechte
- Charakteristik der relevanten Bezugspersonen
- organisatorische und technische Hilfsmittel
- Karriere-möglichkeiten

Informationen über die Anstellungsbedingungen

- hierarchische Stufe (Rang)
- Gehalt
- Sozialleistungen
- «fringe benefits»
- Kündigungs-Reglementierung
- Konkurrenzverbot

Anforderungen an den Kandidaten

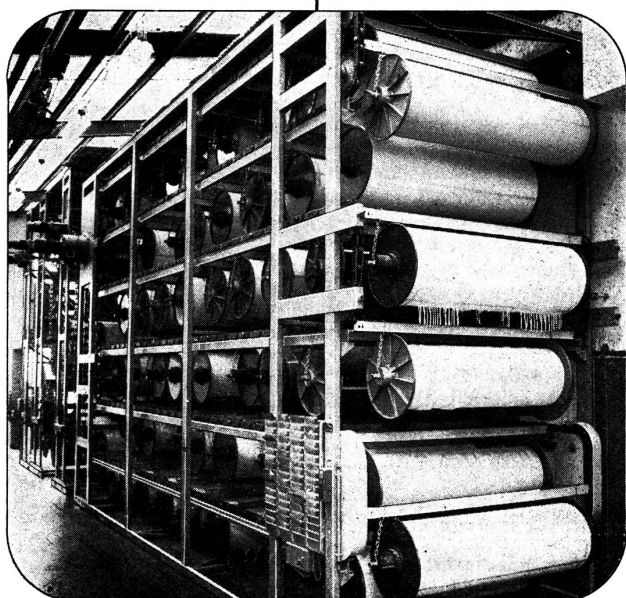
- Domizil
- Idealalter
- Grundausbildung
- Berufspraxis
- Branchenkenntnisse
- Weiterbildung
- Führungspraxis oder -potential
- besondere Anforderungen (z.B. die Bereitschaft zu häufigem längerem Auslandsaufenthalt)
- Fremdsprachenkenntnisse
- Charakter-Merkmale; Erwartungen inbezug auf das Verhalten des Stelleninhabers

Die Kandidaten-Beschaffung

In der Personalberatung ist langjährige Praxis von Vorteil, denn erst mit der Zeit wächst das feinmaschige Bezie-

Kettbaum- Lager- und Transport- stände

in vertikaler und horizontaler
Ausführung für Textilfabriken,
Industrie und Gewerbe



Unsere Anlagen sind ausgerüstet mit:
Vollautomatischer Wähleinrichtung
Langsam- und Schnellgang
Sicherheitsabsperrungen
Verlangen Sie unseren ausführlichen
Prospekt.

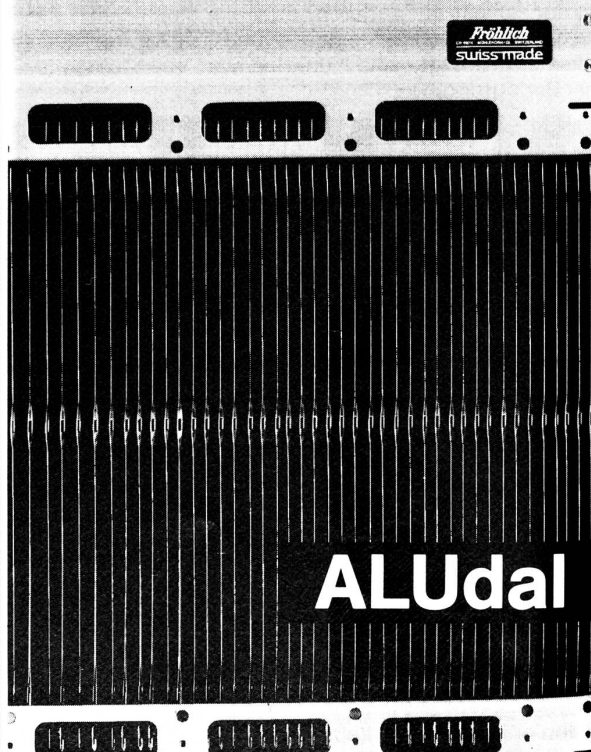
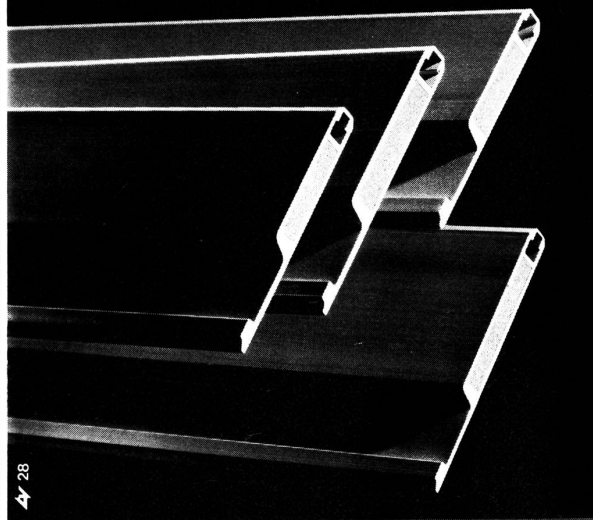
Transportanlagen und Bodenschleppbahnen
Kessel-, Behälter-, Tank- und Apparatebau
Silo-, Rohrleitungs- und Stahlbau
Gesenk-, Schmiede-, Preß- und Stanzteile

