HR Business Specialisation

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	12 Monate in Vollzeit oder 24 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

Als Spezialist:in im Bereich HR Business bist Du die "Next Generation" im Personalwesen. Dein starres Verwaltungskorsett hast Du abgelegt. Stattdessen führst Du eigenständig Deinen Fachbereich und bist stark in die Strategieentwicklung zur Erreichung von Unternehmenszielen eingebunden. Für Mitarbeiter bist Du erste:r Ansprechpartner:in in allen Belangen. Für Führungskräfte, Berater:in und Partner:in. Du hast bereits erste Erfahrungen in den Bereichen Human Resources, Management oder Wirtschaft? Jetzt willst Du mehr Entscheidungskompetenz? Dann hol sie Dir. Mit Deiner Online-Weiterbildung HR Business Specialisation.

Für Deine zukünftige Tätigkeit als Schnittstelle zwischen Mitarbeiter:innen und Geschäftsleitung erarbeitest Du Dir alle wichtigen Kernkompetenzen. Du erlernst die strategische Steuerung von Personalprozessen. Außerdem machst Du Dich fit für ein erfolgreiches Recruiting. Gleichzeitig schulst Du Deine Fähigkeiten rund um die Themen Mitarbeiterentwicklung und Coaching. Für den Schulterschluss mit der Unternehmensführung erlernst Du nicht nur die Grundlagen der Personal- und Unternehmensentwicklung. Sondern auch messerscharfes Personalcontrolling für eine optimale HR-Bedarfsplanung. Im nächsten Schritt erarbeitest Du Dir die Prinzipien eines klugen Change Managements. Und lernst, wie Du Arbeitsstrukturen dynamisierst – vor allem auch im Hinblick der Digitalisierung. Last but not least eignest Du Dir Wissen in Leadership 4.0 und kollaborativem Arbeiten an. Warum? Weil Du so heute und in Zukunft Mitarbeiter:innen als wertvollste Ressource Deines Unternehmens optimal einbinden kannst.

Nach Deiner Weiterbildung HR Business Specialisation denkst Du das Personalwesen neu. Und unterstützt Unternehmen als wertvolle:r Mitarbeiter:in dabei, die Digitalisierung im HR Bereich zu deren Vorteil zu nutzen. Denn Du kennst die neuen Möglichkeiten durch das Leadership 4.0 sowie Change Management. Und setzt Dein Wissen aus der Weiterbildung branchenunabhängig gewinnbringend in der Personalabteilung ein.

02 Lehrplan & Module

1. Personalwesen I

Unabhängig von Unternehmensgröße und Branche kommt dem Personal eines Unternehmens vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine immer größere und zum Teil sogar existenzielle Rolle zu. Die Personalarbeit im Unternehmen, welche in der heutigen Zeit meist als das Human Resource Management bezeichnet wird, stellt daher einen überaus wichtigen Funktionsbereich dar. Der vorliegende Kurs ist eine Einführung in das Personalmanagement und thematisiert wichtige Kernprozesse dieser Funktion. Aufbauend auf den begrifflichen Grundlagen und der generellen Einordnung und Abgrenzung des Personalmanagements in Lektion 1 werden in Lektion 2 die arbeitsrechtlichen Grundlagen abgebildet. Weiterhin werden in Lektion 3, 4 und 5 die grundlegenden Prozesse, Konzepte und Instrumente der Personalplanung, der Personalbeschaffung und -auswahl sowie der Personalentlohnung dargestellt.
Kursinhalte
Grundlagen des Personalwesens Begriff und Bedeutung des Personalwesens
Ziele und Aufgabenfelder des Personalwesens
Neue Entwicklungen im Personalwesen
Arbeitsrechtliche Grundlagen Grundbegriffe und Struktur des Arbeitsrechts
Individualarbeitsrecht
Kollektivarbeitsrecht
Personalplanung Begriff und Bedeutung der Personalplanung
Ziele und Teilbereiche der Personalplanung
Strategische Personalplanung
Operative Personalplanung
Personalbeschaffung und -auswahl Personalmarketing und Employer Branding
Interne und externe Personalbeschaffung
Klassische und moderne Verfahren der Personalauswahl
Onboarding und Bindung von Mitarbeitenden
Personalentlohnung Begriff und Funktionen der Personalentlohnung
Klassische Vergütungsmodelle
Alternative Vergütungsmodelle
Modelle zur Beteiligung von Mitarbeitenden
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 45 Minuten

