

Jedes Rekrutierungsprojekt ist eine spezifische Inszenierung

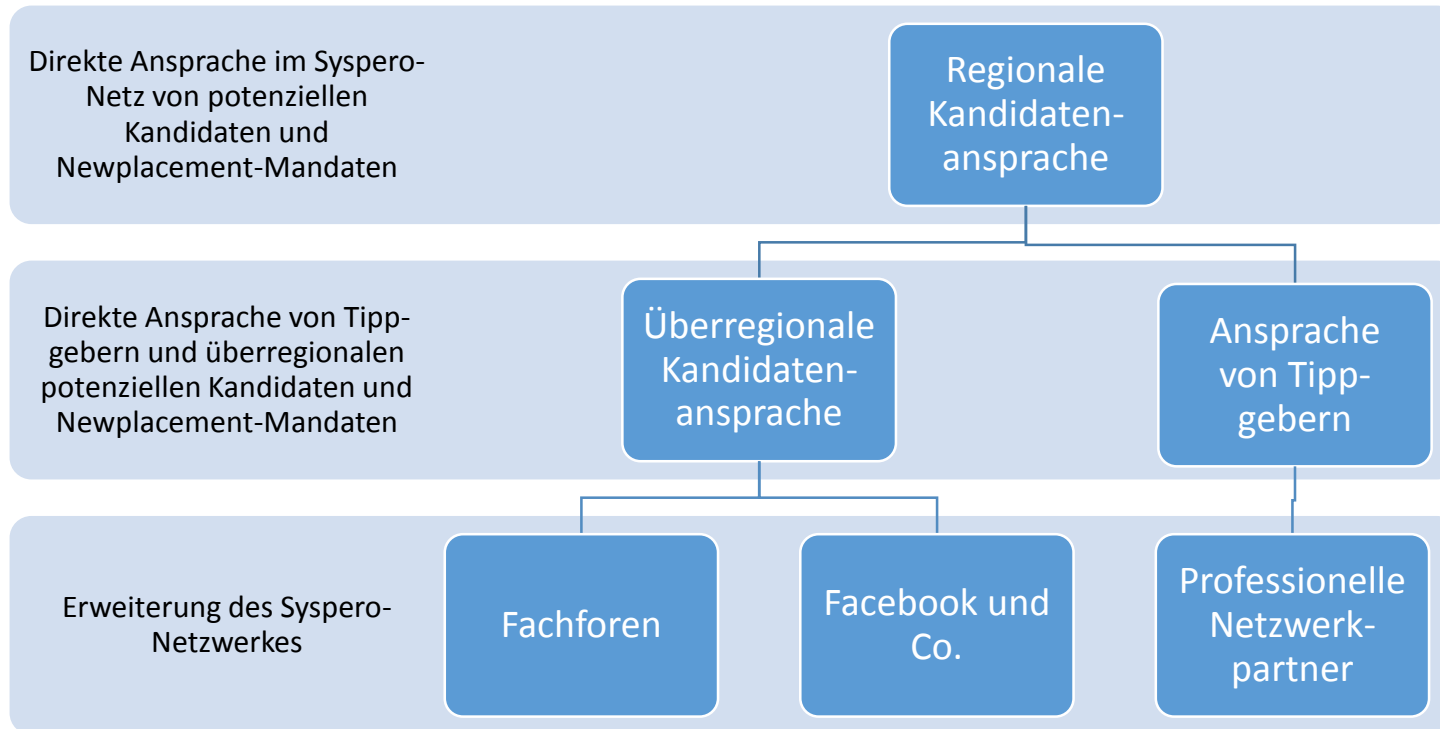
Stand: Juni 2017



## Vorgehensmodell

1. Analyse und Beschreibung der Funktion und Unternehmenskultur (Mikro und Makro) im dialogischen Prinzip mit der Geschäftsführung / Personalabteilung
2. Erarbeitung und Formulierung des „Alleinstellungsmerkmals“ für das Unternehmen als erstrebenswerter Arbeitgeber
3. Kandidatensuche in drei Projektphasen (siehe: Syspero-Modell des Social Media Recruiting auf der folgenden Seite)
4. Umfassende Kompetenzanalyse der Bewerber (strukturierte individuelle und persönliche Interviews ausschließlich durch kompetente Gesprächspartner)
5. Bewerberpräsentation mit einer realistischen und ehrlichen Aussage zur Passung von Anforderungen und Profil
6. Persönliche Begleitung der Vorstellungsgespräche beim Kunden
7. Aktive Begleitung in der Probezeitphase