Steinemann AG, CH-9230 Flawil
Telefon (0 71) 83 18 12 Telex 71 336

Steinemann

Fröhlich

ALUdal –
der reiterlose, sichere Webeschaff
für Hochleistungs-Webmaschinen.
Preiswert – stabil – leicht – leise.
Praktisch in der Anwendung.
Verlangen Sie Unterlagen.



ALUdal

E. Fröhlich AG CH-8874 Mühlehorn
ITMA 83 Milano, Halle 24, Stand B-06

GROBEXTRA und GROBAMTEX
ALfix Webschäfte – aussergewöhnlich
stabil, leichtgewichtig, schall-
gedämpft, für hohe Tourenzahlen
und grosse Webbreiten.

ITMA '83, Mailand
Halle Nr. 26B
Stand Nr. C 03

Grob
HORGEN

Fortschrittliche Technologie

GROB + CO AG, CH-8810 HORGEN, TEL. 01/725 24 22, TELEX 52 643

Dessins

H. R. HOFSTETTER

Atelier für Jacquard-Patronen und Karten
Telefon 01 35 46 66 Töpferstrasse 28 8045 Zürich

Ihren Anforderungen angepasste

Zwirnerei

Z itextil AG, 8857 Vorderthal
Telefon 055/69 11 44

exela exela exela exela

Bänder

aus
Baum-
wolle
Leinen
Synthe-
tics
und
Glas

Bänder

bedruckt
bis
4-farbig
ab jeder
Vorlage
für jeden
Zweck
kochecht
preis-
günstig

Bänder

für die
Beklei-
dungs-
Wäsche-
Vorhang-
und
Elektro-
Industrie

Bänder

jeder
Art
Sie wün-
schen
wir
verwirk-
lichen

**Präzise Messung
mit MOVIPORT**

Das **Einbau**-Messgerät arbeitet
• berührungslos
• fotoelektrisch
• induktiv

für Drehzahl, Geschwindigkeit
Durchfluss und andere wichtige
Betriebsgrössen

23640
C/min
4368
m/min
2408
%



Verlangen Sie Informationen und Unterlagen bei:

Vertretung der Firma Braun GmbH, D-7050 Waiblingen

REGLOMAT

Reglomat AG, CH-9006 St.Gallen, Tel. 071-35 28 88, Telex 77 405

E. Schneeberger AG Bandfabrik CH-5726 Unterkulm
Tel. 064/46 10 70 Telex 68 934

Zielgerichtete Werbung
= Inserieren in der «mittex»

hungsnetz, mit dessen Hilfe es dem Beauftragten gelegentlich innert Tagen gelingt, einen Spitzenkandidaten ausfindig zu machen.

In allen anderen Fällen gilt es, unbekanntes Kandidaten-Potential zu mobilisieren.

Immer wieder wird dann die Frage erörtert, ob qualifizierte Mitarbeiter durch Stelleninserate gewonnen werden können oder ob sie systematisch eruiert und auf die Vakanz aufmerksam gemacht werden müssen.

Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. Dass man bei der Besetzung eigentlicher Spitzenpositionen – wenn es zum Beispiel um die Ernennung des Vorsitzenden einer Grosskonzernleitung geht – gerne den Berufungsweg wählt, gebietet die Tradition. Hier ist manchmal der Beizug eines renommierten, international aktiven «Headhunters» angezeigt.

Auch auf der Suche nach hochqualifizierten Spezialisten (z.B. im technischen oder wissenschaftlichen Bereich, oder wenn fundierten speziellen Branchenkenntnissen *Conditio-sine-qua-non*-Charakter beigemessen wird) müssen potentielle Kandidaten häufig ausfindig gemacht und kontaktiert werden.

In allen anderen Fällen kann eine Inseratenkampagne zum Ziel führen. Erfolgreiche Managerpersönlichkeiten der oberen Führungsebenen scheuen sich nicht mehr, sich, von einem Inserat angesprochen, offiziell zu bewerben, wenn der Inserent den Ruf eines seriösen, diskreten und damit vertrauenswürdigen Gesprächspartners geniesst.

Oft kann ein kombiniertes Vorgehen empfohlen werden, denn ein attraktives, aussagekräftiges Inserat wird praktisch in jedem Fall einen qualifizierten, im Rahmen einer noch so systematischen Suche unentdeckt gebliebenen Kandidaten mobilisieren.

