

Herausgeber: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Geschäftsführer Bernd Gey, Haus Meer 2, 40667 Meerbusch · Redaktion: Bernd Gey (V.i.S.d.P.), MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, redaktion@personalintern.info · Vertrieb/Anzeigen: MediaPro Verlagsgesellschaft mbH, Tel. 021 32 / 65 86 32-0, info@personalintern.info, www.personalintern.info

Anzeige

Finden Sie kluge Köpfe,
die zu Ihrem Unternehmen passen.

Mit einer Anzeige
im F.A.Z.-Stellenmarkt.
Wir beraten Sie gerne.
Telefon 0800 132 95 62
E-Mail: info@fazjob.net

Frankfurter Allgemeine
Stellenmarkt
Samstags. Sonntags. Immer.

PERSONALIEN

STÜHLE RÜCKEN BEI BASF

Dr. Andreas Ultsch, bislang Senior Vice President, Regional Functions & Business Development Europe wird zum 1. Juni 2013 Senior Vice President Global Executive Human Resources und somit Nachfolger von **Dr. André Becker** (44), der dann die Nachfolge von **Fried-Walter Münstermann** (48) als Präsident, Regional Functions North America, BASF Corporation, Florham Park/New Jersey antritt. In dieser Funktion ist Becker unter anderem für Finanzen und Einkauf in Nordamerika verantwortlich, allerdings nicht für Human Resources. HR Nordamerika berichtet direkt an den CEO und Vorstand für Nordamerika, **Dr. Hans-Ulrich Engel** (53).

Anzeige



HR-Profi besetzt

HR-Positionen

national und international.

Volker Müller Executive Community
volker.mueller@vm-e-c.com
Tel. 0731 7197444

www.vm-e-c.com

DR. REINHARDT IST VORSTANDSCHEF

Dr. Horst Reinhardt (58) ist seit dem 1. April 2013 Sprecher des Vorstands der Landwirtschaftlichen Rentenbank (Frankfurt/Main). Seine Zuständigkeit umfasst auch in Zukunft Fördergeschäft, Treasury, Recht & Personal sowie Öffentlichkeitsarbeit. Der promovierte Volkswirt begann seine berufliche Laufbahn bei der Commerzbank AG. Seit 1996 gehört er der Rentenbank an.

STELLV. CHEFREDAKTEUR WIRD PERSONALCHEF

Peter Brors (46), stellvertretender Chefredakteur beim Handelsblatt, ist seit Mai 2013 neuer Personalchef der Verlagsgruppe Handelsblatt (Düsseldorf). Der studierte Diplom-Kaufmann löst **Ilka Remus** ab, die das Unternehmen Mitte Mai verlassen wird. Gleichzeitig übernimmt Brors ab 1. September 2013 die Leitung der Georg von Holtzbrinck-Schule

(GvH-Schule) für Wirtschaftsjournalisten. Der bisherige Leiter der GvH-Schule für Wirtschaftsjournalisten, **Klaus Methfessel** (63), wird das Unternehmen nach 17-jähriger Tätigkeit zu Ende August verlassen.

HÜCKER BEI OVB

Thomas Hücker ist seit Jahresanfang 2013 Head of Operations (HOO) bei der Kölner OVB Holding AG bzw. deutschen OVB Vermögensberatung AG. Darüber hinaus verantwortet er für beide Gesellschaften die Bereiche Personal und Recht. Er berichtet an **Oskar Heitz**, CFO und COO der jeweiligen Gesellschaft. Der Diplom-Kaufmann Hücker kommt von der Bonnfinanz AG (Bonn), wo er Mitglied des Vorstands war.

VON DER ELBE AN DIE SPREE

Jens Kauerauf (44) ist seit April 2013 Geschäftsführer bei der Berliner Abendblatt BVZ Anzeigenzeitung GmbH (Berlin). Der diplomierte Volkswirt kommt von Gruner & Jahr (Hamburg), wo er als Anzeigenleiter für unterschiedliche Titel verantwortlich war. Dem HR-Umfeld ist er sicherlich noch als Anzeigenleiter Stellenmarkt Print & Online bei der Süddeutschen Zeitung (München) bekannt.

CV CIRCLES GMBH GEGRÜNDET

Nicolaus von Heyden-Linden (47) und **Tobias Stengel** (33) haben sich zum 1. März 2013 mit der Personalberatung CV Circles GmbH (Düsseldorf) selbstständig gemacht. Von Heyden-Linden war zuvor in der Konsumgüterindustrie beratend tätig, Stengel dagegen war zuvor in Hamburg und Düsseldorf als Berater, zuletzt bei Amadeus Fire/Greenwell Gleeson, aktiv.

INTERSEARCH ERWEITERT FÜHRUNGSRIEGE

Karl-Josef Mondorf (51) langjähriger Partner in der Hamburger Personalberatung InterSearch Executive Consultants ist dort seit April Managing Partner und Teil des nun fünfköpfigen Geschäftsführungsteams. Für **Jürgen Binger** (63), Geschäftsführungs- und Gründungsmitglied der Personalberatung, ist dies ein wichtiger Schritt des Unternehmens zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit.

KRISCHIK KOOPERIERT MIT HERBOLD FISCHER

Stefan Krischik (53), zuletzt Geschäftsführer der Krauss-Maffei Wegmann GmbH & Co. KG (München), ist seit September 2012 selbstän-

dig und bietet seinen Kunden vor allem die professionelle Übernahme von Aufsichtsrats- oder Beiratsmandaten sowie Hilfe bei der Besetzung von Führungspositionen an. In diesem Feld kooperiert er seit April 2013 mit der Personalberatung Herbold Fischer Associates GmbH (Frankfurt/Main). Der studierte Betriebswirt (Göttingen) war vor seiner Tätigkeit bei BMW u.a. Leiter Konzernbilanzierung und M&A bei der Villerooy & Boch AG, kaufmännischer Leiter bei der Rational AG und kaufmännischer Geschäftsführer bei der Carl Schenk AG. Mit Krischik gewinnt **Heiner Fischer** (45), Mitgründer und Geschäftsführer von Herbold Fischer Associates, einen Experten, der über langjährige eigene Führungserfahrung in der Industrie verfügt und die Sprache der Kunden spricht.

Anzeige



Der Newsletter mit Informationen über Management-Weiterbildung.

Die nächste Ausgabe erscheint am

8. Mai 2013

Jetzt kostenlos abonnieren unter

www.MBAintern.de

UMFIRMIERUNG

Michael Rohrbach hat nach 17 Jahren seine in Nürnberg ansässige Personalberatung umfirmiert. Aus AeraTeam ist ab sofort die Rohrbach - Personal- und Unternehmensberatung geworden.

Dr. Konrad Busse, der frühere Bereichsleiter Personal der KfW Bankengruppe, ist am 20.4.13 im Alter von 83 Jahren verstorben.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

VERANSTALTUNG „DIALOG PERSONALMANAGEMENT“

Der Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation (Prof. Dr. Stephan Kaiser) der Universität der Bundeswehr München lädt

zum DialogPersonalmanagement 2013 am 7. Juni ein. Schwerpunktthema: „Strategien des Internationalen Personalmanagements“. Nähere Informationen unter www.pers-orga.de/dialog

1. DÜSSELDORFER KARRIERETAG

Die Rheinische Post und kalaydo.de veranstalten den „1. Düsseldorfer Karrieretag – Messe für Personal Recruiting und Fachkräfte“ am Donnerstag, 27. Juni 2013. Der Eintritt ist für Besucher frei. Nähere Informationen: <http://www.karrieretag.org>

Anzeige



Unsere Schwerpunkte im Personalsektor:

- Personalgewinnung
- Personalführung
- Interimistische Personalarbeit

Dr. Heinz & Cie
Unternehmer- und Personalberatung
Duisburger Str. 19 a · 40477 Düsseldorf

PERSONALFOKUS

DIESMAL ABER „W/M“

Nachdem der „Richard Wagner Tipp“ (PI 17_13) nur für Männer war, hier ein Hinweis für Frauen und Männer. „Global ManagerTV“ ist das exklusive Business- und Lifestyle-Portal für außergewöhnliche Menschen und Produkte. Wer sich inspirieren lassen möchte, hier ist der Link: www.GlobalManagerTV.com

PERSONALRECHT

VORSICHT BEIM TELEFONIEREN MIT DIENSTHANDY IM URLAUB

Wer mit seinem Diensthandy im Urlaub ausgiebig privat telefoniert, muss selbst bei langjähriger Anstellung mit fristloser Kündigung rechnen. Laut Expertenmeinung ist vor der Kündigung auch keine entsprechende Abmahnung erforderlich (LAG Frankfurt, Az.: 17 Sa 153/11). Quelle: Arag.



