Gesamtangebot HRM

KAST
Personalberatung

Personalvermittlung
Personalbeschaffung
Out-/Newplacement
Diverse HRM-Dienstleitungen

KAST
Kolosseumstrasse 33
Telefon 044 586 28 03
www.thomas-kast.ch

Personalberatung
CH-9008 St.Gallen
Mobile 079 956 02 28
beratung@thomas-kast.ch

product personal process management

Diverses

KAST
Personalberatung

Erfolgreiche
Stellenevaluation
mit System

Tipps für die
Stellensuch im Internet

KAST
Kolosseumstrasse 33
Telefon 044 586 28 03
www.thomas-kast.ch

Personalberatung
CH-9008 St.Gallen
Mobile 079 956 02 28
beratung@thomas-kast.ch

product personal process management

“Die wundersame Stellenvermehrung im Internet – irgendwann treffen auch wir ins Schwarze“

Nicht alles was glänzt ist Gold!

Wir wollen die wertvollen Informations- und Kommunikations-Möglichkeiten via das Internet nicht in Abrede stellen, in einigen Bereichen – insbesondere auch im Stellenanzeigenmarkt – wäre uns jedoch mit weniger Quantität dafür mehr Qualität und Transparenz wesentlich besser gedient.

Trotz unternehmensseitig anhaltend kleiner Direkt-Nachfrage haben die Stellenangebote im Internet erheblich zugenommen! WARUM? .....

Werner Keller
Senior Berater

Grund der Stellenvermehrung im Internet

Zweifellos. das Internet hat auch als Plattform für den Arbeitsmarkt eine grosse Bedeutung. Unternehmen und Personal-Berater/Vermittler nutzen die kostengünstige Möglichkeit für die Stellenausschreibung. Auch für den Stellensuchenden ist das Recherchieren in den einschlägigen Internet-Portalen zum „Muss“ geworden.

Das vermeintlich erfreulich grosse Angebot ist aber ein Trugschluss, wie das folgende Praxisbeispiel zeigt.

Herr MUSTER hat sich zur sorgfältigen Evaluation seiner neuen beruflichen Herausforderung entschlossen und nutzt als „erspriessliche“ Quelle auch die zahlreichen JOB Suchmaschinen im Internet. Nebst wenigen Angeboten, unter eigenem Namen, selber offerierender Firmen findet er zahlreiche Ausschreibungen von Personal-Beratungen/Vermittlungen.

Er freut sich über die vielen Möglichkeiten, der Erfolg ist greifbar nahe. Doch Vorsicht ist geboten – was er nicht erkennen kann, zwei oder gar mehrere Anbieter haben dieselbe Stelle auf dem „Vermittlungsweg“ ausgeschrieben.

Damit übersteigt das Angebot die effektive Anzahl offener Stellen um ein Mehrfaches!

Was ist speziell zu beachten?? .....

Varianten der Personal-Suche/Rekrutierung

Im Wesentlichen bestehen für die Unternehmen folgende drei Möglichkeiten für die Personal-Suche/Rekrutierung:

- **DIREKTANSPRACHE**
  sie rekrutieren selbstständig und berücksichtigen konsequent keine Vorschläge von Personal-Beratern/Vermittlern
- **EXCLUSIV-AUFTRAG (Mandat)**
  sie erteilen einem externen Personalberater einen Such- und Selektionsauftrag (Mandat)
- **VERMITTLUNG**
  sie selektionieren selber, bitten aber zusätzlich auch einen ausgewählten Kreis von Personal-Beratern/Vermittlern um Vorschläge potenziell valabler Kandidaturen oder berücksichtigen generell auch unaufgeforderte Vorschläge von Personal-Beratern/Vermittlern

Die klare Zuordnung der Angebote zu einer dieser Varianten ist nicht alleine für die Bewerbungsform wichtig. Auf dem **Vermittlungsweg sind auch die Erfolgsaussichten anders zu gewichten!**

Mandat und Vermittlung im Vergleich

Beim **Mandat** nutzt der beauftragte Berater die Möglichkeit zur genauen Erfassung des Bedarfes. Hierbei geht es nicht alleine um die sachlichen Anforderungskriterien sondern auch um die persönlichen Eigenschaften des gesuchten Mitarbeiters. Das direkte Gespräch mit den verantwortlichen Vorgesetzten und fundierte Kenntnisse der firmenspezifischen Rahmenbedingungen sind wesentliche Faktoren für die erfolgreiche Stellenbesetzung.

Bei der **„klassischen“ Vermittlung** ist die Dienstleistung in der Regel auf die Präsentation von eventuell diskutierbaren Kandidaturen beschränkt. Eine bedarfsspezifische Abklärung ist nicht gegeben, es fehlen die erforderlichen Informationen dazu.

Auch bei der Vermittlung besteht jedoch die Möglichkeit zur Erbringung einer mandatsnahen Dienstleistung. Bedingung ist aber, dass sich der „Vermittler“ um die Informations-Beschaffung bemüht, die nötigen Auskünfte auch erhält und damit die Ausgangslage für eine sorgfältige Eignungsabklärung ebenfalls gegeben ist!

Tipps für den/die Bewerber/in

Handelt der Personalberater bzw. Vermittler mit Mandat, wird er dies in der Ausschreibung erwähnen
- Mein Auftraggeber .....
- Unsere Mandantin .....
- im Auftrag .....

oder sinngemäss.

Fehlt dieser Hinweis, fragen Sie telefonisch oder spätestens beim ersten Vorstellungsgespräch nach. Sie können aus Diskretionsgründen zwar nicht die Namensnennung erwarten, der seriöse Berater wird aber „Farbe“ bekennen
- ich handle im Auftrag (Mandat)
- ich habe eine Anfrage (unverbindlich)
- ich unterstütze sie auf dem Vermittlungsweg

Gleich ob Mandat oder Vermittlung, der seriöse Personal-Berater/Vermittler will/wird

- Sie persönlich kennen lernen
- mit Ihnen eine sorgfältige Standortbestimmung durchführen und Ihr Potenzial erfassen
- die Zielsetzung definieren
- Ihre Unterlagen in jedem Einzelfall erst nach einer stellenspezifischen Besprechung weiterleiten

und – im Interesse ALLER – auch von der Annahme einer Funktion abraten, wenn Anforderungs- und Kandidaten-Profil zu wenig übereinstimmen!