General HR Management und Diversity Management

Diversity Management · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	6 Monate in Vollzeit oder 12 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
Telefon: 030 22027283
E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de
Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

In einer Welt, die sich ständig wandelt, ist Vielfalt ein Schlüssel für Erfolg. Du hast das Potenzial dieses Ansatzes erkannt und siehst in der Vielfalt der Belegschaften eine Bereicherung. Viele Unternehmen teilen diese Sichtweise und sind auf der Suche nach Profis wie Dir. Mit Deiner Online-Weiterbildung General HR Management und Diversity Management wirst Du Vielfalt zu Deiner Mission machen und sie als Erfolgstool in Unternehmen verankern. Du machst Deine Ansätze im Diversity Management zur treibenden Kraft für Unternehmen und nutzt Dein Wissen, um der Vielfalt aller Mitarbeitenden gerecht zu werden und ihre Potenziale optimal zu nutzen.

In Deiner Online-Weiterbildung General HR Management und Diversity Management erhältst Du fundiertes Wissen in den Bereichen Arbeitsrecht, Human Resource Management und Diversity Management. Sodass Du nach Deiner Weiterbildung in der Lage bist, die Personalstrategie eines Unternehmens zu planen und umzusetzen, Arbeitsverhältnisse rechtssicher zu gestalten und die Vielfalt in einem Team oder Unternehmen effektiv zu managen. In der Weiterbildung lernst Du, wie Du die individuellen Fähigkeiten und Talente Deiner Mitarbeiter:innen erkennst und förderst. Du lernst, wie Du ein Arbeitsumfeld schaffst, in dem sich alle wohlfühlen und ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten können. Darüber hinaus erhältst Du Einblicke in aktuelle Themen und Entwicklungen im Arbeitsrecht und lernst, wie Du diese in der Praxis anwendest. Nach Deinem Abschluss an der IU Akademie kennst Du die Herausforderungen des modernen Personalmanagements und weißt, wie Du diese souverän meisterst, um Unternehmen mit Diversität erfolgreich in die Zukunft zu führen.

02 Lehrplan & Module

1. Human Resource Management I

Personal ist zu einem wesentlichen strategischen Erfolgsfaktor aller Unternehmen geworden. Der Studienschwerpunkt Human Resource Management erlaubt eine Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse in diesem für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheidenden Bereich. In diesem Kurs werden Herausforderungen des modernen Personalmanagements in den Bereichen Personalstrategie, Personalplanung, Personalanpassung, Personalbeurteilung, Vergütung sowie Personalentwicklung vermittelt.
Kursinhalte
Personalmanagement und Human Resource Management Abgrenzung der verwendeten Begriffe
Einflussfaktoren und Perspektiven des HRM
Entwicklungslinien des HRM
Strategisches Personalmanagement Strategische Aspekte des HRM
Theoriemodelle des strategischen HRM
Strategisches HRM in der Unternehmenspraxis
Personalplanung Grundfragen der Personalplanung
Personalbedarfsplanung
Personaleinsatzplanung
Personalkostenplanung
Personalanpassung Personalbeschaffung
Personalauswahl
Personalfreisetzung
Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal Personalbeurteilung
Anreiz und Vergütung
Personalentwicklung
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Modulklausur, 90 Minuten

2. Human Resource Management II

In diesem Kurs werden relevante Themen des Organizational Behaviour, also des Verhaltens in Organisationen, vertieft. Im angesächsischen Raum gehört das Organizational Behaviour ganz selbstverständlich zum Grundstock von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Im deutschsprachigen Bereich wird an diese Tradition in zunehmendem Maße angeknüpft. Demzufolge werden Grundmodell und Entwicklungslinien des Organizational Behaviour zunächst im Überblick behandelt. Ferner wird das Verhalten auf der Ebene des Individuums, der Gruppe und der Organisation untersucht. Dabei wird auch auf die Rolle des Personalmanagements beim organisatorischen Wandel eingegangen. Schließlich werden auch die motivationalen Grundlagen in Form von Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation betrachtet.
Kursinhalte
Organizational Behaviour Grundmodell des Organizational Behaviour
Entwicklungslinien des Organizational Behaviour
Grundannahmen des Organizational Behaviour
Grundlagen individuellen Verhaltens Biografische Merkmale und Persönlichkeit
Emotionen
Werte und Einstellungen
Gruppe und Team Gruppen und Teams
Gruppenprozesse
Erklärungsansätze für Verhalten in Gruppen
Die Organisation Gestaltungsvariablen der Organisation
Organisationskultur und Organisationsklima
Die Rolle des Personalmanagements beim organisationalen Wandel
Motive, Motivation und Motivationstheorien Motive, Motivation und Motivierung
Inhaltstheorien
Prozesstheorien
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Modulklausur, 90 Minuten

