

Hinweise zum Formular

StAP_V04R13
Revision: 12.2012
Formular: 0210

Das Formular dient der qualifizierten Beschreibung von Anforderungen an definierte Tätigkeiten für entsprechende Zielgruppen. Das Formular kann online, d. h. direkt am PC ausgefüllt und ergänzt werden. Hierzu kreuzen Sie, mittels Mausclick, lediglich das jeweils vorgesehene Optionsfeld an. Die Text- und Datumsfelder können mit entsprechendem Freitext ergänzt werden. Alternativ kann es auch in Papierform zur Anwendung gelangen. Sofern das Formular im Datenformat bleibt, speichern Sie es bitte wie folgt:

Aufbau: <StAP_JJMM_StID.doc>
zum Beispiel: StAP_0408_PEnt943.doc

Für die Gewichtung ist ausschließlich die Skala 1 (keine Bedeutung) bis 7 (sehr hohe Bedeutung) in ganzen Zahlen vorgesehen (siehe Legende).

Organisations-Daten

Stellenbeschreibung: CTO China / Chief Technology Engineer Standort China	Stellenbezeichnung (Kürzel): CTO
Stellen-Nummer (StID):	Entgeltgruppe: AT / Leitender Angestellter
Unternehmen / Unternehmensgruppe: Mustermann Sondermaschinen und Anlagen KG	Einstellungstermin: 01.01.2014 evt. früher
Org.-Einheit/Abteilung: Geschäftsführung Standort China	Kostenstelle: 310011
Standort: Suzhou / Jintan (VR China) - nach Einarbeitung im Mutterhaus	Datum: 15.06.2013
	Erstellt von: Maria Pulino

Allgemeine Merkmale für Bewerber

Alter: Ende 30 - 40	Geschlecht: m/w	Nationalität: deutsch	Erfahrung in Jahren: min. 5 - 8 Jahre in vergleichbarer Funktion
------------------------	--------------------	--------------------------	---

Kenntnismerkmale

Berufliche Bildung: Planungsingenieur, Gruppenleiter, stellv. Abteilungsleiter in der Konstruktion und/oder Planung im Maschinenbau - technisch erklärungsbedürftiger Investitionsgüter (Montage-, Prüf- oder Automatisierungstechnik, Produktionstechnologie, Automobilzulieferer)
Schulbildung/Studium: Diplom-Ingenieur/in [Uni/FH] Maschinenbau, Diplom-Wirtschafts-Ingenieur/in
Fachkenntnisse: Profunde technologische Kenntnisse- vorzugsweise im Bau von Montage- und Prüfanlagen z.B. Getriebeprüfständen, versiert in Abwicklung komplexer Projekte, qualifizierte Erfahrungen im Kundenmanagement (Automotive), min. 5 Jahre Führung-/Management Erfahrung
Fremdsprachenkenntnisse: Englisch (C2 / z.B. TOEFL), möglichst Mandarin (A2/B1)

Anlass des StAP

<input checked="" type="checkbox"/> Neues Anforderungsprofil	<input checked="" type="checkbox"/> besonderer Anlass : geplante Nachfolgeregelung
<input type="checkbox"/> Modifikation am Anforderungsprofil	

Gewichtung

1 - keine Bedeutung; 2 - geringe Bedeutung; 3 - eher unterdurchschnittliche Bedeutung; 4 - durchschnittliche Bedeutung; 5 - eher überdurchschnittliche Bedeutung; 6 - hohe Bedeutung; 7 - sehr hohe Bedeutung

