

Funktionsprofile

Leitungsfunktionen

HR-Leiter/in mit Gesamtverantwortung Head Corporate HR, Chief HR Officer	HRLG
Oberste HR-Funktion in einem Unternehmen, der alle Teilfunktionen des HR unterstellt sind. Verantwortung für die Entwicklung einer konsistenten HR-Gesamtstrategie sowie von HR-Standards und -Richtlinien, sowie für die Personalbestandesplanung und -entwicklung, die Vergütungssysteme und -prozesse, usw.	

HR-Leiter/in Unternehmensbereich	HRLB
Zuständig für die Funktion HR in einem Teilbereich des Unternehmens. Mitarbeit bei der Erarbeitung der HR-Gesamtstrategie, Verantwortung für die Umsetzung im Unternehmensbereich. Führungsverantwortung für die unterstellten HR-Mitarbeitenden.	

HR Business Partner I	HRBP-I
Bindeglied zwischen Linie und HR. Unterstützung der Linie in der Gestaltung der Unternehmenskultur und der Führungsprozesse. Verantwortung für Talentmanagement und Gewinnen von MA im Betreuungsbereich. Verantwortung für einen kleineren Betreuungsbereich.	

HR Business Partner II	HRBP-II
Gleiche Aufgaben wie der HR-Business Partner, aber in einem grösseren oder komplexeren Betreuungsbereich.	

Operationelle Funktion

HR Consultant Generalist	HRC
<p>Hauptaufgabe ist das Erbringen der operationellen HR-Dienstleistungen.</p> <p>Wesentliche Aufgaben sind: die Personalbeschaffung, Unterstützung der Vorgesetzten bei Austritten (Pensionierung, Entlassung, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen), Steuerung von HR-Prozessen (Leistungsbeurteilung, Beförderungen, Entlohnung, usw.).</p> <p>In KMU u.U. als „HR-Assistent“ bezeichnet.</p>	

Talent Management

Leiter/in HR-Marketing	TM-L
Verantwortlich für den gesamten Rekrutierungsprozess (von der Stellenbeschreibung über die Ausschreibungen in Printmedien oder online bis zur Einstellung). Führen von Austrittsgesprächen, Durchführung Informationsveranstaltungen für Neueingetretene. Erstellen einer externen Talentpipeline.	

Mitarbeiter/in HR-Marketing (Rekrutierung)	TM-M
Rekrutieren neuer Mitarbeiter/innen, zusammen mit der Linie, von der Ausschreibung bis zur Einstellung.	

Leiter/in Personalentwicklung und Ausbildung (Management Development)	PEL
Pflegen und Weiterentwickeln des internen Talentmanagement-Prozesses, operative Leitung und strategische Weiterentwicklung des Management-Development-Programms und allenfalls eines Trainee-Programms. Führen des Teams von Personalentwicklern/Talentmanagern.	

Personalentwickler/in (Ausbildner/in / Talentmanager)	PEM
Ermittelt den Ausbildungsbedarf und konzipiert die darauf ausgerichteten Ausbildungsmaßnahmen, durch Nutzen bestehender externer Angebote oder Entwickeln eigener interner Module. Unterstützt und berät in Schulungen eingesetzte interne Fachspezialisten in Fragen der Methodik und Didaktik. Hat Erfahrung im Coaching. Wird auch für konzeptionelle Arbeiten und für Projekte mit hoher Komplexität eingesetzt.	

Leiter/in Ausbildung Lernende	A-L
Stellt eine qualitativ hochstehende und effiziente Berufsausbildung entsprechend den gesetzlichen und branchenmässigen Vorschriften und Regeln sicher.	

Services / Administration

Leiter/in HR-Services	HRSL
<p>Verantwortung für das Erbringen der administrativen Dienstleistungen (Admin. Datenführung, Salärabrechnung, usw.), Jahresendprozesse, Quartalsabschlüsse, Dokumentation der Arbeitsprozesse, Konzipieren und Weiterentwickeln der administrativen Prozesse, usw.</p>	
Head Compensation & Benefits	CBP
<p>Konzipieren und Entwickeln von Lohn- und Benefitssystemen wie auch von Bonus- und Beteiligungssystemen. Vorschau von Boni, Ermitteln der Jahres- und Langzeitboni; u.U. HR-Controlling-Aufgaben.</p>	
Head Compensation & Benefits international	CBPI
<p>Koordination der Anstellungsbedingungen der Tochtergesellschaften, Gestalten und Überwachen von Entsendungsverträgen, Einhalten der nationalen Gesetzesbestimmungen in Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten.</p>	
Spezialist/in HR-Services / Administration	HRS_Sp
<p>Selbständiges Bearbeiten von Fragen, die Spezialwissen erfordern, wie Einholen von Arbeitsbewilligungen, Erstellen von Arbeitszeugnissen, Korrekturen Arbeitszeiterfassung, Beratung in Personalversicherungsfragen, SAP- bzw. Abacus-Management, usw.</p> <p>Normalerweise verfügt ein/e Stelleninhaber/in eine Ausbildung zur/zum HR-Assistent/in oder HR-Fachfrau/-mann mit FA</p>	
Sachbearbeiter/in	HRS_Sa
<p>Administrative Unterstützung der Leitungsfunktion in den verschiedenen Sachgebieten</p> <p>Stelleninhaber/innen verfügen normalerweise über eine KV-Lehre und erste Berufserfahrung</p>	
Leiter Lohnbuchhaltung (Payroll)	PRL
<p>Verantwortung für alle Aufgaben der Lohnbuchhaltung und das Führen der unterstellten Mitarbeitenden. Verfolgen der gesetzlichen Änderungen und entsprechendes Anpassen der Programme.</p>	
Allein-Lohnbuchhalter/in KMU	PRKMU
<p>Verantwortlich für die Lohnbuchhaltung in einem KMU, arbeitet mit Standard-Programm.</p>	