HR Business Consulting

Personalentwicklung & Coaching · 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	4 Monate in Vollzeit oder 8 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

Personalmanagement ist nicht nur People-Business, sondern auch ein „Digital Business“. Doch Prozesse einfach an den Computer zu übergeben, ist zu kurz gedacht. Die Beziehung zwischen Human Resources und digitaler Transformation erfordert viel mehr, als nur die Arbeit von HR-Tools erledigen zu lassen. Zum Beispiel müssen Führungskräfte auf ihre neue Rolle für Leadership 4.0 vorbereitet werden. Was es dazu braucht? Kompetente Beratung. Zum Beispiel durch Dich. Nach Deiner Online-Weiterbildung HR Business Consultant.

Zum Einstieg verschaffst Du Dir einen ersten Überblick über die Zusammenhänge von Unternehmenszielen, Strategie, Organisationsgestaltung, Personalmanagement und Führung. Schwerpunkte Deiner Weiterbildung sind Personal und Unternehmensführung, Leadership 4.0, Personalmarketing und -entwicklung sowie Digital HR. Der Aspekt der Teamführung zieht sich wie ein roter Faden durch Deine Weiterbildung. Denn nach erfolgreichem Abschluss wirst Du Deine Kompetenzen einsetzen, um die Unternehmenskultur nachhaltig zu verändern. Richtungen und Lösungen sollen nicht mehr „von oben“ vorgegeben werden. Das Unternehmen soll vielmehr einen Rahmen schaffen, in dem andere Innovationen entwickeln.

02 Lehrplan & Module

1. Personal und Unternehmensführung

Der Kurs vermittelt Studierenden einen Überblick über die Zusammenhänge von Unternehmenszielen, Strategie, Organisationsgestaltung, Personalmanagement und Führung. Ziel ist es, den Studierenden eine Helikopterperspektive zu vermitteln, indem zunächst verschiedene Arten von Unternehmenszielen und das Prinzip des Wettbewerbsvorteils (Competitive Advantage) erklärt werden. Im nächsten Schritt werden die zugrundeliegenden, zentralen Theorien des strategischen Managements vermittelt. Basierend auf den Grundlagen der Strategieentwicklung lernen die Studierenden verschiedene Formen der strategischen Analyse kennen und darauf aufbauend die Strategiegestaltung auf Unternehmens- und Geschäftsbereichsebene. Die Studierenden lernen den Zusammenhang von Strategie und Organisationsformen kennen sowie den Zusammenhang von Organisation, Strategie, Personalmanagement und Führung. In Bezug auf das Personalmanagement werden Grundlagen, Mitarbeiterflusssysteme und Anreizsysteme diskutiert. Im Rahmen der Führung werden theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiter- und Teamführung sowie Instrumente der Mitarbeiter- und Teamführung präsentiert.
Kursinhalte
Grundlagen der Unternehmensführung Begriff der Unternehmensführung
Management aus institutioneller Sicht
Management aus funktionaler Sicht
Der Managementprozess als Regelkreis
Arbeitsalltag von Managern
Das Managementsystem
Zentrale Theorien des strategischen Managements Market-based view of the firm
Resource-based view of the firm
Spieltheorie
Agency Theory
Verhaltenswissenschaftliche Ansätze
Unternehmensziele Arten von Unternehmenszielen
Entstehung von Unternehmenszielen
Shareholder- und Stakeholder-Ansatz
Ziele für das strategische Management
Strategische Analyse und Strategieentwicklung Grundlagen der Strategieentwicklung
Externe Analyse
Interne Analyse
Strategiegestaltung auf Unternehmensebene
Strategiegestaltung auf Geschäftsfeldebene
Organisation und Organisationsgestaltung Aufgaben und Ziele der Organisation
Organisationstypen
Personalmanagement Konzeptionelle Grundlagen
Mitarbeiterflusssysteme des Personalmanagements
Anreizsysteme des Personalmanagements
Führung von Mitarbeitern und Teams Grundlagen und theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung
Instrumente der Mitarbeiterführung
Grundlagen der Teamführung
Instrumente der Teamführung
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

