



# Ergebnisreport Stellenprofil Online

HR Business Partner

Musterreport



## DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL 1/4

### Angaben zur Aufgabenstellung

Positionsbezeichnung Referenzstelle:	HR Business Partner
Bereich / Abteilung:	HR / Personalwesen
Karrierestufe:	Spezialist mit sehr tiefem/breitem Expertenwissen
Erforderliche Ausbildung:	Master
Erforderliche Berufserfahrung:	4 - 6 Jahre

### Ziele und Aufgaben der Stelle (Ihre Auswahl: HR Business Partner)

#### Ziele:

Die Stelle ist verantwortlich für das Beraten der Führungskräfte/der Geschäftsführung des Unternehmens zu allen personalrelevanten Fragestellungen, der Analyse von Strukturen, der Entwicklung von HR-Konzepten sowie der Begleiten von notwendigen Veränderungsprozessen.

#### Aufgaben:

- Entwicklung und Umsetzung der HR-Systeme
  - Überwachen von internen HR-Abläufe mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung
  - Erstellen von HR-Konzepten auf Basis der Unternehmensstrategie
  - Umsetzen aller relevanter Maßnahmen zur Optimierung des Personalwesens
  - Ansprechpartner für Führungskräfte und Mitarbeiter zu allen personalrelevanten Fragen
- Im Mittelpunkt stehen folgende Themengebiete
  - Übersetzung der jeweiligen Geschäftsbereichsstrategie in Personalthemen und Maßnahmen
  - Unterstützung bei der Formulierung/ Erarbeitung der HR-Strategie
  - Entwicklung und Monitoring der Personalstrategie
  - Vergütungsmanagement
  - Mitarbeiterbindung
  - Talentmanagement
  - Trainingsmanagement
  - Performance-Management
  - Personalcontrolling
  - Förderung der Leistungsorientierung
  - Entwicklung von HR-Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, Identifikation und Management von High Potentials und Schlüsselkräften
  - Optimierung von HR-Prozessen
  - Stärkung des Employer Branding (Arbeitgebermarke)
  - Evaluierung der Mitarbeiterzufriedenheit
  - Optimierung des Personalplanungsprozesses/ der Personalauswahl
  - Entwicklung von Controlling-Kennzahlen/KPIs
  - Etablierung des Personalbereichs als Businesspartner

**Verantwortlichkeiten der Stelle**

Budgetverantwortung:	nein
Sonstige Budgets:	Beschreiben Sie, welche weiteren Budgets es gibt.
Einkaufs-/Umsatzverantwortung:	nein
Anzahl Mitarbeiter:	keine
Besondere Kompetenzen:	Beschreiben Sie die besonderen Kompetenzen

**Organisatorische Eingliederung der Stelle (bitte ausfüllen)**

Interne und externe Schnittstellen:	Beschreiben Sie die erfolgsrelevanten Schnittstellen
Die Stelle führt folgende Stellen:	Führen Sie die Stellen bzw. Organisationseinheit(en) auf
Stelle berichtet an folgende Stelle:	Stelle: ...
Die Stelle vertritt:	Stelle(n): ...

**Besondere Befugnisse der Stelle (bitte ausfüllen)**

Vollmachten:	Führen Sie die Vollmachten auf
Einzelaufträge:	Beschreibung der erfolgsrelevanten Einzelaufträge

**Sonstige Anmerkungen (bitte ausfüllen)**

Beschreibung der erfolgsrelevanten Einzelaufträge

## DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL (2/4)

Nachfolgend finden Sie die von Ihnen vorgenommenen Bewertungsangaben zu der Stelle

### HR Business Partner

in einem Stellenprofil/Anforderungsprofil zusammengefasst.

Bitte prüfen Sie die Inhalte und ergänzen Sie gegebenenfalls die zur Verfügung gestellten Fragestellungen zur weiteren Präzisierung der Stellenanforderungen bzw. zur konsequenten Optimierung Ihrer Stellenausschreibungen im Recruiting.

### Fachanforderungen

**Stellenausprägung:**

Für die Wahrnehmung der Stelle ist ein Masterstudium oder ein vergleichbarer Abschluss erforderlich. Daneben ist eine Berufserfahrung von 4-6 Jahren notwendig, in der der Stelleninhaber sein Fachwissen deutlich vertieft hat

**Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:**

Bitte beschreiben Sie, welches Studium (... an welcher Hochschule) abgeschlossen sein sollte und definieren Sie die in Frage kommenden alternativen Studienabschlüsse. Daneben beschreiben Sie bitte, in welchen Stellen/Funktionsbereichen eine breite Berufserfahrung vorliegen sollte.

