

FIT FÜR HR-AUFGABEN

Internationalität

Für HR-Profis ist Internationalität eine Schlüsselkompetenz. Bereiten Sie sich angesichts grenzüberschreitender Fusionen und globaler Märkte rechtzeitig auf internationale Herausforderungen vor. Denn diese Kompetenz können Sie nur langfristig aufbauen. Dazu drei Hinweise:

NO. 1 Verhandlungssichere Englischkenntnisse sind ein Standardwerkzeug. Verbessern Sie Ihr Englisch mit gezieltem HR-Fokus, indem Sie regelmäßig fremdsprachliche Personal-Fachliteratur wie Bücher und Fachzeitschriften lesen. Sie bauen damit nicht nur Ihre Sprachkompetenz aus, sondern erwerben zugleich ein Gefühl für Konzepte, Ansätze und Schwerpunkte der Personalarbeit in anderen Ländern. Eignen Sie sich auch die Fähigkeit zu alltäglicher Konversation an.

NO. 2 Reisen Sie regelmäßig beruflich in andere Länder. Sie lernen dabei verschiedene HR-Kulturen vor Ort kennen und bekommen ein Gespür für die Herausforderungen internationaler Personalarbeit. Haben Sie derzeit keine entsprechende Möglichkeit? Nutzen Sie zumindest jede Chance zum Besuch von internationalen Kongressen, Seminaren, Trainings und Messen. Auch dadurch schärfen Sie Ihr interkulturelles Profil und knüpfen wertvolle internationale Netzwerke.

NO. 3 Informieren Sie sich gezielt über Märkte, Unternehmen und HR-Themen in verschiedenen Ländern. Orientieren Sie sich bei der Auswahl an Ihrem Interesse oder den aktuellen Geschäftsaktivitäten Ihres Unternehmens. Dazu gibt es Informationen im Internet, aber auch Angebote von Repräsentationen der jeweiligen Länder und Dienstleistern im Personalbereich.

Markus Frosch ist Partner der auf Talentmanagement spezialisierten Unternehmensberatung Promerit AG (www.promerit.com).

Vergütungscheck: Personalberater

Die Gehälter der wichtigsten Tätigkeitsfelder im Personalwesen stellt das Personalmagazin in Zusammenarbeit mit dem Gehaltsexperten PersonalMarkt Services GmbH fortlaufend in jeder Ausgabe vor. Im Internet finden Sie außerdem eine Auflistung der Gehälter mit Prämien und Zusatzleistungen sowie ein Tool, mit dem Sie Ihr eigenes Gehalt prüfen können. www.personal-magazin.de/gehalt

Das verdient ein Personalberater

Firmengröße (in Mitarbeiter)	Q3	Median	Q1	ÜBERSICHT
< 21	52.500 €	43.000 €	35.075 €	Sept.: Personalentwickler Okt.: Fachlicher Trainer Nov.: Persönlichkeitstrainer Dez.: Syndikus
21 - 50	59.764 €	42.000 €	33.000 €	Jan.: Lohn und Gehalt Feb.: Personalmarketing März: Personalleiter
51 - 100	58.000 €	43.325 €	35.100 €	April: Personalreferent Mai: Personalsachbearbeiter Jun.: Personalberater
101 - 1.000	50.512 €	44.869 €	37.410 €	Juli: Personaldisponent Aug.: Branchenvergleich
> 1.000	76.400 €	64.663 €	51.990 €	

Q3: oberes Quartil (25 % aller Personen mit dieser Funktion verdienen mehr), Q1: unteres Quartil (25 % unterschritten diesen Betrag. Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (über alle Firmengrößen): plus 1,65 Prozent. Quelle: Personalmarkt, 2007

Fünf Tipps für einen sicheren Job

Auch wenn der Trend zum Outsourcing und zu Shared Service Centern im HR-Bereich ungebrochen ist, können Personalierer ihre Position im Unternehmen sichern. Deborah Kops von ShareDXpertise erläuterte im US-Fachmagazin Workforce Management, was Personalmanager tun müssen, um ihren Job zu sichern: 1. Konzentrieren Sie sich auf Ergebnisse. Die meisten Personalierer bearbeiten oder kontrollieren ihre eigenen Prozesse bis ins kleinste Detail. Damit muss Schluss sein. Es kommt auf die Ergebnisse an und darauf, dass sie bestimmten Anforderungen genügen. 2. Bilden Sie sich weiter. Heute müssen Personalierer wissen, wie sie Wandel managen, wie Beziehungs- und

Risikomanagement funktionieren und sie müssen Veränderungen voraussehen können. 3. Passen Sie sich an. Personalierer können ihren Bereich nicht mehr als separate Einheit sehen. Stattdessen müssen sie sich an den Unternehmenszielen ausrichten und eine Beraterrolle einnehmen. 4. Denken Sie wirtschaftlich. Lernen Sie, die Kosten und Erträge jedes Prozesses zu verstehen, egal ob er von einem Outsourcing-Dienstleister oder intern erledigt wird. 5. Seien Sie flexibel. Personalmanager müssen ihre Laufbahnplanung mit neuen Augen sehen. Durch die Auslagerung von administrativen Aufgaben besteht die Gelegenheit, neue Rollen zu übernehmen. Seien Sie bereit für diesen Wandel! www.workforce.com