

General HR Management und Gesprächsführung

Kommunikation im HR · 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	Berufскоaching, 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 sich ständig verändernden Geschäftswelt hat sich auch die Rolle des HR-Managers gewandelt. Dabei kommt es nicht nur auf fachliche Expertise, sondern auch auf die Kommunikationsfähigkeit an. Diesen Weg der Kommunikation möchtest Du einschlagen. Und Unternehmen suchen nach Talenten wie Dir. Mit Deiner Online-Weiterbildung General HR Management und Gesprächsführung verbesserst Du Deine Fähigkeiten, die Komplexität des Humankapitalmanagements zu bewältigen und wirkungsvolle Gespräche zu führen. Damit machst Du den Unterschied in Deinem beruflichen Umfeld und wirst zur treibenden Kraft in der Personalentwicklung Deines Unternehmens.

In Deiner Online-Weiterbildung General HR Management und Gesprächsführung lernst Du, wie Du effektive Kommunikationstechniken einsetzt, um in Gesprächen zu überzeugen und schwierige Gesprächssituationen zu meistern. Darüber hinaus erhältst Du Einblicke in das individuelle Arbeitsrecht und aktuelle Themen im kollektiven Arbeitsrecht. Im Rahmen Deiner Weiterbildung wirst Du auch in die Grundlagen des Human Resource Managements eingeführt und erhältst Einblicke in das Organizational Behaviour. Du lernst, wie Du Personalstrategien entwickelst, Personalplanung und -anpassung durchführst sowie Personal beurteilst, entlohnst also auch entwickelst. Darüber hinaus erhältst Du eine fundierte Ausbildung in Coaching und Beratung, um Deine Fähigkeiten in diesen Bereichen zu stärken. Nach Abschluss Deiner Weiterbildung hast Du Dir genau das Wissen angeeignet, um einen positiven Einfluss auf die Personalkultur von Unternehmen zu haben.

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, Tarifeinheitgesetz, 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. Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

Gute Kommunikationsfähigkeiten sind der Schlüssel für beruflichen Erfolg. Um berufliche Ziele zu erreichen, muss man in Gesprächen überzeugen. Nur wer seine Gesprächspartner wirklich versteht und auch von ihnen verstanden wird, kommt schneller zu einem guten Ergebnis. Dafür ist es essentiell mit einer entsprechenden Vorbereitung besonders in schwierige Gespräche zu gehen sowie über einen Werkzeugkasten an verschiedenen Gesprächstechniken zu verfügen, um diese gezielt einsetzen zu können, damit konstruktive Kommunikation möglich wird. Dazu bedarf es neben bestimmter Mittel der Kommunikation auch besonderer Techniken und Methoden. Die Kenntnis und ein Verständnis der psychologisch-menschlichen Aspekte beim Einsatz von Kommunikationstechniken und in der Gesprächsführung stellen dabei eine wichtige Grundlage für das Gelingen von Gesprächen im wirtschaftspsychologischen Kontext dar. Der Kurs geht dabei auch auf schwierige und kritische Gesprächssituationen sowie auf die Kommunikation mit spezifischen Zielgruppen ein.

Die Studierenden lernen verschiedene Kommunikationsstile, Kommunikationstechniken sowie die Phasen der Gesprächsführung kennen, um sich gezielt auf Gespräche mit anderen Teammitgliedern sowie externen Partnern vorzubereiten und diese zu führen. Sie erfahren, wie Sie sich besser auf Ihre Gesprächspartner einstellen und entsprechend agieren können, um gute Ergebnisse für beide Seiten zu erreichen.

Kursinhalte

Formen der Kommunikation Wechselseitige Beeinflussung durch die Kommunikation

Verbale Kommunikation

Paraverbale Kommunikation

Nonverbale Kommunikation

Extraverbale Kommunikation

Intrapersonale vs. Interpersonale Kommunikation

Mittel der Kommunikation Kommunikationsstile

Rhetorik

Spezielle Formen der Kommunikation: Rapport, Pacing und Kalibrieren

Präsuppositionen und Submodalitäten

Techniken der Kommunikation Du- vs. Ich-Botschaften

Paraphrasieren

Fragetechniken und –methoden

Reframing

Chunking als Fragetechnik

Perspektivenwechsel

Kommunikation mit spezifischen Gruppen Kommunikation in der Organisation

Kommunikation mit Kollegen, Teammitgliedern und Vorgesetzten

Kommunikation mit Kunden

Kommunikation mit Dienstleistern

Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Kommunikation mit Journalisten