Dokument-ID

StAP_V04R13
Seite 1

Fachliche Kompetenz

Kriterien		Gewichtung
Berufserfahrung	Erfahrung in Industrieunternehmen der Branche Sondermaschinen- und Anlagenbau, Montage-, Prüf- und Automatisierungsanlagen/-technik	7
Betriebswirtschaft	Qualifizierte Kenntnisse der Betriebswirtschaft; Kosten- und Leistungsrechnung	5
Fremdsprachenkenntnisse	Qualifizierte Kenntnisse mindestens der englischen Sprache in Wort und Schrift Grundkenntnisse der Chinesischen Sprache Mandarin	5
Führungserfahrung	Erfahrung als Leiter einer Mitarbeitergruppe, einer Abteilung; als Projektleiter	6
Führungsvermögen	Erkennen von Zielen und Notwendigkeiten; Setzen von Prioritäten; Auswahl neuer Lösungswege nach ihrer Wirksamkeit und Einsatz derselben	6
Führungsverhalten	Führen der Mitarbeiter/innen im partnerschaftlichen kooperativen Verhältnis. Zielorientierter Einsatz der Mitarbeiter/innen; Treffen von Entscheidungen, die das Aufgabenziel erreichen; Erteilen klarer und unmissverständlicher Anweisungen; Unternehmensentscheidungen bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nachhaltig vertreten, in Problemsituationen sachlich und ruhig bleiben können	5
Mitarbeitermotivation und -förderung	Gewinnt Mitarbeiter für gemeinsame Zielerfüllung; erkennt Mitarbeiterpotenziale und entwickelt zielgerichtete Aktivitäten zur Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter im Sinne des Unternehmens	6
IT-Anwenderkenntnisse	Gute Anwenderkenntnisse in den Standard MS-Office Programmen; qualifizierte Anwenderkenntnisse in typischen SW-Tools des Arbeitsfeldes	4

Methodische Kompetenz

Kriterien		Gewichtung
Erfolgskontrolle	Überwachung der Arbeitsergebnisse; Erreichen der Ziele unter optimalen Einsatz der Mittel; Gewährleisten von Kosten und angestrebter Leistung; Claim-Management	6
Gesprächsführung und Verhandlungstechnik	Kundenorientierte Gesprächsführung/-steuerung; Konferenztechnik; Verhandlungsführung (Einwandbehandlung, Argumentations- und Abschlusstechnik)	6
Interviewtechnik	Beherrschung der Methoden gezielter und effizienter Informationsgewinnung; Fragetechnik; Interviewführung und -auswertung	5
Moderation von Gruppen	Ergebnisorientierte Moderation von Arbeitsgruppen; Metaplan - Technik; Techniken der schriftlichen Diskussion und visuellen Ergebniserfassung	4
Organisationstechnik	Beherrschung der Organisationstechniken zur Erhebung, Analyse und Würdigung von Abläufen und Aufgabenstrukturen (Aufgabengliederung, Soll-Ist-Analyse, Entscheidungstabellentechnik usw.)	4
Präsentation und Vortrag	Zielgruppen- und zielorientierte Aufbereitung und Darstellung von Arbeitsergebnissen; Beherrschung Präsentationsmethoden/-techniken; professionelle Visualisierung, Medieneinsatz; Vortragstechniken	5
Projektmanagement	Beherrschung der Methoden der Projektplanung und -Steuerung, Projektkalkulation, -kostenrechnung; Projektdokumentation; professionelle Anwendung gängiger PM/IT-Tools	6
Selbstmanagement / Organisationsfähigkeit	Koordinierung von Arbeitsabläufen unter Berücksichtigung des rationalen Zeit-, Arbeits- und Kostenaufwands; Übersicht; Einsatzplanung und Zielsetzung; Anwendung moderner Planungsmethoden, Einsatz organisatorischer Arbeitsmittel	6

Gewichtung

1 - keine Bedeutung; 2 - geringe Bedeutung; 3 - eher unterdurchschnittliche Bedeutung; 4 - durchschnittliche Bedeutung; 5 - eher überdurchschnittliche Bedeutung; 6 - hohe Bedeutung; 7 - sehr hohe Bedeutung