### Planungs- und Koordinationsanforderung / Managementanforderung

**Stellenausprägung:**

Der Stelleninhaber koordiniert unterschiedliche und sehr anspruchsvolle Aufgaben als Spezialist. Der Planungszeitraum umfasst deutlich mehr als einen Monat und kann bei einzelnen Planungsaufgaben ein Jahr umfassen. Die organisatorischen Schnittstellen sind gegenüber einer Sachbearbeitungsstelle deutlich öfter wechselnd mit nach wie vor einzelnen (oft funktional abgegrenzten) bekannten Schnittstellenpartnern.

**Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:**

Bitte beschreiben Sie, welche anspruchsvollen Arbeiten der Stelleninhaber kurz- und mittelfristig eigenständig zu planen und zu organisieren hat. Bitte beschreiben Sie welche Tätigkeiten einen kürzeren Dispositionsspielraum (z.B. einen Monat) und welche Arbeiten einen längeren Dispositionsspielraum von z.B. einem Jahr benötigen. Beschreiben Sie daneben bitte die spezifischen Organisationsaufgaben des Stelleninhabers in der Rolle des Spezialisten.

### Kommunikationsanforderungen

**Stellenausprägung:**

Verhandeln und Überzeugen: fachlich anspruchsvoll und ausgeprägt emotional (intern und extern). Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche, z.T. aber auch ausgeprägte emotionale Überzeugung und Beratung von Kunden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege im Kundenverhältnis.

**Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:**

Bitte beschreiben Sie mit welchen Kunden bzw. Kundengruppen eine anspruchsvolle und emotional gestützte Argumentation und Überzeugung notwendig ist. Bitte beschreiben Sie, welche spezifischen Aspekte dazu beitragen, dass über die sachlich/fachlich korrekte Kommunikation hinaus eine insb. emotionale Beziehungsebene zum Kunden bzw. zu Kundengruppen aufgebaut werden muss.

## Denkrahmen

### Stellenausprägung:

Vorgegebene Ziele, Abläufe und Fallbeispiele decken zusammen mit Erfahrungswerten die Lösung der anstehenden Probleme der Stelle überwiegend (nicht umfassend) ab. Teilweise sind verschiedenartige Standards und Methoden (z.B. eines Produktbereichs) vorgegeben, bei deren Anpassung dann eigenständige Ideen erwartet werden. Neben der situativen Anpassung bekannter Probleme ist der Stelleninhaber gefordert, die gesamten am Markt verfügbaren Lösungen auf Anwendbarkeit im Unternehmen hin zu analysieren und zu bewerten.

### Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Diese Stellen werden zielorientiert geführt. Zum Teil gibt es bekannte Lösungen für typische Aufgabenstellungen. Da daneben die am Markt verfügbaren Lösungen konsequent analysiert und auf Anwendungsfähigkeit untersucht werden müssen, ist es erforderlich z.T. konzeptionell zu arbeiten. Bitte beschreiben Sie welchen konzeptionellen „Bewegungsspielraum“ der Mitarbeiter hat die teilweise vorgegebenen Standards z.B. eines Produktbereichs für die Zielerreichung der eigenen Stelle anzupassen. Bitte bedenken Sie, dass es sich hierbei nicht um die Entscheidung sondern das Denken über Alternativen und Ziele handelt.

## Schwierigkeitsgrad

### Stellenausprägung:

Die Problemstellungen des Stelleninhabers sind: wechselnd, manchmal auch neu. Die Problemlösung wirkt sich aus: in Wochen. Die Datenbasis ist bekannt. Die Stelle verfügt über wechselnde, z. T. neue Problemstellungen im Rahmen überwiegend abgesicherter Informationen. Es bestehen Problemlösungen mit mittelfristiger Wirkung und mittlerer Vernetzung im Unternehmen.

### Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Bitte beschreiben Sie die wechselnden und z.T. neuen Problemstellungen die an der Stelle zu lösen sind. Definieren Sie, welche abgesicherten Informationen vorliegen und wie der Stelleninhaber darauf zugreifen kann.

## Entscheidungsrahmen

### Stellenausprägung:

Im Rahmen der zielorientierten Aufgabenstellung hat der Mitarbeiter die autonome Entscheidung über die situative Anpassung von Teil-Abläufen/-Prozessen. Im Mittelpunkt steht die Erreichung der operativen Ziele.

### Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Bitte beschreiben Sie, welche situativen Entscheidungen der Spezialist/die Führungskraft autonom (ohne Rücksprache) und situativ (zur Sicherung des operativen Arbeitsablaufs/der Ziele der Stelle) vornehmen kann.

### Anmerkung zum Stellenprofil:

Bitte prüfen Sie das Stellenprofil auf Stimmigkeit und passen Sie online – sofern notwendig – die Anforderungen der Stelle an.

