

Worin unterscheiden sich Personalberatung und Personalvermittlung?

Wir werden immer wieder gefragt, in welchen Punkten sich eine **Personalvermittlung** und eine Personalberatung unterscheiden. Beide Dienstleistungsformen haben ihre Berechtigung am Personalmarkt, bieten Möglichkeiten, haben aber auch Grenzen. Eine Personalvermittlung arbeitet nach dem **Prinzip der erfolgsbasierten Suche**. Das Unternehmen bezahlt bei erfolgreicher Besetzung einer offenen Position. Das Modell Personalvermittlung lebt von der **Multiplikation der Kandidaten**, das heißt, die Profile werden an mehrere Unternehmen versendet und so die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Besetzung erhöht. Eine **Personalberatung** arbeitet im Gegensatz dazu mit **einem festen Suchauftrag** der Kunden. Bei dieser Form der **exklusiven Suche** handelt es sich oftmals um **Spezialisten und Führungskräfte** mit ganz bestimmten Qualifikationen. Das Unternehmen zahlt der Personalberatung ein festes Honorar, welches sich in **drei Raten gliedert**.

Vor- und Nachteile von Personalberatung und Personalvermittlung

	Personalberatung	Personalvermittlung
Einsatzfeld	kaum verfügbare Kandidaten am Markt, schwierig zu besetzende Positionen, Schlüsselpositionen	viele verfügbare Kandidaten am Markt, Vermittler am Arbeitsmarkt
Vergütungsmodell	Drittel-Regelung	Nur bei Einstellung, erfolgsbasiert
Kosten	Festpreis, abhängig von Position und Schwierigkeitsgrad	25-30% vom Jahresbruttogehalt
Suche	Kundenzentriert und systematisch	Kandidatenzentriert und unspezifisch
Kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> • spezifisch für ein Unternehmen angesprochen • Kandidaten sind konkret wechselwillig zu diesem Unternehmen • Kandidat ist vorgeprüft und interviewt • Lücken der Kandidaten werden klar benannt 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Profil an mehrere Firmen • Wechselwilligkeit unklar • Rückgriff auf große Kandidatendatenbank • Profile passen oft nur teilweise auf die Position



Vergütungsmodell von Sachsentalent

Sachsentalent arbeitet nach dem Drittel-Modell, das heißt die Zahlung des Honorars erfolgt in drei Raten. Das erste Drittel wird bei Auftragserteilung bzw. abgeschlossenem Briefing fällig, die zweite Rate nach Vorstellung von qualifizierten Kandidaten und die dritte Rate bei Einstellung von Kandidaten.

Die Höhe des Honorars für einen Suchauftrag richtet sich dabei nach der zu besetzenden Position und dem Schwierigkeitsgrad der Suche.