

Lars Oliver Bialek



Interim Manager für die Geschäftsführung im Mittelstand
Experte für das operative und strategische Personalmanagement (HRM)
HR Transformation Management & HR Informationstechnologie

Sprachkenntnisse

Englisch (US) / Verhandlungssicher
Deutsch / Muttersprache

Aktuelle Verfügbarkeit

4 Wochen

Mitgliedschaften

Der Mittelstand, BVMW e.V.
Bundesverband der Personalmanager (BPM)
DDIM – Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.
Deutscher Reiseverband e.V. (DRV)
Project Management Institute (PMI), Germany Chapter e.V.



Management Summary

Als HR-Interim Manager bin ich Ihr Experte für die Modernisierung der Personalarbeit, in Unternehmen des Mittelstands und Familienunternehmen. Zu den Schwerpunkten zählt die Digitalisierung von HR-Prozessen, die gesamte Personalbeschaffung sowie die wettbewerbsorientierte Arbeitgeberpositionierung in der praktischen Adaption, Unter professioneller Personalarbeit verstehe ich:

“Bürokratie massiv abzubauen, Abstimmungsprozesse und Kommunikation zu vereinfachen sowie die HR-Arbeit insgesamt über alle Fachabteilungen hinaus auf ein höheres Dienstleistungsniveau fachlich zu bringen!”

Die Digitalisierung der HR-Prozesse betrachte ich als wichtiges, aber nicht alleiniges – Steuerungswerkzeug. In Deutschland und den USA ausgebildeter Kaufmann, Personaler, Trainer USA und Deutschland, Führungskräfte - Coach und Pragmatiker mit mehr als 30 Jahren internationale Berufspraxis aus Mittelstand, Konzern, Familienunternehmen und Managementberatung.

Meine besondere Stärke ist die HR Business Excellence. Als ehemalige, operative Führungskraft der internationalen Luxushotellerie, ist es für mich selbstverständlich, stets die Extrameile zu gehen – für meine Auftraggeber ebenso wie für die internen Kunden im Unternehmen. Zuletzt verantwortete ich HR-Transformationsprojekte im Mittelstand. Eine wesentliche Rolle dabei spielte der verstärkte Einsatz von IT-Instrumenten.

Sie profitieren als Auftraggeber von einem umsetzungsorientierten Manager Profil, geprägt von offener Kommunikation und Leidenschaft zum „Personalhandwerk“. Mein ausgeprägter Unternehmergeist fordert und fördert die Auftraggeber. Ich bevorzuge Projekte mit Veränderungsanspruch und starken Verbesserungs- und Umsetzungswillen.



Persönlichkeit

Ausgeprägten Sinn für Zuverlässigkeit, Pflicht und Verpflichtung – aus Überzeugung. Starke Konzentration auf HR-Projekte, die eine werthaltige Bedeutung für das Unternehmen haben und besagten Mehrwert schaffen! Fokussiert auf Tiefgang im Verständnis von Menschen und Organisation im Zusammenspiel mit Inspiration. Echtheit und Ernsthaftigkeit sind Erfolgskriterien im Miteinander zwischen Auftraggeber und Interim Manager. Proaktiver Beitrag zur Organisation ist die Kreativität unkonventioneller Veränderungen in einer HR-Organisation mit dem ganzheitlichen Blick im großen Zusammenhang.

Der persönliche Führungsstil ist geprägt von bereits genannter, offener Kommunikation, partizipativ, Anerkennung von Einzelbeiträgen aber mit hohem Fachanspruch. Menschen im Blick. Ruhiger, gesunder Humor mit Freude am orchestrieren von Organisationseinheiten. Sorgt täglich für provokative Ideen aus der „Vogelperspektive“ mit dem Talent, stets die Flughöhen zu verändern (operatives Personalmanagement vs. strategisches Personalmanagement). In der Persönlichkeit zurückhaltend, freundlich, aufmerksamer Zuhörer, der dem Umfeld stets Mut zuspricht, aber mit dem Ziel, HR nachhaltig zu professionalisieren.



Expertise & Einsatzmöglichkeiten

- ∞ Personalführung
- ∞ Transformationsprojekte
- ∞ Modernisierung & Digitalisierung von HR-Prozessen
- ∞ Internationalisierung
- ∞ Rekrutierungsstrategie
- ∞ Arbeitgeberpositionierung (Employer Branding)
- ∞ Kandidaten Lebenszyklus (Candidate Experience Management)
- ∞ Lern- und Wissenswelten modern ausrichten
- ∞ Personaldiagnostik
- ∞ Outplacement
- ∞ Personalintegrationsprozess (Onboarding) / Personalfreisetzungsprozess (Offboarding)
- ∞ Personalbindungskonzepte (Retention Management)
- ∞ Positionierung der Personalabteilung im Unternehmen
- ∞ Strategisches Personalmanagement
- ∞ HR – Prozessaudit / Professionalisierung
- ∞ Aufbau einer systematischen Personal- und Organisationsentwicklung
- ∞ Führungskräfte Coaching
- ∞ Karriereberatung



