



Die Richtigen erkennen.  
Weltweit.

# VIELFALT

PERSONALAUSWAHL

POTENZIALANALYSEN

RECRUITING

## Die Zukunft ist global

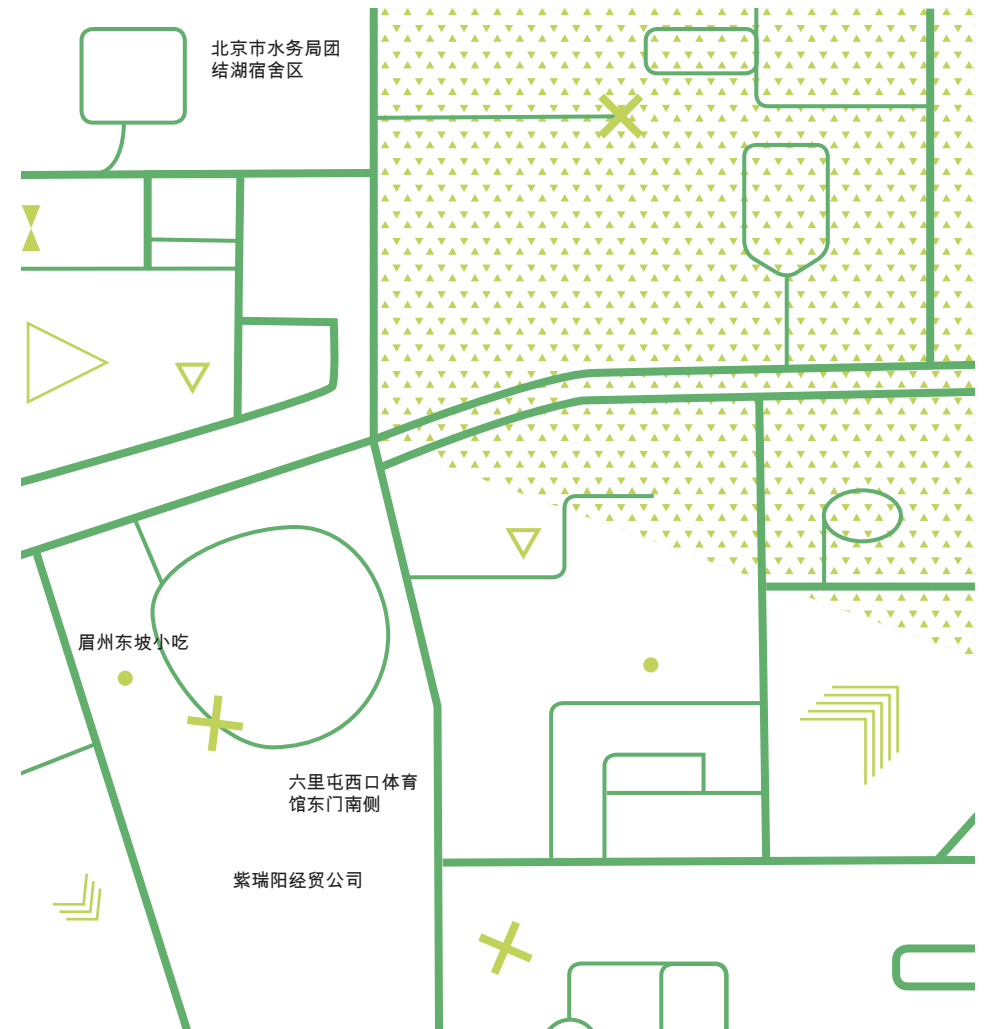
Wir gehören zu Deutschlands führenden Anbietern von Assessment Centern, Development Centern und Interviewtrainings im Kontext von Globalisierung, Vielfalt und Innovation.

Warum ist das wichtig? Die internationale Verflechtung unserer Unternehmen macht es unabdingbar, Kandidaten aus den verschiedensten Kulturkreisen interviewen und miteinander vergleichen zu können. Und im Zuge des demographischen Wandels kommt es mehr denn je darauf an, mit einem weiten, offenen Blick auf die Potenziale der Bewerber und Mitarbeiter zu schauen.