3. Individuelles Arbeitsrecht

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt. Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat. Als besondere Arbeitsverhältnisse lernen Studierende das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen. Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle kennen. Ihnen wird dann die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt. Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung. Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden ebenfalls vermittelt. Am Ende des Kurses werden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.
Kursinhalte
Die Parteien im Arbeitsrecht Arbeitnehmer
Besondere Arten von Arbeitnehmern
Sonstige Personen
Arbeitgeber
Die Begründung des Arbeitsvertrages Die Ausschreibung und das Diskriminierungsverbot
Das Vorstellungsgespräch
Verschulden bei Vertragsanbahnung
Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrages Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
Anfechtung des Arbeitsvertrages
Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
Besondere Arbeitsverhältnisse Das befristete Arbeitsverhältnis
Das Probearbeitsverhältnis
Das Leiharbeitsverhältnis
„Ohne Arbeit kein Lohn“: Grundsatz und Ausnahmen Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn“
Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen
Die Haftung auf Schadensersatz Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
Die Haftung bei Arbeitsunfällen
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses Die ordentliche Kündigung
Die außerordentliche Kündigung
Weitere Beendigungsmöglichkeiten Der Aufhebungsvertrag
Die Änderungskündigung
Kündigungsschutz nach dem KSchG Anwendbarkeit des KSchG
Soziale Rechtfertigung der Kündigung
Soziale Rechtfertigung im Einzelfall
Der Arbeitsprozess Die Arbeitsgerichtsbarkeit
Die Kündigungsschutzklage
Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

4. Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

Es werden aktuelle Themen zu Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht behandelt, beispielsweise das Betriebsverfassungsrecht, die Wahl und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats oder das Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Streik und Aussperrung. Die Studierenden erschließen sich hierzu eigenständig Wissen über die jeweiligen wissenschaftlichen und praxisrelevanten Fachthemen. Ihre Aufgabe besteht in der Auswahl und Formulierung einer aktuellen und praxisrelevanten Fragestellung. Im Mittelpunkt stehen arbeitsrechtliche Quellen wie Gesetzgebung, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie Recherche in der Rechtsprechung und die Verwertung aktueller Literatur.
Kursinhalte
Die Themen beziehen sich auf alle Bereiche des Koalitions- und Tarifvertragsrechts wie Koalitionen, Koalitionsfreiheit, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Tarifparteien, Tarifvertrag, Auslegung und Wirkung von Tarifnormen, Tarifeinheitsgesetz, Arbeitskampf und Schlichtung, Streik und Aussperrung sowie alle Bereiche des Betriebsverfassungsrechts wie Organe der Betriebsverfassung, Wahl und Schutz des Betriebsrats, Stufen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede, Beteiligung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

