

SUADE HALILOGLU

Senior Recruiting Specialist - International

AUF EINEN BLICK

Erfahrene 360° Recruiterin mit exzellenten Kommunikations- und Stakeholder-Management-Skills. Langjährige Erfahrung im Konzern- und Interim-Recruiting mit Schwerpunkt auf Energie, IT, Finance und Marketing. Spezialisiert auf die Besetzung technischer Fach- und Führungspositionen sowie auf Active Sourcing & Talent Acquisition.

Email: s.hlgl@icloud.com

Mobil: 0173 8179628

Aktuell in Elternzeit
Verfügbar ab dem 01.12.2025

KERNKOMPETENZEN

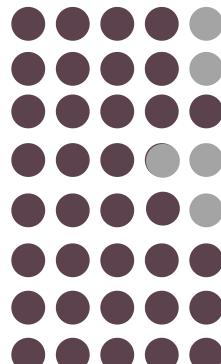
- End-to-End-Recruiting & Talent Acquisition
- Active Sourcing & Executive Search
- Vertragsmanagement & Betriebsratskoordination
- Recruiting-Strategien & Prozessoptimierung
- Stakeholder- & Candidate Relationship Management
- Bewerbermanagementsysteme (SAP SuccessFactors, Workday, Avature)

PROJEKTPORTFOLIO



EDV-SKILLS

- MS Office
Salesforce/Bullhorn
Softgarden
HR4YOU
SAP SuccessFactors
Workday
LinkedIn Recruiter
Xing Talent Manager
Avature



STUDIUM

HS MITTWEIDA

B.A in Business Management 2017
Hotel, Tourismus- und
Eventmanagement

WEITERBILDUNGEN & SEMINARE

Trainerin und Seminarleiterin
für Agiles Arbeiten und Scrum
Stiftung EBWK
10.2020

ERP-Manager SAP
Personalwesen inkl. SAP HCM
Zertifikat
COMCAVE.COLLEGE GmbH
02.2021

Workday Series (Nutzung seit
2020)
Coursera
02.2025 - 04.2025

SPRACHEN

Deutsch: Muttersprache
Türkisch: Muttersprache
Englisch: Fließend

In meiner Rolle als Recruiterin bei der EnBW Energie Baden-Württemberg AG spezialisiere ich mich auf die Besetzung technischer Fach- und Führungspositionen, sowohl im Bereich des Rückbaus von ehemaligen Kernkraftwerken als auch auf internationaler Ebene für die gesamten Tochtergesellschaften des Unternehmens. Mein Fokus liegt auf der Rekrutierung von Fachkräften für sicherheitskritische und komplexe Prozesse in der Energieerzeugung und -verteilung sowie in weiteren technischen Bereichen.

Zu den besetzten Positionen gehören Fachkräfte in den Bereichen Projektmanagement, Strahlenschutz, Entsorgung, Demontage und technische Instandhaltungsmaßnahmen. Ich bin für den gesamten Recruiting-Prozess verantwortlich – von der Entwicklung gezielter Suchstrategien bis zur direkten Ansprache qualifizierter Kandidaten und der erfolgreichen Stellenbesetzung. Dabei arbeite ich eng mit den technischen Abteilungen zusammen, um sicherzustellen, dass die ausgewählten Fachkräfte die hohen Anforderungen in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz erfüllen und den internationalen Standards der Tochtergesellschaften gerecht werden.

Rekrutierung und Betreuung von Fach- und Führungspositionen

- Verantwortung für die Besetzung von über 25 technischen und operativen Positionen gleichzeitig, insbesondere im Rückbau von Kernkraftwerken sowie weiteren technischen Bereichen der Energieerzeugung und -verteilung.

Bewerbermanagement

- Nutzung der Bewerbermanagement-Software Avature für die Verwaltung, Bearbeitung und Nachverfolgung von Bewerbungen und Kandidatenprofilen.
- Einreichung von Betriebsanhörungen unter Nutzung von SAP HCM und PASS

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

- Regelmäßige Abstimmung mit dem Betriebsrat zur Einholung von Genehmigungen für Neueinstellungen und Bearbeitung von abgelehnten Einstellungsverfahren. Gegebenenfalls Verhandlung von Anpassungen und erneuten Prüfungen.

