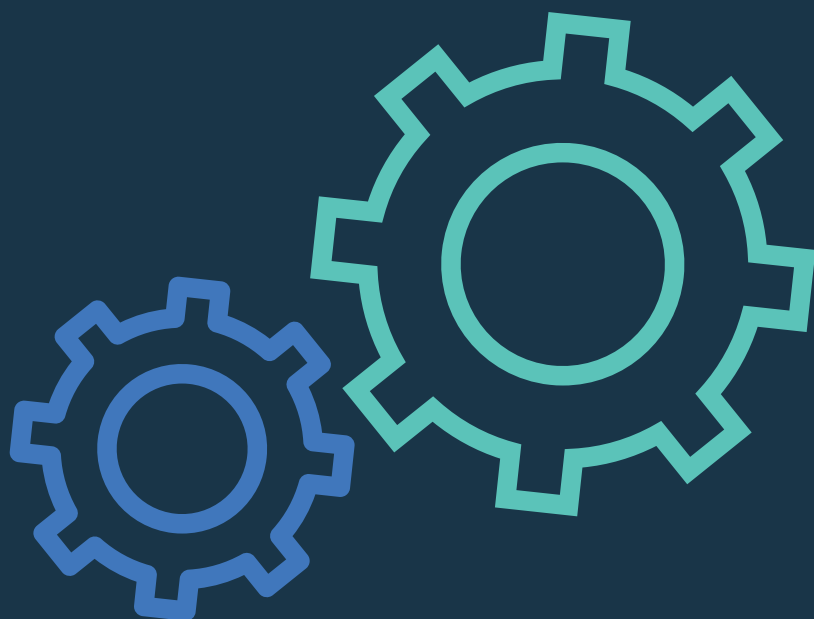


Produktübersicht

# IBM Watson Talent Frameworks für General Corporate Functions

Branchenspezifische berufliche Kompetenzen für  
Ihren Unternehmenserfolg



Jedes Unternehmen muss in allen Bereichen dynamische Probleme im Zusammenhang mit Personal- und Talent-Management lösen. Um die bestmöglichen Geschäftsergebnisse zu erzielen, müssen Sie sicherstellen, dass Sie die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten in den richtigen Rollen haben. Ein klares Verständnis darüber, welche Fähigkeiten im Unternehmen vorhanden sind, welche Talente benötigt werden und welche Qualifikationslücken bestehen, ist ein wichtiger Faktor, der effektive und agile Unternehmen auszeichnet.

Watson Talent Frameworks ist so konzipiert, dass es Unternehmen dabei hilft, Talentlücken zu identifizieren, Interviews zu führen und die Fähigkeiten zu trainieren, die für kritische Rollen in allen Geschäftsbereichen benötigt werden, z. B. Personalwesen (HR), Audit und Compliance, Vertrieb, Finanzen, Marketing und viele andere. Unsere Lösung unterstützt Sie dabei, die richtigen Talente für die richtigen Rollen zu gewinnen und schnell in das Unternehmen zu integrieren.

### Mitarbeiter an das Unternehmen anbinden

Watson Talent Frameworks für General Corporate Functions bietet ein Benchmark-Modell, mit dem Sie eine einheitliche Definition und Verwaltung von Stellen und Fertigkeiten für alle Aspekte des Talentmanagements gewährleisten können. Es stellt dem Personalbereich (HR) sowohl Daten als auch Inhalte zur Verfügung, um die richtigen Talente mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

