

Herausforderung Reorganisation

Wenn die Organisation vom wirtschaftlichen Erfolg überholt wird oder sich die Marktbedingungen gravierend ändern, ist es höchste Zeit, die Aufbau- und Ablauforganisation neu auszurichten.

- Leistungsreserven im Bereich Organisation identifizieren
- Entscheidungswege begründen, Informationsflüsse optimieren, Führungsstruktur professionell gestalten
- Personal neu aufstellen und für zukünftige Anforderungen trainieren
- Know-how-Kontinuität sichern (z.B. im Falle einer Nachfolge-Regelung)

Unsere Erfahrung zeigt, dass kleine und mittelständische Unternehmen sorgfältig abwägen, ehe sie sich entscheiden, neue Mitarbeiter einzustellen. Entsprechend hoch sind die Erwartungen an das Personal. Umso problematischer wird es jedoch, wenn sich zu spät herausstellt, dass „Schlüssel und Schloss“ nicht zusammenpassen.

Arbeiten Sie mit uns zusammen, damit es nicht zu Enttäuschungen kommt, die Sie viel Zeit und Geld kosten!

Wir verfügen über ausgeprägte Erfahrungen im Beratungsbereich und unterstützen Sie kompetent mit den Methoden und Werkzeugen der modernen Personalarbeit. Mit unserer Hilfe meistern Sie alle Herausforderungen des Personalwesens – von der richtigen Kandidaten-Ansprache über die kompetente Auswahl bis hin zur Personal-Entwicklung mit Perspektive.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.



GR Consulting

**Wir leben
Mittelstand.**

Unsere Leistungen

- Personal-Strategie und Bedarfsplanung
- Markt-, Zielfirmen- und Kandidaten-Identifikation
- Headhunting, Active Sourcing und Social Media
- Bewerber-Analyse
- Eignungsdiagnostik und Assessment Center
- Seminare, Training und Coaching (Führung, Verkauf, Zusammenarbeit, ...)
- Personal-Anpassungen bei Turnaround, Reorganisation und Neustrukturierung

GR Consulting

Ihr Ansprechpartner:

Frank G. Dormeyer
dormeyer@grc-con.de
Tel. 0511/ 54 44 56-0

Adenauerallee 20
30175 Hannover

Fokusthema

Professionelles Personalmanagement

„Alle an Bord!“

Rekrutierung
Auswahl
Entwicklung
Anpassung

Die Zeiten, in denen es qualifizierte Arbeitssuchende wie „Sand am Meer“ gab, sind vorbei. Fachkräftemangel, demographischer Wandel und konjunktureller Aufschwung haben leistungsstarke Arbeitnehmer in eine privilegierte Verhandlungsposition gebracht.

Diese Entwicklung stellt vor allem kleine und mittelständische Unternehmen vor neue Herausforderungen. "War for talents" und "Headhunting" sind in der Personalbranche Schlagwörter, die den „Kampf“ um die Besten illustrieren. Im Wettbewerb mit der Konkurrenz müssen erfolgreiche Unternehmen die neuen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte für sich zu nutzen wissen.

Soviel steht fest: Leistungsbereites Personal sichert die Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, ist Fingerspitzengefühl und Spezial-Know-how gefragt.

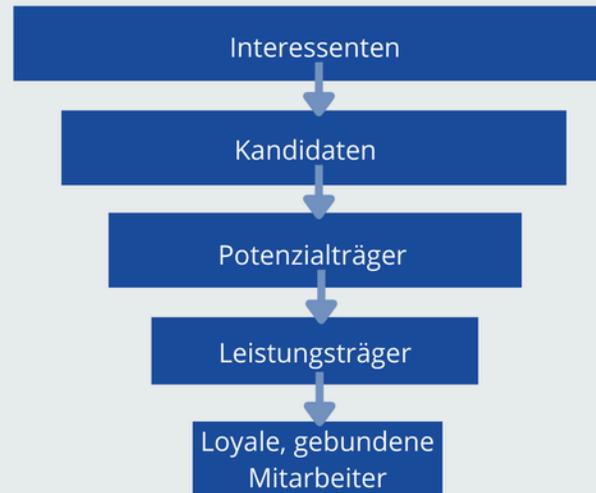
Der Weg zu einem erfolgreichen Personal-Marketing führt über drei Zwischenschritte: Ansprache, Auswahl und Entwicklung. Nur wer potenzielle Kandidaten geschickt anspricht, wird sie für sein Unternehmen interessieren. Nur wer eine klare Vorstellung vom Profil des neuen Mitarbeiters hat, kann teure Fehlbesetzungen vermeiden. Nur wer seiner Belegschaft persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet, kann das Risiko von Abwerbungen minimieren.

Neue Mitarbeiter passend im Unternehmen zu positionieren – das ist zweifellos eine anspruchsvolle Aufgabe. Aber auch, wenn zum Beispiel im Falle einer strukturellen Reorganisation bereits im Unternehmen tätige Mitarbeiter betroffen sind, bringen durchdachte Personal-Konzepte die erwünschte Nachhaltigkeit.

Unsere Devise für Ihren Weg zum Erfolg:
Personal gekonnt gewinnen und binden!

Personal-Marketing

Ein einheitliches und konsequentes Personal-Marketing positioniert das Unternehmen attraktiv und berücksichtigt alle Stufen des Rekrutierungs- und Personalentwicklungsprozesses:



Erfolgreiche Rekrutierung

- Dem Unternehmen ein scharfes Profil und ein positives Image geben
- Stellenspezifischen Anforderungen und die Bewerber-Zielgruppe klar definieren
- Stärken (und Schwächen) des Unternehmens vermarkten
- Erfolgreiche Ansprachen formulieren und wirksame Kanäle nutzen, um passende Kandidaten zu erreichen
- Direktansprache und Headhunting einsetzen

Professionelle Personal-Auswahl

- Das Anforderungsprofil aus den tatsächlichen Tätigkeiten ableiten
- Vor- und Nachteile verschiedener Auswahlverfahren kennen und Methoden kombinieren
- Bewerbungsunterlagen kompetent prüfen und auswerten
- Die Job-Eignung der Bewerber objektiv und verlässlich messen
- Das Vorstellungsgespräch für beide Seiten strukturiert, informativ und angenehm gestalten
- Die Entscheidung auf Fakten-Basis treffen

Aufbau von Leistungsträgern

- Die Leistung des Unternehmens morgen mit den Mitarbeitern von heute sichern
- Potenzialbeurteilung zur Förderung nutzen
- Potenzialträger zu Leistungsträgern etablieren
- Einarbeitung professionell gestalten
- Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen ausbauen
- Kontinuierlich Fort- und Weiterbildung in einem dynamischen Arbeitsumfeld entwickeln
- Innovations- und Problemlösefähigkeit der Mitarbeiter stärken

Das Ergebnis:

Die professionelle Kombination dieser Instrumente sichert die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens.