

Inhaltsverzeichnis

I. Selbstverständnis der Personalberatung	7
1. Personlberatung als Schlüsselfunktion	7
2. Kriterien für den Beruf Personalberater	17
3. Mögliche Organisationsformen	20
4. Erfolgsmerkmale einer Personalberatung	25
II. Vertrauen als Grundlage der Personalberatung	34
1. Vertrauensgewinnung	34
2. Personalberater und Klient	42
3. Klientenpflege	52
III. Projektmanager in Sachen »Personal«	55
1. Grauzone Topmanagement	55
2. Bereich Mittelmanagement	61
3. Personalmarketing	63
4. Personalwerbung	66
5. Die Medien der Personalberatung	68
6. Das Agenturgeschäft	73
7. Anzeigen erfolgreich gestalten	79
IV. Unternehmensinterne Vorleistungen	87
1. Ursachen für den Stellenwechsel	87
2. Personalplanung	92
3. Personalentwicklung	95
4. Karriereplanung	98
V. Aufgaben für Spezialisten	110
1. Personalwirtschaftliche Systeme	110
2. Outplacement	118
VI. Vorgehensweise	126
1. Die Auftragsabwicklung	126
2. Effektivere Auswahlprozesse	130

3. Integration des neuen Mitarbeiters	133
4. Stellenwert des Schlußberichtes	136
5. Kritische Punkte in der Zusammenarbeit	140
6. Wechsel von Klienten	145
VII. Pfadfinder auf der Suche nach der richtigen Person . . .	147
1. Die Technik der Ansprache von Bewerbern	147
2. Persönliche Kriterien	153
3. Das Interview – zentrale Entscheidungsgrundlage . .	156
4. Kriterien bei der Auswahl von Spitzenführungs- kräften	162
5. Referenzen	173
6. Einsatz von Persönlichkeitstests	175
7. Assessment Center	182
VIII. Die wechselseitige Beziehung zwischen Personalberater und Bewerber	193
1. Was erwartet der Personalberater vom Bewerber . .	193
2. Was kann der Bewerber vom Personalberater erwarten	198
3. Bewerbungsplanung	201
4. Lesen und Anzeige	203
5. Telefonkontakt	204
6. Schriftliche Bewerbung	204
7. Im Bewerbungsgespräch	206
IX. Personlafluktuation und ihre Kosten	210
X. Was darf die Personalberatung	215
XI. Zukunft der Personalberatung	221
XII. Literaturverzeichnis	229