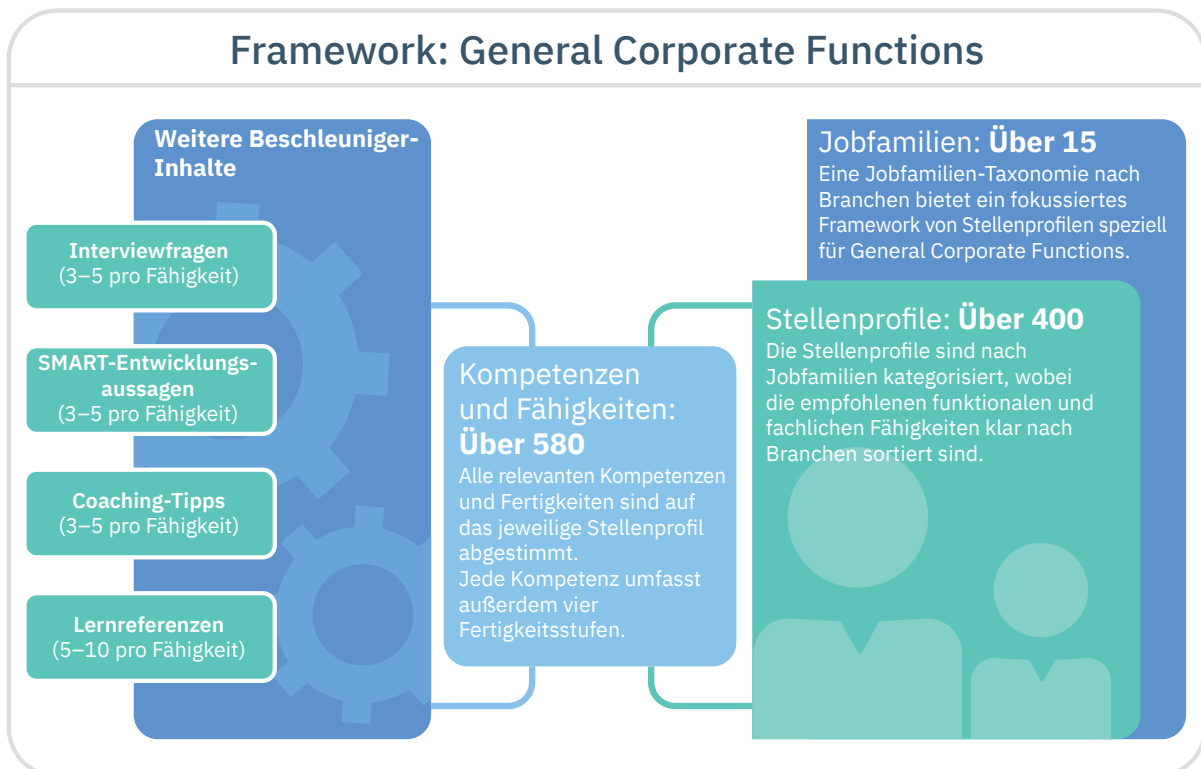
Dies fördert die Anbindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und führt damit auch zu besseren Geschäftsergebnissen.

Watson Talent Frameworks umfasst die folgenden Schlüsselemente:

- Vordefinierte Anforderungsprofile beschreiben die Fähigkeiten und Fertigniveaus, die Mitarbeiter benötigen, um die jobbezogen beste Leistung zu erbringen.
- Standardisierte Stellenbeschreibungen ziehen qualifizierte Kandidaten an, indem sie die Hauptverantwortlichkeiten klar definieren.
- Interviewfragen bieten einen Leitfaden für die fundierte Beurteilung der Kandidaten.
- Berufsspezifische Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Coaching-Tipps unterstützen Führungskräfte dabei, klare und objektive Leistungsbewertungen durchzuführen.
- SMART-Entwicklungsaussagen geben den Mitarbeitern spezialisierte, umsetzbare Anwendungsmöglichkeiten an die Hand, die sie dabei unterstützen, sich zu verbessern und mehr zu erreichen.
- Lernreferenzen bieten einen Orientierungspfad für Wachstum und Entwicklung.
- Die Stellentaxonomie fördert das Engagement durch klar und transparent aufgezeigte Karrieremöglichkeiten.

Watson Talent Frameworks bietet eine robuste Grundlage für People Analytics und kognitive HR.

Abb. 1: Die Architektur von IBM Watson Talent Frameworks



## Detailansicht: Stellenprofil

Schauen wir uns ein Stellenprofil von Watson Talent Frameworks für General Corporate Functions genauer an, um die verfügbaren Daten und Inhalte besser zu verstehen. Betrachten wir beispielsweise das Anforderungsprofil eines Mitarbeiters im Bereich Digital Sales.

Tabelle 1. Gliederung eines Stellenprofils mit Beschreibungen.

<b>Jobfamilien-Code</b>	SA
<b>Bezeichnung der Jobfamilie</b>	Verkauf
<b>Beschreibung der Jobfamilie</b>	Funktionen im Vertrieb und Vertriebssupport
<b>Stellencode</b>	SA-5DSR
<b>Stellenprofil</b>	Mitarbeiter im Bereich Digital Sales
<b>Stellenbeschreibung</b>	Verkauft die Produkte und Services des Unternehmens mithilfe digitaler, mobiler und sozialer Ansätze.
<b>Job Band-ID</b>	5
<b>Hauptverantwortlichkeiten der Stelle</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Sammeln und Analysieren von Daten über Marketing-Trends und Produkte des Unternehmens aus den sozialen Netzwerken; Beteiligung an Beurteilungen zur Wirksamkeit von Digital Sales-Initiativen</li> <li>(2) Veranschaulichen der Produkte und Services des Unternehmens; termingerechte Beantwortung von Kundenanfragen mithilfe digitaler Medien</li> <li>(3) Beteiligung an digitalen Marketingkampagnen und -programmen; Identifizieren und Entwickeln neuer Geschäftskontakte in den digitalen Medien</li> <li>(4) Gewinnen von Neukunden in digitalen Vertriebskanälen, Betreuung des bestehenden Geschäftsbeziehungen und Aufbau positiver Kundenbeziehungen mithilfe digitaler Medien.</li> </ol>

\* Jedem Profil wird ein eindeutiger Stellencode zugeordnet. Das Profil wird einer Jobfamilie und einem entsprechenden Job Band zugeordnet.

