

# **Proaktive Personalsuche und -auswahl**

**Fach- und Führungskräfte  
Informationstechnologie**



## Wir kennen Ihr Geschäft!

strateg-it steht für das strategische und für den operativen Prozess der Talentgewinnung in der Personalbeschaffung. Als Personalberater wissen wir, dass die Herausforderung im Recruiting aufgrund der Kandidatenmarktlage mehr denn je auf der effizienten Identifikation, Akquisition und Gewinnung von Talenten liegt.

Als erfahrene Personalbeschaffungs-Experten beherrschen wir die Recruitingmethoden und -prozesse des Web 2.0. genauso wie bewährten Methoden der klassischen Personalbeschaffung.

Seit 1998 richtet sich unser Fokus auf die Besetzung von

**Fach- und Führungskräften** im Bereich

**Informationstechnologie.**

## Leistungen sind proaktiv!

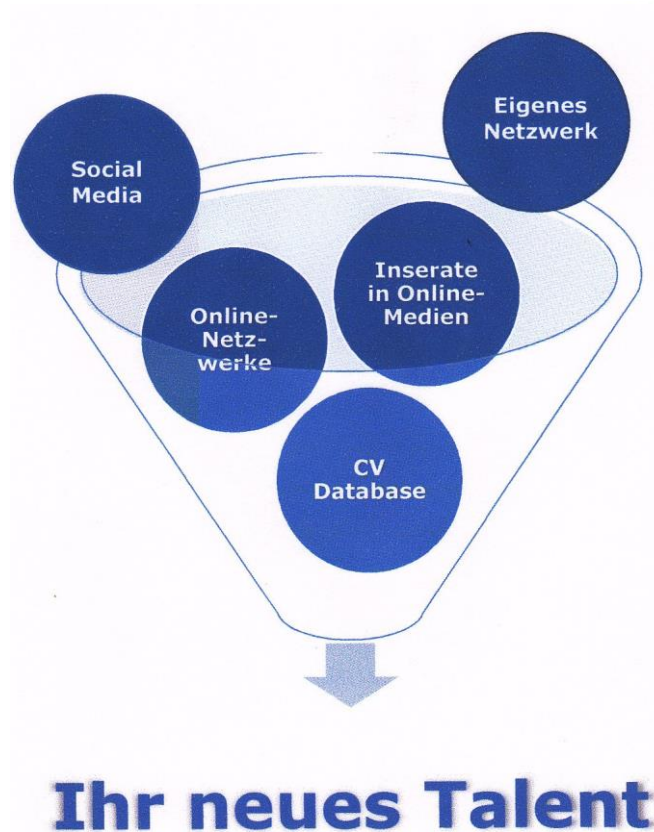
Im Recruiting 2.0 übernehmen wir die Analyse und Auswertung von Profilen aus den Online Netzwerken mit dem Ziel die raren passenden Kandidaten zu finden, zu gewinnen und dann entweder auszuwählen oder im Talentpool zu betreuen.

Die bewährten Lösungen der klassischen Personalbeschaffung kombinieren wir - der jeweiligen Position entsprechend - zu einem erfolgsversprechenden Methodenmix.

Unser Ziel? – Ihr Top-Talent!

## Active Sourcing und Talentenpool

Mehr als die Hälfte unserer Arbeitszeit wenden wir für Active Sourcing auf. Wir spüren Talente auf, sprechen die Kandidaten zielgerichtet an und erinnern ggf. auch an die Ansprache. Dabei achten wir auf eine Kommunikation auf Augenhöhe. Die Talente schätzen unser Vorgehen und wir erreichen häufig eine hohe Responserate, die aber natürlich auch mit unserer mehrjährigen Erfahrung im Active Sourcing zusammenhängt. Am Ende finden wir für unsere Auftraggeber mehr und bessere Kandidaten durch proaktive Kandidatensuche und -ansprache in sozialen Netzwerken und mittels unseren gut gefüllten und lebendigen Talentpool.



## Wissenstransfer

Im Rahmen von individuellen fachlichen Einzelcoachings mit Schwerpunkt Social Recruiting und Active Sourcing begleiten wir Sie bei der Strategiefindung und der Erfüllung operativer Aufgabenstellungen.