Dokument-ID

StAP_V04R13
Seite 2

Persönliche Kompetenz

Kriterien		Gewichtung
Analytisches Denken / Auffassungsvermögen	Kritisches und logisches Denken; schnelles und folgerichtiges Erfassen von Zusammenhängen; richtige Bewertung der Bedeutung einzelner Aspekte; Erfassen von Aufgaben nach Bedeutung und Schwerpunkte; schnelle Umstellung von einer Aufgabe auf eine andersartig gelagerte Aufgabenstellung	6
Auftreten / Umgangsformen	Stil und Taktgefühl; korrektes und loyales Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden; Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein im Auftreten; Selbstdisziplin und Empathie, äußere Erscheinung	6
Belastbarkeit / Stresstabilität	Leistung unter Arbeits- und Zeitdruck; physische / psychische Stabilität, körperliche Kraftreserven; gleichbleibende Leistung auch bei unterschiedlichen Arbeits-/ Projektschwierigkeiten	7
Einsatzbereitschaft	Eigenaktivität und Initiative; persönliche Haltung zu Umfang und Schwierigkeiten von vorgegebenen und selbstgestellten Aufgaben	6
Initiative / Selbständigkeit	Eigenständiges Arbeiten im Rahmen der Befugnisse; Aufgreifen von Aufgaben und zielstrebige, selbständige Lösung; selbständige Zielsetzung	7
Kreativität / Gestaltungswille	Problemlösungsorientierte Phantasie; Wille, Neuerungen und Verbesserungen zu finden, Einfallsreichtum und Experimentierfreudigkeit	7
Sprachlicher Ausdruck	Darstellung von Sachverhalten und Zusammenhänge; überzeugende Wirkung auf Gesprächspartner; klare und stilistisch einwandfreie Ausdrucksweise; Formulierungen, Wortwahl, Schreibstil überzeugend	6
Urteilsfähigkeit / Selbsteinschätzung	Eigenes Urteil; unabhängig von Vorurteilen; Ausgewogenheit von Selbstbewusstsein und Selbstkritik; Beurteilung von Aufgaben und Problemen; Begründung von Urteilen; Einbeziehen und Wertung anderer Meinungen; Vertrauen auf eigene Fähigkeiten und Kenntnisse	6
Zivilcourage / Loyalität	Mut, offensichtliche bzw. latent verborgene fachliche und persönliche Probleme usw. anzusprechen; zu seiner Sache stehen; Bereitschaft, sich auf für unpopuläre Maßnahmen einzusetzen	5

Soziale Kompetenz

Kriterien		Gewichtung
Anpassungsbereitschaft	Fähigkeit, sich schnell auf veränderte und neue Sachlagen einzustellen und dementsprechend die Arbeitsausführung auf die neue Situation auszurichten; schnelles Reagieren bei akuten Problemen und dabei den Blick für das Wesentliche und sinnvoll Machbare behalten; Gewöhnung an neue Arbeits-/ Projektbedingungen und -methoden; geistige Wendigkeit; Umstellung aufgrund wechselnder, nicht vorhergesehener Gegebenheiten	5
Durchsetzungsverhalten / Zielstrebigkeit	Erkennen von Zielen und Notwendigkeiten; setzen von Prioritäten; Auswahl neuer Lösungswege nach Ihrer Wirksamkeit; intrapersonale Antriebs- und nachhaltige Durchsetzungskraft	6
Informationsbereitschaft	Erkennen sachdienlicher Informationen unter Ausnutzung aller Kommunikationswege; schnelle und exakte Weiterleitung der Informationen nach oben und unten; diskreter Umgang mit vertraulichen Dingen	7
Konfliktverhalten	Sozialverträglicher Umgang mit Konflikten und Widerständen; akzeptieren anderer Meinungen und Werthaltung, Management eigener Emotionen und deren Ausstrahlung; dominiert nicht auf Kosten anderer	6
Kontaktverhalten	Geschick im Anknüpfen und Pflegen von Kontakten; Beziehung zu verschiedenartigen Menschen, gewinnendes Auftreten; richtige Distanz zu Gesprächspartnern; Akquisitionsvermögen; bewahrt in Problemsituationen Ruhe und Sachlichkeit	6
Mitarbeiterführung	Pädagogisches Geschick Menschen anzuleiten; sinnvolle Delegation von Aufgaben und Kompetenzen; Motivation von Mitarbeitern; Fähigkeit zur Mitarbeiterbeurteilung; Betroffene in Entscheidungsprozesse einbeziehen	7
Partnerschaftliche Kommunikation	Aktives Zuhören; konstruktive Kritik durch Benennen der besseren Handlungsalternative; Vermeidung von Selbstdarstellung, Rückkoppelung von Verhalten; Begründung der eigenen Meinung vor Bewertung der Aussagen anderer; Beachtung der Gleichwertigkeit der Selbstwertgefühle; Echtheit, Wertschätzung	6

