

Leiter/in Human Resources HFP

leiten, führen, koordinieren, selektionieren, anstellen, entlassen

Leiter und Leiterinnen Human Resources mit eidg. Diplom übernehmen Aufgaben in der oberen Führungsebene als Personalverantwortliche eines Unternehmens oder der öffentlichen Verwaltung. Sie prägen die gesamte Personalpolitik.

Die Leiter und Leiterinnen erkennen frühzeitig gesellschaftliche und technische Trends mit ihren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Dementsprechend entwickeln sie Strategien im Personalbereich und legen zusammen mit der Geschäftsleitung Ziele fest. Sie führen die Mitarbeitenden der Personalabteilung. Sie unterstützen Ausbildungspersonen im Bereich der Lernendenausbildung genauso wie Linienverantwortliche bei der Selektion und Einführung. Oder

sie sind behilflich bei der Klärung spezifischer Fragen rund um Arbeitsplatz, Sozialversicherungen und Arbeitsrecht. Sie entwickeln Qualifikationssysteme und koordinieren die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Die Fachpersonen wirken auch bei der Selektion von Kaderangestellten mit, entwickeln Modelle für Assessments, führen Assessments durch. Je umsichtiger sie die Personalpolitik für die Geschäftsleitung betreiben, desto besser ist das Betriebsklima. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen auch Entlassungen ausgesprochen und Sozialpläne erstellt werden. Hier ist vor allem die umfassende, frühzeitige Information der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.



Was und wozu?

- ▶ Damit das Unternehmen erfolgreich wirtschaften kann, begleitet der Leiter HR die Umsetzung der Unternehmensstrategie und Veränderungsprozesse und definiert die Personalpolitik.
- ▶ Damit die Performance der Personalabteilung den Erwartungen der Geschäftsleitung entspricht, führt die Leiterin HR die Mitarbeitenden, vereinbart Ziele, setzt Leistungsmaßstäbe fest und bewertet die Leistungen.
- ▶ Damit die Mitarbeitenden gefördert werden und ihr Potential ausschöpfen können, kümmert sich der Leiter HR um deren Weiterbildung.
- ▶ Damit sich alle Mitarbeitenden im Unternehmen wohl fühlen, gestaltet die Leiterin HR auch die Integration von Arbeitskräften aus diversen sozio-kulturellen Zugehörigkeiten.

Facts

Zutritt

Bei Prüfungsantritt:
a) Berufsprüfung als HR-Fachmann/-frau (eidg. Fachausweis) oder gleichartige Berufsprüfung und
b) insgesamt mind. 6 Jahre HR-Praxis, in einer HR-Projekt- oder HR-Beratungsfunktion oder
c) höhere Fachprüfung, Diplom einer höheren Fachschule, Hochschul- oder Fachhochschulabschluss sowie
c) mind. 4 Jahre umfassende Berufserfahrung im Human-Resources-Bereich.

Ausbildung Ca. 3 Semester berufsbegleitende, modulare Kurse.
Hinweis: Die Kurskosten werden teilweise vom Bund übernommen.

Sonnenseite Durch nachhaltiges Personalmanagement stossen Leiterinnen und Leiter HR einen langfristig orientierten Denk- und Handlungsansatz an. Sie sorgen gewissenhaft für eine sowohl sozial verantwortliche, als auch wirtschaftlich zweckmässige Gewinnung, Entwicklung, Erhal-

tung und Freistellung von Mitarbeitenden.

Schattenseite In schwierigen Situationen, wie dem Disziplinarbereich, bei Versetzungen, bei Freisetzungen oder bei Problemen mit den Betriebskommissionen übernehmen Leiter und Leiterinnen Human Resources eine unterstützende oder vermittelnde Funktion. Das ist nicht immer einfach. Man muss sich Distanzieren und Abgrenzen können.

Gut zu wissen HR Leiter und Leiterinnen arbeiten in Privatunternehmen oder in öffentlichen Verwaltungen. Ihnen stehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten auf der oberen Führungsebene eines KMUs oder als HR-Verantwortliche für einen Teilbereich in einem Grossbetrieb offen. Sie müssen ihr Knowhow mit strategischem Wissen und Führungsfähigkeiten ergänzen, um in der Rolle als HR-Kaderperson den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen.

Anforderungsprofil

| | vorteilhaft | wichtig | sehr wichtig |
|--|-------------|---------|--------------|
| Ausdrucksfähigkeit | | ■ | |
| Belastbarkeit, Ausgeglichenheit | | ■ | |
| Fremdsprachenkenntnisse | ■ | | |
| gepflegtes Auftreten, gute Umgangsformen | | ■ | |
| Gewandtheit im mündlichen und schriftlichen Ausdruck | | ■ | |
| Interesse an Arbeit mit Menschen | | ■ | ■ |
| kaufmännisches Geschick | | ■ | ■ |
| Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick | | ■ | ■ |
| Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen | | ■ | ■ |
| Kontaktfreude | | ■ | |

Karrierewege

Master of Advanced Studies (MAS) in Human Resources Management oder Human Capital Management

Betriebsökonom/in FH – Personal, Spezialgebiet Human Resources bzw. Personalmanagement, Psychologe/-in FH (Bachelor)

Leiter/in Human Resources HFP

HR-Fachmann/-frau BP mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger Abschluss (siehe Zutritt)