



Ergebnisreport Stellenprofil Online

HR Business Partner

Musterreport



DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL 1/3

Angaben zur Aufgabenstellung

Positionsbezeichnung Referenzstelle:	HR Business Partner
Bereich / Abteilung:	Human Resources Management
Karrierestufe (1-7):	Spezialist mit tiefem/breitem Expertenwissen (Level 3 von 7)
Erforderliche Ausbildung:	Bachelor
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:	Ihr Text
Umsatzverantwortung:	nein
Anzahl Mitarbeiter:	keine
Besondere Kompetenzen:	Ihr Text

Organisatorische Eingliederung der Stelle (bitte ausfüllen)

Interne und externe Schnittstellen:	Ihr Text
Die Stelle führt folgende Stellen:	Ihr Text
Die Stelle berichtet an folgende Stelle:	Ihr Text
Die Stelle vertritt:	Ihr Text

Besondere Befugnisse der Stelle (bitte ausfüllen)

Vollmachten:	Ihr Text
Einzelaufträge:	Ihr Text

Sonstige Anmerkungen (bitte ausfüllen)

Ihr Text

DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL (2/3)

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.

Fachanforderungen

Stellenausprägung:

Für die Wahrnehmung der Stelle ist ein Bachelorstudium, ein Abschluss an einer Berufsakademie 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 Fragestellung:

Bitte beschreiben Sie, welches Studium (an welcher Hochschule), welche Studienschwerpunkte und/oder welche alternativen Abschlüsse bestehen sollten. Daneben beschreiben Sie bitte, in welchen Themen/Aufgaben/ Stellen/ Funktionsbereichen erste Jahre der Berufserfahrung vorliegen sollten.

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 Fragestellung:

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: fachlich anspruchsvoll und ausgeprägt emotional (intern und extern). Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche, z.T. aber auch ausgeprägte emotionale Überzeugung und Beratung von Kunden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege im Kundenverhältnis.

Erläuternde Fragestellung:

Bitte beschreiben Sie mit welchen Kunden bzw. Kundengruppen eine anspruchsvolle und emotional gestützte Argumentation und Überzeugung notwendig ist. Bitte beschreiben Sie, welche spezifischen Aspekte dazu beitragen, dass über die sachlich/fachlich korrekte Kommunikation hinaus eine insb. emotionale Beziehungsebene zum Kunden bzw. zu Kundengruppen aufgebaut werden muss.

Denkrahmen

Stellenausprägung:

Vorgegebene Ziele, Abläufe und Fallbeispiele decken zusammen mit Erfahrungswerten die Lösung der anstehenden Probleme der Stelle überwiegend (nicht umfassend) ab. Teilweise sind verschiedenartige Standards und Methoden (z.B. eines Produktbereichs) vorgegeben, bei deren Anpassung dann eigenständige Ideen erwartet werden. Neben der situativen Anpassung bekannter Probleme ist der Stelleninhaber gefordert, die gesamten am Markt verfügbaren Lösungen auf Anwendbarkeit im Unternehmen hin zu analysieren und zu bewerten.

Erläuternde Fragestellung:

Diese Stellen werden zielorientiert geführt. Zum Teil gibt es bekannte Lösungen für typische Aufgabenstellungen. Da daneben die am Markt verfügbaren Lösungen konsequent analysiert und auf Anwendungsfähigkeit untersucht werden müssen, ist es erforderlich z.T. konzeptionell zu arbeiten. Bitte beschreiben Sie welchen konzeptionellen „Bewegungsspielraum“ der Mitarbeiter hat die teilweise vorgegebenen Standards z.B. eines Produktbereichs für die Zielerreichung der eigenen Stelle 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 Monaten. Die Datenbasis ist teilweise unsicher. Die Stelle verfügt teilweise über neue Problemstellungen, die umfassend analysiert und interpretiert werden müssen. Für die Lösungsalternativen muss die schwer zu schaffende Faktenbasis teilweise durch Annahmen und Hypothesen ergänzt werden. Die Basis gesicherten Wissens wird dabei teilweise verlassen.

