



Kompetenz Profiler

Beruf
HFM Berater

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
01-03-2021

Kompetenzprofil HFM Berater

Für den Beruf HFM Berater sind die untenstehenden Personen eingeladen worden, um an der Online Profiling-Sitzung teilzunehmen:

| Name | Verhältnis zur Position | Fertig? |
|-----------------|---|---------|
| Martha Beispiel | Bekleidet diese Position selbst | Ja |
| Thomas Beispiel | Arbeitet zusammen mit dieser Position (Kollege/Kollegin) | Ja |

Für den Beruf HFM Berater wurden einige Kompetenzen ausgewählt. Die Reihenfolge der Kompetenzen gibt an in welchem Maße es eine Übereinstimmung zwischen dem Profil und den Teilnehmern gibt. Die oberste Kompetenz ist von den meisten Personen ausgewählt worden.

| | |
|-----------------------------------|---|
| Analyse und Urteilsbildung | Sich richten auf das systematische Untersuchen von Sachverhalten. |
| Sozialkompetenz | Die Fähigkeit, erfolgreich Kontakt zu anderen herzustellen. |
| Für Unterstützung sorgen | Sich eine Vorstellung von dem machen, was für andere wichtig ist und sie bei Veränderungen mit einbeziehen. |
| Kundenorientiertheit | Wünsche und Bedürfnisse des Kunden identifizieren und darauf eingehen. |
| Qualitätsorientiertheit | Hohe Ansprüche an die Qualität der Produkte stellen und dementsprechend handeln. |
| Unternehmergeist | Das Erkennen und/oder Schaffen von neuen Möglichkeiten innerhalb bestehender oder neuer Kontexte. |
| Ergebnisorientiertheit | Sich richten auf das Erreichen von Zielen und Ergebnissen; Standfestigkeit bei Rückschlägen zeigen. |



Berufsinformationen

Die Ergebnisse, die HFM Berater erzielen sollte:

- Wir kennen alle die entsprechenden Beziehungen zu Kunden und sie kennen uns.
- Langfristige Kundenbeziehungen.
- Der Kunde ist mit der geleisteten Arbeit zufrieden.
- Seien Sie ein Sparringspartner für den Kunden spezifische Fragen.
- Eine exklusive Beziehung mit dem Kunden für die Produkte/ Dienstleistungen, die wir bereitzustellen.
- Es ist für alle Kunden einen Account Plan.

Ausführende Tätigkeiten von HFM Berater:

- Führung eine Assessment, zumindest in einem HR-Geschäftspartnerebene.
- Geben eines Produktschulung.
- Verwalten ein Projekt unabhängig.
- Geben Sie dem Kunden kompetente Beratung über Menschen.
- Geben Sie dem Kunden kompetente Beratung, wie zu erwerben und Strukturwissen über Menschen, für seine Organisation. Und helfen dem Kunden bei der Umsetzung Prozess.
- Geben Kandidaten kompetente Beratung über sich selbst.
- Alle unsere Produkte werden vom Kunden verwendet.

Wissen und Erfahrung, die der Beruf als HFM Berater erfordert:

- > 5 Jahre Erfahrung im Dienstleistungsgeschäft.
- Weiß, die Reichweite und die Vorteile unserer Produkte.
- Kennt die wichtigsten HR-Prozesse und die Rolle der Produkte, Ort und Implikationen in ihnen.
- Kann Anwendung und Umsetzung unserer Produkte.
- Kennt unsere Wettbewerber, ihre Instrumente und ihre USP, im Vergleich zu unseren eigene Produktpalette.
- Hat einen Abschluss in Psychologie, vorzugsweise mit einem Arbeits/ Organisations Spezialität.



Ausgewählte Kompetenzen, Verhaltensbeispiele und Ziele

Analyse und Urteilsbildung

Sich richten auf das systematische Untersuchen von Sachverhalten.

Verhaltensbeispiele

- Untersucht das Problem, bevor er/sie Schlussfolgerungen zieht.
- Erkennt die Ursachen von Ereignissen.
- Kommt schnell zum Kern des Problems.
- Zieht logische Schlussfolgerungen.

Verhaltensziele

- Der Berater macht eine scharfe Analyse und bildet seine eigene Meinung, auf der Grundlage der verfügbaren Informationen.
- Der Berater ist nicht nur intelligent, sondern kritisch untersucht, was die Fragen des Kunden, Bedürfnisse und Wünsche sind.

Sozialkompetenz

Die Fähigkeit, erfolgreich Kontakt zu anderen herzustellen.

Verhaltensbeispiele

- Geht auf fremde Menschen zu.
- Bewegt sich problemlos in Gesellschaft.
- Versteht sich gut mit unterschiedlichen Menschen.
- Zeigt Interesse an anderen Menschen.
- Stellt Kontakte in einer Weise her, die als angenehm empfunden wird.