2. Personalwesen II

Dieser Kurs vertieft zentrale Themen der Personalwirtschaft. Im Mittelpunkt steht die Personalentwicklung als wesentlicher Faktor zur Steigerung der Personalbindung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Personalführung, wobei die Interaktion zwischen Führungskräften und Personal analysiert wird, insbesondere im Hinblick auf die Motivation und die besondere Rolle neuer Führungskräfte.
Des Weiteren wird die Personalfreisetzung als klassisches Aufgabenfeld behandelt, wobei eine Unterscheidung zwischen interner und externer Freisetzung vorgenommen wird. Der Kurs beleuchtet zudem den strukturellen Wandel der Arbeitswelt unter dem Begriff "New Work", der maßgeblich durch Digitalisierung und Globalisierung beeinflusst wird.
Ein bedeutender Aspekt ist die zunehmende Vielfalt in der Belegschaft. Daher wird die Dimension und Relevanz des Diversity Managements thematisiert, einschließlich Strategien zur Förderung einer inklusiven und gleichberechtigten Arbeitsumgebung. Durch diese umfassende Einordnung der Themen wird ein tiefgehendes Verständnis für moderne personalwirtschaftliche Herausforderungen und deren gerechte Bewältigung vermittelt.
Kursinhalte
Personalentwicklung Begriff und Ziele der Personalentwicklung
Bedeutung der Personalentwicklung für die Personalbindung
Instrumente der Personalentwicklung
Personalführung Begriff, Merkmale und Beteiligte der Führung
Arbeitsmotivation
Führungstheorien und Führungsstile
Personalfreisetzung Begriff, Ziele und Ursachen von Personalfreisetzung
Interne und externe Personalfreisetzung
Abwicklung und Organisation der Personalfreisetzung
New Work und Diversity Management New-Work-Konzepte im Unternehmen
Diversity aktiv managen
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 45 Minuten

3. Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass die Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen.
Im Mittelpunkt des Kurses stehen der Begriff des Arbeitnehmers, die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, also die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge.
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.
Die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. die Arbeitspflicht, der Beschäftigungsanspruch, die Lohnzahlungspflicht, der Anspruch auf Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden dann den Studierenden ausführlich vermittelt.
Am Ende des Kurses lernen Sie das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen.
Kursinhalte
Grundlagen Bereiche und Aufgaben des Arbeitsrechts
Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts
Rechtsquellen des Arbeitsrechts
Die Parteien im Arbeitsrecht Arbeitnehmer
Besondere Arten von Arbeitnehmern
Sonstige Personen
Arbeitgeber
Begründung des Arbeitsverhältnisses Die Ausschreibung
Das Vorstellungsgespräch
Verschulden bei Vertragsanbahnung
Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrags Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
Anfechtung des Arbeitsvertrages
Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
Pflichten des Arbeitnehmers Arbeitspflicht
Nebenpflichten
Pflichten des Arbeitgebers Lohnzahlungspflicht
Nebenpflichten
Besondere Arbeitsverhältnisse Das befristete Arbeitsverhältnis
Das Probearbeitsverhältnis
Das Leiharbeitsverhältnis
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Hausarbeit

4. Personalcontrolling und Payroll

Der Kurs vermittelt neben den Grundlagen des Personalcontrollings und Payroll hinsichtlich der Begrifflichkeiten auch wichtige Konzepte und Instrumente des Personalcontrollings. Dabei werden die dynamischen Wechselwirkungen zwischen Kennzahlensystemen des Personalcontrollings und des lebenszyklusorientierten Personalmanagements herausgestellt. Besondere Beachtung finden in dem Kurs wichtige Megatrends (Demografischer Wandel und Internationalisierung), die einen besonderen Einfluss auf den unternehmerischen Wertschöpfungsprozess haben. Ihr Einfluss auf das Personalcontrolling wird vertiefend dargelegt. Der zunehmend wichtiger werdende Flexibilisierungsgedanke als Abkehr vom Taylorismus wird eingehend vor dem Hintergrund flexibler Arbeitszeitmodelle dargelegt. Der Kurs wird durch wichtige Rahmenbedingungen, die für ein erfolgreiches Personalcontrolling zu beachten sind, abgerundet.
Kursinhalte
Grundlagen des Personalcontrollings Begriffsdefinitionen, Ziele und Gegenstand
Zukunft und neue Herausforderungen des Personalcontrollings
Aufgaben und Entwicklung des Personalcontrollings
Personalcontrolling und Payroll Payroll als unterschätzte HR-Funktion
Begriff und Bestandteile flexibler Vergütungssysteme
Gliederung von Personalkosten
Controlling flexibler Personalbestände und -kosten
Wechselwirkung mit dem operativen Geschäft
Strategie vs. operative Effektivität des Personalcontrollings Grundlagen des strategischen Personalcontrollings
Methoden der Entwicklung einer Personalstrategie
Operatives Personalcontrolling und Prozesse
Personalcontrolling und Kennzahlensysteme Kennzahlensysteme als Steuerungscockpit im HR-Prozess
Anforderungen an Kennzahlensysteme
Grundtypen von Kennzahlenvergleichen
Daten und Datenquellen
Analyse dynamischer Wechselwirkungen und Verknüpfung mit dem Unternehmenscontrolling
Grenzen von Kennzahlen
Lebenszyklusorientiertes Personalcontrolling Personalbedarfs- und strukturplanung
Personalbeschaffung
Personaleinsatz
Personalentwicklung
Personalfreisetzung
Demografieorientiertes Personalcontrolling Einfluss der Demografie
Demografieorientierte Steuerungsstrategie
Altersorientierte Personalstrukturplanung als Grundlage
Demografieorientierte HR-Kennzahlen
Internationales Personalcontrolling Einfluss kultureller Unterschiede
Internationale Steuerungsstrategie
Globale HR-Kennzahlen
Instrumente des Personalcontrollings und Messung von Inputleistung Personal-Portfolios
Balanced Scorecard
Benchmarking
Zero-Base-Budgeting
Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen Begriff, Modelle und Flexibilisierung der Arbeitszeit
Ursachen und Anreizwirkungen der Flexibilisierung
Kosten- und Nutzenwirkung
Rahmenbedingungen des Personalcontrollings Rechtliche Rahmenbedingungen
Ethischer Rahmen und digitale Personalakte
Funktionierende Personalinformationssysteme
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

5. Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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 vermittelt.
Am Ende des Kurses wird den Studierenden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.
Kursinhalte
Der Betriebsübergang Voraussetzungen
Rechtsfolgen
"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 Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
Haftung bei Arbeitsunfällen
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses Die ordentliche Kündigung
Die außerordentliche Kündigung
Weitere Beendigungsleistungen 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: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Hausarbeit

6. 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

7. 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

8. 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

9. 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

10. Organisationsentwicklung

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen.
Kursinhalte
Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung Organisationsbegriff
Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
Organisationsprinzipien und Organisationsformen
Grundlagen der Organisationsentwicklung Begriff und Abgrenzungen
Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung
Modellannahmen der Organisationsentwicklung Menschenbild der Organisationsentwicklung
Phasenmodelle
Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz
Systemische Organisationsentwicklung Theoretische Grundlagen
Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung
Entwicklung der Unternehmenskultur Theoretische Grundlagen
Kulturanalyse
Kulturentwicklung
Entwicklung des organisationalen Lernens Grundgedanken und Definitionen
Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
Entwicklung der lernenden Organisation
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

11. Change Management

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen.
Kursinhalte
Einführung in das Change Management Begriffe und Definitionen
Abgrenzungen des Change Managements
Modelle des Wandels
Ursachen und Auslöser des Wandels Veränderung und Wandel
Externe Auslöser des Wandels
Interne Auslöser des Wandels
Das Unternehmen als Wandelhemmnis Hemmnisse auf Organisationsebene
Kollektive Hemmnisse
Wirtschatfliche Hemmnisse
Widerstand auf individueller Ebene Erscheinungsformen individuellen Widerstands
Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
Behandlungen von Widerständen
Change als Managementaufgabe Erfolgsfaktoren des Change Managements
Managementaufgaben im Change
Arbeitspakete des Change Managements
Leading Change Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
Führungsrollen und -funktionen
Change-Kommunikation
Management von Change-Projekten Change-Management-Modelle
Organisation des Change Managements
Controlling und Evaluierung von Change-Projekten
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