## Syspero-Modell des Social Media Recruitings



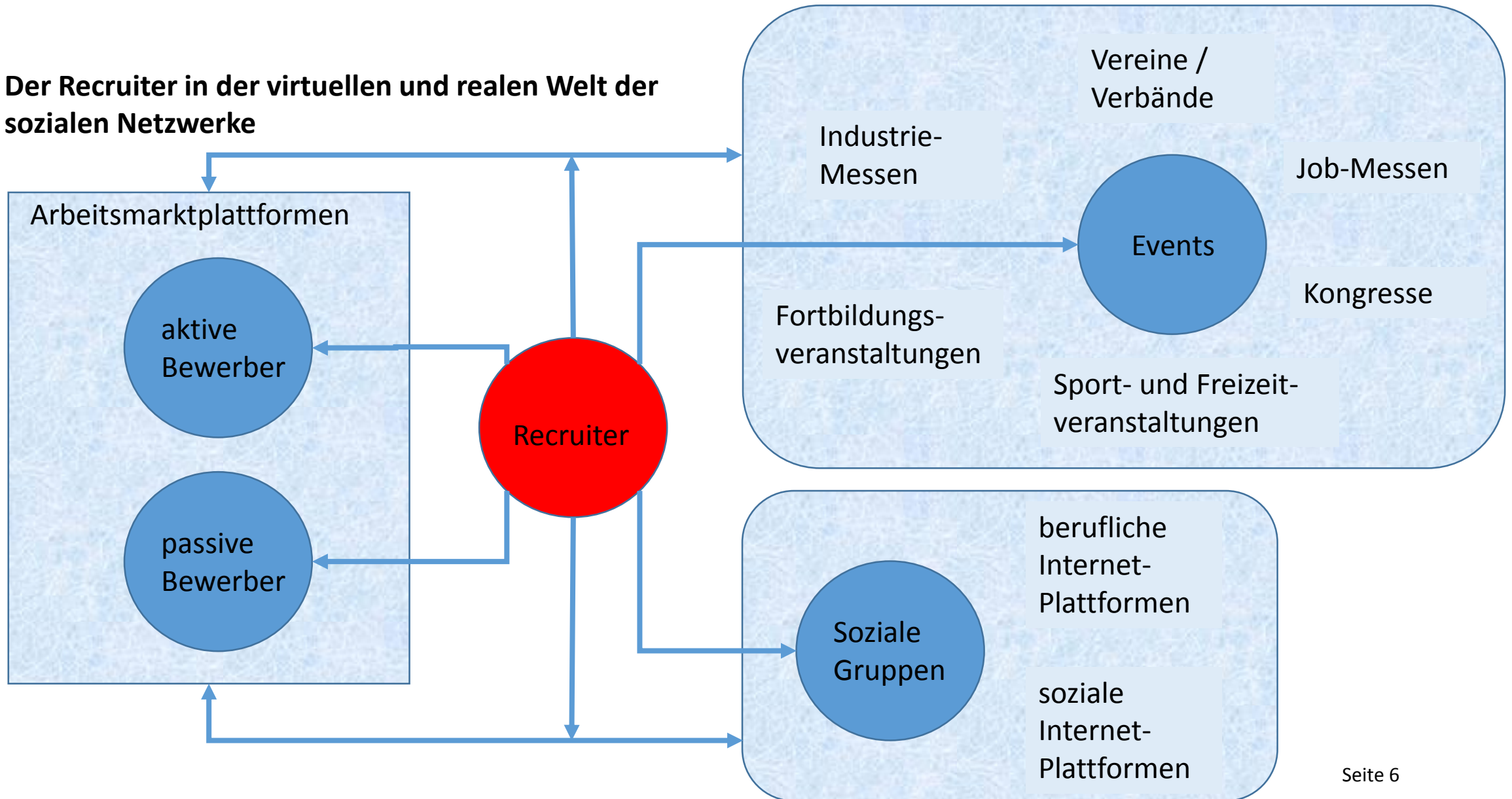
## Individuelle Begeisterung schaffen

- Der Fachkräftemangel und die Digitalisierung haben die Prinzipien der Rekrutierung auf den Kopf gestellt. Rekrutierung wird zum Talent-Scouting.
- Erfolgreich zu sein bedeutet, geeignete Bewerber auf unmittelbarem Weg persönlich in den sozialen Netzwerken aufzuspüren, individuell anzusprechen und zu begeistern.
- Jede neue Stelle braucht eine spannende Geschichte und ein perfektes Szenenbild für ein überzeugendes virtuelles Kopfkino bei den Bewerbern.
- Der Schlüssel zum Rekrutierungserfolg ist Vertrauen und Wertschätzung während des gesamten Rekrutierungsverlaufs.
- Rainer Gardyan und die Spezialisten der Syspero e.G. „inszenieren“ ihre freie Stelle; wir schaffen Begeisterung auf der Grundlage genossenschaftlicher Seriosität.

## Wie schaffen wir es, zu begeistern?

1. Wir bieten Expertise und Erfahrung als ausgewiesene Personalberater, Personal Manager und Rekrutierer, die zu den Pionieren des Social Media Recruitings zählen.
2. Wir verfügen über kommunikatives Feingefühl bei der Bewerberansprache.
3. Jedes Rekrutierungsprojekt ist für uns ein Unikat, jeder gewonnene Bewerber ein Juwel.
4. Wir sind als Pioniere des Social Media Scoutings ständig auf heißer Spur für unsere Kunden in den virtuellen und realen Welt der sozialen Netzwerke unterwegs (Übersicht siehe nächste Seite).