Deutscher Personalberatertag

Der Zukunftskongress für Personalberater und HR-Experten

am 15. Mai 2013 im Steigenberger Grandhotel Petersberg bei Bonn

www.personalberatertag.bdu.de | Infoline: 0228 9161-29

PERSONALTHEMA

GO'S UND NO-GO'S BEIM PROJEKTMANAGEMENT – VIELE PROJEKTE SCHEITERN AN FEHLENDER PROJEKTKULTUR (TEIL 1)

Ein ausgewogenes Verhältnis der Kritiker, Träumer und Realisten ist eine gute Erfolgsbasis für ein Projekt

Von Dr. Dirk Bendig,
Geschäftsführer der patenstatt GmbH

Projekte managen – dies ist heute eine Alltagsaufgabe in den meisten Unternehmen. Zahlreiche Aufgaben lassen sich heute nicht mehr abteilungs- oder bereichsspezifisch lösen, sondern erfordern für einen bestimmten Zeitraum die unternehmensweite Zusammenarbeit mehrerer Mitarbeiter und Teams. Viele moderne Unternehmen nennen ihre Projekte schon gar nicht mehr Projekte sondern Initiativen. Meistens wird jemand vom Management beauftragt, etwas zu initiieren. Daraufhin wird ein Projektteam zusammengestellt, Meilensteine definiert, Aufgabenpunkte erarbeitet, Maßnahmenpläne erstellt und ToDo-Listen mit Endterminen verteilt usw. – und los geht's.



In der Realität scheitern jedoch viele Projekte und Initiativen, da die Projektarbeit oftmals mit dem Tagesgeschäft kollidiert und die Projektorganisation nur halbherzig aufgesetzt ist. Grundsätzlich gilt: Auf eine spezifische Projektorganisation kann dann verzichtet werden, wenn die Aufgabenstellung wenig komplex und der Hauptteil der zu lösenden Aufgaben in der jeweiligen Fachabteilung liegt. Für größere und umfassendere Aufgaben hingegen, bei denen zudem viele Bereiche beteiligt sind, empfiehlt sich eine spezifische Projektorganisation.

In vielen Projekten ist dann aber festzustellen, dass neben Freizeit und manchem Feierabend auch Stunden des Tagesgeschäftes für das Projekt geopfert werden müssen, was dem Linienvorgesetzten des Projektmitarbeiters nicht gefallen kann. Rügen und Disziplinarmaßnahmen sind die Folge. Es gibt keinen Regelmechanismus, der diesen Konflikt lösen kann. Häufig wird das Projekt zurückgefahren oder gar vollständig eingestellt. Mühsam gefundene Budgets fließen in andere Kanäle ab, das Projekt verschwindet wieder von der Bildfläche und die Disziplin unter den Mitarbeitern gegenüber der Projektarbeit ist eher größer geworden.

Um angelegte Barrieren zu überwinden, das Personal gegebenenfalls zu schulen und Projekte gezielt zu starten, voranzubringen und erfolgreich abzuschließen, braucht es eine unternehmensweite Projektkultur - und die kommt nicht von allein.

Projektklima

Als erstes gilt es eine grundsätzliche Offenheit für die Zusammenarbeit in Projekten zu entwickeln. Gut gesteuerte Projekte und nicht nur das Tagesgeschäft bringen das Unternehmen weiter. Dieser Grundgedanke muss im ganzen Unternehmen Raum greifen. Die Führungsmannschaft muss in Konferenzen und Einzelgesprächen davon überzeugt werden, um dann über alle Kommunikationskanäle die Mitarbeiter ins Boot zu holen.

