

ARBEITSMARKT

HR-FACHLEUTE: WERTVOLLE UNTERSTÜTZUNG IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Human Resources wird heute viel strategischer positioniert und gelebt als noch vor ein paar Jahren: Im Zentrum steht eine geschäfts- und wertschöpfungsorientierte Ausrichtung der Personalarbeit zur Sicherung von Wettbewerbsvorteilen. Eine gesamtheitliche Betrachtung der betrieblichen Aufgabenstellungen ist daher immer wichtiger. Fragen rund um die arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder die Sozialversicherungen sollen kompetent beantwortet werden. Auch die Personalsuche und -betreuung erfordern ein professionelles Vorgehen. Richtig gelebt, tragen alle Elemente massgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Versierte HR-Fachleute sind für diese Aufgaben gut vorbereitet.

HR-Fachfrau/HR-Fachmann

Webcode*: **PFHR**

ERFAHRUNGEN

STIMMEN AUS DER PRAXIS

«Die Ausbildung der HR-Fachleute ist generalistisch ausgelegt. Es werden wertvolle Basisinformationen vermittelt, die eine vernetzte Denkweise aus unterschiedlichen Perspektiven ermöglichen. Bedeutend stärker als früher werden auch die konzeptionellen Kompetenzen sowie die Präsentationsfähigkeit gefördert. Das ermöglicht einer HR-Fachperson, die Ideen und Anregungen in wichtigen Gremien und Projektteams professionell zu vertreten.»
CORNELIA HESS, Lehrgangsheiterin HR-Fachausweis

«Als Dozentin sehe ich während des Lehrgangs mit Freude, wie sich die Studierenden im Verlauf der Ausbildung zu vielseitigen HR-Profis entwickeln. Als wichtigen Bestandteil unter anderem erachte ich den Austausch mit und unter den Teilnehmenden – gerade in HR-Kreisen ist das Netzwerk ein unabdingbarer Erfolgsfaktor. An der KV Business School Zürich schätze ich, dass wir Dozierenden auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen können, um sie beim Ziel Berufsprüfung zu unterstützen.» FRANÇOISE LEUTWYLER, Dozentin und Expertin eidg. Berufsprüfung HR-Fachausweis

«Wer als Personaldienstleister Qualität bieten und langfristig Erfolg haben will, kennt die Regeln und wendet das Arbeitsvermittlungsgesetz sowie den Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih korrekt an. Eine Unternehmenseinheit finanziell zu führen, ein eigenes Netzwerk gewinnen und pflegen können, gehört ebenso zum Rüstzeug. Die Berufsprüfung erfüllt diese Anforderungen unserer Branche.» IRÈNE RIGHETTI, Geschäftsstelle Swisstaffing, Mitglied Vorstand HRSE



ALTER: 37
GESCHLECHT: F
ZERTIFIKAT: LEADERSHIP NWB
PRIVAT: VERHEIRATET, KEINE KINDER
→ 5 SPRACHEN, U.A. CHINESISCH

ALTER: 39
GESCHLECHT: M
ZERTIFIKAT: MAS/CAS
PRIVAT: LEDIG
→ FLEXIBEL BZL. ARBEITSORT

ALTER: 32
GESCHLECHT: NON-BINARY
ZERTIFIKAT: MAS
→ POLITISCH ENGAGIERT

ALTER: 61
GESCHLECHT: F
ZERTIFIKAT: EMBA
PRIVAT: VERHEIRATET, 2 KINDER
→ BREIT VERNETZT

BILDUNGSGANG

DER BILDUNGSGANG AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Absolventinnen und Absolventen verfügen über eine ausgewogene praktische Erfahrung im Personalmanagement. Im Bildungsgang HR-Fachfrau/HR-Fachmann vermitteln Dozierende aus der Praxis fundiertes Spezialwissen im gesamten Human Resources Management. Die Teilnehmenden sind befähigt, ihre Ansprechpartner als Fachexperten und versierte Berater zu unterstützen. In den beiden Basismodulen wird die gesamte Vielfalt des Personalmanagements vermittelt. Das Vertiefungs- und Prüfungsmodul im dritten Semester bietet einen hohen Praxistransfer und eine optimale Prüfungsvorbereitung mit Prüfungssimulationen. Es stehen zwei Fachrichtungen zur Auswahl:

- Betriebliches Human Resources Management (Fachrichtung A)
- Private Personalvermittlung und -verleih (Fachrichtung C)

Für die Zulassung zur eidgenössischen Berufsprüfung sind zum Zeitpunkt der Prüfung zwei Jahre praktische Erfahrung im Human Resources Management (bei Fachrichtung C mindestens ein Jahr davon in der privaten Stellenvermittlung) zwingend.

ZUKUNFT

DIE LAUFBAHN IM HR MIT GANZHEITLICHER BETRACHTUNG

HR-Cracks meistern nicht nur die Personalarbeit nach «best practice» und stärken sie als Wettbewerbsfaktor. Sie besitzen auch einen optimalen Leistungsausweis für nächste Karriereschritte. Der HR-Fachausweis dient als Sprungbrett für anspruchsvolle Schlüsselpositionen und herausfordernde Beratungsaufgaben. Dabei stehen folgende Wege offen:

- Die HR-Spezialistenlaufbahn, z. B. im Bereich Payroll oder Recruiting.
- Im breit gefächerten Nachdiplomstudium (NDS HF) mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen können komplexe fachliche und personelle Führungsaufgaben auf strategischer Ebene übernommen werden.
- Unterschiedliche fachspezifische und themenneutrale Kurse, Seminare oder Zertifikatskurse erweitern den Horizont in unterschiedlichen Fragestellungen, was für die gesamtheitliche Betrachtungsweise wichtig ist. Digitale Transformation, Präsentationstechnik oder Leadership sind nur wenige Beispiele passender Weiterbildungen.

Die Weiterbildungen der KV Business School Zürich bieten eine Fülle an Möglichkeiten und Chancen: vom Einstieg in ein neues Berufsfeld über den Aufstieg und die Spezialisierung bis hin zur Meisterschaft. An dieser Stelle präsentieren wir jeweils einen Bildungsgang aus unseren Bildungswelten. Entdecken Sie auch unsere weiteren Angebote: kv-business-school.ch

**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.