Eingruppierung und Vertragsmanagement

- Eigenständige Eingruppierung neuer Mitarbeiter und Erstellung von Vertragsangeboten sowie finalen Arbeitsverträgen unter Berücksichtigung interner Vorgaben und Tarifstrukturen.

Stakeholder-Management

- Proaktive Kommunikation und enge Zusammenarbeit mit allen relevanten Stakeholdern, wie HR Business Partnern, Candidate Managern, Fachabteilungen und externen Partnern, um einen reibungslosen Recruiting-Prozess zu gewährleisten.

Entwicklung von Recruiting-Strategien

- Kontinuierliche Entwicklung und Implementierung neuer Recruiting-Strategien gemeinsam mit dem Team, um die Effizienz der Personalbeschaffung zu steigern und aktuelle Herausforderungen am Markt zu meistern.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz (ChatGPT)

- Verwendung von KI-gestützten Tools wie ChatGPT zur Optimierung und Automatisierung von Prozessen, z. B. für das Verfassen von Stellenausschreibungen, Screening von Bewerbungen und Kommunikation mit Kandidaten.

Marktbeobachtung und Trendanalysen

- Laufende Analyse aktueller Recruiting-Trends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt, um innovative Ansätze zu identifizieren und im eigenen Recruiting-Prozess zu integrieren.

Optimierung interner Prozesse

- Fortlaufende Verbesserung der internen Abläufe im Recruitment, einschließlich der effizienten Handhabung von Bewerberdaten, Prozessautomatisierung und der Schulung von Teammitgliedern im Umgang mit neuen Tools und Methoden.

Hier übernahm ich eine neu geschaffene Position und konnte meine Expertise im Active Sourcing weiter ausbauen, indem ich aktiv an der Entwicklung und Etablierung des Teams mitwirkte. In dieser Rolle war ich darauf fokussiert, innovative Prozesse und Strategien zu entwickeln, um das Unternehmen bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Kandidaten zu unterstützen.

- Zusammenarbeit im gesamten Recruiting-Prozess, einschließlich Kandidatensuche, Ansprache und Auswahlverfahren.
- Mitarbeit an der Entwicklung der neuen Active Sourcing Einheit als führendes Projektmitglied.
- Beitrag zur Konzeption und Umsetzung der verschiedenen Rollen innerhalb des neu aufgestellten Active Sourcing Teams.
- Entwicklung von Strategien für die Identifizierung und Ansprache von passiven Kandidaten in verschiedenen Branchen und Fachbereichen / Fokus auf Beratungsgesellschaften.
- Implementierung von Tools und Technologien zur Unterstützung des Active Sourcing Prozesses, z. B. Nutzung von Social-Media-Plattformen, Datenbanken und Jobportalen.
- Analyse von Markttrends und Wettbewerbsanalysen, um das Active Sourcing Programm kontinuierlich anzupassen und zu verbessern.
- Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen wie dem HR-Team, um die Bedürfnisse der Organisation zu verstehen und sicherzustellen, dass das Active Sourcing Programm diese Bedürfnisse unterstützt.
- Bewertung der Leistung des Active Sourcing Teams und Entwicklung von KPIs zur Messung des Erfolgs und der Effektivität des Teams.
- Entwicklung von Best Practices und Richtlinien für das Active Sourcing Team, um sicherzustellen, dass alle Aktivitäten im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und -werten stehen.

Als Interim Senior Recruiting Specialist habe ich in unterschiedlichen Unternehmen und für verschiedene Organisationen umfassende HR-Dienstleistungen erbracht.

