

HR *next generation* award



Anhaltspunkte für die Vorgesetztenbeurteilung



Präambel

Als Grundlage für die faire und einheitliche Bewertung der Kandidaten, hat die Jury des HR Next Generation Award Beurteilungskriterien festgelegt.

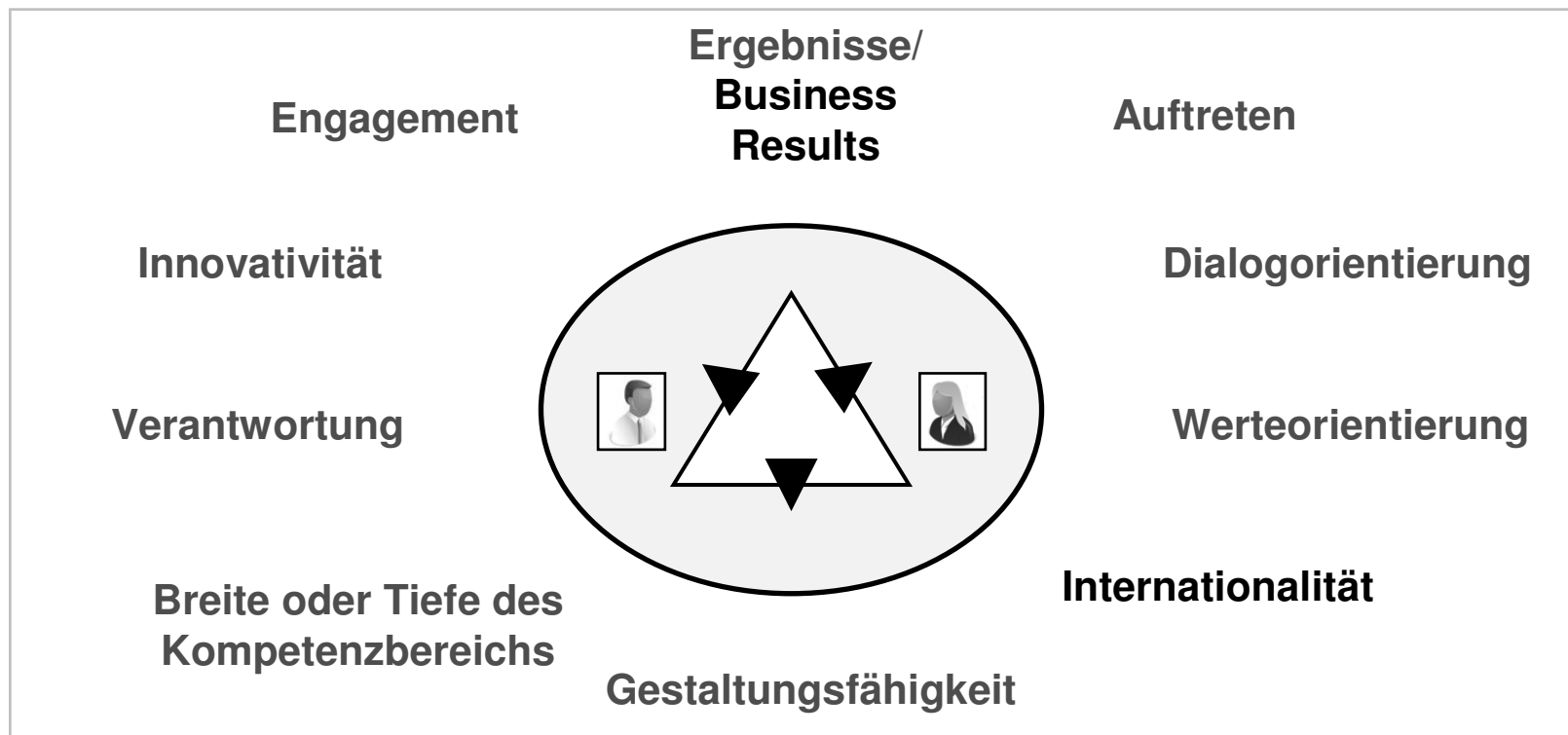
Wir bitten Sie als Vorgesetzte/n, der/die eine/n Kandidatin/en für die Preisvergabe vorschlägt, uns auf Basis des folgenden Leitfadens Hinweise, Beispiele und Anmerkungen zu diesen Kriterien zu geben, die nicht durch den Lebenslauf, die Tätigkeitsbeschreibungen oder andere Dokumente offensichtlich sind. Dabei sollen nicht alle Kriterien zwingend thematisiert werden.

