

Märkte & Analysen

HR-Magazin durchsuchen [Suchen](#)[Märkte & Analysen](#) > [Branchen-Trends](#)

Der Personaler als Business Partner



Nicht jeder Trend, den es in der Personalarbeit gibt, schlägt sich auch nachweislich in Stellenanzeigen nieder. Zumindest nicht quantitativ.

In vielen Unternehmen erfreut sich die Personalarbeit einer steigenden Wertschätzung. Erkennen doch immer mehr Vorstände und Geschäftsführungen, dass für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens die richtigen Mitarbeiter essenziell sind. "Es kommt daher zu einer immer stärkeren Verzahnung von Personalauswahl und -entwicklung", sagt Ulrich Stadelmaier, der die Geschäftsstelle Stuttgart bei der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) leitet.

Personalwesen gewinnt zunehmend mehr strategische Bedeutung

Mitarbeiter der Personalabteilungen müssten zusammen mit Unternehmensleitung und Fachabteilungen die entsprechenden Prozesse und Programme entwickeln, um beispielsweise Beschäftigte durch passende Anreizsysteme zu binden oder ihnen lebensphasenorientiert entsprechende Möglichkeiten zur Ausgestaltung ihrer Arbeit bieten zu können. "Nicht zuletzt müssen die Personalabteilungen die Führungskräfte dabei unterstützen, die Führungsrichtlinien, die in jüngster Zeit in vielen Unternehmen erarbeitet wurden, in konkretes, praxisnahes Führungsverhalten umzusetzen", ergänzt Stadelmaier. "Hierbei kommt der Personalabteilung nicht nur die Rolle des Moderators und Mediators zu, sie muss auch mit hoher strategischer und konzeptioneller Kompetenz beraten und die Personalentwicklungsphilosophie des Hauses überzeugend vertreten."

Tipp!



Gehaltsanalysen

Sie möchten sich einen Überblick verschaffen, was in welcher Branche verdient wird? Dann werden Sie bei uns fündig! Unsere Gehaltsanalysen spiegeln die aktuelle Einkommenssituation in verschiedenen Industrie- und Berufssparten wider. [Mehr...](#)

Arbeitsmarkt: Personaler sind gefragt

Solche Trends spiegeln sich allerdings nur bedingt in den Stellenausschreibungen für den Personalbereich wider. Anders formuliert, die steigende strategische Bedeutung des Personalbereichs ist in den vergangenen zwölf Monaten eher qualitativ als quantitativ spürbar. So sind laut Adecco-Stellenindex, einer Gesamtschau der Jobanzeigen aus 40 Printmedien, zwischen Juni 2010 und Mai 2011 vor allem Bewerber mit kaufmännischen Ausbildungen - Personaldisponenten, Bürokaufleute und mit Abstand Buchhalter und Verwaltungsfachleute - gesucht.

Sie machen mit fast 60 Prozent den größten Teil der erfassten Stellenanzeigen aus. Mehr als 2700 Offerten, die explizit dem Personalbereich zuzuordnen waren, hat Adecco im betrachteten Zeitraum erfasst. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum, der noch stark im Zeichen der Wirtschaftskrise stand, entspricht dies einem Plus von 15 Prozent. Aufgegliedert nach Branchen entfällt auf Personaldienstleister und -beratungen mit gut einem Viertel der Anzeigen der größte Teil der Jobangebote, gefolgt von der Industrie mit 19 Prozent sowie den Dienstleistern im Gesundheits- und Sozialwesen mit gut zehn Prozent.

Steigender Bedarf an Akademikern

Trotzdem, der Bedarf an Akademikern steigt weiter, nicht zuletzt wegen der "Aufwertung" des Personalbereichs. "Hierfür wird ein hohes Maß an Qualifikation erwartet", bestätigt Petra Reinholz, Geschäftsführerin der Adecco Personaldienstleistungen GmbH, "jede dritte Anzeige hat sich im betrachteten Zeitraum an Betriebswirte gerichtet, in insgesamt 39 Prozent der Fälle wird ein akademischer Abschluss vorausgesetzt."

