

**BERUFSBILD**

**HR-Fachleute Fachrichtung Betriebliches HR-Management**

<p><b>1</b></p>	<p><b>Arbeitsgebiet</b></p> <p>Zielgruppen, Ansprechpartner, Kunden</p>	<p>HR-Fachleute mit Fachrichtung Betriebliches HR-Management sind in privaten Unternehmen oder in öffentlich-rechtlichen Organisationen tätig. Sie arbeiten, je nach Unternehmensgrösse, als Generalisten oder als Spezialisten. Entsprechend unterscheidet sich ihr spezifisches Arbeitsgebiet. In kleinen und mittleren Unternehmen tragen HR-Fachleute häufig die Verantwortung für alle HR-Belange, in grösseren Organisationen übernehmen sie Teilfunktionen. Zunehmend wird die HR-Arbeit auch geprägt durch die internationale Vernetzung und grenzüberschreitenden Geschäftsaktivitäten.</p> <p>Abhängig von der Grösse der Organisation haben HR-Fachleute unterschiedliche interne Ansprechpartner (z. B. Geschäftsleitung, Führungskräfte auf verschiedenen Hierarchiestufen, Mitarbeitende) sowie externe Geschäftspartner (z. B. Behörden, Ausbildungsanbieter, Personaldienstleister, Versicherungen).</p> <p>HR-Fachleute verfügen über ein gutes betriebswirtschaftliches Verständnis. Sie haben solide Betriebskenntnisse und sind vertraut mit dem spezifischen Geschäftsmodell und der Branche, in der sie tätig sind.</p> <p>HR-Fachleute leisten wichtige Beiträge zum Erreichen der strategischen und operativen Ziele des Unternehmens unter Berücksichtigung eines schonenden Ressourcenmanagements. Sie tragen mit ihrer Personalarbeit zur Wertschöpfung und zur Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens bzw. ihrer Organisationseinheiten bei.</p>
<p><b>2</b></p>	<p><b>Wichtigste berufliche Handlungskompetenzen</b></p> <p>Arbeitsprozesse, Verantwortlichkeiten</p>	<p>HR-Fachleute unterstützen Führungskräfte im Management des Humankapitals entlang des gesamten Mitarbeitenden-Zyklus in den zentralen HR-Prozessen Gewinnung, Arbeitsgestaltung, Beurteilung, Entwicklung, Honorierung und Trennung. Sie sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorgesetzte bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden aus dem In- und Ausland fachkundig zu beraten und den Rekrutierungsprozess federführend zu steuern;</li> <li>▪ Vorgesetzte und Mitarbeitende in allen HR-relevanten Fragen professionell und systematisch zu informieren und zu beraten;</li> <li>▪ die Lösung von Konfliktsituationen zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen mit geeigneten Methoden zu unterstützen;</li> <li>▪ den Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozess gemäss den unternehmensspezifischen Instrumenten auch unter Berücksichtigung umweltrelevanter Fragestellungen zu initiieren, zu begleiten und auszuwerten;</li> <li>▪ den Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten auch unter Berücksichtigung umweltrelevanter Fragestellungen zu eruieren, geeignete Personalentwicklungsmassnahmen abzuleiten und diese zu evaluieren;</li> <li>▪ Vorgesetzte bei der Honorierung der Mitarbeitenden unter Einbezug einer gesamtunternehmerischen Sicht zu beraten;</li> <li>▪ die Trennung von Mitarbeitenden korrekt und professionell umzusetzen und die Beteiligten fachkundig zu beraten;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ komplexe personelle Situationen zu analysieren und zur Erhöhung oder Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit beizutragen;</li> <li>▪ organisatorische Veränderungen mit HR-Mitteln adäquat zu begleiten;</li> <li>▪ ihre HR-Beratungstätigkeit auf der Basis eines professionellen, systematischen Beratungsansatzes wahrzunehmen;</li> <li>▪ Informationen nachvollziehbar zu strukturieren und zu präsentieren;</li> <li>▪ intern die Schnittstellenfunktion mit anderen Spezialisten wahrzunehmen;</li> <li>▪ bei Bedarf externe Spezialisten für spezifische Fragen in den HR-Fachgebieten beiziehen zu können und deren Eignung abzuschätzen.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Berufsausübung</b>  Eigenständigkeit, Kreativität / Innovation, Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen	HR-Fachleute unterstützen Führungskräfte und deren Teams bei der Leistungserbringung durch wirkungsvolle, strategiekonforme HR-Instrumente. Den HR-Fachleuten kommt eine grosse Eigenständigkeit und Verantwortung in der Beurteilung zu, wie sie im konkreten Fall unternehmensspezifisch und soweit gefragt kreativ/innovativ vorgehen.  Die Arbeitsbedingungen sind oft dadurch gekennzeichnet, dass die HR-Fachkraft innerhalb des sozialen Systems, in dem sie tätig ist, unterschiedlichsten Erwartungen genügen muss. Dies stellt an die persönliche Eigenständigkeit und Standfestigkeit auch im Umgang mit Zielkonflikten erhöhte Anforderungen.
<b>4</b>	<b>Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur</b>  Nachhaltigkeit	HR-Fachleute leisten in Zeiten rascher Veränderung der wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Beiträge an die Aufrechterhaltung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Organisationen. Im Weiteren leisten sie auch einen Beitrag zur beruflichen und persönlichen Entwicklung und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.