**Dabei müssen wir die Richtigen erkennen, auch wenn sie anders sind als wir. Wir zeigen Ihnen, welche Wege zu diesem Ziel führen.**

- A ASSESSMENT CENTER
- B BOBACHERSCHULUNGEN
- C COMPETENCY FRAMEWORK
- D DEVELOPMENT CENTER
- E EXECUTIVE SEARCH

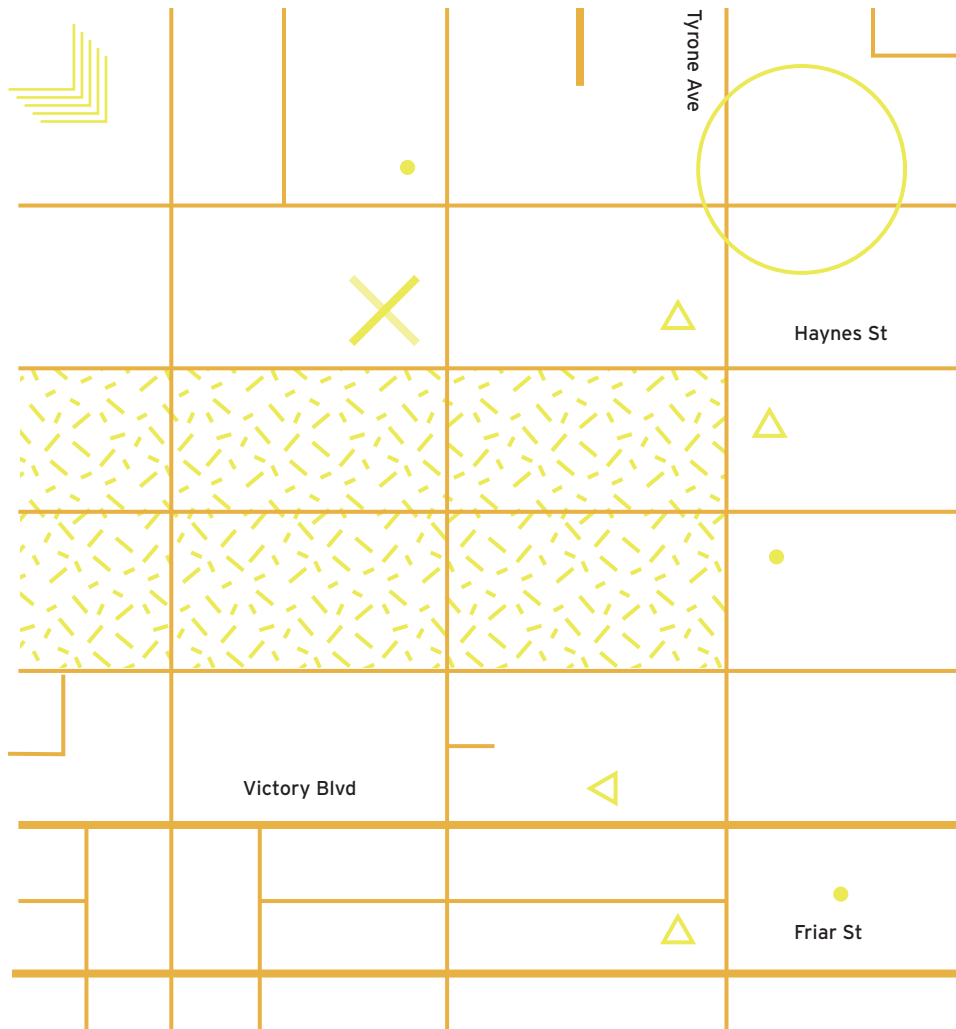
CHINA/PEKING



Dr. Pierre Sames

Senior Vice President  
Strategic Research  
and Development,  
Germanischer Lloyd

»Durch die Zusammenarbeit mit interpool lernte ich sowohl über meinen deutschen Hintergrund als auch über die Grundlagen der japanischen Kulturstile viel Neues. Dabei ist es mir gelungen meinen eigenen Weg zu finden, mit diesen Unterschieden umzugehen.«



- F RAGETECHNIKEN
- G LOCALISIERUNG
- H HUMAN RESOURCES
- I INTERVIEWTRAININGS
- J JOB-ANALYSE

## Interviewtrainings und Assessment Center

Die Interpretation, was als richtiges Verhalten im Auswahlprozess angesehen wird, ist kulturell sehr unterschiedlich geprägt.