Dadurch werden Sie und Ihr Unternehmen, im „War for Talent“ Ihrer Konkurrenz einen Schritt voraus sein.

## VORGEHENSWEISE

### Stellen- und Anforderungsprofil

In einem Gespräch mit Ihnen erheben wir das genaue Stellen- und Anforderungsprofil. Neben den fachlichen Qualifikationen („hard skills“) berücksichtigen wir auch Persönlichkeitsfaktoren („soft skills“), damit der/die neue MitarbeiterIn das bestehende Team optimal ergänzt. Sobald wir über das Anforderungs- und Stellenprofil für die zu besetzende Position verfügen recherchieren wir parallel in alle Richtungen:

## Suchstrategie

### Talentenpool

#### Suche über Social Media und Online-Netzwerke

Suche über Facebook, XING u.a. Weiters recherchieren wir im Internet, an der UNI und FHS und sprechen Kandidaten an.

#### Suche über eigene- und Partnernetzwerke

Wir informieren unsere Researchpartner, die in ihren Netzwerken KandidatenInnen, die dem Anforderungsprofil nahe kommen, ansprechen.

#### Database

Wir filtern nach umfangreichen Kriterien und sprechen geeignete Databasekandidaten persönlich an.

### Direktansprache

Geeignete Kandidaten sprechen wir direkt und diskret an. Selbstverständlich sind unsere Kunden von der Direktsuche ausgeschlossen. Für die Direktsuche wird dabei eine Zielfirmenliste von uns erstellt und mit dem Fachvorgesetzten abgestimmt.

### Inserate in Online-Medien

Einen mit dem Fachvorgesetzten abgestimmten Text veröffentlichen wir in ausgesuchten Jobbörsen. Selbstverständlich übernehmen wir die Koordination mit den Medien.

## Auswahl und Betreuung

### Vorauswahl/ Interviews

Grundsätzlich geeignete und interessierte Kandidaten werden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Damit Sie die besten Mitarbeiter bekommen, verwenden wir professionelle Werkzeuge zur Auswahl. Wir analysieren gründlich die schriftlichen Lebensläufe und führen bei Bedarf strukturierte, telefonische Interviews durch. Das persönliche Interview ist unser „Herzstück“ und wir sehen es als Expertengespräch, bei dem wir die Interessen der Kandidaten mit dem Anforderungsprofil abstimmen.

Ca. 3 Wochen nach Projektstart können Sie mit den ersten Präsentationen von Kandidaten rechnen.

Ab Projektstart erhalten Sie wöchentlich (Montag) eine schriftliche Aufstellung über den Stand der Personalsuche.

**Präsentation geeigneter Kandidaten**

Über passende Kandidaten erhalten Sie ein Kandidatenprofil mit Darstellung des Know-hows, der Persönlichkeit, der Erwartungen des Kandidaten und der Einschätzung von strateg-it.

**Durchführung des Bewerbungs-Managements**

Wir erledigen die gesamte Korrespondenz mit den Kandidaten und koordinieren auf Wunsch auch Ihre Interviewtermine.

**AUSZUG AUS UNSERER KUNDENLISTE**

**A-Trust** Gesellschaft für Sicherheit im elektronischen Datenverkehr GmbH

**Cargomind** Speditions GmbH

**Coface Central Europe** Holding AG

**Flughafen Wien** AG

**Gemdat** Niederösterreich GmbH

**Grenkeleasing** AG

**init.at** GmbH

**infoscore austria** GmbH

**LFRZ, Land- und forstwirtschaftliche Rechenzentrum** GmbH

**nolok** GmbH

**panagenda** GmbH

**paysafecard.com** Wertkarten AG

**Raiffeisen Informatik** GmbH

**Raiffeisen Bank International** AG

**SCOPE** Consulting, Unternehmensberatung GmbH

**SmartStream** Technologies GmbH

**SMN** Investment Services GmbH

**SoftwareDatenService** GmbH

**Ticket Express** Ges.m.b.H.