Gesprächsführung Sach- und Beziehungsebene

Gesprächsziele und Gesprächshaltung

Argumentationsstrategie

Gesprächsplanung und -strukturierung

Gesprächsaufbau und -steuerung

Gesprächsanalyse

Besonderheiten der Gesprächsführung Beziehungsebene gestalten

Gesprächsfallen und Gesprächsstörungen

Kritische Gesprächssituationen erkennen und meistern

Regeln des Feedback

Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen Agieren in festgefahrenen Situationen

Umgang mit Widerständen

Persönliche Aspekte in Gesprächen

6. Coaching und Beratung

Ziel des Kurses ist es, dass die Studierenden „Beratung“ und „Coaching“ als zwei voneinander getrennte Dienstleistungen begreifen und die unterschiedlichen Anlässe und Herangehensweisen verstehen. Sie wissen um die unterschiedlichen Rollen des Beraters und des Coaches und sind in der Lage, die jeweiligen Prozesse strukturiert in der Praxis umzusetzen. Der Kurs bietet die Möglichkeit die beiden Ansätze differenziert voneinander zu betrachten und die jeweiligen Prozessphasen voneinander abzugrenzen. Insbesondere im Rahmen des Coachings werden die Studierenden dazu befähigt, verschiedene Formen des Coachings zu unterscheiden. Es wird den Studierenden vermittelt, wann welche Coaching-Methode mit welchen Instrumenten zum Einsatz kommt. Anhand von ausgewählten Fragestellungen und kleinen Praxissequenzen sollen einzelne Interventionen angewendet und diskutiert werden. Dabei wird Bezug genommen auf aktuelle Themen in den Bereichen „Coaching“ und „Beratung“; diese werden vertiefend erläutert.

Kursinhalte

Beratung als System Aufgaben und Beratungsbereiche von Unternehmensberatungen

Vorteile und Nutzen von Unternehmensberatung

Rolle der Unternehmensberatung und des Unternehmensberaters

Fachberatung versus Prozessberatung

Systemgrenze zwischen Berater und Klient

Leistung und Technologien von Unternehmensberatungen

Beratungsprozess Vertragsfragen und Auftragsklärung

Analyse

Konzeption

Implementierung

Evaluation

Abschluss des Beratungsprozesses

Besonderheit: Emotionale Intelligenz im Beratungsprozess

Diagnoseverfahren im Rahmen der Beratung Konstruktinterview – Allgemein

Beobachtung

Kennzahlen

Von der Diagnose zum (Beratungs-)Konzept

Ausgewählte anlassbezogene Beratungsmethoden Stakeholderanalyse und Zieldefinition

Ideengenerierung

Informationserhebung

Unternehmensmodellierung

Situationsbewertung und Entscheidung

Coaching Abgrenzung: Beratung – Coaching " Therapie

Rolle des Coaches

Anlässe und Themen für Coaching

Wirkung von Coaching

Vorteile und Nutzen von Coaching

Coachingprozess Orientierung und Auftragsklärung

Diagnose, Ziele und Interventionsplanung

Lösung und Transfer

Evaluation

Business Coaching Definition und Abgrenzung: Business Coaching " systemisches

persönlichkeitsorientiertes Coaching

Eigenschaften und Fertigkeiten eines Coaches

Prozessgestaltung und Ablauf Business Coaching

Methoden und ausgewählte Instrumente

Systemisches Coaching Besonderheiten und Eigenschaften systemischer Fragestellung

Prozessgestaltung und Ablauf systemisches Coaching

Methoden und ausgewählte Instrumente

Persönlichkeitsorientiertes Coaching Besonderheiten und Eigenschaften Arbeit mit der Innenwelt des Klienten

Klienten

Prozessgestaltung und Ablauf des persönlichkeitsorientierten Coachings

Ausgewählte Methoden und Instrumente

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, Personalentwickler, Business Coach

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](#)