\* Neben der Beschreibung der Hauptjobfamilie und der Arbeitsrolle enthält jedes Stellenprofil vier Hauptverantwortlichkeiten.

Tabelle 1.1. Job Bands mit Beschreibungen

Job Band-ID	Bezeichnung des Job Bands	Beschreibung des Job Bands
1	Leitendes Management	Einstellung für Vision, Richtlinie, Strategie und Richtung; Unternehmens- und Branchensicht; Unternehmensziele vorantreiben
2	Höheres Management	Strategieformulierung; Visionsimplementierung; Operationale Verantwortung; Kosten- und Risikomanagement; Unternehmenssicht
3	Management; Senior Level Consulting	Führung auf funktioneller oder technischer Ebene oder Prozessebene; Management mehrerer Teams; Hohe Komplexität und Vielschichtigkeit; Taktische Verantwortlichkeiten
4	Unterste Führungsebene; Leitende Fachkraft	Teamaufsicht oder technische Aufsicht; Fachwissen und Erfahrung mit komplexen technischen Aktivitäten; Projektmanagement und -beratung
5	Teamführung; Technische Fachkraft	Schwierige technische Aufgaben; Erfahrung bei der Implementierung; Selbständigkeit; Verantwortlichkeit für kleine Projekte; Technische Aufsicht
6	Administrator; Techniker, Trainee	Routinemäßige technische oder administrative Aufgaben; Befolgt Verfahren; Arbeitet unter Aufsicht

\* Jedes Stellenprofil wird einem von sechs vordefinierten Job Bands zugeordnet.



## Detailansicht: Kompetenzen und Fähigkeiten - Überblick

Betrachten wir die empfohlenen Kompetenzen und Fähigkeiten für das in Tabelle 1 dargestellte Stellenprofil.

Tabelle 2. Liste aller Kompetenzen, die für den Digital Sales-Mitarbeiter empfohlen werden: SA-5DSR.

Kompetenz-Code	Bezeichnung der Kompetenz	Fertigungsstufe	Priorität
B0150	Produkte und Services	3 - Langjährige Erfahrung	2 - Mittel
B1080	Erfassen von Informationen	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
I0050	Aktives Lernen	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
I0100	Zwischenmenschliche Beziehungen	3 - Langjährige Erfahrung	2 - Mittel
I0350	Problembhebung	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
I0480	Effektive Kommunikation	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
I0750	Verhandlungen	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
I0970	Initiative	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
I1000	Management mehrerer Prioritäten	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
TDM1030	Lead-Generierung	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
TDM1040	Digital Selling	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
TDM1045	Social Media Management	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
TDM1050	E-Commerce	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
TDM1070	Funktionsübergreifende Zusammenarbeit	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
TDM1080	Online-Vertriebssystem	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
TSA000	Vertriebsfunktion	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
TSA010	Vertrieb	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
TSA030	Vertriebsprognosen	2 - Praxiserfahrung	2 - Mittel
TSA050	Cross-Selling	3 - Langjährige Erfahrung	3 - Hoch
TSA100	Vertriebsaufgaben und -aktivitäten	2 - Praxiserfahrung	3 - Hoch
TSA160	Buchhaltung	2 - Praxiserfahrung	3 - Hoch
TSA180	Durchsetzungsvermögen	2 - Praxiserfahrung	3 - Hoch
TSA300	Kenntnis der Kunden	2 - Praxiserfahrung	3 - Hoch
TSA320	Erfüllung von Kundenanforderungen	2 - Praxiserfahrung	3 - Hoch



## Detailansicht: Kompetenzen und Fähigkeiten - Details

Betrachten wir die Daten und Inhalte, die für die in Tabelle 2 hervorgehobene Kompetenz verfügbar sind.

Tabelle 3. Kompetenzen und Fähigkeiten im Bereich Digital Selling im Detail: TDM1040.