### Anmerkung zur Stellenausschreibung:

Nutzen Sie das Stellenprofil – gerne auch unter Einbeziehung der Soll-Verhaltensweisen in Competency Online – konsequent zur weiteren Optimierung Ihrer Stellenausschreibungen.

Für die Richtigkeit der Stellenangaben übernimmt HR Online Manager keine Haftung.

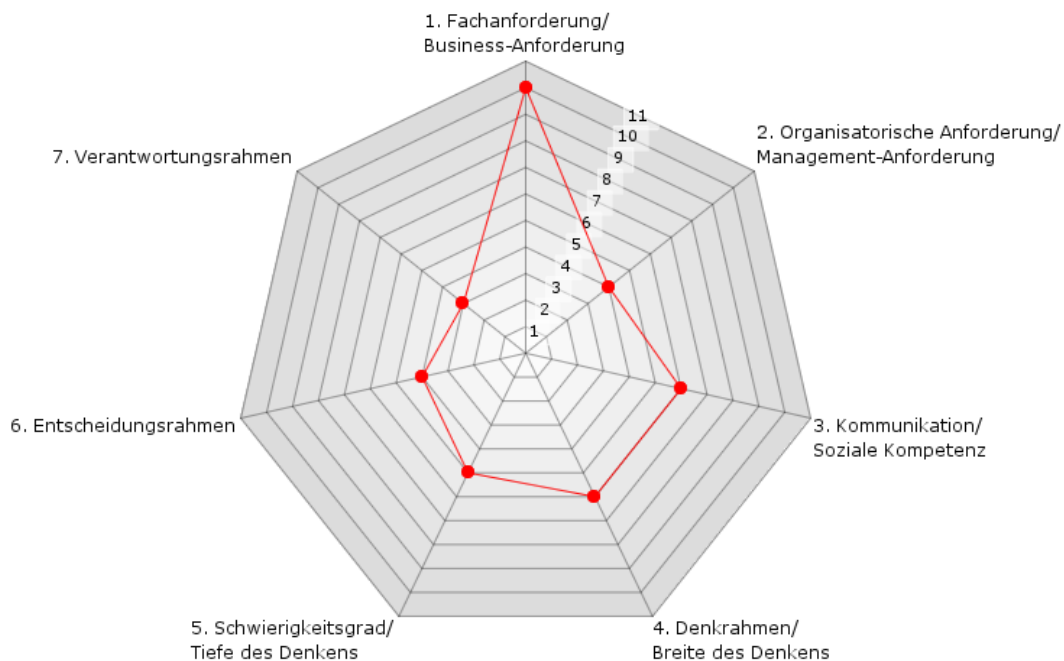
Belegnummer: 4416.2323.1916.1414

## DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL UND SEINE EINZELNEN AUSPRAEGUNGEN (3/4)

Das nachfolgende Chart gibt Ihnen - neben den vorstehenden Beschreibungen der Stellenanforderungen - einen weiteren konkreten Überblick über die Anforderungsstruktur der jeweiligen Stelle.

Diese Anforderungsstruktur kann als Basis für Ihr Feedback-/PE-System, für Stellenausschreibungen oder für die ergänzende Definition von Competencies (vgl. Competency Online) genutzt werden.

Das nachfolgende Chart stellt die Ausprägung der einzelnen Anforderungskriterien dar:



### Stellenbeschreibung:

Zur Ergänzung Ihres Stellenprofils präzisieren Sie bitte primär die Stellenanforderungen, die relativ hoch bewertet wurden.

### Stellenausschreibung:

Stellenausschreibungen werden erfolgreicher, wenn Sie die Verhaltensweisen an den relativ hoch bewerteten Stellenanforderungen ausrichten. Nutzen Sie dazu gerne Competency Online.

## IHRE HILFSTEXTE ZUR STELLENAUSSCHREIBUNG (4/4)

Mit den nachfolgenden „Hilfstexten zur Stellenausschreibung“ unterstützen wir Sie dabei, Ihre Ausschreibungstexte noch sicherer an den Anforderungen der Stelle auszurichten.

Dies erhöht die Attraktivität Ihrer Stellenausschreibung und optimiert den Auswahlprozess.

### Fachanforderungen

- Durch Ihr Studium sowie Ihre Berufserfahrung haben Sie die Voraussetzungen geschaffen um sich aktiv und erfolgreich an den wirklich spannenden Themen im Fachgebiet (...) zu beteiligen.
- Durch Ihr methodisches Wissen können Sie sich sofort in interessante Fragestellungen/Projekte aktiv einbringen.
- Sie erkennen interessante Themen im Fachgebiet (...) und leiten daraus Lösungen ab.
- Sie beobachten den Markt und seine Veränderungen und bringen Konzepte und Ideen ein.