2. Leadership 4.0

Wettbewerbsfähigkeit hängt heute mehr denn je von konstanter Innovationsfähigkeit ab. Das stellt neue Anforderungen an das Management von Firmen. Die Aufgabe erfolgreicher Innovations- und Unternehmenslenkende besteht nicht mehr darin, Richtung und Lösungen vorzugeben, sondern einen Rahmen zu schaffen, in dem Andere Innovationen entwickeln. Dieser Wandel, der sich derzeit mit voller Kraft in Unternehmen vollzieht, erfordert eine Weiterentwicklung des klassischen Führungsbegriffs und dessen Prinzipien. Geschäftsmodelle stehen vor dem Hintergrund des Digitalen Wandels sowie dem Vormarsch der Künstlichen Intelligenz permanent auf dem Prüfstand. Es gilt daher, einerseits an mehreren Projekten gleichzeitig zu arbeiten, sich jederzeit flexibel veränderten Rahmenbedingungen anzupassen; auf der anderen Seite wollen Mitarbeiter anders in den Arbeitsprozess eingebunden werden. Sinn und Flexibilität für deren persönliche und familiäre Situation spielen dabei zunehmend eine Rolle. Innovations- und Unternehmenslenker können all diesen vielfältigen Herausforderungen nur mit Leadership begegnen, indem sie andere inspirieren, weiter zu denken und bereichsübergreifend zu handeln, also visionär zu sein. Ein Verständnis, Wissen und Instrumentarien hierzu sollen in dem Kurs vermittelt werden.
Kursinhalte
Grundlagen des Führungsbegriffs Definition des Führungsbegriffs und der Führungstätigkeit
Entwicklung des Verständnisses von Führung
Neue Herausforderungen von Führung
Leadership 4.0-Modelle Klassische Führungsmodelle
New Leadership
Leadership und Management Definition und Abgrenzung der Konstrukte
Leadership und Management in einer digitalen Arbeitswelt
Organisationale Faktoren für erfolgreiches Leadership Aufbau der Unternehmensorganisation
Rolle der Unternehmenskultur
Modelle menschlichen Verhaltens
Organisationale Resilienz
Persönliche Faktoren für erfolgreiches Leadership Persönliche Kompetenzen
Digitale Kompetenzen
Methodische Kompetenzen
Zukunftskompetenzen
Leadership in der Praxis Direkte und indirekte Führungsinstrumente
Kommunikation und Führung
Führungsdilemmata
Führungskräfteentwicklung
Grenzen des Leadership
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

3. Personalmarketing und -entwicklung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des zunehmenden Fachkräftemangels und der weiteren Globalisierung der Unternehmen in Deutschland, steigt die Bedeutung des Personalmarketings und der Personalentwicklung in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings und des Employer Brandings zu sichern oder aber eigene Mitarbeiter weiterzuentwickeln und höher zu qualifizieren, werden langfristig erfolgreich sein können. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu vermitteln.
Kursinhalte
Grundlagen des Personalmarketings Wandel des Personalmarketings und die Rolle des demografischen Wandels, Fachkräftemangels und Globalisierung
Begriffsdefinition & Gegenstand des Personalmarketings
Employer Branding Entwicklung und Kommunikation einer Arbeitgebermarke
Arbeitgeber-Rankings und die Perspektive verschiedener Generationen
Das Konzept der Candidate Journey und Candidate Experience
Externes Personalmarketing Personalbeschaffung und -auswahl
Modernes Personalmarketing
Externe Rekruitingkanäle
Internes Personalmarketing Mitarbeiterbindung und -motivation
Nachfolgemanagement
Anreiz- und Vergütungsmodelle
Work-Life-Balance, Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte
Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings Organisationsmodelle für das Personalmarketing
Instrumente und Datengetriebene Erfolgsmessung des Personalmarketings
Chancen und Herausforderungen der Erfolgsmessung
Grundlagen der Personalentwicklung Begriffsdefinition und Gegenstand der Personalentwicklung
Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung
Wandel der Personalentwicklung
Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen
Kompetenzmodelle
Erhebung von Entwicklungsbedarfen
Methoden und Instrumente der Personalentwicklung Bildung
E-Learning und Web Based Trainings
Mitarbeitergespräche und Feedbacks
Wissensmanagement
Führungskräfteentwicklung Talent Management und Karrierepfade
360-Grad-Feedbacks
Coaching und Mentoring
Auslandsentsendungen
Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung Die Rolle des Personalentwicklers
Organisationsmodelle für die Personalentwicklung
Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

