

HSG Alumni Career Event - «Wie hunten Headhunter?»

# «Gute Beziehungen zu Executive Searchern sind entscheidend»

Wie haben erfolgreiche Chief Financial Officers ihr Karriereziel erreicht? Was sind die Anforderungen an einen CFO aus Sicht CEO und Verwaltungsrat? Wie gehen Headhunter vor, wenn sie einen CFO suchen? Diese und weitere Fragen werden am HSG Career Event am 15. Januar in Zürich (Anlass in englischer Sprache) diskutiert. Wir haben uns dazu mit HSG-Alumnus und Headhunter Dr. Max L. Schnopp unterhalten.

## Max, wie lange bist Du schon im Executive Search tätig?

Max Schnopp: Ich bin seit fast 30 Jahren im Executive Search tätig. In den ersten 20 Jahren habe ich die DMS-Gruppe und Ray & Berndtson in der Schweiz und zuletzt Boyden im Top-Segment ebenfalls «from scratch» aufgebaut. Für mich ist diese Tätigkeit eine der faszinierendsten und herausforderndsten Aufgaben, die es gibt, wenn man ganzheitlich arbeitet – ich habe nach der HSG noch klinische Psychologie an der Universität Zürich studiert und eine Ausbildung am C.G. Jung-Institut gemacht.

## Wie hat sich das Geschäft in dieser Zeit verändert?

Es hat sich enorm gewandelt. Heute ist die Suche eines CEOs in der Regel zu einem anspruchsvollen Prozess geworden, wo man sehr intensiv von der Erarbeitung des Anforderungs- und Umfeldprofils bis zur coachingmässigen Begleitung des On-Boarding-Prozesses mit dem Klienten zusammenarbeitet. Das heisst, man ist nicht mehr nur Executive-Searcher sondern auch ein Trusted Advisor, der oft das intimste Know-how über die Organisation und die Interna des Kunden hat.

## Was ist wichtig, damit ein Mandat erfolgreich abgeschlossen werden kann?



Dr. Max L. Schnopp promovierte 1979 nach Studien in Zürich und St.Gallen als Dr. oec. HSG. Er gründete die DMS-Gruppe inkl. Ray & Berndtson, das CH-Unternehmen von Boyden und Network Selection. Aktuell ist er Managing Partner der MLS Dr. Max Schnopp AG, ein Unternehmen im Bereich Executive Search und dem Coaching von CEOs.

Entscheidend ist, dass ich das Umfeld einer CEO-Position sehr gut kenne. D.h. ich muss die Personen aus dem VR (insbesondere den Präsidenten), der Konzernleitung bzw. der Geschäftsleitung und deren Zusammenarbeit bis in die zwischenmenschlichen Be-

reiche hinein beurteilen können, um professionell selektionieren zu können. Die Frage ist also, welche Persönlichkeit in das jeweilige Umfeld passt. Die Persönlichkeitsstruktur des CEOs ist auf dieser Stufe absolut entscheidend und ausschlaggebend dafür, ob jemand reüssiert oder nicht.

## Was hast Du von der HSG mitgenommen und erfolgreich für Deine Karriere eingesetzt?

Ich glaube, es ist einerseits das systematisch-zielstrebige und andererseits aber auch das teamorientierte Arbeiten. Ich habe meine Dissertation interdisziplinär über optimale Führung geschrieben. So bin ich auch mit den rechtshemisphärischen Bereichen unseres Hirns konfrontiert worden und habe so gelernt, dass nachhaltiger Erfolg nur über eine einen kombinierten Einsatz beider Hirnhälften möglich ist. Dies gilt genauso für die Rekrutierungen auf C-Level.

## Warum sollten Alumni am Anlass «Wie hunten Headhunter?» teilnehmen?

Meine Erfahrung zeigt, dass die Begleitung einer Top-Führungskraft oft schon nach dem Studium beginnt. Ich habe unzählige HSG-Freundinnen und Freunde bis in absolute Toppositionen auch weltweit begleitet. Oft waren gemeinsame Entscheide über die Branche, das Unternehmen, die Aufgabe und Position und das Umfeld wegweisend. Ich meine damit bei weitem nicht nur Positionen, die über mich besetzt wurden. Es ist entscheidend, dass man im Verlaufe seiner Karriere gute Beziehungen zu professionellen Executive Searchern hat, die aufgrund ihrer Erfahrung als Sparringpartner helfen können, die Karriereziele zu erreichen. Daher kann ich nur dazu aufrufen, zu diesem Anlass zu kommen!

Interview: Ariel Hugentobler



## Wie hunten Headhunter?

HSG Alumni Career Event, 8. Dezember 2014, 18.00 Uhr in Zürich

[www.hsgalumni.ch/headhunter](http://www.hsgalumni.ch/headhunter)