Dieser Leitfaden soll dazu dienen, die Argumente für den oder die Kandidaten/in detaillierter zu beschreiben und seine/ihre besonderen Arbeitsergebnisse/Leistungen nachvollziehbar zu machen.

Wir bedanken uns für diese Informationen und Ihre zusätzlichen Bemühungen im Voraus. Sie helfen uns damit sehr, Ihren Kandidaten besser einzuschätzen.



Die Kriterien im Überblick





Kriterium 1: Engagement

- Hoher Einsatz für die und in der Personalfunktion auch außerhalb des eigenen Unternehmens
- Sieht und vertritt HR als wichtige Funktion und „Profession“ im Unternehmen und gegenüber Management und Linie
- Besitzt Commitment zu allen Facetten und Disziplinen in HR (auch für weniger „glänzende“ Themen wie Administration)
- Bereitschaft und Eigenantrieb zu kontinuierlicher Weiterentwicklung in HR und angrenzenden Disziplinen
- Interesse am Kerngeschäft, an den Strukturen und Themen der unterschiedlichen Einheiten des Unternehmens
- Bildet sich kontinuierlich und eigeninitiativ in HR-Themen weiter
- ...



Kriterium 2: Innovativität

- Wirkt bei der Gestaltung von neuen Konzepten und Methoden innerhalb des Personalwesens mit
- Ist bereit, „traditionelle“ Ansätze zu hinterfragen und weiterzuentwickeln bzw. neue Ansätze zu prüfen
- Regelmäßiger Research, Evaluation und Austausch zu aktuellen Themen und Trends
- Fähigkeit zur Entwicklung neuer Ideen, der entsprechenden Aufbereitung und der Gewinnung von Sponsoren für die Umsetzung
- Hat selbst schon neue, auch ungewöhnliche Konzepte vorangetrieben und umgesetzt
- ...



Kriterium 3: Verantwortung

- Hat/Hatte bereits (außergewöhnliche) eigene Verantwortung für Projekte, Budgets, Funktionen
- Eigenständiges Agieren bei Entscheidungen, bei Nutzung des Gestaltungsspielraums und dem Vertreten der Ergebnisse
- Führung von Teams und Mitarbeitern
- Erfahrungen im Management bzw. Handling von Konflikten und schwierigen Situationen
- Ist auch in der Lage, Verantwortung angemessen zu delegieren und für die Fehler der Mitarbeiter oder Projektteilnehmer einzustehen
- ...



Kriterium 4: Breite oder Tiefe in HR

- Erfahrung in mehreren Bereichen und Funktionen und/oder tiefe Kenntnisse und Erfahrungen in einzelnen Themenfeldern
- Erfahrung in der Betreuung von unterschiedlichen Fachbereichen, Mitarbeitergruppen und Mitarbeitertypen (z. B. gewerbliche Mitarbeiter, Führungskräfte, Auszubildende)
- Erfahrung in verschiedenen Unternehmenskontexten (z. B. Restrukturierung, starkes Wachstum, Integration bei Akquisitionen/ Betriebsübergängen)
- Erfahrung im Personalwesen verschiedener Branchen und/oder Unternehmensgrößen (z. B. Mittelstand, Konzern)
- Bildet sich regelmäßig weiter durch Literatur, Netzwerke, Kongresse etc.
- ...