Verhaltensziele

- Basierend auf seinen sozialen Fähigkeiten, wird der Berater leicht greifen zum Telefon und ist durchaus in der Lage, ein Netzwerk aufzubauen. Der Kunde genießt den Besuch des Beraters.
- Der Berater leicht in Kontakt mit den Kunden und Kandidaten, und leicht mit verschiedenen verbindet Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen.

Für Unterstützung sorgen

Sich eine Vorstellung von dem machen, was für andere wichtig ist und sie bei Veränderungen mit einbeziehen.

Verhaltensbeispiele

- Bespricht Dinge mit allen Beteiligten.
- Hat Verständnis für Beschwerden, ohne den eingeschlagenen Kurs zu verlassen.
- Erklärt, warum eine bestimmte Vorgehensweise gewählt wurde.
- Bezieht andere bei der Entwicklung und der Implementierung von Plänen mit ein.

Verhaltensziele

- Der Berater kann motivieren, zu fördern, und andere verwalten, in allen möglichen Situationen, in der Weise, dass Ziele erreicht werden.
- Der Berater weiß, welche Menschen, um Dinge zu erledigen beteiligt werden müssen. Er hat Einblick in ihre Bedürfnisse, Motive und Überlegungen und Maßnahmen ergreift, um zu beteiligen und/oder diese Menschen zu beeinflussen.

Kundenorientiertheit

Wünsche und Bedürfnisse des Kunden identifizieren und darauf eingehen.

Verhaltensbeispiele

- Verhält sich gegenüber Kunden freundlich.
- Nimmt Anteil am Problem des Kunden.
- Gibt Kunden das Gefühl, willkommen zu sein.
- Geht an die Frage des Kunden mit einer „Alles ist möglich“-Einstellung heran.

Verhaltensziele

- Dies bedeutet, dass der Berater sucht nach den besten Lösungen aus der Perspektive der Wünsche und Bedürfnisse des Kunden. Dabei nimmt er auch die Interessen der Organisation zu berücksichtigen.
- Der Berater möchte etwas für den Kunden tun, und versucht der Kunde bestmöglich zu helfen.



Qualitätsorientiertheit

Hohe Ansprüche an die Qualität der Produkte stellen und dementsprechend handeln.

Verhaltensbeispiele

- Stellt hohe Ansprüche an die Qualität der Arbeit von anderen.
- Stellt hohe Ansprüche an seine/ihre eigene Arbeit.
- Liefert die vereinbarte Qualität und die Qualität, die der/die andere erwartet.
- Sieht und nutzt die Möglichkeiten, die Qualität des Gelieferten zu verbessern.

Verhaltensziele

- Der Berater ist nicht mit einem durchschnittlichen Ergebnis zufrieden, er will aber eine ausgezeichnete Leistung.
- Der Berater wird ständig auf die Bereitstellung der besten Produkt/Service möglich konzentriert.

Unternehmergeist

Das Erkennen und/oder Schaffen von neuen Möglichkeiten innerhalb bestehender oder neuer Kontexte.

Verhaltensbeispiele

- Hat den Drang, immer besser als die Konkurrenz zu sein.
- Begeistert die Außenwelt für das Unternehmen.
- Fühlt sich für die Resultate der eigenen Organisationseinheit verantwortlich.
- Verbindet Menschen und Mittel, um zusammen neue Dinge zu kreieren und Resultate zu erzielen.
- Sucht nach neuen Möglichkeiten für das eigene Unternehmen.

Verhaltensziele

- Des Beraters Ansatz ist proaktiv: nicht warten, aber den ersten Schritt einleiten.
- Der Berater erstellt und erkennt Chancen und Maßnahmen ergreifen, um diese Chancen zu profitieren.

Ergebnisorientiertheit

Sich richten auf das Erreichen von Zielen und Ergebnissen; Standfestigkeit bei Rückschlägen zeigen.

Verhaltensbeispiele

- Trifft konkrete Absprachen mit anderen bezüglich des Resultats, das erbracht werden muss.
- Richtet sich weiterhin auf das Resultat, auch wenn andere Dinge dazwischen kommen.
- Gibt sich Mühe, Zielsetzungen zu verwirklichen.
- Hat ein deutliches Ziel vor Augen.
- Sucht nach Lösungen, wenn die Erreichung des gesteckten Ziels in Gefahr kommt.
- Bringt die Arbeit rechtzeitig zu Ende.

Verhaltensziele

- Der Berater wird nicht in Planung erwischt, aber liefert konkrete und sichtbare Ergebnisse.
- Der Kunde sieht den Berater als zuverlässiger Lieferant, der pünktlich und wie vereinbart liefert.



Sonstige ausgewählte Kompetenzen

Der Kompetenz-Profilber Bericht geht von den acht Kompetenzen aus, die von den meisten Teilnehmern ausgewählt wurden. Nachfolgend stehen die übrigen Kompetenzen die mindestens von einem Teilnehmer ausgewählt wurden. Auch hier gibt die Reihenfolge das Mass der Übereinstimmung wieder. Die oberste Kompetenz ist von den meisten Personen gewählt worden.

