

Der Personalberater im Unterschied zum Personalvermittler

Verbindliche und nachhaltige Besetzung oder schnelle,
jedoch selten passgenaue Ergebnisse



Der Personalberater

Individuelles, passgenaues Recruitment.



- 1 Pole Position:** In intensiver Zusammenarbeit mit dem Unternehmen erfolgt die Entwicklung eines detaillierten Anforderungsprofils der zu besetzenden Position.
- 2 Know-how:** Effiziente Prozesse, gepflegte Netzwerke und jahrelange Erfahrung in der Zielbranche sind die wesentlichen Erfolgsgrundlagen.
- 3 Methodenkompetenz:** Diskrete Direktansprache zur Aktivierung von Kandidaten, die selber nicht suchen und nicht über übliche Kanäle erreicht werden, erhöht die Erfolgsaussichten ganz erheblich.
- 4 Werte, Visionen und Ziele:** Die Vorstellungen des Unternehmens stehen im Mittelpunkt der Suche. Neben der Fachlichkeit liegt ein besonderes Augenmerk auf der Persönlichkeit des Kandidaten – bei Interesse unter Einsatz von modernen Methoden der Eignungsdiagnostik.
- 5 Qualitativ hochwertige Suche:** Zielgerichtete und effektive Suche im vordefinierten Zielmarkt. Durch gründliche Vorauswahl werden Kosten und Ressourcen des Unternehmens geschont.
- 6 Nachhaltigkeit:** Neben der persönlichen und individuellen Begleitung des Prozesses von Profilaufnahme über Kandidatenpräsentation bis zum Besetzungserfolg wird eine Nachbesetzungsgarantie gewährt. Häufig geht die Kooperation auch über das Projekt hinaus.

Der Personalvermittler

Ergebnisoffene Suche bei fehlender Exklusivität.



1 Aussichten: Keinerlei zeitliche Verpflichtungen und fehlende Verbindlichkeit auf beiden Seiten machen die Chancen auf Erfolg geringer.

2 Kandidatenmarkt: Das Anspracheumfeld ist nicht selten auf bereits bestehende Kontakte begrenzt und wird lediglich durch über Stellenanzeigen gewonnene Kandidaten ergänzt.

3 Unternehmensdistanz: Aufgrund fehlender Detailtiefe besteht ein hohes Risiko, dass die Kandidaten vom Anforderungsprofil abweichen.

4 Effizienz: Profilungenaugigkeit und damit nicht passende Kandidatenvorschläge können zu einer zusätzlichen Zeit- und Kostenbelastung des Unternehmens sowie zu Fehlentscheidungen führen.

5 Motivation: Durch die Vereinbarung einer rein erfolgsorientierten Honorierung sinkt das Engagement umso schwieriger sich der Besetzungsprozess gestaltet

6 Nachhaltigkeit: Häufig gibt es keine Nachbesetzungsgarantie für den Fall, dass der Kandidat nicht der Richtige ist und in der Probezeit wieder geht. Das eingesetzte Geld ist damit für das Unternehmen verloren.

Mit Direktansprache und der EXECUTIVE SERVICES GROUP zum Erfolg.

Wir stehen für erfolgreiches Recruiting.

Der Personalberater beginnt seine Arbeit dort, wo die klassische Stellenanzeige, die eigenen Recruiting Möglichkeiten des Unternehmens und nicht selten auch die des Personalvermittlers enden. Wir bieten umfassendes Know-how, langjährige Erfahrung und nachhaltige Beratung. Wir verwenden neben der klassischen Direktansprache viel Zeit auf die Suche nach Ihrem geeigneten Kandidaten.

Kontaktieren Sie uns, wir freuen uns auf Sie und Ihr Unternehmen!

Elke Ludwig Personalberatung GmbH
Partner der EXECUTIVE SERVICES GROUP

Bergstr. 63a
D-56203 Höhr-Grenzhausen

Tel.: +49 2624 185 49 10

<https://www.esgroup-koblenz.de/>
koblenz@esgroup.de

