



Ergebnisreport Eingruppierung Online

HR Business Partner

Musterreport



DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL (1/5)

Angaben zur Aufgabenstellung

Positionsbezeichnung Referenzstelle:	HR Business Partner
Organisationseinheit:	HR / Personalwesen
Job-Family:	HR Business Partner
Karrierestufe:	Spezialist mit sehr tiefem/breitem Expertenwissen (incl. Bachelor/Master oder vergleichbar)
Erforderliche Ausbildung:	Master
Erforderliche Berufserfahrung:	2 - 3 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-Abläufen 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 (2/5)

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 2-3 Jahren notwendig, in der der Stelleninhaber sein Fachwissen in der Praxis umgesetzt und vertieft/verbreitert hat.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Bitte beschreiben Sie, welches Masterstudium (... an welcher Hochschule) abgeschlossen sein sollte und definieren Sie die in Frage kommenden alternativen Studienabschlüsse. Daneben beschreiben Sie bitte, in welchen Aufgaben/Stellen/Funktionsbereichen eine erste 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: sachlich und ausgeprägt emotional (intern und extern). Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche Überzeugung und Beratung. Interne und externe Gesprächspartner müssen überzeugt und beraten werden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege im Arbeits-/Kunden-/Lieferantenverhältnis.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Bitte beschreiben Sie mit welchen internen und externen Gesprächspartnern eine emotionale Argumentation und Überzeugung notwendig sind. Bitte beschreiben Sie, welche insb. emotionalen Aspekte die Kommunikation-anforderungen anspruchsvoll gestalten

Denkraumen

Stellenausprägung:

Der Stelleninhaber analysiert und optimiert die Vorgehensweise zur Lösung seiner Aufgaben. Die Stelle erfordert, dass bewährte Vorgehensweisen am Markt im Rahmen vorgegebener Ziele, Regeln und Fallbeispiele situativ angepasst werden. Ziele, Regeln und Fallbeispiele sind an der Stelle vorgegeben und es gibt i.d.R. einen bewährten Weg der zum Ziel führt. Gefordert ist das Erkennen und Erarbeiten situativer Variationen sowie die Modifikation/Anpassung bewährter Vorgehensweisen oder Methoden zur Zielerreichung.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Diese Stellen werden nicht mehr aufgabenorientiert sondern zielorientiert geführt. Für die anstehenden Probleme und Fragestellungen gibt es aber zumeist klare und eindeutige Lösungen am Markt, die angepasst werden müssen. Bitte beschreiben Sie welchen „gedanklichen Bewegungsspielraum“ der Mitarbeiter hat im Rahmen gegebener Ziele die Standards der Organisationseinheit/des Unternehmens für die eigene Stelle situativ und zielorientiert 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:

Es gibt einen autonomen aber immer noch situativen und am Ablauf der Arbeiten ausgerichteten Entscheidungsrahmen der Stelle

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

Bitte beschreiben Sie, welche situativen Entscheidungen der Stelleninhaber autonom (ohne Rücksprache mit der Führungskraft) und situativ (zur Sicherung des operativen Arbeitsablaufs) 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.