4. Digital HR

Ziel des Kurses ist es, die Auswirkungen des Megatrends „Digitalisierung“ auf das Personalmanagement und die Arbeitswelt aufzugreifen. Dieser Trend bietet Personalabteilungen die Chance, sich neu zu definieren. Infolge der Digitalisierung sind Personalabteilungen in der Lage, die klassische Rolle als „Verwalter“ von Personal zu verlassen und sich dem Wertschöpfungspotenzial von HR-Abteilungen hinzuwenden. Daher sollen die Potenziale neuester, technologischer Entwicklungen (wie etwa durch künstliche Intelligenz) für einzelne Schritte des Personalmanagements betrachtet werden. Grundlegend ist eine kurze, überblickartige Beschreibung der für HR relevanten Technologien. Auch wenn Personaler diese nicht im Detail verstehen müssen, ist es für sie notwendig, die Kernaspekte der für ihr Business relevanten Technologien zu kennen.
Der Kurs diskutiert auch wichtige Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Digitalisierung nicht außer gelassen werden dürfen. Zudem betrachtet er die Entstehung neuer Berufe und Anforderungen infolge der Digitalisierung. Der doppelten Digitalisierungsherausforderungen von HR durch Mitwirkung bei der digitalen Transformation und der Transformation der HR-Funktion wird ebenfalls Rechnung getragen.
Kursinhalte
Grundlagen zur Digitalisierung Herausforderung der Digitalisierung für ein modernes Personalmanagement
Begriff der Digitalisierung und Szenarien
Folgen für die Arbeitswelt und das Personalmanagement
Digitale Technologien Industrielle Revolutionen und deren Wirkungen
Begriff Digitale Technologien
Überblick über neue, digitale Technologien
Potenziale der Digitalisierung im Personalmanagement Operatives und strategisches Personalmanagement
Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung
Digitalisierung und Personalplanung und -beschaffung Begriff Personalplanung und -beschaffung
Digitale Personalplanung
Digitales Recruiting
Ansätze zum digitalen Lernen in der Personalentwicklung Begriff Personalentwicklung und digitales Lernen
Informelles Lernen am Arbeitsplatz
Rolle von HR und Führungskräften
Digitale Lerntechnologien
Digital Leadership Begriff Digital Leadership
Paradigmenwechsel in der Führung
Leitbild der digitalen Führungskraft
Widerspruchstoleranz als Schlüsselkompetenz
Digitale Transformation Begriff Digitale Transformation
Vier Kategorien digitaler Reife
Akteure und Betroffene
Treiber digitaler Transformation
Digitalisierung und Unternehmenskultur
Veränderung der Organisationsstrukturen
Management und Verantwortlichkeiten im Transformationsprozess
Rahmenbedingungen erfolgreicher Digitalisierung Rechtliche Rahmenbedingungen
Ethische Rahmenbedingungen
Digital Workplace
Aussagekräftige IT-Systeme
Digitales Mindset und Kompetenzprofil der Mitarbeiter
Digitales Gesundheitsmanagement
Neue Berufe infolge der Digitalisierung Der Wandel von Berufsstrukturen durch die Digitalisierung
Digital geprägte Berufe
Fazit und Ausblick
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

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 Bachelor Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Bachelor-Niveau vermittelt grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in einem bestimmten Fachbereich.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: HR Business Partner, Personalentwickler, Führungskraft im Personalwesen

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