

# Fragen vor dem Start

## Worauf Sie bei der Wahl der Personalagentur achten sollten

Von Natalia Aleksenko

**Wege der Personalsuche in Russland und Osteuropa gibt es viele. Es können Anzeigen und Inserate in Zeitungen und im Internet geschaltet oder auch die Dienste von Online-Anbietern in Anspruch genommen werden. Man kann auch über Empfehlungen von Bekannten suchen. Eine solche Suche kann allerdings viel Zeit in Anspruch nehmen. Der Erfolg ist dabei jedoch nicht garantiert.**

Als attraktive und zugleich effektive Alternative für die Suche von Fach- und Führungskräften in Russland und Osteuropa bietet sich die Kooperation mit einem deutschen Partner vor Ort an. Die Suche wird jedoch nur dann gelingen, wenn man bei der Wahl dieses Partners ein entsprechendes Maß an Sorgfalt an den Tag legt.

Bevor Sie sich für einen Geschäftspartner für die Personalsuche in den Märkten Russlands und Osteuropas entscheiden, sollten Sie sich grundsätzlich eine Reihe wichtiger Fragen stellen: **■ Sprechen die Mitarbeiter der betreffenden Agentur auch Deutsch, und sind sie mit der Kultur und (Arbeits-)Mentalität der deutschsprachigen Länder vertraut?**

Ein Personalberater, der im Auftrag eines Unternehmens aus dem deutschsprachigen Raum in den GUS-Ländern und Osteuropa tätig ist, sollte eine perfekte Schnittstelle zwischen dem westlichen Arbeitgeber und russischen Arbeitnehmer sein. Dies ist aber nur dann möglich, wenn der Berater sich sowohl sprachlich als auch mental problemlos mit beiden Seiten identifizieren kann und mit den unterschiedlichen Mentalitäten vertraut ist.

\* Die Autorin

Natalia Aleksenko ist Projektmanager MOE/ GUS der Unternehmensberatung SCHERL & PARTNER GmbH mit der Spezialisierung Executive Search, qualifizierte Personalsuche und Personalvermittlung im Zuge der klassischen Direktsuche.

**■ Verfügt die jeweilige Agentur über entsprechende Referenzen und Empfehlungsschreiben?**

Vorab sollten Sie von der Personalagentur Referenzen und Empfehlungsschreiben von Führungskräften aus dem deutschsprachigen Raum anfordern. Im osteuropäischen Raum werden oft als Referenzen einheimische Unternehmen oder Personen genannt, die mit einer gewissen Vorsicht zu genießen sind. Wenn Sie an den Ihnen zur Verfügung gestellten schriftlichen Referenzen Zweifel haben sollten, empfiehlt



es sich, bei der jeweiligen Person oder Firma auch telefonisch nachzufragen. Sie wollen ja schließlich nicht die Katze im Sack kaufen!

**■ Wie „exklusiv“ wird die Suche gestaltet?**

Fragen Sie unbedingt nach, ob die entsprechende Personalagentur auf Erfolgsbasis oder mit einem Direktmandat arbeitet. Denn nur ein exklusiver Vertrag ermöglicht eine maßgeschneiderte Personalsuche und kann dem Auftraggeber einen zu 100 Prozent nachweislichen Erfolg bei der Stellenbesetzung zusichern. Zudem verhindert diese Vorgehensweise, dass

Toppositionen bei namhaften Unternehmen wie auf dem Basar feilgeboten werden.

**■ Wie lange existiert die Personalagentur bereits auf dem Markt?**

Sowohl in Russland als auch in den anderen Ländern Osteuropas gibt es zahlreiche Firmen, die sich als Personalagenturen bezeichnen und mit ausgezeichneten Leistungen werben. Schaut man jedoch genauer hin, wird man schnell feststellen, dass es sich dabei um sogenannte „firmy-odnodnevki“ (Eintags-Firmen) handelt. Das Thema der professionellen Personalsuche ist in Russland relativ neu. Leider meinen heutzutage viele sogenannte „Personalspezialisten“, auch ohne spezielle Ausbildung und die notwendige Erfahrung, sich mit der professionellen Personalsuche bestens auszukennen. Personalagenturen werden schnell gegründet, sind dann aber auch oft genauso schnell wieder vom Markt verschwunden.

**■ Wie laufen der Suchprozess und das Auswahlverfahren konkret ab?**

Die genaue Vorgehensweise sollte detailliert im Voraus abgesprochen werden. Spitzenkräfte findet man erfahrungsgemäß mit einem Profi, der eigenständig und neutral im Zuge der klassischen und anspruchsvollen Direktansprache tätig ist. Fach- und Führungskräfte, die einer Beschäftigung nachgehen, lesen Stellenanzeigen weitaus seltener als in Westeuropa und ebenso selten bewerben sie sich initiativ. Es ist die Aufgabe eines guten Headhunters, solche Spezialisten ausfindig zu machen und sie für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

Auch der Prozess des Auswahlverfahrens ist mit der Personalberatung vorab abzusprechen. Ein Anforderungsprofil mit einem Lebenslauf abgleichen können noch sehr viele Personalberater. Wenn es aber darum geht, die Softfaktoren richtig einzuschätzen, wird es auf einmal sehr eng. Hier trennt sich die Spreu vom Weizen. Klären Sie, wie der zu beauftragende Personalberater seine Auswahl an Kandidaten trifft. Ein professioneller Headhunter soll unter anderem über ausgezeichnete Menschenkenntnisse verfügen. Nur

dann kann er bereits im ersten Interview erkennen, ob der Kandidat zu Ihrem Unternehmen passt.