Gewichtung

1 - keine Bedeutung; 2 - geringe Bedeutung; 3 - eher unterdurchschnittliche Bedeutung; 4 - durchschnittliche Bedeutung; 5 - eher überdurchschnittliche Bedeutung; 6 - hohe Bedeutung; 7 - sehr hohe Bedeutung

Dokument-ID

StAP_V04R13
Seite 3

Kriterien		Gewichtung
Teamfähigkeit / Zusammenarbeit	Einordnungsvermögen; uneigennützig Zusammenarbeit mit anderen; ausgeprägtes Kooperationsverhalten; diplomatischer Umgangston; Wirkung auf andere Mitarbeiter; Kanalisierung unterschiedlicher Interessen und Bündelung heterogenen Wissens zum Zwecke der Problemlösung	5
Verantwortungsbereitschaft	Einstehen für zielorientierte Erfüllung von Anforderungen; Bereitwilligkeit, Entschlüsse zu fassen und Verantwortung zu übernehmen; Erkennen der Tragweite von Entscheidungen; Übernahme von Prozess- und Entscheidungsverantwortung	7

Ergänzungen

Kriterien	
Hinweise für das Bewerberauswahlinterview	<p>Folgende Verfahren bitte ich für die Personalauswahl zusätzlich zu den Standard verfahren einzusetzen:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Standardisierte Interviews</p> <hr/> <p><input checked="" type="checkbox"/> Eignungsdiagnostische Verfahren</p> <p>RBFP (Reflector Big Five Personality) oder BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung)</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Assessment Center</p>
Vorschlag für die Suchstrategie	<p>Umfassende, mediengestützte Direktansprache:</p> <ol style="list-style-type: none"> Direktansprache via LA-Partnernetzwerk auf Basis Firmendatenbank, Soziale Netzwerke, Internet-Research auf Basis einer qualifizierten und mit dem Klienten abgestimmten target company list (min. 25 - 30 Unternehmen) mit dem Ziel min. 25 potenzielle Sourcen für die Direktansprache zu identifizierten. Online-Einschaltung (17+ Jobbörsen/-portale) über LA-Technik/-Management-Bundle Insertion in führendem Print-Medium (F.A.Z./F.A.S.)
Anlagen, Sonstiges	<p>Funktions-, Aufgaben- oder Tätigkeitsbeschreibung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Technische Leitung (als CTO) des Standorts in China, nach 12-15 monatiger Einarbeitung in Freiberg - Unterstützung beim Ausbau der Niederlassung (geplante Mitarbeiterzahl bis 2014: von 120 auf 150 - Ausrichtung des Standorts hinsichtlich der Erbringung von Ingenieurdienstleistungen vor Ort - Unterstützung in der technische Akquisition / Akquisition von Aufträgen im chinesischen Markt - Präsenz und Kundenpflege (inklusive technischer Beratung) - Mitarbeitergewinnung (primär China) - Mitarbeiterführung / Mitarbeiterentwicklung (Anzahl Mitarbeiter: 120 /Direktunterstellte: 7) - Marktgerechte und zukunftsorientierte Entwicklung von Montage- und Prüfanlagen, z.B. Getriebeprüfstände, sowie Automationslösungen mit denen Produktionsoptimierungen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte bei den Auftraggebern realisiert werden - Analyse der notwendigen Investitionen und Aufwendungen - Schaffung der Voraussetzungen und Realisierung der kontinuierlichen Verbesserung für eine kostengünstige und qualitativ hochwertige Produktion - Leitung der projekt-/chinabezogenen Entwicklung an den Standorten Deutschland und China - Enge Abstimmung mit den Bereichen Vertrieb, Controlling, Entwicklung/Konstruktion und Produktion - Langfristiger Aufbau einer autarken Entwicklungskapazität für den chinesischen Markt - Gesamtverantwortung für technische Weiterentwicklung des Standortes China - Direkte Berichtslinie: CEO China; Berichtslinie in Matrixfunktion: Technische Geschäftsführung in Deutschland

Gewichtung

1 - keine Bedeutung; 2 - geringe Bedeutung; 3 - eher unterdurchschnittliche Bedeutung; 4 - durchschnittliche Bedeutung; 5 - eher überdurchschnittliche Bedeutung; 6 - hohe Bedeutung; 7 - sehr hohe Bedeutung

Dokument-ID

StAP_V04R13
Seite 4