Erläuternde Fragestellung:

Bitte beschreiben Sie, mit welchen neuen Themen sich der Stelleninhaber auseinandersetzen muss. Beschreiben Sie bitte auch, bei welchen Problemen die Lösungsalternativen nur durch das Setzen von Annahmen und Hypothesen erarbeitet werden können.

Entscheidungsrahmen

Stellenausprägung:

Im Rahmen der zielorientierten Aufgabenstellung hat der Mitarbeiter die autonome Entscheidung über die situative Anpassung von Teil-Abläufen/-Prozessen. Im Mittelpunkt steht die Erreichung der operativen Ziele.

Erläuternde Fragestellung:

Bitte beschreiben Sie, welche situativen Entscheidungen der Spezialist/die Führungskraft autonom (ohne Rücksprache) und situativ (zur Sicherung des operativen Arbeitsablaufs/der Ziele der Stelle) vornehmen kann.

Anmerkung:

Das Stellenprofil hilft Ihnen auf Basis der von Ihnen vorgenommenen Bewertung der Stelle ein klares Anforderungsbild abzuleiten.

Bitte prüfen Sie das Stellenprofil auf Stimmigkeit und passen Sie online – sofern notwendig – die Anforderungen der Stelle den Gegebenheiten an.

Für die Richtigkeit der Stellenangaben übernimmt HR Online Manager keine Haftung.

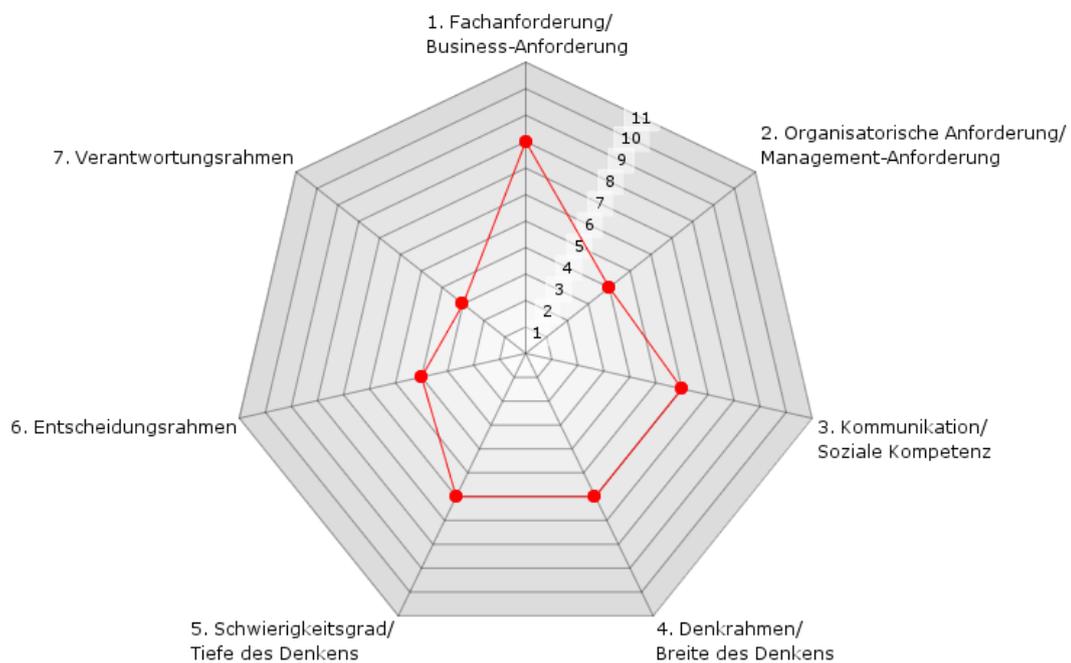
Belegnummer: 3216.2323.2316.1414

DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL UND SEINE EINZELNEN AUSPRAEGUNGEN (3/3)

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 oder für die Definition von Competencies (vgl. Competency Online) genutzt werden.

Das nachfolgende Chart stellt die Ausprägung der einzelnen Anforderungskriterien dar:



Wenn Sie unser Tool „**Competency Online**“ nutzen, empfehlen wir Ihnen die Auswahl der Competencies immer an den relativ hoch bewerteten Kriterien auszurichten.