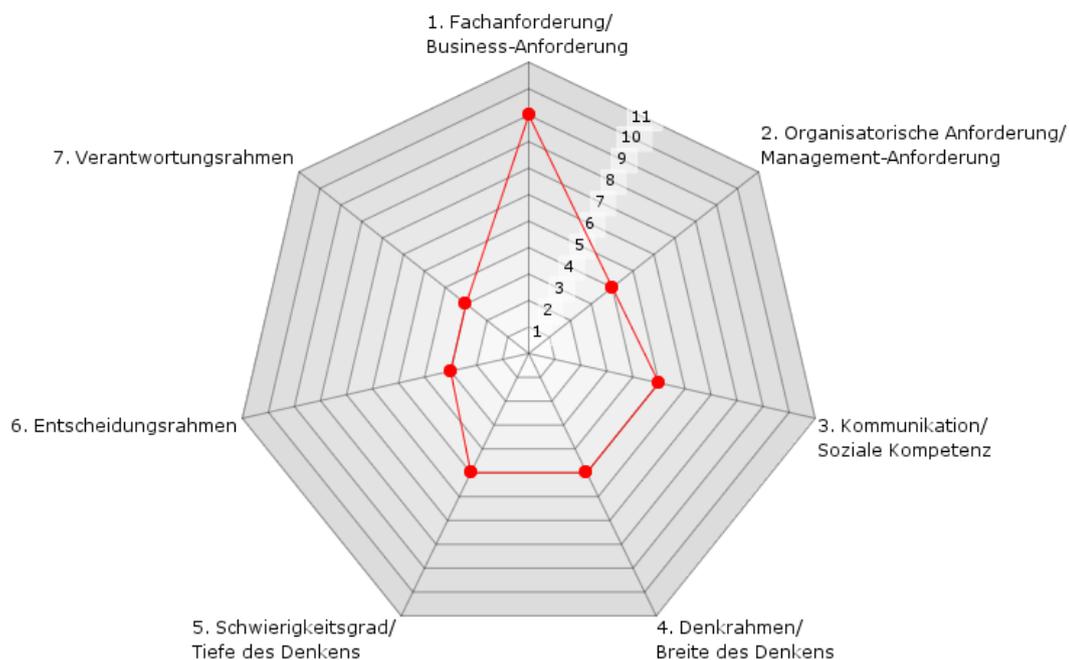
Belegnummer: 3716.1919.1914.1414

DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL UND SEINE EINZELNEN AUSPRÄGUNGEN (3/5)

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.

EINGRUPPIERUNG (4/5)

Einleitung:

Ihre Angaben zur Stelle geben Ihnen einen konkreten Überblick über die inhaltliche Anforderungsstruktur der jeweiligen Stelle. Diese Anforderungsstruktur kann zudem dazu genutzt werden um Stellen verlässlich einzugruppieren (Tarif oder hauseigene Grades).

Die nachfolgende Eingruppierungsempfehlung hilft Ihnen, Eingruppierungen klarer und nachvollziehbarer vorzunehmen. Dazu zeigen wir Ihnen je Stelle eine mögliche Spannweite der Eingruppierung auf.

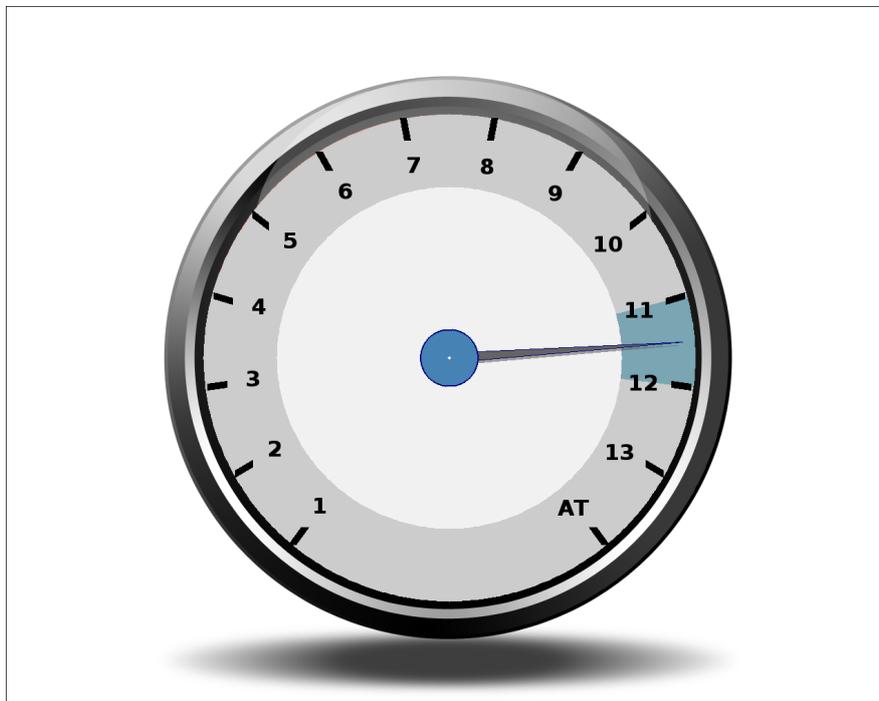
Wichtige Angabe zur Marktvergütung:

Bitte beachten Sie, dass die für dieses Profil mit HR Online Manager gleichfalls ermittelbare Marktvergütung (über unser Tool Compensation Online) über oder unter der Vergütungsspreizung der angegeben (tariflichen) Entgeltgruppe liegen kann.