Kriterium 5: Gestaltungsfähigkeit

- Aktive Mitwirkung und ggf. (Teil-)Leitung von Projekten und Veränderungsprozessen im HR-Kontext (z. B. Einführung von Systemen, neuen Instrumenten, Strukturen)
- Kann konzeptionell arbeiten und entsprechende Tools und Methoden anwenden (z. B. Projektmanagement, Moderation)
- Auswahl, Briefing und Koordination interner und externer Ressourcen (z. B. Dienstleister, Berater etc.)
- Nachgewiesene Belastbarkeit und Durchsetzfähigkeit bei der Umsetzung von neuen Ideen, Konzepten und Ansätzen sowie von Veränderungsprozessen und Transformationen
- Weiß um die Herausforderungen von Change-Projekten und besitzt das entsprechende Know-how, damit umzugehen
- ...



Kriterium 6: Ergebnisse / Business Results

- Erkennbare Kundenorientierung (intern & extern)
- Erkennbarer Nutzen und Wertbeitrag für das Unternehmen
- Orientierung an den Bedarfen und Themen des Unternehmens und der Linie bzw. den operativen Einheiten
- Wirtschaftlicher Einsatz von Ressourcen und Budgets
- Umsetzungsstärke in Projekten und Veränderungsprozessen
- Punktet bei Management, Führungskräften, Mitarbeitern und Stakeholdern (z. B. Betriebsrat) dank Arbeit und Auftreten
- Besondere Leistungen und/oder öffentliche Anerkennungen
- Überdurchschnittliche Zielerreichung in den letzten Jahren oder erfolgreicher Abschluss von HR-Projekten (erreicht Projektziele, agiert zur Zufriedenheit der Entscheidungsträger)
- ...



Kriterium 7: Auftreten

- Repräsentiert sich und die HR-Funktion überzeugend bei verschiedenen Stakeholder-Gruppen
- Ist kompetent und „parkettsicher“ bei internen und externen Auftritten
- Kann als Preisträger glaubwürdig und authentisch die Idee der Nachwuchsförderung im Personalbereich repräsentieren
- Ist offen und bereit, über den eigenen Background, eigene Überzeugungen und Werte zu sprechen und diese zu vermitteln
- Tritt souverän und selbstsicher auf, ohne überheblich zu wirken
- Setzt sich stets für „die Sache“ ein, handelt im Sinne des Unternehmenserfolgs
- ...



Kriterium 8: Dialogorientierung

- Beschäftigt sich mit unterschiedlichen Disziplinen und Funktionen (z. B. Psychologie, Fachthemen, Strategie, IT..)
- Hat die Empathie und das Interesse, verschiedene Zielgruppen zu verstehen und deren Themen im Dialog zusammenzuführen
- Zeigt die notwendige Kommunikationsfähigkeit zur zielgruppenspezifischen und -gerechten Zusammenfassung und Darstellung von Inhalten
- Ist fähig, Konflikte zu verstehen und entsprechend zu lösen
- Sieht die HR-Funktion als eine, die nah am Menschen agiert
- Interessiert sich für andere Menschen und geht offen auf diese zu
- ...



Kriterium 9: Internationalität

- Hat Erfahrung im Ausland gesammelt (z. B. durch Studium, Reisen, Praktika)
- Hat im Arbeitsfeld internationale Themen und Bereiche betreut
- Ist offen für oder kennt die Arbeit mit verschiedenen Kulturen
- Spricht, schreibt und liest fließend in englischer Sprache
- Hat das Thema Diversity für den Personalbereich als wesentlich erkannt
- ...



Kriterium 10: Werteorientierung

- Hat eigene Überzeugungen und Werte, nach denen er/sie handelt
 - Interessiert sich auch über den betrieblichen Alltag für Themen an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Gesellschaft (z. B. soziale Projekte, Bildungspolitik, Integration von sozial Benachteiligten)
 - Engagiert sich über den beruflichen Kontext hinaus in wichtigen Themen/Organisationen/Initiativen an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Gesellschaft (z. B. MINT-Botschafter etc.)
- Hat für sich einen klaren Wertekanon definiert, nachdem er/sie auch lebt
- Betrachtet HR als wichtige Funktion im Rahmen einer werteorientierten Unternehmensführung
 - ...