5. Wir können ständig auf ein aktives und belastbares Netzwerk von über 1000 Fach- und Führungskräften zurückgreifen.
6. Gemeinsame Verantwortung, genossenschaftliche Prinzipien und Fairness prägen unseren Teamgeist und unsere Dienstleistungspassion für unsere Kunden und die Bewerber.

## Der Recruiter in der virtuellen und realen Welt der sozialen Netzwerke



## Garantien

1. Nur der Senior-Rekrutierer, fallweise unter Hinzuziehung eines Senior-Beraters des Syspero-Netzwerks, betreut ein Projekt von Anfang bis Ende
2. Der Rekrutierer als Personal Manager mit Erfahrung als „Personaler“ und „Berater“ verfügt über die unbedingt notwendige spezielle Branchenerfahrung und kennt den Arbeitsmarkt sowie den regionalen Bezug
3. Syspero sucht in einer Region grundsätzlich nur für ein Unternehmen eine vergleichbare Stelle zu besetzen (regionaler Alleinauftrag)
4. Wir präsentieren nur Bewerber, die wenigstens eine Profilpassung von 80% haben; bei der Präsentation weisen wir auf alle erkennbaren Abweichungen zum Profil hin
5. Wir garantieren eine faire und angemessene Beratung beider Seiten während des Auswahlprozesses und der Vertragsverhandlungen (rechtlicher Beistand kann bereitgestellt werden)
6. Und wenn es doch nicht mit der Besetzung klappt, präsentieren wir bis zu zwei neue Kandidaten

## Nachtrag: Syspero Rekrutierungsprozess als Teil des systematischen Talent-Managements