Wichtige Angabe zur Eingruppierung:

Alle Angaben zur Eingruppierung sollen Ihnen helfen, eine erste Orientierung zu erhalten. Diese Angaben stellen keine verbindliche Eingruppierungsempfehlung dar. Diese kann nur gegeben werden, wenn die Spezialisten von Baumgartner & Partner die Stelle vor Ort bewerten.

Unsere Eingruppierungsempfehlung auf Basis Ihres Tarifs/Ihrer Grades: **Chemietarif**

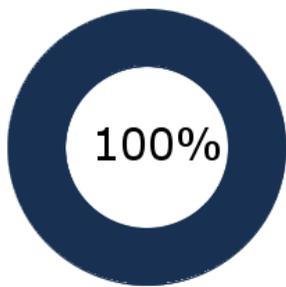


EINGRUPPIERUNG (5/5)

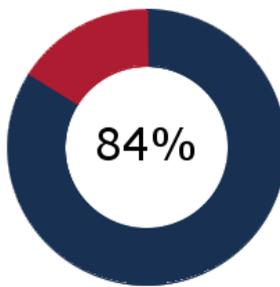
Der Karriere-Radar

Viele Mitarbeiter, Spezialisten, Projektmanager und auch Führungskräfte werden in Zukunft sehr viel schneller klassische Karrierewege wechseln müssen als in der Vergangenheit. Dazu ist es notwendig den Anforderungswert der jeweiligen Karriereschritte zu kennen und die Frage zu beantworten, inwieweit vergleichbare Anforderungswerte in anderen Karrieren erwartet werden.

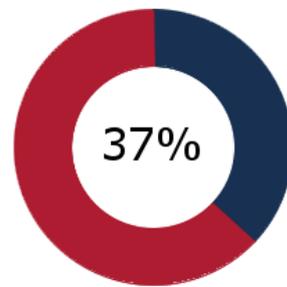
Der Karriereradar zeigt dies für die jeweils vorab angelegte Stelle im Detail auf.



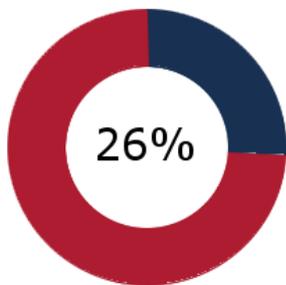
Mitarbeiter mit Berufsausbildung



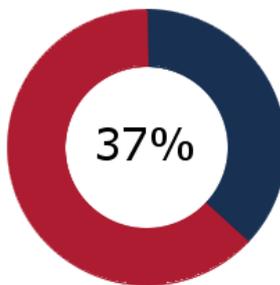
Mitarbeiter mit berufl. Zusatzausb.



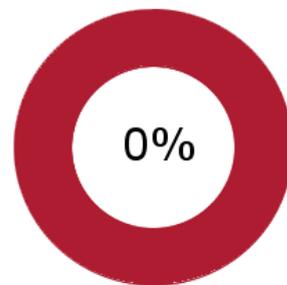
Spezialist mit Berufsausb. & umfangr. Zusatzqualifikation



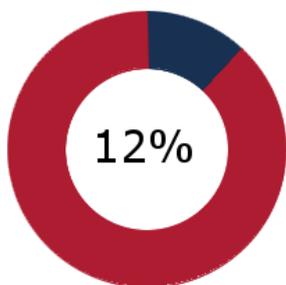
Akad. Spezialist mit Bachelor/Master



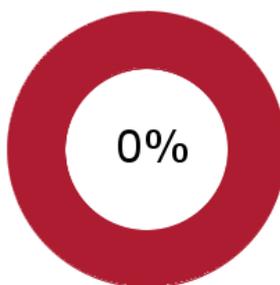
Nicht akad. Projektmanager



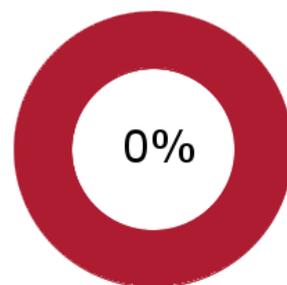
akad. Projektmanager



GL/TL mit einigen direkten Mitarb. (jeweils mit Berufsausb.)



GL/TL mit einigen akad. Mitarbeitern/Spezialisten



AL/BL mit vielen Mitarbeitern und indirekter Führung