■ **Wo hat das Unternehmen seinen Hauptsitz und gibt es offizielle und eigene Vertretungen in Russland und/ oder Osteuropa?**

In der Zeit der Globalisierung legt jedes Unternehmen Wert darauf, internationale Präsenz zu zeigen. Allerdings wird oft eine einzige Person, die sich in manchen Fällen sogar nicht einmal mit Personal beschäftigt, sondern einfach irgendwo, beispielsweise in Donezk oder Poznań sesshaft ist, als „Vertretung in Osteuropa“ ausgegeben. Schauen Sie also genau hin, wie präsent die Personalagentur im jeweiligen osteuropäischen Land tatsächlich ist.

■ **Wer ist direkt und konkret für das Projekt und dessen Abwicklung verantwortlich?**

Manchmal kommt es vor, dass der Suchauftrag an Mitarbeiter nach unten delegiert oder gar an einen lokalen Partner abgegeben und somit an Dritte weitergeleitet wird. Sie kooperieren dann nicht mehr mit einem deutschen, sondern mit einem osteuropäischen Unternehmen.

Bereits im Voraus sollten Sie sich im Klaren sein, wer der zuständige Berater ist. Der persönliche, regelmäßige Kontakt ist wichtig, damit Sie sich jederzeit über die Zwischenergebnisse der Suche informieren können.

■ **Ist der Geschäftsführer bzw. projektverantwortliche Mitarbeiter bereit, Sie noch vor einer Auftragserteilung auf eigene Kosten in Ihrem Hause in Deutschland oder in der Schweiz zu besuchen?**

Ein professioneller Personalberater scheut keine Mühen und Kosten, um seinen Kunden zu besuchen und zu verstehen. Denn schließlich sucht er für Sie nicht den besten, sondern den geeignetsten Kandidaten, der Ihre Unternehmensphilosophie erfolgreich umsetzen kann. Dies funktioniert wiederum nur dann, wenn man sich noch vor dem Anfang der Suche persönlich kennenlernt.

■ **Wie schnell war die Reaktionszeit auf Ihre Fragen und Anliegen?**

Im Geschäftsleben ist eine schnelle und unkomplizierte Kommunikation oft entscheidend für den Erfolg. Auf Ihre Fragen und Anliegen sollten Sie deshalb stets kompetent und rasch eine Antwort erhalten.

■ **Sind die im Internet veröffentlichten Mitarbeiter der Agentur eigene Mitarbeiter auf der Basis einer Festanstellung oder handelt es sich um Managing-Partner, freiberufliche Unternehmensberater etc., die als eigene Mitarbeiter ausgewiesen werden?**

Man sollte sich keinesfalls von der Anzahl der Mitarbeiter einer Agentur

blenden lassen. Nicht die Quantität, sondern die Qualität ist entscheidend.

■ **Wie sieht das Endergebnis aus?**

Besprechen Sie vorab, wie das Endergebnis der Personalsuche aussieht. Wie viele Kandidaten werden Ihnen letztendlich persönlich vorgestellt? Damit Sie eine optimale Auswahl haben, sollten Ihnen mindestens sechs Top-Kandidaten, die motiviert, zielstrebig und bezahlbar bzw. ihr Geld wert sind, vorgestellt werden. Erst dann wird ein Vergleich möglich, damit Sie sich für die interessantesten Kandidaten für ein zweites Gespräch in Ihrer Hauptzentrale entscheiden können. Auch müssen Sie das Risiko berücksichtigen, dass während des Entscheidungsprozesses der eine oder andere Kandidat das Interesse verliert oder ein anderes Angebot annimmt.

■ **Welche Garantien gibt es für Sie als Kunde im „worst case“?**

Sprechen Sie mit der Personalagentur auch über die Garantien und Rückerstattung der geleisteten Zahlungen im Falle eines Misserfolges oder eines Nichteinhaltens des Vertrages.

■ **Wie professionell sind der Auftritt im Internet und die Geschäftsunterlagen gestaltet?**

Gibt es ein Firmenprofil als Imagebrochure auch in gedruckter Form, die Sie bei Bedarf auch auf dem Postwege anfordern können? Der erste Eindruck ist entscheidend. Fordern Sie von der Personalagentur die Geschäftsunterlagen, auch auf dem Postwege, an und prüfen Sie diese ganz genau.

Ein professioneller Headhunter kann Ihnen viel Zeit, Energie, Nerven und nicht zuletzt Kosten sparen. Als Kunde sollten Sie ein kompetentes Beratungsgespräch zur Vorbereitung des Projekts, ein gemeinsam erarbeitetes Anforderungsprofil, umfassende Bewerberbetreuung, fachkompetente Bewerberauswahl, gezielte Suchkonzepte, Vorauswahl der geeigneten Kandidaten und Präsentation selektierter Bewerber erwarten können. Selbstverständlich wird Ihnen kein Personalberater die endgültige Entscheidung über „Ihren“ Kandidaten abnehmen können, aber er wird sie Ihnen sicherlich um einiges erleichtern.

**KONTAKT:**

SCHERL & PARTNER, GmbH, Moskau-Prag-Kiev-Varna, Niederlassung Moskau  
Tel./Fax: 007/ 495/ 642 43 93  
www.scherl-partner.com

*Binetzky*  
*Seite 71*