Eines ist gewiss: Mit Chiffre-Inseraten können keine qualifizierten Fach- und Führungskräfte gewonnen werden; die Einladung, sich «dem grossen Unbekannten» preiszugeben, wird als Zumutung empfunden. Beim Inserieren muss davon ausgegangen werden, dass die meisten potentiellen Kandidaten zur Zeit keinen Stellenwechsel beabsichtigen, das für sie interessante Stellenangebot in der Presse also nur gelegentlich zur Kenntnis nehmen.

Der mehrstufige Appeal des Stelleninserates

1. Das Fettgedruckte hat die Aufgabe, jeden die Stellenangebote beobachtenden, potentiellen Kandidaten zum bewussten Lesen des für ihn bestimmten Inserates zu veranlassen.
2. Alle Informationen über das Unternehmen, die Aufgabe und das Anforderungsprofil – diese Reihenfolge hat sich bewährt – sollen, möglichst kurz gehalten, eine plastische Skizze der Funktion in der täglichen Praxis vermitteln.
3. Das ideale Stelleninserat ist so kunstvoll komponiert, dass es den qualifizierten Kandidaten beim Lesen schrittweise zum Entschluss führt, den Inserenten zu kontaktieren. Die «Message» muss in jeder Beziehung (Inseratengrösse, Sprechweise, Abstraktionsgrad usw.) auf die Wesensart und die Motivation des potentiellen Kandidaten abgestimmt werden.

Vom kompetenten Inserenten in den geeigneten Medien platziert, verkörpert das Stelleninserat ein modernes, praktisches, faires und wirtschaftliches Kommunikationsmittel im Stellenmarkt.

Die Selektion

Die Auswahl der Kandidaten erfolgt in mehreren Stufen:

1. Das «Bewerber-Interview»

Anlässlich einer ersten Besprechung erhält der Bewerber alle vom Berater ermittelten Informationen über das Unternehmen, die Funktion und die Anstellungsbedingungen, und er entscheidet sich für die Fortsetzung oder für den Rückzug seiner Kandidatur.

Gleichzeitig verschafft sich der Berater aufgrund gezielter Fragen Klarheit darüber, ob er den Bewerber in die engere Wahl aufnehmen kann.

Der erfahrene Personalberater wird sich hier auf sein erprobtes Urteil verlassen können. Die Durchführung einzelner Intelligenz- oder Persönlichkeitstests ist nutzlos, denn ihre Aussagekraft ist erwiesenermassen viel zu gering.

Ist der Personalfachmann Mitarbeiter einer Unternehmensberatungsfirma mit umfassendem Dienstleistungsprogramm, kann er in der Eignungsabklärung vom Urteil seiner Kollegen anderer Fachgebiete profitieren.

2. Die Kandidaten-Präsentation

Die Kandidaten der engeren Wahl werden dem Auftraggeber schriftlich empfohlen und anschliessend persönlich präsentiert.

Diese Phase ist von grösster Bedeutung, denn nun nimmt der Arbeitgeber zu seinem Angebot verbindlich Stellung und jetzt werden die beruflichen Qualitäten des Kandidaten verifiziert, die zwischenmenschlichen Beziehungen ausgelotet.

Das Erlebnis der Begegnung zwischen Auftraggeber und Bewerber dient dem Personalberater zur Bestätigung oder zur rechtzeitigen Korrektur seiner Empfehlungen.

3. Entscheidungsvorbereitung und Wahl

Im Hinblick auf die «Schlussrunde» holt der Berater Referenzauskünfte über die Spitzenkandidaten ein.

In der treffsicheren Wahl der Referenzpersonen, im Beschaffen objektiver, relevanter Aussagen und in der richtigen Interpretation aller Informationen leistet der erfahrene Personalfachmann auch hier einen professionellen Beitrag zur Entscheidungsfindung.

Ein kurz abgefasstes, auf die wesentlichsten Kriterien beschränktes graphologisches Gutachten kann jetzt die Aufgabe übernehmen, die vom Auftraggeber und vom Personalberater gewonnene Kandidaten-Beurteilung abzurunden. Aus der Handschrift-Analyse resultierende Fragen können auch beim Einholen der Referenzauskünfte berücksichtigt werden.

Nur dem Gutachten eines erstklassig ausgebildeten und in beruflicher Eignungsbeurteilung anerkannten Graphologen darf Beachtung geschenkt werden!

In der Vorselektion stehen vor allem formale Aspekte im Vordergrund; beim Beschaffen der Referenzauskünfte sowie im Gedankenaustausch mit dem Graphologen und dem Auftraggeber aber konzentriert sich die Evaluation auf die persönlichkeitsbedingten Kriterien, denn sie werden über Erfolg oder Misserfolg entscheiden.

Auftraggeber und Bewerber profitieren von der Erfahrung und von der objektiven Beratung des Personalfachmannes. Besonders jetzt, in schwierigen Zeiten!