Kompetenz-Code: TDM1040		Bezeichnung der Kompetenz: Digital Selling	
Beschreibung der Kompetenz	Kenntnis von Digital Sales-Ansätzen, -Fähigkeiten, -Tools und -Verfahren; Fähigkeit, diese zu nutzen, um Verkaufschancen zu generieren.		
Fertigungsstufen	Stufe 1: Grundverständnis		
	Stufe 2: Praxiserfahrung		
	Stufe 3: Langjährige Erfahrung		
	Stufe 4: Umfangreiches Detailwissen		
Verhaltensanker zur jeweiligen Fertigungsstufe	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Berät, wie sich verschiedene Kundentypen und deren Kaufmotivation erkennen lassen</li> <li>(2) Bewertet und evaluiert die Effizienz und Wirksamkeit von Digital Selling-Aktivitäten</li> <li>(3) Baut strategische Beziehungen mit wichtigen Kunden auf</li> <li>(4) Berät zu modernen Digital Selling-Verfahren und -Strategien</li> <li>(5) Implementiert Prozesse und Richtlinien in der Digital Sales-Abteilung im Unternehmen</li> <li>(6) Steuert wichtige Digital Sales-Projekte im Unternehmen</li> </ol>		

\* Jede Kompetenz ist definiert durch vier Fertigungsstufen – Stufe 1: Grundverständnis, Stufe 2: Praxiserfahrung, Stufe 3: Langjährige Erfahrung, Stufe 4: Umfangreiches Detailwissen

Tabelle 3.1. Zu den Beschleuniger-Inhalten für jede Kompetenz gehören Interviewfragen und SMART-Entwicklungsaussagen.

Kompetenz-Code: TDM1040		Bezeichnung der Kompetenz: Digital Selling	
Interviewfragen	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Wie lauten einige gängige Vertriebsrichtlinien und -verfahren?</li> <li>(2) Wie war Ihre Umsatzentwicklung im letzten Jahr?</li> <li>(3) Wie konnten Sie Ihre Kunden am Telefon vom Kauf von Produkten überzeugen?</li> </ol>		
Entwicklungsziele	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Konzeption der Vertriebsrichtlinien und -prozesse eines Unternehmens innerhalb eines Monats</li> <li>(2) Steigerung der Produktverkäufe um 15 Prozent durch Cross-Selling-Maßnahmen bei bestehenden Kunden innerhalb des nächsten Jahres</li> <li>(3) Durchführung von drei Schulungen zu Vertriebsverfahren und -strategien für Nachwuchskräfte innerhalb eines Monats</li> </ol>		

\*Beschleuniger-Inhalte helfen Führungskräften und Mitarbeitern, sich kontinuierlich mit Kompetenz- und Leistungsthemen auseinanderzusetzen.



Tabelle 3.2. Beschleuniger-Inhalte für jede Kompetenz umfassen auch Coaching-Tipps und Lernreferenzen.

Kompetenz-Code: TDM1040		Bezeichnung der Kompetenz: Digital Selling				
<b>Coaching Beschreibung der Tipps</b>	(1) Teilnahme an Schulungen, um Vertriebsverfahren und -strategien zu erlernen (2) Austausch mit Experten über die neuesten Digital Sales-Verfahren und -Methoden (3) Einhalten der Vertriebsrichtlinien und -prozesse im Unternehmen					
<b>Lernmaterial</b>						
Art des Lernmaterials	Tonbänder	Bücher	Bücher	Bücher	Schulungsprogramme	Anbieter
Bezeichnung des Lernmaterials	Time Management For Salespeople	Sales	Digital Selling	Nine Best Kept Secrets of business to busines (B2B) Digital Marketing	Time and Territory Management for Salespeople	Amazon
Beschreibung des Lernmaterials	Erläutert das Priorisieren von Kontakten, damit Sie sich jederzeit auf diejenigen mit dem größten Potenzial konzentrieren und ineffektive Aufgaben, die wertvolle Stunden in Anspruch nehmen, vermeiden.	Untertitel: Seven Reasons Why You Absolutely SUCK At Sales & What To Do About It - The Ultimate Guide To Stop Selling Like An Average Guy And Become One Of The Great Instead. In diesem Buch wird veranschaulicht, wie Sie Ihre Fähigkeiten im Vertrieb weiterentwickeln und dabei Ihr gesamtes Potenzial nutzen.	Untertitel: How to Use Social Media and the Web to Generate Leads and Sell More. Dieses Buch enthält einen Überblick über die Fülle an Informationen, die Vertriebsmitarbeitern dabei helfen, die erforderlichen digitalen Kernkompetenzen zu erwerben, um die neuen Modelle zum Verbraucherverhalten zu verstehen.	Untertitel: Digital Marketing Strategies for Executives and Sales Managers.	AMA Seminar Nr. 5289-XNET: Dieses Seminar soll Ihnen dabei helfen, Ihre Zeit optimal zu nutzen, indem Sie effektiv planen und organisieren, Ablenkungen und Verzögerungen minimieren und den bestmöglichen Kontakt mit wichtigen potenziellen und bestehenden Kunden halten.	Einer der größten Onlineanbieter von Büchern. Die meisten Titel und Autoren sind verfügbar.
Verfasser		Wyatt, William	Leboff, Grant	Gutkowski, Greg		
Verlag oder Anbieter	Slife Sales Training, Inc.	CreateSpace Independent Publishing Platform	Kogan Page	B2B Strategies, LLC	AMA	
Veröffentlichungsjahr	2006	2014	2016	2015		
Träger		Amazon	Amazon	Amazon		
URL					<a href="http://www.amanet.org/training/seminars/Territory-and-Time-Management-for-Salespeople.aspx">http://www.amanet.org/training/seminars/Territory-and-Time-Management-for-Salespeople.aspx</a>	<a href="http://www.amazon.com">http://www.amazon.com</a>
ISBN_ASIN		ISBN-13: 978-1500513825	ISBN-13 978-0749475079	0692499784		



## Up to date bleiben

Watson Talent Frameworks wird von einem dedizierten Team mit einer eigenständigen Forschungsmethodik entwickelt und von Watson ergänzt. IBM® verwendet Machine Learning, um die täglichen Feeds von Jobbörsen zu analysieren und zu synthetisieren. Watson identifiziert neue oder aktualisierte Inhalte, die dann vom IBM Content Curation Team weiter verfeinert werden.

Als Teil des Prozesses durchläuft jedes Framework eine umfassende Überprüfung, um Veränderungen zu identifizieren, die für die Branchentrends relevant sind. Diese Änderungen werden validiert, um sicherzustellen, dass die Stellenarchitektur den aktuellen Anforderungen der Branche entspricht.

Unter anderem werden folgende Quellen hierfür verwendet:

- Karriere- und Recruiting-Websites
- Kundenbefragungen und Content-Workshops
- Dokumentation tief greifender Änderungen in der Branche
- Neue Disziplinen, Tätigkeitsbereiche, Arbeitsrollen und neues Know-how in Technologie- und neuen Branchen
- Best Practices im Bereich Unternehmensentwicklung und Personalwesen
- Gesetzliche Vorschriften und Compliance-Anforderungen der Branche
- Forschungs- und Fachorganisationen
- Vordenker und visionäre Experten aus den Branchen

Weitere Informationen über Watson Talent Frameworks finden Sie hier: [ibm.biz/talentframeworks](https://ibm.biz/talentframeworks). Oder wenden Sie sich an Ihren IBM Ansprechpartner.



IBM Deutschland GmbH  
IBM-Allee 1  
71139 Ehningen  
[ibm.com/de](https://ibm.com/de)

IBM Österreich  
Obere Donaustrasse 95  
1020 Wien  
[ibm.com/at](https://ibm.com/at)

IBM Schweiz  
Vulkanstrasse 106  
8010 Zürich  
[ibm.com/ch](https://ibm.com/ch)

IBM, das IBM Logo, **ibm.com** und Watson sind Marken oder eingetragene Marken der International Business Machines Corporation in den USA und/oder anderen Ländern. Weitere Produkt- und Servicenamen können Marken von IBM oder anderen Unternehmen sein. Eine aktuelle Liste der IBM Marken finden Sie auf der Webseite „Copyright and trademark information“ unter: [ibm.com/legal/copytrade.shtml](https://ibm.com/legal/copytrade.shtml)

Die genannten Kundenbeispiele dienen lediglich zur Veranschaulichung. Die tatsächlichen Leistungsergebnisse können je nach Konfigurationen und Betriebsbedingungen variieren. Der Kunde ist dafür verantwortlich, die Verwendung anderer Produkte oder Programme mit IBM Produkten und Programmen zu beurteilen und zu prüfen. Die Informationen in diesem Dokument werden auf der Grundlage des gegenwärtigen Zustands (auf „as-is“-Basis) ohne jegliche ausdrückliche oder stillschweigende Gewährleistung zur Verfügung gestellt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Gewährleistungen für die Handelsüblichkeit, die Verwendungsfähigkeit für einen bestimmten Zweck oder die Freiheit von Rechten Dritter. Gegenstand und Umfang der Leistungen bestimmen sich ausschließlich nach den jeweiligen Verträgen.

© Copyright IBM Corporation 2018



Bitte der Wiederverwertung zuführen