12. Projektmanagement

Ziel des Kurses ist es, den Studierenden die Grundlagen des klassischen Projektmanagements zu vermitteln. Dazu wird zunächst die Definition eines Projektes in Abgrenzung zum Produkt- und Prozessmanagement beleuchtet. Die typischen Einsatzgebiete der klassischen Methoden im Projektmanagement werden aufgezeigt und von den neueren Ansätzen abgegrenzt. Im Vordergrund stehen dann die zentralen Methoden des klassischen Projektmanagements zur Planung und Umsetzung von Vorhaben. Die Studierenden erfahren, wie ein Projekt organisiert und sinnvoll in Phasen strukturiert wird. Sie lernen, wie Termine, Ressourcen und Kosten geplant, Risiken berücksichtigt und realisierbare Projektpläne erstellt werden. Weiterhin werden Methoden der Terminverfolgung, des Projektcontrollings und der Projektsteuerung vorgestellt. Die Studierenden lernen Fragen der Kommunikation zu Stakeholdern sowie Methoden des Projektreportings kennen. Weiterhin erhalten sie einen Einblick in die Relevanz der Zusammensetzung und Führung von Projektteams. Durch Beispiele sowie in der Praxis anwendbare Vorlagen bekommt der Studierende ein Grundverständnis, wie kleine bis mittelgroße Projekte zu planen, zu strukturieren, durchzuführen und erfolgreich abzuschließen sind.
Kursinhalte
Einführung in das Projektmanagement Definition von Projekten und Abgrenzung zu anderen Managementformen
Die verschiedenen Arten von Projekten und deren jeweilige Einsatzgebiete
Einbindung eines Projekts in die Unternehmensorganisation
Das primäre Ziel des Projektmanagements (Magisches Dreieck)
Die Vorphase des Projektes Analyse der Situation, Zielfindung, Aufwands- und Rentabilitätsabschätzung
Beauftragung eines Projektes und Ressourcenzuordnung
Grobplanung der Phasen des Projektes
Projektstart Projektmanager, Projektorganisation und Teamzusammensetzung
Projektstart und Kickoff-Meeting
Kommunikationsmatrix und Dokumentationsrichtlinien
Risikoanalyse und Meilensteindefinition
Stakeholderanalyse, Kommunikationsplan und Projektmarketing
Der Projekt- und Ressourcenplan Feinplanung (Projektstrukturplan und Arbeitspakete)
Ablauf und Terminplanung (Netzplantechnik, Gantt-Chart)
Planung von Personaleinsatz und Budgetverteilung
Projektsteuerung und -controlling Aufgaben in der Durchführungsphase (Leistung, Zeit, Kosten)
Der Projektsteuerungszyklus
Nachverfolgung von Terminen, Kosten und Leistung
Abweichungs- und Ursachenanalyse sowie Steuerungsmaßnahmen
Die Ertragswertanalyse
Projektdokumentation
Projektberichte und Managementreporting
Projektabschluss Übergabe der Projektergebnisse extern und intern
Projektabschlussbericht und Lessons Learned
Entlastung, Teamauflösung und Abschlussfeier
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

13. Kollaboratives Arbeiten

Der Kurs unterstützt die Studierenden darin, für unsere vernetzte Welt wichtige überfachliche Kompetenzen auf- und auszubauen – und dabei die Chancen einer konstruktiven Zusammenarbeit mit anderen zu nutzen. Er stellt wesentliche Formen und Gestaltungsmöglichkeiten von kollaborativem Lernen und Arbeiten vor, vermittelt grundlegende Kenntnisse und Werkzeuge für ein selbstgeführtes, flexibles und kreatives Denken, Lernen und Handeln und macht die Studierenden mit den Themen Empathiefähigkeit und emotionale Intelligenz vertraut. Zudem werden die Studierenden angeregt, die Kursinhalte anzuwenden. Damit fördern sie ihre autonome Handlungskompetenz sowie ihre Kompetenz in der interaktiven Anwendung von Tools und im Interagieren in heterogenen Gruppen.
Kursinhalte
Lernen für eine vernetzte Welt – in einer vernetzten Welt Anforderungen und Chancen der VUCA-Welt
Lernen, Informationen und der Umgang mit Wissen und Nichtwissen
4C-Modell: Collective – Collaborative – Continuous – Connected
Eigenes Lernverhalten überprüfen
Networking & Kooperation Die passenden Kooperationspartner finden und gewinnen
Tragfähige Beziehungen: Digital Interaction und Vertrauensaufbau
Zusammenarbeit – lokal und virtuell organisieren & Medien einsetzen
Social Learning: Lernprozesse agil, kollaborativ und mobil planen
Performance in (virtuellen) Teams Ziele, Rollen, Organisation und Performance Measurement
Team Building und Team Flow
Scrum als Rahmen für agiles Projektmanagement
Design Thinking, Kanban, Planning Poker, Working-in-Progress-Limits & Co
Kommunizieren und überzeugen Kommunikation als soziale Interaktion
Sprache, Bilder, Metaphern und Geschichten
Die Haltung macht’s: offen, empathisch und wertschätzend kommunizieren
Aktiv zuhören – argumentieren – überzeugen – motivieren
Die eigene Gesprächs- und Argumentationsführung analysieren
Konfliktpotenziale erkennen –Konflikte handhaben –wirksam verhandeln Vielfalt respektieren – Chancen nutzen
Empathie für sich und andere entwickeln
Systemische Lösungsarbeit und Reframing
Konstruktiv verhandeln: klare Worte finden – Interessen statt Positionen
Eigene Projekte realisieren Wirksam Ziele setzen – fokussieren – reflektieren
Vom agilen Umgang mit der eigenen Zeit
(Selbst-)Coaching und Inneres Team
Strategien und Methoden der Selbstführung und -motivation
Eigene Ressourcen mobilisieren Ressourcen erkennen – Emotionen regulieren
Reflexion und Innovation – laterales Denken und Kreativität
Transferstärke und Willenskraft: Bedingungsfaktoren analysieren und steuern
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

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, Personalreferent, Personalleiter

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