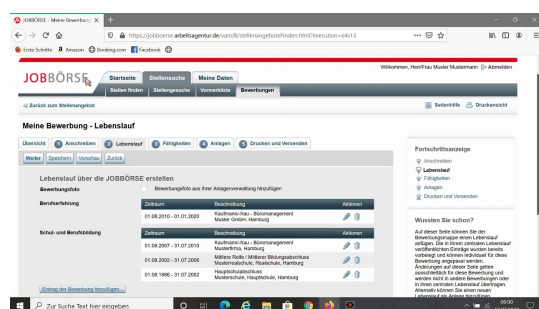


In dieser Kategorie führen wir ausschließlich Bewerberinnen und Bewerber, die Deutsch mindestens auf B1 beherrschen. Herkunftsländer sind Südost- und Osteuropa, Asien, Nordafrika sowie ausländische Bewerber, die schon in Deutschland leben. Wir vermitteln für Unternehmen in der ganzen Europäischen Union ganzjährig Aushilfskräfte / Ferienkräfte. Eine Anstellung dieser Bewerber ist für deutsche Unternehmen rechtlich problemlos möglich. Es handelt sich hierbei um Studenten, die wir vorwiegend aus Südost- und Osteuropa sowie aus Asien vermitteln (derzeit ansonsten Albanien, Ungarn, Ukraine). Die Studenten sind grundsätzlich in allen Bereichen einsetzbar. Studentische Aushilfskräfte sind ideale Besetzungen für die Abdeckung von Spitzen in der Saison (Tourismus, HOGA), während Aussat und Ernte (Landwirtschaft) oder für produzierende Gewerbe während der Urlaubszeit. Lieferbar unserer Bewerber befindet sich eine beachtliche Anzahl an von Personen aus dem Ausland, die bereits als Pflegekräfte gearbeitet haben oder eine solche Tätigkeit in Deutschland anstreben. Auch hier besitzen wir eine hohe Zahl von Bewerbern mit Deutschkenntnissen auf Niveau B1/B2.

Gute Teamkollegen in Indien zu finden nö immer einfach. Besonders inwendig Informations Technologie (IT) ist die Auswahl gross, und man braucht recht viel Geschick um sich die besten Entwickler herauszusuchen. In diesem Artikel beschreiben wir, warum es so schwer ist gute Entwickler zu finden, und wo und wie man nach geeigneten Kollegen auf dem Subkontinent suchen kann. Indien ist ein grosses Land. Dementsprechend viele Hochschulabsolventen gibt es. Inmitten IT sind es unvergleichlich 200'000 Absolventen alle Jahre wieder. Die Qualität der Hochschulen und der Studiengänge unterscheidet sich erheblich. Daher sind viele der Absolventen nicht für eine Einstellung geeignet. Da nur sie den hohen Anforderungen (kommunikative Fähigkeiten, technisches Wissen etc.) gerecht werden. Laut dem indischen Dachverband der IT Dienstleister Nasscom, kommen gerade einmal 25 % dieser Studienabgänger für eine Einstellung in Frage. Auch bei den erfahrenen Entwicklern kann es zu Schwierigkeiten kommen. Oftmals sind die Trainingsprogramme der IT Unternehmen unzureichend. Dadurch bekommen diese Programmierer die falschen Methoden und Arbeitsweisen beigebracht. Sollten die Programmierer jedoch alle notwendigen Fähigkeiten mitbringen und sind wirklich sollen im was sie tun, dann sind diese meistens bedeutend teurer als die herkömmlichen.

Vorbei sind die Zeiten, in denen Jobsuchende finanzielle Mittel dauerhaft neue Bewerbungsfotos- und mappen, Papier und Porto ausgeben mussten. Viele Arbeitgeber wünschen sich die [Stellenbeschreibung Muster](#) Bewerbung als PDF im Anhang einer E-Mail. Der Bewerbungsprozess wird dereinst noch einfacher. Anstatt Berge von Bewerbungsunterlagen unterbringen und verwalten zu müssen, legen die Personalverantwortlichen die Bewerbungen bequem und platzsparend einfach in ihrem Computer ab - eine Win-win-Situation. Einige Unternehmen setzen Online-Masken ein, die der Bewerber höchstens noch ausfüllen. Auch hier liegen die Vorteile auf beiden Seiten: Während die zukünftigen Arbeitnehmer sich fernab von Layout und Formatierung von Lebenslauf und Co. Für die Suche nach neuen Mitarbeitern haben erst recht große Unternehmen die vielzähligen Möglichkeiten von sozialen Netzwerken entdeckt. Inhalt und die Überzeugungskraft ihrer Worte konzentrieren, gibt das neue Verfahren, Arbeitgebern die Chance, die Eignung des Bewerbers anhand selbst formulierter Fragen und Kriterien zu überprüfen. Auf Xing, Facebook, LinkedIn, Twitter und Co. Gunst qualifizierter Arbeitskräfte. Sie laden Fotos von Firmenevents hoch, kommunizieren neue Produkte oder Dienstleistungen und informieren über neue Standorte und Stellenangebote.



56 Prozent der Unternehmen gaben laut Recruiting-Studie an, bei der Suche nach Kandidaten Empfehlungen von Mitarbeitern zu nutzen. Diese Methode ist sehr glaubwürdig für die Bewerber und zudem kostengünstig. Ihre Mitarbeiter werden prinzipiell Gleichgesinnte vorschlagen. Das hat den Vorteil, dass sich die neuen Mitarbeiter gut

ins Team integrieren. Sie erhalten über die Methode Kandidaten, die Sie ansonsten kaum finden würden. Wir haben jedoch auch Nachteile, denn Sie erhalten wenig neue Einflüsse und können Leistungssteigerungen so nur schwer erzielen. Um Ihre Mitarbeiter in die Stellensuche einbeziehen zu können, müssen diese genau Orientiert, wen Sie suchen. Denken Sie auch darüber nach, ob Sie dem Mitarbeiter, der einen Bewerber ins Boot geholt hat, eine Danke-Prämie nach bestandener Probezeit des neuen Mitarbeiters zahlen. Regeln Sie unbedingt die Kommunikationswege die Personalabteilung, damit kein Geheimnis, wohin eine Bewerbung gehen soll. Eine einfache, effektive Möglichkeit, wie Sie neue Mitarbeiter finden können, besteht pille-palle darin, die Augen offenzuhalten. Durch Ihre tagtägliche Arbeit kommen Sie in Kontakt mit Menschen aus unterschiedlichsten Branchen.