



Pape

create for recruiting

Personalmeldungen Q II 2015

Themen

Pape Personalberater-Klima 2015

KarriereberatungPro



PAPE Personalberater-Klima 2015: Hintergrund der Studie

Personalberater gibt es viele, der Markt ist sehr unübersichtlich, der Unterschied zwischen „Personalberatern“ und „Personalvermittlern“ oft nicht klar, oft auch fließend. Soziale Medien und Netzwerke sind dabei, den Markt komplett zu verändern. Internet-basierte Rekrutierungswege gewinnen an Bedeutung, Preissensibilität und Transparenz nehmen zu. Gleichzeitig steigen die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen, sowie die Zahl der Fehlentscheidungen.

Doch wie steht es mit der Zufriedenheit der Kunden mit den Personalberatern und Personalvermittlern? Die Studie stellt eine Ergänzung zu den „PAPE Recruiting Trends“ dar und soll in jährlichem Rhythmus wiederholt werden, um die künftige Entwicklung der „Personalberater-Branche“ aufzuzeigen.

Methode:

- » Online-Befragung, ca. 250 Rückläufer: Führungskräfte und Personalfachkräfte in Deutschland
- » November & Dezember 2014

PAPE Personalberater-Klima 2015: Wichtigste Ergebnisse (1)

Die Zufriedenheit mit Personalberatern/Personalvermittlern ist mit einem Index von 54 eher schlecht.

Geschäftsführer sind mit Abstand am zufriedensten (57 Punkte), gefolgt von Personalleitern (49), sonstigen Führungskräften (45) und Personalreferenten/-innen (41).

Dies kann entweder bedeuten, dass sich der Berater/Vermittler bei Geschäftsführern und Führungskräften mehr „ins Zeug legt“, oder dass bei Personalreferenten/-innen eher ein „subjektives Konkurrenzempfinden“ vorliegt.

Die Zufriedenheit mit Personalberatern ist mit 61 Punkten deutlich höher als die mit Personalvermittlern (48 Punkte), liegt aber im Vergleich zu anderen Branchen immer noch auf einem eher durchschnittlichen Niveau.

PAPE Personalberater-Klima 2015: Wichtigste Ergebnisse (2)

Die wichtigsten Kriterien für die Auswahl eines Personalberaters/Personalvermittlers sind:

- » Die Chemie mit dem zuständigen Berater stimmt (35%)
- » Der Berater hat eine langjährige Erfahrung (28%)
- » Das Unternehmen bietet eine hohe Besetzungssicherheit (27%)
- » Der Berater bietet mir unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten an (26%)
- » Der Berater ist auf meine Branche spezialisiert (24%)
- » Das Unternehmen hat einen sehr guten Ruf (20%)

Weniger wichtig erscheinen:

- » Das Unternehmen ist länger als 10 Jahre am Markt (11%)
- » Das Unternehmen hat eine bestimmte Größe (9%)

Spannend wird sein, zu sehen, wie sich das Ganze die nächsten Jahre im Zeitablauf darstellt.



PAPE Personalberater-Klima 2015: Kernaussagen (1)

- » 71% aller Befragten haben in der Vergangenheit schon einmal mit einem Personalberater oder Personalvermittler zusammen gearbeitet.
- » 60% haben in den letzten 2 Jahren mit einem Personalberater oder Personalvermittler zusammen gearbeitet.
- » 59% davon haben mit einem Personalberater gearbeitet, 55% mit einem Personalvermittler. Somit setzt ein Teil der Unternehmen beide Recruiting-Wege ein. Vielen Unternehmen ist der genaue Unterschied allerdings nicht klar.
- » In 21% der Fälle arbeitete der Personalberater nur über eine anzeigengestützte Suche.
- » 51% planen in den nächsten 6-12 Monaten einen Personalberater oder Personalvermittler einzusetzen.

PAPE Personalberater-Klima 2015: Kernaussagen (2)

Die Zufriedenheit mit dem Personalberater/Personalvermittler ist mit einem Index von 54 (Skala 0-100) als mäßig zu bezeichnen.

Auffällig ist, dass Geschäftsführer mit Abstand am zufriedensten sind (57 Punkte), gefolgt von Personalleitern (49), sonstigen Führungskräften (45) und Personalreferenten/-innen (41).

Die Zufriedenheit mit Personalberatern ist mit 61 Punkten deutlich höher als die mit Personalvermittlern (48 Punkte), liegt aber immer noch auf einem eher durchschnittlichen Niveau.

Im Vergleich mit anderen Branchen sind erst Werte ab 70 Punkten als „gut“ anzusehen.

Werte von unter 50 Punkten können nicht mehr als „Zufriedenheit“ bezeichnet werden.



KarriereberatungPro (1)

Karriereberatung kann...