Dabei ist es natürlich nicht unser Ziel, unsere Vorstellungsgespräche nur an unseren eigenen Kommunikationsmustern auszurichten. Aber an welchen sonst? Wir haben ja nur diese. Ein russischer Vertriebsleiter muss aber vor allem in Russland funktionieren, und mit dem chinesischen Trainee wollen wir den Wachstumsmarkt China erobern.

**Wie können wir auch diejenigen Potenziale erkennen, die wir so noch gar nicht kennen? Unsere eignungsdiagnostischen Prozesse und Trainings geben Ihnen die Richtung vor.**

» Im gemeinsamen Interviewprozess mit interpool haben wir viel gelernt darüber, warum wir bestimmte Kandidaten mögen oder nicht mögen, und wie unterschiedlich wir ihre Fähigkeiten und Persönlichkeit in unserer kulturell geprägten subjektiven Sichtweise bewerten.«



Annika Haug

Recruitment  
Section Manager,  
EASA - European  
Aviation Safety  
Agency

USA/LOS ANGELES

# Potenzialanalysen und Development Center

Um die besten Führungskräfte und Spezialisten für die Zukunft eines Unternehmens zu identifizieren, sollten die Potenziale aus allen Standorten einbezogen werden.

Wenn wir innovativ, flexibel und global erfolgreich sein wollen, dann haben wir keine Ressourcen zu verschenken. Nicht die Leitkultur in der Unternehmenszentrale ist das Maß aller Dinge, sondern der unternehmerische Erfolg, die Kreativität und die internationale Leistungsfähigkeit unserer Organisation.

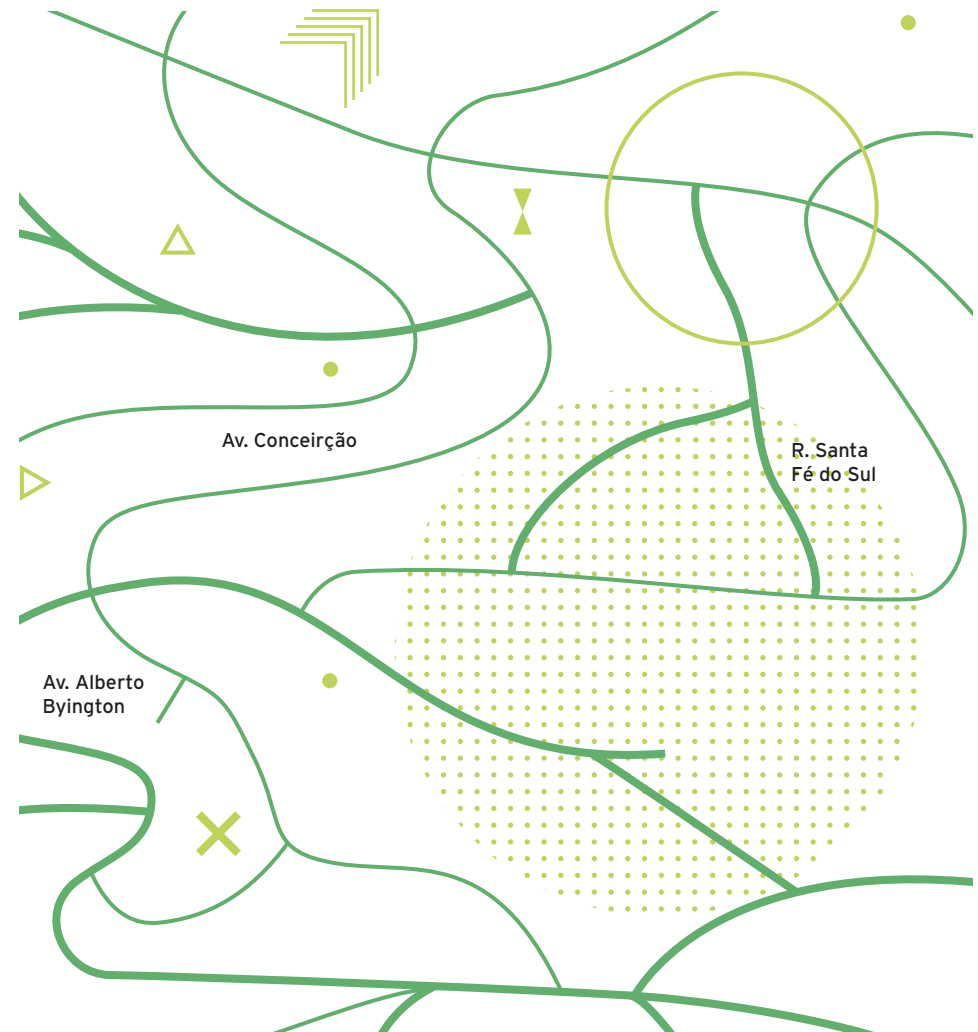
Wie integrieren wir dabei die Werte und Traditionen im Stammhaus in ein international durchlässiges und interkulturell sensibles Talent Management? In unseren Development Centern und Potenzialanalysen schaffen wir hierfür die Orientierung.