Branchen

Dienstleistung

Handel

Hotellerie, Gastronomie, Tourismuswirtschaft

Industrie (Maschinenbau, Produktion)

Personal- und Unternehmensberatungen



IT-Kompetenzen

HR:

- ∞ ADP Celergo / ADP World
- ∞ P&I LOGA
- ∞ SAP Success Factor
- ∞ SAP ERP 6.0 / Human Capital Management - HCM
- ∞ rexx systems
- ∞ Only fy by Xing
- ∞ tisoware Zeiterfassung / KABA
- ∞ persis HCM
- ∞ softgarden Bewerber Management System
- ∞ Factro Projektmanagement
- ∞ SAP Fiori
- ∞ Haufe Personal Office Professional
- ∞ Haufe Zeugnis Manager Professional
- ∞ Beck – personal-portal PREMIUM / Arbeitsrecht

Office:

- ∞ Microsoft Office 365 / Outlook, Word, Excel, PowerPoint, Access



Aktuelle Fachthemen des Interim Managers

Fach- und Führungskräfteentwicklung

Fach- und Methodenkompetenz der Selbstreflexion und Selbsterkenntnis / Personaldiagnostik / BIP

Automatisierung und Digitalisierung

HR-Prozessanalyse mit Potenzial der Automatisierung / Rationalisierung

Personalführung NEU

Wandel der Führungsgrundsätze / -modelle, Personalführung, Mitarbeitergespräch, Motivation, Feedback

Praxis & Beruf

Brückenbau von Theorie zur Praxis mit Fallbeispielen / Szenarien / Simulationen / Anwendungswerkstätten

Wissen

Umgang mit Unternehmenswissen / Wissensspeicherung / Dokumentation und Konservierung von Wissen

Unternehmenskultur

Kultur messbar und greifbar machen, komplexe Zusammenhänge glaubhaft machen für die Zielgruppen

Vertrauen / Compliance

Regeln und Operationalisierung

Unternehmensidentität / Arbeitgeberloyalität

Story Telling / Arbeit mit Metaphern / Unternehmenshistorie / Wertgeber der Mitarbeiter

Mobilisierung / Motivation

Werkzeugkasten der proaktiven Motivation von Mitarbeitern

Lernwelt

Neue Wege des Lernens / Bewegungs- und Konzentrationsspiele / Lerntypologien / Online-Training / Rollenspiele / Gamification; Wege und Optionen einer modernen Lernwelt in einem Unternehmen



Berufspraxis

12.2022 – heute

Industrieunternehmen
(Maschinenbau/Halbleitertechnik), NRW

Projektleiter HR IT & Transformation Management

- ∞ Implementierung eines neuen Bewerber Management Systems (Softgarden)
- ∞ Professionalisierung der Personalbeschaffung
- ∞ Prozessoptimierung (Integration bis Austritt)
- ∞ ESG Berichtsstandards International
- ∞ HR-Digitalisierung

07.2022 – 01.2023

Industrieunternehmen
(Hersteller für Kommunikations- und Steuerungssysteme der Bahnindustrie, Berlin)

HR Senior Advisor

- ∞ Employer Branding / EVP Prozess und Umsetzung
- ∞ Implementierung eines neuen HR Management Systems und Bewerber Management System (ATS)
- ∞ Professionalisierung der internationalen Personalbeschaffung
- ∞ Einführung von Social Media Rekrutierungsstandards

03.2022 – heute

Loobia Consulting
Unternehmensberatung

Inhaber / Geschäftsführer

- ∞ Interim Management
- ∞ Personal Diagnostik
- ∞ Personal- und Organisationsentwicklung

10.2020 – 02.2022

Yves Rocher GmbH – Central Europe, Stuttgart

Corp. Director HR (DACH)

- ∞ Gesamtverantwortung für den Fachbereich HR
- ∞ Für die Zentralorganisation in Stuttgart als auch für sämtliche Einzelhandelsaktivitäten der Gruppe mit aktuell 530 Mitarbeitern.

06.2019 – 02.2020

Concertare Beratungs- und
Dienstleistungsgesellschaft mbH, Burscheid

Mitglied der Geschäftsleitung

- ∞ Verantwortung für die Fachbereiche HR, Vertrieb, Business Development, Marketing
- ∞ Geschäftsmodellentwicklung als Unternehmensberatung mit dem Fokus HR, Mystery Shopping / Testkäufe, Personal- und Organisationsentwicklung für Neu- und

11.2013 – 05.2019

Protection One GmbH, Meerbusch

Prokurist

- ∞ Operative sowie strategische Fach- und Führungsverantwortung der zentralen Personalabteilung
- ∞ Verantwortung für alle personalrelevanten Aufgaben wie Personalmarketing, Personalauswahl, Personalbetreuung, Vergütungsmanagement, Personalentwicklung und Personalfreisetzung
- ∞ Operative und strategische Vergütungsberatung im Innenverhältnis für die jeweilige Fachabteilungen, inklusive Handlungsempfehlung und Definition etwaiger Vergütungsbänder sowie Eingruppierungen mit Marktkonformität
- ∞ Personalkostenkontrolle und Budgetüberwachung

05.2009 – 10.2013

HRS – Das Hotelportal, Köln

International Director Human Resources

- ∞ Führungsverantwortung der internationalen Personalarbeit für 1.400 Mitarbeiter
- ∞ Direkte Berichtslinie zum Geschäftsführer/Inhaber
- ∞ Personalkostenkontrolle und Budgetüberwachung der Unternehmensgruppe
- ∞ Konzeption, Planung und Umsetzung des Aufbaus eines zusätzlichen IT – Entwicklungsstandorts in Polen / Warschau
- ∞ Projektleiter HR Management für die fusionsgefolgte Integration der tiscover.at sowie der hotel.de AG in die HRS-Gruppe (M&A Begleitung)

07.2007 – 01.2009

DGFP Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH. Düsseldorf

Key Account Manager | DGFP Consultant

- ∞ Leitung des Fachbereichs Beratung / ind. Unternehmensleistungen B2B
- ∞ Ganzheitliche Beratung und Betreuung des Kundenportfolios zu unternehmensindividuellen Lösungen: Inhouse Training (Personal- und Organisationsentwicklung), Consulting (Personalcontrolling, Change-Management, Vergütungsberatung, Personalführung, Prozessberatung, Talent Management), HR-Interim Management und Betriebsvergleiche
- ∞ Akquisition, Planung und Durchführung von Personalmanagement-Kundenprojekten
- ∞ Systematische Marktbearbeitung zur Erweiterung des Geschäftspotenzials und die Entwicklung von strategischen Vertriebswegen sowie Marktpositionierung der Gesamtorganisation in Deutschland.

03.2003 – 06.2007

Groupe PSA (heute STELLANTIS), Köln

Personalentwickler / Trainer

- ∞ Selbständige Planung, Konzeption und Durchführung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte des deutschen Händlernetzes
- ∞ Konzeption und Umsetzung von Personaltrainings der Sachgebiete: Vertrieb, Kommunikation, Führung, Persönlichkeitsentwicklung, Leistungsorientierung, Mediation, Marketing sowie Aus- und Weiterbildung
- ∞ Projektleiter „Qualitätsprüfung der Verkaufsprozesse – Mystery Shopping“ des deutschen Vertragshändlernetzes (von 2004 bis 2007)
- ∞ Eigenständige Steuerung externer Marktforschungsdienstleister, inkl. dessen Berichtswege und Unternehmenskommunikation sowie Projektmanagement und Projektkontrolle
- ∞ Selbständige Planung und Durchführung von individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen: Coaching / Supervision, Prozessberatung, verhaltensorientiertes Personaltraining für Fach- und Führungskräfte
- ∞ Konzeption, Disposition und Durchführung von vertrieblichen Produkteinführungsveranstaltungen bei Markteinführung neuer Fahrzeugmodellen
- ∞ Personalentwicklungsmaßnahmen für die Direktion Marketing in Anlehnung des Fachbereichs Personalauswahl (Gruppen – Assessments) und Training (Kommunikation, Rhetorik, Körpersprache, Persönlichkeitsentwicklung, Kundenorientierung und Teambildung) für Vertriebsveranstaltungen / Messen / Kundenveranstaltungen
- ∞ Konzeption, Planung und Durchführung von anerkannten Ausbildungsmodulen nach Richtlinien des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbes e.V. (ZDK), inklusive Prüfertätigkeit der Fortbildungsabschlüsse: Gepr. Automobilverkäufer, gepr. Serviceberater, gepr. Servicetechniker

Consultant Management Diagnostics

- ∞ Konzeption, Planung und Durchführung von Einzel- und Gruppen-Assessments, Management Appraisal, Potenzialanalysen und Begleitung von Coaching-Prozessen sowie die Auswertung von Persönlichkeits- und Leistungsfragebögen
- ∞ Selbständige Konzeption und Durchführung von Personalrekrutierungsprojekten bzw. Personalauswahlprozessen (Suche und Auswahl von Führungskräften und Spezialisten) in Zusammenarbeit mit der Kienbaum Executive
- ∞ Suche und Selektion von Fach- und Führungskräften
- ∞ Entwicklung und Durchführung individuellen Trainingsmaßnahmen sowie Workshops mit den Schwerpunkten: Kommunikation, Verkauf, Serviceorientierung, Akquisition, Telefonmarketing und Führung
- ∞ Eigenverantwortliche Durchführung von Akquisitionsgesprächen und Fachvorträgen auf den führenden Branchenmessen der Hospitality Industry sowie Automotive Industry, auch in englischer Sprache
- ∞ Die Durchführung von internen und externen Mitarbeiter- und Beurteilungsgesprächen sowie Einstellungsgesprächen
- ∞ Konzeption und Begleitung komplexer Projekte aus dem Fachbereich Change-Management
- ∞ Eigenverantwortliche Erstellung von Business Plänen für die Kienbaum Geschäftsführung
- ∞ Entwicklung strategischer Marketingkonzepte zur Generierung von Neukunden für die Unternehmensberatung
- ∞ Erstellung redaktioneller Fachbeiträge und Interviews zu unterschiedlichen Themen der Personal- und Organisationsentwicklung in den etablierten Medien der Wirtschaft, auch in englischer Sprache
- ∞ Entwicklung und Durchführung von Marktstudien zum Thema Personalentwicklungs-Trends
- ∞ vorliegenden Ergebnisse diagnostischer Verfahren
- ∞ Strategieentwicklung neuer Fachthemen am Beispiel innerbetrieblicher Arbeitsgruppen / Tool Groups „Post Merger Management“, Unternehmensnachfolge in Familienbetrieben sowie die Einführung und Umsetzung einer HR Balanced Score Card
- ∞ Klientenbetreuung, Projektmanagement, Projekt –

09.1999 – 06.2001

Konen & Lorenzen GbR, Düsseldorf

Personalberater / Consultant

- ∞ Personalrekrutierung und Auswahl von Fach- und Führungskräften
- ∞ Planung und Durchführung von persönlichen Einstellungsgesprächen und Telefoninterviews
- ∞ Verfassen und analysieren von Kandidatenprofilen unter Berücksichtigung der vorliegenden Bewerbungsunterlagen und in Anlehnung der persönlichen Kandidatengespräche (international)
- ∞ Akquisition und Erweiterung von Personalbesetzungsmandaten
- ∞ Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen für die Kunden und Auftraggeber (international)
- ∞ Durchführung von Markt- und Wettbewerbsanalysen mit dem Fokus der Personalbeschaffung
- ∞ Direktansprache von potenziellen Kandidaten
- ∞ Überprüfung von Referenzen
- ∞ Personalauswahl, inkl. Vertragsverhandlungen und Konzeption adäquater Integrationsmaßnahmen (Onboarding - Konzepte) für Kunden (international)

05.1998 – 08.1999

Steigenberger Hotels AG, Hamburg

Verkaufsleiter Norddeutschland

05.1995 – 04.1996

Dom Hotel (Le Méridien Hotels & Resorts), Köln

Stellv. Hoteldirektor / Direktionsassistent

04.1994 – 03.1995

Bundesrepublik Deutschland

Bundesluftwaffe, Niederlande und Flughafen Köln/Bonn

Wehrpflichtiger Soldat

in Berufsverwendung als Ordonanz in der OHG

03.1993 – 02.1994

Walt Disney World Corp., Orlando, FL (USA)

Management Trainee

College Program for Resorts Management

08.1990 – 01.1993

Dom Hotel (Forte Hotels Deutschland GmbH), Köln

Berufsausbildung zum Hotelfachmann (IHK)

Qualifikation (Auszug)

02.2023	hogrefe / Dr. Hossiep / Ruhr-Universität Bochum (RUB) Grundlagenseminar (Training-Modul 1) zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
02.2023	hogrefe / Dr. Hossiep / Ruhr-Universität Bochum (RUB) Grundlagenseminar (Training-Modul 2) zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
10.2021	Michael Löhner Management & Führungskultur GmbH Coaching Ausbildung
2017	Franklin Covey Co., Düsseldorf Ausbildung „7 Wege zur Effektivität“
2014	TESTZENTRALE Bern, Hamburg Lizenzierungsseminar Golden Profiler of Personality (GPOP)
10.2002 – 02.2003	Industrie- und Handelskammer zu Köln (IHK) Personalfachkaufmann (IHK)
2001	Consulting, Training, Coaching (CTC), Düsseldorf Neuro – Linguistisches – Programmieren (NLP) Practitioner It. DVNLP
2001	Kienbaum ACADEMY, Gummersbach Trainerausbildung
1997	Industrie- und Handelskammer zu Dortmund (IHK) Ausbildereignungsprüfung It. AEVO
04.1996 – 03.1998	Wirtschaftsfachschule / Hotelfachschule (WIHOGA), Dortmund BWL, Marketing, Informatik, Personalwesen, Steuern, BRW
1993	Walt Disney Corp. University, Orlando, Florida, USA Trainerausbildung