5. Diversity Management

Aus organisatorischer Sicht umfasst Diversity Management Strategien und Methoden, um die organisatorische Vielfalt aktiv zu planen, zu koordinieren und zu steuern. Diversity Management zielt darauf ab, die Vielfalt der individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe der Mitarbeiter für den Erfolg der Organisation zu erschließen und zu nutzen. Dabei stehen die Anerkennung und die Respektierung der Unterschiede in all ihren Ausprägungen wie Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung etc. im Vordergrund, um die Integration der Organisationsmitglieder und ihr Wohlbefinden zu fördern.
Megatrends wie Globalisierung, demographische Veränderung und New Work führen dazu, dass die Vielfalt in einer Organisation weiter zunimmt und an Bedeutung gewinnt. Vielfalt wird eher zur Norm als zur Ausnahme werden.
Dieser Kurs wird den Studierenden helfen, die Bedeutung von Diversity zu erkennen und zu begreifen sowie Fähigkeiten für ein effektives und erfolgreiches Diversity Management zu erwerben. Durch die Vermittlung grundlegender Kenntnisse zu Theorien und Modellen des Diversity Managements, werden die Studierenden dazu befähigt, praktische Konzepte und Methoden zu entwickeln und anzuwenden, um das Potenzial, welches Vielfalt mit sich bringt, im Sinne der Organisation, auszuschöpfen.
Kursinhalte
Einführung in Diversity Management Der Begriff Diversity und seine Herkunft
Das Konzept des Diversity Managements
Die Relevanz von Diversity Management: Trends und Hintergründe
Dimensionen von Diversity Dimensionen im Four-Layers-Modell
Antidiskriminierungsrechtlich relevante Grundlagen
Perspektiven
Theorien und Theoriezugänge des Diversity Managements Theorie der sozialen Identität
Stereotype, Kategorisierung und Unconscious Bias
Das Konzept des Othering
Diversity Management aus der Organisationsperspektive Organisationsdesign, Organisationskultur und Veränderungsprozesse
Diversity Management aus der HR-Perspektive
Diversity Management in der Führung von Mitarbeitenden
Diversity Management: Strategien und Konzepte Gender-Mainstreaming und Diversity-Mainstreaming
Diversity, Equity und Inklusion
Konfliktreduktion und Konfliktlösung
Ausgewählte Dimensionen und empirische Studien Gender und sexuelle Identität
Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft und Nationalität
Lebensalter, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie soziale Herkunft
Kritische Reflexion von Diversity Management Diversity – Trends und Paradigmenwechsel
Diversity Management als Querschnittsaufgabe
Diversity – Chancen und Herausforderungen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

6. Seminar: Diversity Management

Dieser Kurs betrachtet die rasch zunehmende Vielfalt am Arbeitsplatz und die Globalisierung der Märkte als Chance für individuelles und organisatorisches Wachstum und nicht als ein zu lösendes Problem. Um in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft erfolgreich zu sein, ist es wichtig, die Fähigkeit zu entwickeln, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Weltanschauung zu verstehen, zu engagieren und zu integrieren - sei es in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, Alter, Generation, Religion, Bildungsstand usw.
Um das Potenzial der Vielfalt zu nutzen, müssen Konzepte und Praktiken entwickelt werden, welche für diese Thematik sensibilisieren und es ermöglichen, die Vielfalt wirksam einzusetzen, Integration zu fördern und eine produktive Zusammenarbeit in diesen zunehmend komplexen Kontexten zu gestalten.
Die in diesem Kurs besprochenen Themen werden von den Studierenden in ihrer derzeitigen oder zukünftigen Rolle in privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Institutionen angegangen. Da Vielfalt im besten Interesse dieser Organisationen liegt, wird dieser Kurs den Studierenden helfen, die Bedeutung der Vielfalt zu erkennen und zu verstehen und Fähigkeiten für ein effektives Diversity Management, das nicht vor kritischen Fragen zurückscheut, zu erwerben.
Kursinhalte
Aktuelle Themen und Aspekte des Diversity Managements. Folgender Themenkatalog, der sich in drei Themenblöcke gliedert, bietet die inhaltliche Basis. Themen können vom Tutor ergänzt bzw. aktualisiert werden.
Themenblock 1: Megatrends und Diversity
Die Diversity Debatte: Wo kommen wir her und wo gehen wir hin?
Demographischer Wandel und Diversity
New Work und Diversity
Digitalisierung und Diversity
Diversity und Inklusion im Bildungsbereich
Themenblock 2: Diversity am Arbeitsplatz
Work-Life-Balance Programme und ihr Einfluss auf Diversity
Diversity und die Rolle der Führung
Diversity und Medien
Diversity und Marketing
Corporate Social Responsibility und Diversity
Diversity Management im internationalen Vergleich
Themenblock 3: Diversity und Auswirkungen auf die Personalarbeit
Rekrutierung, Retention einer diversifizierten Belegschaft
Diversity und Employer Branding
Schulungs- und Trainingsmaßnahmen im Unternehmen zu Diversity
Vorurteile, Stereotypen und Mobbing am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf Einzelpersonen, Teams und Organisationen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Personalreferent, Personalleiter, Diversity Recruiting Specialist

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen