

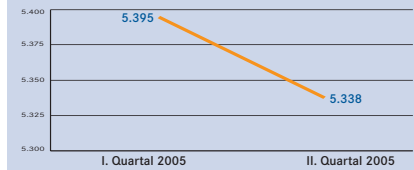
# Stellenmarktindex für Personalexperten

**HR-STIX.** Ab sofort gibt der HR-Stellenmarktindex STIX einen aktuellen Überblick über die Entwicklung der Stellenangebote im Personalwesen. In Kooperation mit Personal Total informiert das **PERSONALmagazin** nun regelmäßig über die Veränderung der Nachfrage nach Personalexperten: Quartal für Quartal.

Das Besondere an Personalexperten ist, dass sie zum einen diejenigen sind, die neue Mitarbeiter suchen und einstellen. Zum anderen sind sie selbst Angestellte und suchen gelegentlich nach neuen beruflichen Herausforderungen. Über die Entwicklung des Stellenmarkts für IT-Experten und Ingenieure ist inzwischen vieles bekannt. Aber welche Nachfrage besteht nach Personalexperten? Und in welchen Branchen werden die meisten HR-Spezialisten benötigt? Antworten auf diese Fragen gibt der HR-Stellenmarktindex STIX, den das **PERSONALmagazin** ab sofort in seinem Internetangebot ([www.personal-magazin.de](http://www.personal-magazin.de)) veröffentlicht.

In Kooperation mit dem Personalberatungs- und -vermittlungsunternehmen Personal Total informieren wir dort jedes Quartal neu über die Nachfrage nach Personalexperten in den unterschiedlichen Branchen und PLZ-Gebieten. Zusätzlich werden in der Zeitschrift die aktuellen Entwicklungstrends dargestellt. Erstellt wird der HR-STIX von Index Agentur für strategische Öffentlichkeitsarbeit und Werbung. Das Mediaforschungsunternehmen wertet seit 1996 die Stellenmärkte in Deutschland aus. Insgesamt 55 Quellen, darunter 48 Tages- und Wochenzeitungen und sieben Online-Jobbörsen (auch der Vir-

## HR-Stellenmarktindex STIX



Die Stellenangebote für Personalexperten sind leicht zurückgegangen. Eine detaillierte Übersicht der Angebote nach Branchen und Postleitzahlen finden Sie unter [www.personal-magazin.de](http://www.personal-magazin.de).

Quelle: Index, 2005

tueller Stellenmarkt der Bundesagentur für Arbeit) werden dafür regelmäßig unter die Lupe genommen. Spezielle Roboter suchen auf den Online-Jobbörsen nach Stelleninseraten, die innerhalb von 30 Tagen neu erschienen sind. „Bei der Auswahl der Stellenbörsen haben wir auf deren Bekanntheit geachtet“, erklärt Index-Geschäftsführer Jürgen Grenz. „Außerdem war uns wichtig, dass die Stelleninserate bezahlt sind, um die Ernsthaftigkeit der Angebote zu gewährleisten. Deshalb werden derzeit auch noch keine Firmenhomepages ausgewertet, weil die dort veröffentlichten Stellen häufig nicht regelmäßig gepflegt werden.“ (dfu)

## KURZINTERVIEW

### „Den eigenen Marktwert kennen lernen“

Welchen Nutzen Personalexperten aus dem HR-STIX ziehen können, erläutert Dr. Bernd Kröger von Personal Total.

**Herr Dr. Kröger, welche Idee steckt hinter dem HR-Stellenmarktindex STIX?**

Normalerweise beschäftigen sich Personalexperten mit dritten Personen. Aber es ist wichtig, auch im eigenen Funktionsbereich die Marktentwicklung zu kennen. Deshalb wollen wir Personalexperten ein Instrument an die Hand geben, um ihren eigenen Marktwert kennen zu lernen.

**Welche Besonderheiten gibt es auf dem Stellenmarkt für Personalexperten?**

Im Gegensatz zu anderen Märkten ist dieser relativ konstant. Da die Anzahl an Personalexperten im Vergleich zu anderen

Arbeitnehmern gering ist, macht er nur ein bis zwei Prozent aller offenen Stellen aus. Eine weitere Besonderheit ist, dass lediglich Sachbearbeiter- und Referentenstellen über Stelleninserate der Firmen ausgeschrieben werden. Personalleiterpositionen werden meist über Personalberatungen besetzt.

**Wie wichtig ist eine genaue Kenntnis des Stellenmarkts?**

Da die Besetzung qualifizierter Stellen immer schwieriger wird, ist es entscheidend zu wissen, welche Qualifikationen auf dem Markt sind und welche die Konkurrenz sucht. Nur so kann man überprüfen, ob man mit seiner Sourcing-Strategie richtig liegt.

**Die Stellenteile der Tageszeitungen sollten also zur Pflichtlektüre gehören?**



**DR. BERND KRÖGER** ist Vorstand der Personal Total AG, München.

Nicht unbedingt. Mein Rat ist, die Internet-technologie mit einzubeziehen. Zum Beispiel bieten Stellenbörsen an, Agenten zu setzen, die ihnen alle neuen Stellenausschreibungen aus einer Branche zusenden. ●

Interview: Daniela Furkel