Auch Sascha Armutat, Leiter Forschung & Themen bei der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP), bestätigt, dass "sich das Berufsbild Personal stark wandelt". Natürlich gebe es weiterhin die Rolle des Spezialisten, der zum Beispiel für Recruiting, Führungskräfteentwicklung oder Vergütungsmodelle verantwortlich sei. Auch bündeln noch immer viele Unternehmen die operativen standardisierten Personalaufgaben in Shared-Service-Centern, in denen Experten für administrative Prozesse arbeiten.

Der Personaler als Business-Partner

"Aber der Personaler als Business-Partner dürfte, mit Blick auf das bei der DGFP stark nachgefragte Kompetenzentwicklungsprogramm, der bedeutendste Trend sein", so Armutat. Bei diesem Ansatz sind Generalisten aus dem Personalbereich die Ansprechpartner der Führungskräfte von organisatorischen Einheiten im Unternehmen, um als "Impulsegeber und HR-Sparingspartner" zu fungieren, wie es Armutat ausdrückt: "Will die Werksleitung zum Beispiel eine neue Maschine einführen, dann wird der Business-Partner darauf hinweisen, welche Kompetenzen die Mitarbeiter zukünftig brauchen und wie diese Kompetenzen entwickelt werden können. Wenn die Entscheidung getroffen ist, treibt der Business-Partner dann die Entwicklung der neuen Kompetenzen voran - unterstützt von den Mitarbeitern im Shared-Service-Center." So lassen sich Impulse des Personalmanagements unmittelbar in die Entwicklung des Unternehmens einbinden.

Das bedeutet in Armutats Augen aber auch, dass die Durchlässigkeit zwischen Personalwesen und anderen Fachbereichen im Hause zunehmen wird - die Regel "einmal Personaler, immer Personaler" also nicht mehr unbedingt gelten muss. "Mehrere Studien haben gezeigt, dass Top-Personaler während ihrer beruflichen Karriere Zwischenstationen in Linienfunktionen bekleidet haben, etwa im Marketing, Vertrieb oder als leitender Manager", sagt Armutat. Das erleichtere ihnen später "auf Augenhöhe" als Business-Partner agieren zu können.


Gehälter im Personalwesen

Laut der Gehaltsstudie 2011 der Personalberatung Alma Mater, steigen Hochschulabsolventen im Personalbereich mit typisch 40.000 Euro Jahresgehalt ein - die Hälfte liegt darüber, die Hälfte darunter. 50 Prozent aller Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen im Personalbereich liegen zwischen 35.000 und 43.000 Euro. Akademische Berufsanfänger im Personalwesen steigen laut Alma Mater damit genauso wie Absolventen ein, die im Marketing beginnen - und ähnlich wie Trainees oder IT'ler. Teamleitergehälter beginnen im Schnitt bei 50.000 bis 55.000 Euro.

"Die Gehälter im Personalbereich hängen deutlich von Branche und Region ab", sagt Ulrich Stadelmaier. "Diese Unterschiede bleiben oft auch bei der Entwicklung des Gehalts mit steigender Berufserfahrung bestehen." So sei es für Hochschulabsolventen, die zusätzlich einen MBA hätten, durchaus möglich im Personalwesen großer Konzerne sogar mit 50.000 Euro einzusteigen.

Bewerten Sie diesen Artikel:

Durchschnittliche Bewertung:

 [Druckversion](#)

Ähnliche Artikel

- ↳ [Finanzwesen: Gehaltsstudien 2010](#)
- ↳ [Consultants nach wie vor Topverdiener](#)
- ↳ [Finanzwesen-Einkommen 2009](#)
- ↳ [Das El Dorado der Arbeitnehmer](#)
- ↳ [Jobchancen für Pharmaberater](#)

(Michael Vogel, Juni 2011 / Bild: Olly, Fotolia.com)

Über unsere Seite

[AGB](#)
[Datenschutz & Cookies](#)
[Sicherheits-Center](#)
[Site Map](#)

Über unser Unternehmen

[Über Monster](#)
[Mediadaten](#)
[Presse](#)
[Impressum](#)

Monster Info

[HR-Magazin](#)
[Unsere Partner](#)
[Recruiting Trends](#)

Service

[Nutzungsbedingungen](#)
[Hilfe](#)
[Kontakt](#)
[HR-Newsletter](#)

© 2011 Monster - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NYSE:MWV - V: 2011.6.1.7.J2.7-106