Kunden und Projektportfolio:

Ottobock Holding GmbH & Co KG | 360° Recruiting

- Verantwortung für den gesamten Recruiting Prozess
- Entwicklung und Umsetzung von Such- und Besetzungsstrategien
- Aktive Suche und direkte Ansprache geeigneter Kandidaten sowie
- Verantwortung für das Candidate Relationship Management
- Terminkoordination und Korrespondenz mit Stakeholdern und Bewerber
- Vorbereitende Aufgaben für die Erstellung von Arbeitsverträgen
- Direkte Zusammenarbeit und Verhandlungen mit dem Betriebsrat und Generalisten
- Verhandlungen und Korrespondenz mit externen Headhuntern
- Unterstützende Rolle der Hiring Manager bei SAP SuccessFactors
- Unterstützung der EMEA Region bei BR Anhörungen/ Leveling Fragen und SAP SuccessFactors
- Koordination und Organisation von Auswahltagen für Führungskräfte

FUGRO AG | HR Generalist Focus: Talent Acquisition

- Aufbau und Onboarding HR-Team
- Stakeholder Management/ Briefing Hiring Manager
- Job Management Workday / Einlernen der Hiring Manager
- Kandidaten Management (Workday und weitere Multi-Posting-Tools)
- Identifikation qualifizierter Kandidaten und deren Direktansprache
- Durchführung von Betriebsanhörungen bei Versetzungen und Neuanstellungen
- Erstellen von Vertragsangeboten und Arbeitsverträgen
- Einarbeitung neuer HR Mitarbeiter

Hypoport hub SE | Senior Recruiting Partner

- Verantwortung für den gesamten Recruiting Prozess
- Entwicklung und Umsetzung von Such- und Besetzungsstrategien
- Aktive Suche und direkte Ansprache geeigneter Kandidaten
- Verantwortung für das Candidate Relationship Management
- Terminkoordination und Korrespondenz mit Stakeholdern und Bewerber
- Verhandlungen und Korrespondenz mit externen Headhuntern
- Unterstützende Rolle der Hiring Manager bei Softgarden

COBALTRECRUITMENT

02.2020 - 06.2020

Zu Beginn meiner Anstellung bei Cobaltrecruitment startete ich als **Junior Consultant** während der COVID-19-Pandemie. Das Unternehmen bot uns Neuanfängern umfassende Unterstützung, um uns in der herausfordernden Zeit zurechtzufinden. Trotz dieser Unterstützung haben wir uns schließlich darauf geeinigt, dass sich unsere Wege trennen, und ich entschied mich, mich von der Branche der Personaldienstleistungen zu verabschieden.

- Akquise und Terminmanagement: Telefonische Ansprache und Terminfindung für deutschlandweite Mandate.
- Beratung und Rekrutierungsmethoden: Auswahl geeigneter Rekrutierungsmethoden und -instrumente basierend auf der Kundenbedarfssituation.
- Stellenausschreibungen: Analyse des Kundenbedarfs und Formulierung präziser Stellenausschreibungen.
- Kandidatenidentifikation: Direktansprache und Identifikation qualifizierter Kandidaten (m/w/d).
- Bewerbungsbewertung: Sichtung und Bewertung eingehender Bewerbungsunterlagen.
- Interviewführung: Durchführung von Interviews, Erstellung von Kandidatenprofilen und kontinuierliche Datenbankpflege.
- Referenzprüfung: Einholung von Referenzen auf Geschäftsführungs- und Vorstandsebene.
- Kundenberatung: Beratung während des Rekrutierungsprozesses, bei der finalen Kandidatenauswahl und Vertragsausgestaltung.
- Systemnutzung: Nutzung und Begleitung der Migration von Carerix & Citrix.

AVANTGARDE TALENTS

01.2019-01.2020

Bei Avantgarde Talents habe ich meinen ersten Einstieg in die Personalbranche gefunden und wertvolle Erfahrungen gesammelt. In dieser Rolle war ich verantwortlich für den gesamten Recruiting-Prozess, in enger Abstimmung mit dem Account Manager.

- Erstellung und Schaltung von Stellenanzeigen: Veröffentlichung auf allen relevanten Kanälen.
- Identifikation und Ansprache von Spezialisten: Besetzung von Vakanzen und Projekten durch gezielte Ansprache.
- Vorauswahl und Interviewführung: Qualifizierte Vorauswahl geeigneter Kandidaten, Durchführung von Telefon- und Vor-Ort-Interviews.
- Erster Ansprechpartner für Bewerber: Betreuung und Beratung potentieller Bewerber.
- Erstellung von Bewerberprofilen: Zusammenstellung qualifizierter Bewerberprofile.
- Begleitung der Systemmigration: Unterstützung bei der Migration von HR4U zu Salesforce Bullhorn.