Auswahl der Projektleitung

So dann müssen die Rollen geklärt werden, insbesondere die der Projektleitung und der Teammitglieder. Projektleiter müssen Führungsstärke, ein hohes Maß an Sozialkompetenz sowie eine hohe methodische Qualifikation besitzen. Sie haben in der Regel keine disziplinarische Gewalt über die Projektmitarbeiter. Diese obliegt weiterhin den Linienvorgesetzten. Somit gilt es, diese auf ihre notwendige Unterstützung vorzubereiten. Ohne den normalen Vorgesetzten eines Mitarbeiters lässt sich dieser nicht für erfolgreiche Projektarbeit einsetzen, und der Projektleiter steht von Beginn an auf verlorenem Posten.

Hinzu kommt, dass bei der Entscheidung, wer die Projektleitung übernehmen soll, die Wahl oft auf Mitarbeiter fällt, die zwar ein großes Entwicklungspotenzial haben, aber noch keine gereiften Führungskräfte und Projektmanager sind. Die Projekte werden so besetzt, dass sie für die Projektleiter eine Chance bilden, sich im Unternehmen zu bewähren. Die Folge: Die Projektleiter werden von Führungskräften und Spezialisten oft nicht als gleichrangige Gesprächspartner akzeptiert. Hinzu kommt, das hoch motivierte und nach oben strebende Projektmanager auch noch als Konkurrenten auf dem Weg „nach oben“ angesehen werden, was die Zusammenarbeit ebenfalls noch erschwert. Auf diese Zusammenhänge und Folgewirkungen ist bei der Besetzung der Projektleiter-Position unbedingt zu achten.

Der Beitrag wird fortgesetzt in PERSONALintern, Ausgabe 19/13 (10.5.2013)

Anzeigen

Günstige Online-Kombis für Ihre Personalsuche buchen Sie bei uns!

z.B. Paket IT

Rufen Sie uns an unter **0201-17676211**

www.stellen-kombi.de

- Monster.de/Jobpilot.de (30 Tage)
- Stepstone.de (30 Tage)
- Heisejobs.de (4 Wochen)
- IT-Steps.de (30 Tage)
- IT-Treff.de (4 Wochen)

Paket-Preis: **1.390,00 €** zzgl. MwSt.

Herausforderungen im Personalwesen.

Jobware

- >> Personalsachbearbeiter (Staufen, Bötzingen)
- >> Personalleiter (Hengersberg)
- >> Referent Bildungsmanagement (München)
- >> Regionaler Verkaufsleiter (Süddeutschland)
- >> Personalberater (Köln)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Aus stilistischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellengabote richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.

RP

Mit uns wird die Personalsuche nicht zum Drahtseilakt

Informationen: 0211 505-2863 | stellenmarkt@rheinische-post.de

Rheinische Post · Neuß-Grevenbroicher Zeitung · Bergische Morgenpost · Solinger Morgenpost · RP Online

Bequem, online, einfach von Ihrem Rechner aus!

HRM WebConference „Lernen & Arbeiten 2.0“

15. Mai 2013, 9:00-17:00 Uhr

© CARO | H & K Conferences | Human Resources | personalmanagement | DATACONTEXT | integrata | papagei.com

HR-szene SPECIAL

CONTENT – DER TRAGÖDIE ZWEITER TEIL

EIN FOLGE-BEITRAG VON TJALF NIENABER UND IOANNIS BLUME

Im ersten Teil unseres ersten Beitrages folgerten wir, dass guter content eine zweckgebundene Botschaft verpackt und dabei hilft, diese bis zu den unworbenen Zielgruppen durchzuschleusen, um von ihnen aufmerksam wahrgenommen zu werden. Die Crux ist nur, "nüchterne" Beiträge, wie z. B. Beiträge zu HR-Themen, können nicht beliebig trivialisiert werden, da dass sie genauso treffsicher die Aufmerksamkeit ihrer Zielgruppen erlangen, wie ein unterhaltsam bebildeter Beitrag über die Azubifeier.

Wie aber lassen sich selbst die trockensten Botschaften zielsicher an den Mann oder die Frau bringen?