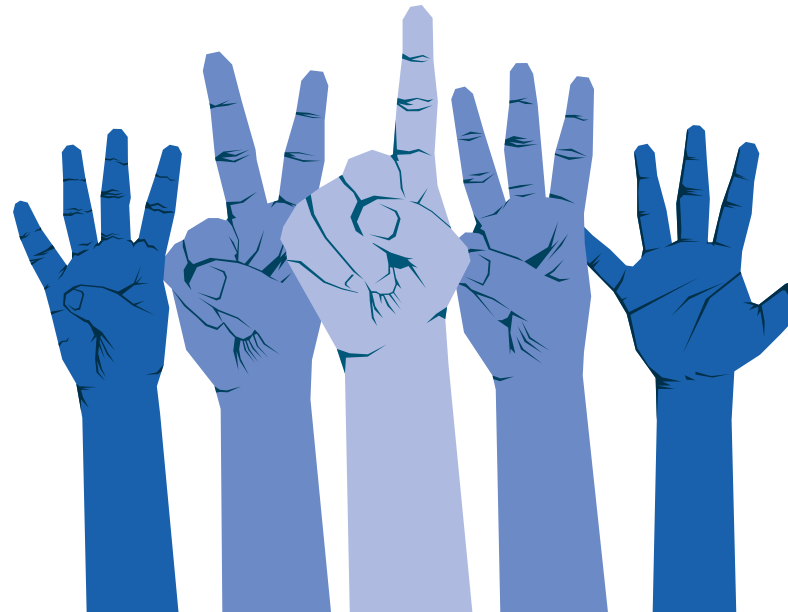
- » ungenutztes Potenzial sichtbar machen.
- » dabei helfen, zu erkennen, was jemand besonders gut kann.
- » dabei helfen, zu entdecken, was wirklich zu jemandem paßt.
- » dabei helfen, persönliche Ziele festzulegen und zu verfolgen.
- » darin unterstützen, Entwicklungschancen zu identifizieren und deren Erreichung zu planen.
- » Unterstützung bei der Bewerbung bieten – von der Erstellung der Unterlagen bis zum Training für das Vorstellungsgespräch.
- » dabei helfen, neue Ideen zu generieren.
- » die Motivation stärken.
- » den Prozess der Stellensuche begleiten und am Laufen halten.

KarriereberatungPro (2)

Karriereberatung kann nicht...

- » die Verantwortung für die Karriere abnehmen.
- » einen neuen (Traum!-)Job garantieren.
- » die Zeit vorhersagen, die es braucht, um diesen zu finden.
- » jemandem alle Aufgaben bis zum “fertigen” neuen Job abnehmen.

“KarriereberatungPro” ersetzt nicht das Jobcoaching oder individuelle Trainings.



KarriereberatungPro – Module (1)

Mit unserer “KarriereberatungPro” begleiten wir Kandidaten auf dem Weg zum neuen (Traum!-)Job ein kleines, aber wesentliches Stück.

1. Vorbereitung/„Hausaufgaben“ nach Vorgaben:

- » Potenzialanalyse/Chancenanalyse (Onlinetest) inklusive umfassender Auswertung und Kommentierung
- » Selbstbild/Fremdbild-Analyse nach Vorgaben
- » Selbstmarketingstrategie nach Vorgaben
- » CV & Bewerbungsschreiben

KarriereberatungPro – Module (2)

2. Coaching-Sitzung (ca. 3 h) – Inhalte: Feedback zu den Hausaufgaben

- » Biografische Rückschau
- » Kompetenzanalyse/”USP” unter besonderer Berücksichtigung des Themas Kundenorientierung
- » Vision und Zukunftsplan
- » Marktstrategie/Selbstmarketing
- » die schriftliche Bewerbung
- » die mündliche Bewerbung

3. Dokumentation der Ergebnisse

4. Honorar: 750,00 € zzgl. Lizenzgebühr für Potenzialanalyse & ggf. zzgl. Reisekosten



Reinhard Potzner, Dipl.-Kfm., Personalberater

Senior Partner, PAPE Consulting Group AG, München
Fach- & Führungspositionen mit hoher
Kundenorientierung

Office Nordbayern:

Mittelehrenbach 316 * 91359 Leutenbach

Telefon: +49 (0)9199 69 78 39

Mobil: +49 (0)160 44 68 002

reinhard.potzner@pape.de

www.karriere-durch-kundenorientierung.de

Headquarters:

Herzog-Heinrich-Straße 18 | 80336 München

www.pape.de

THEMEN:

Executive-/Direct Search

Active Sourcing

Anzeigengestützte Suche

TYPISCHE POSITIONEN:

Leiter Marketing

Senior Consultant CRM

Senior Consultant Marktforschung

Senior IT-Consultant

Director Business Development

Leiter Vertrieb

Leiter BI

Key Account Manager

BRANCHEN:

Handel/Dienstleistung/Medien

Healthcare

Wohnungswirtschaft/Immobilien

Industrie/Handwerk



Pape

create for recruiting