



Christian H. Menczik, Geschäftsführer von menczik International Recruitment.

Die Persönlichkeit muss passen

In zunehmend internationalen Vorständen steht die Persönlichkeit des Managers immer mehr im Vordergrund. Eine große Herausforderung für Headhunter

Dortmund. Ein Café in einem der besten Hotels der Stadt – exklusives Ambiente, öffentlich aber dennoch anonym. Ein idealer Treffpunkt für Christian H. Menczik, der seit 14 Jahren Kandidaten für Top-Management-Positionen vermittelt. Genauso gut könnte es London sein, Miami oder Singapur.

Ausländische Anteilseigner installieren ihre eigenen Führungskräfte in deutschen Vorständen. Deutsche Unternehmen haben Töchter im Ausland, ausländische Unternehmen haben Töchter in Deutschland. Für menczik International Recruitment spielt die Richtung der Suche schon lange keine Rolle mehr, das Unternehmen selbst ist international geworden – drei Jahre lang hat es von Zug/Schweiz und Singapur aus operiert, um die internationalen Kontakte zu intensivieren.

Zunehmend international wird die Suche nach Top-Managern auch durch aufstrebende Länder wie China, Indien oder Brasilien.

Dort wächst die Wirtschaft schneller, als dass eigenes Führungspersonal nachrücken könnte. Mit der Folge, dass immer mehr Top-Manager diese Lücken füllen. Hierzu wird die Suche nach einem passenden Kandidaten aufwendiger.

Hinzu kommt, dass verstärkt Entscheider mit einem ausgeprägten Kommunikationstalent gesucht werden. Sie müssen intern kommunizieren und die Mannschaft hinter sich scharen. Gleichzeitig müssen sie auf Roadshows gehen, Pressekonferenzen halten, Politiker, Banker und Prominente treffen. Kurzum: Sie müssen das Unternehmen nach innen und außen repräsentieren. Hier sind Generalisten gefragt, die die Fäden zusammenhalten und sich die benötigten Informationen aus der zweiten Reihe besorgen. Klassische Kaminkarrieren – von der Ausbildung bis hin zum Vorstandsvorsitz – gehören der Vergangenheit an.

Das Executive Search wird anspruchsvoller

Die Methode, der sich Menczik bedient, ist das Executive Search. Dieses kommt immer dann zum Einsatz, wenn die zu besetzenden Positionen zu weit oben angesiedelt, zu spezifisch oder auch zu sensibel sind, als dass Stellenanzeigen greifen würden. Beim Executive Search steht die Recherche im Vordergrund. „Täglich 80, 100 oder 150 Telefonate mit den unterschiedlichsten Gesprächspartnern sind dabei nicht ungewöhnlich“, so Menczik – nur um herauszufinden, wie der Kandidat „tickt“, wie gut er seinen aktuellen Job macht und ob er in der Lage und auch willens ist, die ihm zuge dachte Position voll und ganz auszufüllen. Es geht also längst nicht mehr nur um die durch Zeugnisse und Berufserfahrung belegbaren Qualifikationen, sondern auch um den Führungsstil, harmonisierende Unternehmensphilosophien, ganz allgemein: die Persönlichkeit des Top-Managers.

Früher musste ein Headhunter über exzellente Kontakte in die Branche verfügen. Gesucht wurde vornehmlich im Umfeld des suchenden Unternehmens, also bei Wettbewerbern und Zulieferern. Doch das funktioniert heute nicht mehr. „Das Executive Search hat sich in den letzten Jahren stark verändert“, sagt Menczik. Was mehr denn je zähle, sei das Talent, die Eigenschaften und das Charisma potentieller Kandidaten richtig einzuschätzen. „Heute wird ein ganz anderer Typ von Headhunter benötigt als noch vor 15 Jahren.“ Einer, der die notwendige Empathie besitzt, um die Persönlichkeit des Kandidaten richtig zu beurteilen. An dieser Stelle kann Menczik das Private mit dem Geschäftlichen gut verbinden – er bereist seine Zielländer in Europa, Nord- und Südamerika sowie Asien oft und intensiv. Denn nur durch das persönliche Erleben von Land und Leuten lernt er einzuschätzen, ob Kandidat und Unternehmen wirklich zueinander passen. ■

KONTAKT

menczik
International Recruitment

Wilhelm-Röntgen-Str. 4 · 59439 Holzwickede/
Dortmund Airport
Telefon: 02301-1849779 · Telefax: 02301-188878
www.menczik.com · chm@menczik.com