Ein einfacher Trick

Man muss sie "nur" in einen individuellen Empfänger-Kontext einbetten und dafür sorgen, dass persönlich adressiert werden. Das erfordert zwar mehr Aufwand, ist dafür umso wirksamer. Denn Menschen neigen dazu, ihre Aufmerksamkeit primär den Botschaften zu widmen, die a) an sie persönlich gerichtet sind und b) auch in einem individuellen Kontext zu ihnen stehen. Eine Nachricht mit Link zu einer Stellenausschreibung, die mit einer Referenz auf meine individuellen Interessen oder Qualifikationen an mich persönlich gerichtet wird, nehme ich mit hoher Wahrscheinlichkeit eher wahr als einen Post mit Link zur selben Stellenausschreibung, der in meinem Nachrichtenfeed für kurze Zeit - wenn überhaupt - an 8. Stelle auftaucht.

Dieser Trick beinhaltet im Wesentlichen zwei Komponenten: 1. das Verfügen über individuelle Kontextinformationen, 2. die persönliche Adressierung der Botschaft. Für das Zweite bieten soziale Netzwerke verschiedene Möglichkeiten, Benutzer auch ohne Kenntnis einer Telefonnummer oder persönlicher E-Mailadresse "persönlich" anzusprechen, solange man die netzwerkspezifische Etikette beachtet. Eine besondere Bedeutung kommt dagegen dem Generieren und Gewinnen von Kontextinformationen zu.

Context is King!

Schon wird diese neuen Maxime ausgerufen, die eigentlich gar nicht so neu ist. Die Idee ist schnell erklärt: Je mehr Kontext ich über einen Menschen, seine Umwelt und Situation verfüge, desto höher die Wahrscheinlichkeit, über die vielfältigen Kontext-Anknüpfungspunkte an ihn heranzukommen und den pitch zu machen. Das Stammkundenprinzip baut darauf auf, oder - um im Personalmarketing zu bleiben - das Bilden von geschlossenen Talent Communities. Da nicht alle sofort Stammkunden sind oder Mitglieder einer Talent Community sein können, stellt sich die logische Frage: Wie gelangt man an Kontextinformationen über seine Zielgruppen und was lässt sich daraus gewinnen?

CONTENT - DER TRAGÖDIE DRITTER TEIL folgt ...



Tjalf Nienaber ist Mitbegründer der ICARO HR 2.0 und verantwortet das Business Development. Davor war er in verschiedenen leitenden Positionen im Human Resources, Social Media und Vertrieb unter anderem bei der Deutschen Bank, Scout24 und Management Circle tätig. Eine Namen hat sich Tjalf Nienaber im Besonderen mit der Gründung und Geschäftsführung der network Holding GmbH gemacht, aus dem diverse soziale B2B-Netzwerke hervorgingen, wie z.B. das Personal-Netzwerk Hrnetworx. Durch seine nunmehr über 20-jährige Berufserfahrung im Human Resources, Vertrieb und Social Media versteht er es wie kaum ein anderer, diese Bereiche für das Personalmarketing und Recruiting gewinnbringend und schlagkräftig umzusetzen. Hierbei steht für ihn immer die Strategie des Unternehmens im Fokus; aber er scheut sich auch nicht, die operative Umsetzung selbst zu gestalten.



PERSONALintern wird an dieser Stelle künftig regelmäßig über Social-Media-Themen informieren.

HR-Positionen

in ausgesuchten Print-Medien der D-A-CH-Region

Hier finden Sie aktuelle Stellenausschreibungen zu HR-Positionen, der aufgeführten Zeitungstitel. Nutzen Sie die Möglichkeit der Markttransparenz und eines möglichen Wissensvorsprungs. Nähere Angaben erhalten Sie direkt bei den Verlagen.

RHEINISCHE POST

>> Personalwirtschaftler (m/w)

Standort: Viersen
Gesamtausgabe, 4. Mai 2013

>> Leiter/in Lohnbuchhaltung

Standort: Düsseldorf
Ausgaben Düsseldorf und NGZ, 4. Mai 2013

>> Abteilungsleiter/in Buchhaltung

Standort: Düsseldorf
Ausgaben Düsseldorf und NGZ, 4. Mai 2013

Süddeutsche Zeitung

>> Kaufmännischen Direktor (m/w)

Standort: Tegernsee
Süddeutsche Zeitung, 4.5.2013

>> Sachreferent/in Personalgewinnung

Standort: München
Süddeutsche Zeitung, 27.4.2013

Deutscher Azubi-Kompass

seit 2004



Das Ausbildungsplatzangebot für den Ballungsraum

Südwestfalen

Mediadaten und Informationen unter:

MediaPro Verlagsgesellschaft mbH
Haus Meer 2 · 40667 Meerbusch · www.mediaproverlag.de
Nicole Schuckardt
Tel. 02236 / 9499140 · schuckardt@mediaproverlag.de

Human Resources Manager m/w u.a. versiert auch in arbeitsrechtlichen Fragestellungen

Als Personalberater suchen wir für unseren Kunden – **ein international tätiges Industrieunternehmen mit Sitz im Großraum Köln** – eine berufserfahrene Persönlichkeit. Das Aufgabenspektrum ist weit gefächert und umfasst alle Bereiche der klassischen Personalarbeit u.a. Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalcontrolling, Entgeltabrechnung (extern), Weiterentwicklung/Optimierung der vorhandenen HR-Prozesse, Reporting/Statistiken, Mitarbeit in (internationalen) Projekten. Zudem vertreten Sie den HR Director in dessen Abwesenheit.

Persönlich überzeugen Sie durch ausgeprägte Loyalität, Kommunikationsstärke, Präsentationssicherheit und multikulturellem Verständnis.

Als berufserfahrener Praktiker wissen Sie um die Bedeutung und Inhalte dieser Aufgabenstellung. Ihr Lebensalter ist nicht entscheidend, umso mehr aber Ihr fachliches Know-how. Sie können Menschen für sich gewinnen und realisieren gegebene Ziele mit internen und externen Partnern souverän und termingerecht. Hierbei hilfreich sind Ihnen Ihr ausgeprägtes Kostenbewusstsein und Ihre sicheren englischen Fremdsprachenkenntnisse.

Wenn Sie gerne in dieser abwechslungsreichen Leitungsfunktion arbeiten möchten, sollten Sie nicht zögern, sich zu bewerben.



Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit Angabe Ihrer Einkommensvorstellungen und Verfügbarkeit an post@dirkkremer.de bzw. Dirk Kremer Consulting, Postfach 1307, 33803 Steinhagen. Vertraulichkeit/Diskretion wird zugesagt und Sperrvermerke beachtet. Infos: 0170/1420524 (D. Kremer) und www.dirkkremer.de

Die mittelständische Aktiengesellschaft im Arbeitsgebiet Druckgießerei mit Metallbearbeitung erwirtschaftet rund 130 Mio. Euro Umsatz mit 1.100 Mitarbeitern in mehreren Standorten im In- und Ausland und gehört in ihren Kernarbeitsgebieten zu den Technologieführern und großen Anbietern. Die Komponenten werden im Automotive-Bereich u. a. im Antriebsstrang, Bremssystem, Fahrwerk, in der Karosserie und in der Luftfahrt in der Kabineneinrichtung vorzugsweise bei Premiumherstellern eingesetzt. Spezielle Verfahren erzielen die geforderten besonderen Materialeigenschaften. In einem Fertigungsverbund mit integrierter mechanischer Endbearbeitung, Montage und Qualitätskontrolle werden in Klein- bis Großserienfertigung einbaufertige hochkomplexe Bauteile hergestellt. Nach der Konsolidierung in Folge der Wirtschaftskrise 2008 wächst das Unternehmen seit mehreren Jahren erfolgreich und ist ein gefragter Zulieferer. Aufbau eines ‚state of the art‘-Personalmanagements, höhere Gewichtung der internationalen Kompetenz bei der Personalbeschaffung, Organisation einer wirkungsvollen Personalentwicklung mit optimaler Qualifikation der Mitarbeiter und Führungskräfte, Besetzungen mit den Besten sowie gebührend dargestellte Arbeitgeberattraktivität sollen den nächsten Entwicklungsschritt des Unternehmens unterstützen. Die Steuerung des Personalbereiches und die Optimierung der Prozesse und Initiierung organisatorischer Änderungen liegen in der Verantwortung des/der Personalleiters/in, der/die Mitglied des Führungskreises ist. Der/die Stelleninhaber/in berichtet an den Vorstand und führt direkt oder indirekt rund 15 Mitarbeiter in der Zentrale und den Tochtergesellschaften.