### Planungs- und Koordinationsanforderung / Managementanforderung

- Sie können die Umsetzung Ihrer Ziele als Spezialist verlässlich und erfolgreich steuern
- Sie besitzen die Eigenplanungsfähigkeit um auch mit wechselnden Arbeitsbelastungen im Projekt über die Monate hinweg erfolgreich umgehen.
- Sie schauen voraus und lassen sich auch durch unterjährige Störungen in Projekten nicht irritieren.
- Sie können auch in Zeiten hoher Arbeitsbelastung und komplexer Planungssituationen in Projekten verlässlich Prioritäten setzen.
- Sie sind erfolgreich in der Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Bereichen.
- Wichtige Stakeholder können Sie zielgerichtet einbeziehen um den Projekt-/ Arbeitserfolg abzusichern.
- Sie verlieren die Ziele nie aus dem Blick.
- Sie können klare Prioritäten setzen und überzeugen mit Ihrer Umsetzungseffizienz im Projekt.
- Sie haben Ausdauer und Durchsetzungsvermögen und lassen sich bei Ihren Arbeiten (...) nicht beirren.
- Ihr Zeitmanagement ist überragend.

### Kommunikationsanforderungen

- Sie sind motiviert und „lieben“ was Sie tun (Herzblut)
- Sie gehen Aufgaben mit viel Elan an.
- Der Umgang mit anderen Menschen (intern/extern/im Team) fällt Ihnen leicht
- Durch Ihre angenehme und positive Art sind Sie ein anerkannter Partner im Team und darüber hinaus.
- Auch in schwierigen Situationen kommunizieren Sie gelassen und ruhig.
- Der Umgang mit ganz unterschiedlichen Gesprächspartnern fällt Ihnen leicht.
- Sie können auch schwierige Themen (Fachthemen und/oder schwierig durch Schnittstellenpartner) gezielt kommunizieren.
- Sie reflektieren kritisch Ihr eigenes Verhalten und ziehen daraus Ihre Rückschlüsse
- Sie können sich schnell in andere Menschen sowie deren Interessen hineinversetzen.
- Sie sind ein anerkannter Zuhörer
- Sie wissen, wie man Konflikte kommunikativ löst.
- Bei kommunikativ kritischen Themen zieht man Sie gerne hinzu

## Denkrahmen

- Sie setzen sich mit den verfügbaren Methoden und Tools stets kritisch auseinander
- Die Vielfalt alternativer Lösungen spornt Sie an
- Sie wissen, wie man systematisch Ziele erreicht
- Die Auswahl der besten alternativen Methoden und Tools steht bei Ihnen im Fokus
- Auf Probleme/Störungen reagieren Sie schnell mit gut durchdachten Lösungsalternativen
- Sie wissen, welche Methoden und Tools wann am besten zur Problemlösung geeignet sind
- Sie optimieren konsequent Ihre Arbeiten
- Sie analysieren schnell und erarbeiten schlüssige Lösungen
- Sie gehen strukturiert vor
- Sie denken immer einen Schritt weiter
- Die Effizienz und Effektivität der Arbeit steht bei Ihnen im Vordergrund
- Besser werden ist für Sie Ansporn und Motivation zugleich
- Sie sind bekannt für Ihre Verbesserungsvorschläge auch zu komplexen Themen
- Das konsequente Nachdenken/Überprüfen qualitätsrelevanter Themen zeichnet Sie aus

## Schwierigkeitsgrad

- Sie erkennen und bewerten souverän wechselnde Fragestellungen am Arbeitsplatz
- Aus dem Erlernten/Erfahrenen können Sie schnell verschiedene Lösungsalternativen ableiten
- Die Analyse des richtigen Lösungsweges aus einer Vielfalt von Möglichkeiten fällt Ihnen leicht
- Bei Problemen mit Vernetzung bzw. Wechselwirkung mit vielen anderen Abteilungen finden Sie schnell Lösungen
- Probleme deren Auswirkung erst mittelfristig (in Monaten) zu bewerten sind können Sie souverän und „mit Weitblick“ lösen

## Entscheidungsrahmen

- Eigene situative Anpassungen (im Rahmen gegebener Entscheidungen) nehmen Sie wahr
- Sie wissen, wann Sie im Sinne der Zielerreichung der Stelle/des Projektes eigenständig situativ eingreifen müssen
- Am den Zielen der Stelle/des Projektes ausgerichtete Entscheidungen nehmen Sie kraft Ihres Wissens in der Sache für sich (und Ihre Projektmitarbeiter) souverän wahr
- Sie wissen, was Sie entscheiden müssen und was an anderer Stelle entschieden werden muss