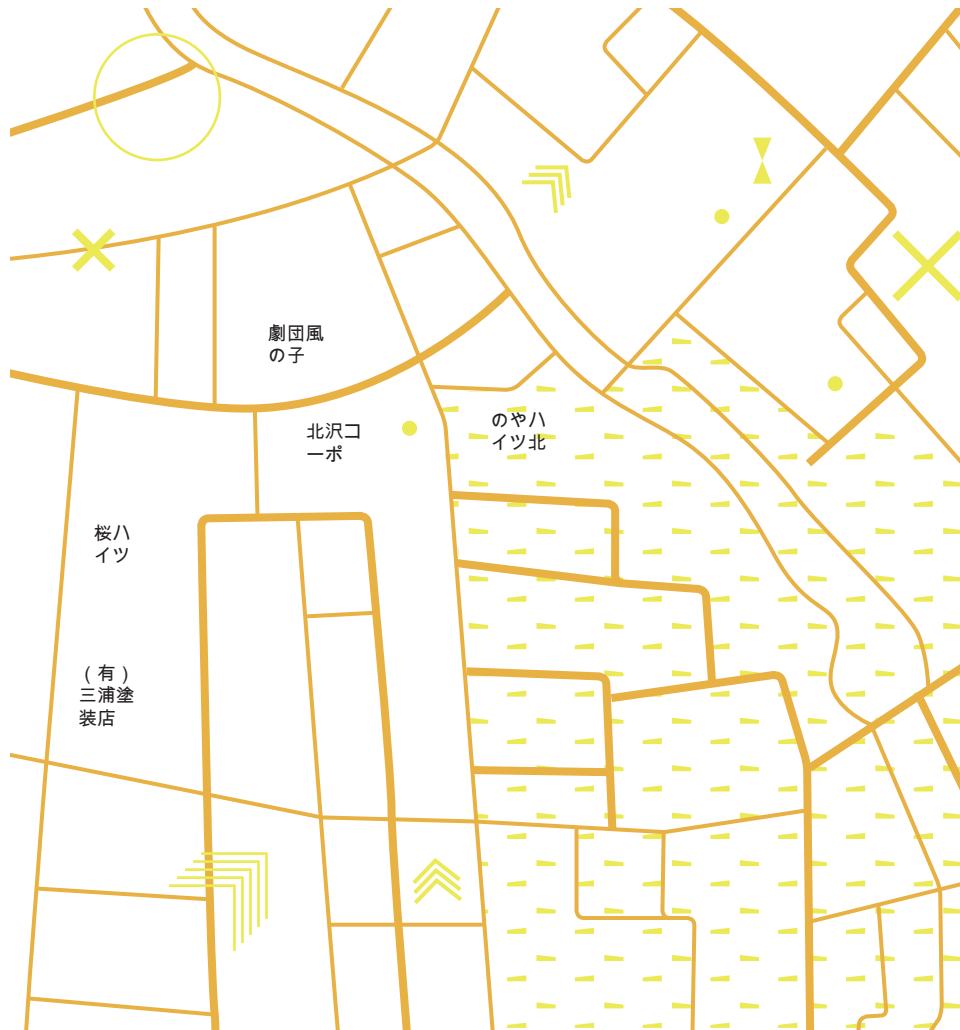
- K OMMUNIKATION
- L EISTUNGSBEURTEILUNG
- M ANAGEMENT AUDITS
- N ACHFOLGEPLANUNG
- O RGANISATIONSENTWICKLUNG