Innovativer Automotive-Zulieferer - 130 Mio. Euro Umsatz -
1.100 Mitarbeiter

Leiter/in Personal

Aufbauender, strukturierender Personalmanager und -entwickler -
Mitglied des Führungskreises

Ich suche die hochschulausgebildete Persönlichkeit mit mehrjähriger Erfahrung im Personalwesen in Unternehmen der Automotive-Zulieferindustrie mit mehreren nationalen und internationalen Fertigungsstandorten/Tochtergesellschaften. Sie beherrschen die einschlägigen Instrumente des Personalmanagements und besitzen fundierte Erfahrungen in strukturellen und Systemfragen der modernen Personalentwicklung. Aufgabenschwerpunkte im Detail: Steuerung und Weiterentwicklung des Personalmanagements; Etablierung einer Personalentwicklung mit Erstellung von Funktionsanforderungen, Durchführung von Potenzialanalysen und Einleitung von Förderungsmaßnahmen; Arbeitsrechtliche Abwicklung von Verträgen, Sonderfällen und Umstrukturierungsmaßnahmen; Weiterentwicklung der Vergütungsstruktur; Gestaltung einer langfristigen Personalstrategie; Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Mitwirkung an der Unternehmensstrategie. Sie verstehen es, sich in einer vielfältigen Struktur mit Vergangenheit hohe Akzeptanz als Businesspartner zu verschaffen, zielführende Konzepte zu entwickeln und zu implementieren. Sie haben die breite fachliche Expertise und gestalterische Kreativität auch mit anfänglich ‚leanen‘ Strukturen Ihres Bereiches wirksam zu sein. Sie verfügen neben hoher Eigeninitiative, zielorientierter, methodischer und systematischer Arbeitsweise über ausgezeichnete soziale und interkulturelle Kompetenz. Wenn Sie diese Herausforderung in einem zukunftsgerichteten Umfeld interessiert, sollten wir miteinander sprechen. Das gilt auch für entsprechend qualifizierte Damen und Herren, die derzeit keine Veränderung beabsichtigen, jedoch einen Gedankenaustausch mit mir begrüßen würden.



EXECUTIVE CONSULTANTS

DR. FRANK DÖRING

Rochus Mummert Executive Consultants GmbH
Freiherr-vom-Stein-Straße 24 - 26, 60323 Frankfurt, Tel.: 069-971275-70
E-Mail: Frank.Doering@RochusMummert.com, www.rochusmummert.com



Bitte nutzen Sie für die zeitnahe Bearbeitung Ihrer Bewerbung das Bewerbermanagementsystem auf unserer Homepage.

FABER & FABER
Personaldienstleistungen OHG
Frau Nicolette Unkhoff

Friedrich-Ebert-Straße 12
D-40210 Düsseldorf
Tel.: 0211 5504670

bewerbung@faberundfaber.com
www.faberundfaber.com

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir postalisch zugesandte Unterlagen nicht zurück schicken.

Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung suchen wir Sie - möglichst kurzfristig - für ein internationales Kundenunternehmen aus dem Bereich Beratung im Großraum Düsseldorf als

Personalsachbearbeiter (m/w)

Komplette Administration vom Eintritt bis zum Austritt

Unsere Referenz-Nr.: 5445

Ihre Aufgaben:

Personalsachbearbeitung vom Eintritt bis zum Austritt
Assistenz für die Personalreferenten
Ansprechpartner für die Mitarbeiter
Pflege der Personalakten
Erstellung und Gestaltung von Arbeitsverträgen, Arbeitszeugnissen und Bescheinigungen für Mitarbeiter
Ansprechpartner für externe Stellen, wie z. B. Krankenkassen und Sozialversicherungsträger
Erstellung von Statistiken und der Stammdatenanalyse
Allgemeine administrative Unterstützung

Ihr Profil:

Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder vergleichbar
Erste relevante Berufserfahrung in der Personalsachbearbeitung
Gute Kenntnisse des MS-Office Paketes
Gute bis sehr gute Englischkenntnisse
Verbindlichkeit, Selbständigkeit, Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke

Das Angebot:

Eigenverantwortliche Tätigkeit in einem modernen und dynamischen Umfeld.