»Von der Zusammenarbeit mit interpool erwarteten wir uns inhaltlichen Input, ein bisschen auch Inspiration und natürlich eine kompetente und wissenschaftlich fundierte Prozessbegleitung. Unsere Erwartungen wurden hierbei voll erfüllt, bei außerordentlicher Freundlichkeit und Professionalität in der Kommunikation.«

Frank Poschen

VP Global Human Resources,  
Grünenthal Pharma





- P ERSONALAUSWAHL
- R ECRUITING
- S ELBSTREFLEXION
- T RAINEEPROGRAMME
- U RTEILSBILDUNG

## Internationales Recruiting

Um die Richtigen zu finden gehen wir dorthin, wo die besten Kandidaten sind. Weltweit.

Als Personalberatung werden wir daran gemessen, ob wir unsere Stellen erfolgreich besetzen können. Und das ist auch richtig so. Unsere Netzwerke in über 40 Zielländern geben uns dafür die Reichweite, weltweit und in mehreren Ländern gleichzeitig die besten Bewerber zu finden.

**Unser Kompass hierfür ist das Anforderungsprofil der Position, wie es sich aus der Schnittstelle von Stammhaus und lokaler Niederlassung ergibt.**



Jim Thomas

Head of International Sales,  
MATE Inc., USA

»Wir schätzen die Zusammenarbeit im internationalen Recruiting mit interpool sehr. Ihr interkultureller Hintergrund hilft uns enorm, sie kommen auf kreative Ideen in der Suche, sie fragen uns die richtigen Fragen über unser Business und sie verstehen die Zielsetzungen der Position.«

JAPAN/TOKIO

- V ORSTELLUNGSGESPRÄCHE
- W IE WIR DIE RICHTIGEN ERKENNEN
- Y -GENERATION
- Z USAMMENARBEIT

# Wissenschaftlich fundiert

## »Fundiert und kurzweilig.«

Prof. Dr. Werner Sarges, Herausgeber des Handbuchs »Management-Diagnostik«

## »Vielfältig und sehr gut recherchiert.«

Stefan Brindt, Leiter der Fachgruppe Recruiting beim Bundesverband der Personalmanager (BPM)

## »Eine Pflichtlektüre für Verantwortungsträger in der internationalen Personalarbeit.«

Frank Bannys, Autor von »Interkulturelles Management«

## »Ein spannendes Thema, praxisnah und kenntnisreich umgesetzt.«

Gunther Olesch, Geschäftsführer Personal, Informatik und Recht, PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG



## »Ein sehr gelungenes Buch.«

Katharina Heuer, Geschäftsführerin der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

## »Glückwunsch, das ist ein guter Wurf!«

Prof. Dr. Jürgen Henze, Professor für Vergleichende Erziehungswissenschaft und Chinaexperte an der Humboldt-Universität zu Berlin

ÄGYPTEN / KAIRO

»Die Zusammenarbeit mit interpool war ausgesprochen vielseitig und von hoher Fachkenntnis geprägt. Dadurch ist mir auch nochmal klar geworden, dass eine globale Rekrutierung ohne eine angemessene interkulturelle Vorbereitung kaum erfolgreich sein wird.«

Nurén Qu

International HR Manager, Schuler AG

SCHULER





Die Richtigen erkennen.  
Weltweit.

# INNOVATION

**ASSESSMENT CENTER**

**DEVELOPMENT CENTER**

**EXECUTIVE SEARCH**