HR Management - Personalentwicklung

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

Du siehst Deine berufliche Zukunft im Personalwesen? Du bist an Bildungsthemen und lebenslangem Lernen interessiert? Dann entwickle Dich weiter. Und starte mit einer Weiterbildung HR Management - Personalentwicklung. So kannst Du Mitarbeiter als strategischen Erfolgsfaktor für Unternehmen gezielt weiterentwickeln. Und auch für Dich neue berufliche Herausforderungen annehmen.

Mit Deinem Weiterbildungsprogramm HR Management - Personalentwicklung beschäftigst Du Dich vor allem mit der Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen, der Ausgestaltung angewandter Personalentwicklung sowie des Personalmarketings. Du erwirbst handlungsmethodische und anwendungsorientierte Kompetenzen in den Bereichen angewandte und systemische Personalentwicklung. Auch pädagogische Themen wie lebenslanges Lernen stehen im Vordergrund. Zusätzlich kannst Du Dein erworbenes Wissen besonders in Bezug auf Kommunikation und Mitarbeiterführung nutzen. Vor allem wenn Du bereits erste berufspraktische Erfahrung sammeln konntest ist diese Maßnahme ideal für Dich.

02 Lehrplan & Module

1. 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

2. Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Die Gestaltung komplexer Bildungsdienstleistungen ist die Kernaufgabe erwachsenenbildnerisch Tätiger und an voraussetzungsreiche Bedingungen gekoppelt, um pädagogisch professionelles Handeln zu ermöglichen. Hierfür wird fundiertes Fachwissen zu allen Komponenten eines pädagogisch intendierten Bildungsarrangements benötigt. Im Rahmen dieses Kurses werden in erster Linie Inhalte vermittelt, die sich auf die Planung von Programmen und Angeboten in der Erwachsenen- und Weiterbildung beziehen. Neben einem Blick auf die unterschiedlichen Adressaten und Zielgruppen der Weiterbildungsplanung sowie deren Weiterbildungsverhalten, wird auch auf Marketingstrategien Bezug genommen, die u.a. für die Außendarstellung von Weiterbildungsinstitutionen relevant werden können. Die Ebene der betrieblichen Weiterbildung wird dabei immer wieder reflektiert. Abschließend bekommen die Studierenden grundlegende Informationen über Finanzierungsquellen und die Nachbereitung von Weiterbildungsangeboten.
Kursinhalte
Gesellschaftliche und Institutionelle Rahmenbedingungen Organisationsentwicklung und Bildungsauftrag
Didaktisches Handeln auf Einrichtungsebene
Adressaten- und Zielgruppenorientierung Adressaten und Zielgruppen: Begriffsklärung und Analyse
Zielgruppendifferenzierung und soziale Milieus
Weiterbildungsverhalten, -motive und -barrieren
Zielgruppenorientierte Marketinginstrumente Das ablauflogische Modell
b) Aktionsinstrumente des Marketings: Angebots-, Preis-, Kommunikations- und Distributionspolitik
Analyse von Bildungsbedarfen, -bedürfnissen und -interessen Begriffliche Klärung: Bedarf, Bedürfnis, Interesse
Bedarf als Handlungsfeld in der Erwachsenen- und Weiterbildung
(Partizipative) Methoden der Bedarfserhebung
Programmplanung Programme
Planungs- und Analysemodell
Programmplanungshandeln
Dozenten- und Kursleitergewinnung
Angebotsplanung Angebote
Modell der Angebotsentwicklung
Spektrum an Lernformaten
Teilnahmebestätigung und/oder Zertifikat
Nachbereitung von Bildungsangeboten Entscheidung über den Evaluationsgegenstand
Bewertung der Ergebnisse
Finanzierung von Programmen und Angeboten Finanzierungsquellen
Mischfinanzierung im Alltag
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

3. Angewandte Personalentwicklung

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele" unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung" der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt i diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde", „Interessenvertretung" und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege" beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling" und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle" vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.
Kursinhalte
Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
Verortung im Unternehmen
Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
Zyklen der Personalentwicklung Bedarfsanalyse
Zieldefinition
Gestaltung der Maßnahme
Durchführung der Maßnahme
Erfolgskontrolle
Transfersicherung
Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung" eine Auswahl Wissen
Sinn
Coaching und (Cross-)Mentoring
Training on the job
Projektarbeiten
Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle Grundlagen des Bildungscontrollings
Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
Bildungscontrolling: Kennzahlen
Stakeholdermanagement Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
Wer ist eigentlich der Kunde?
Einbindung der Interessenvertretung
Zielgruppenorientierung
Herausforderungen der Zukunft Digitalisierung" Lebenslanges Lernen wann u
Generation X, Y und Z" Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

4. Seminar: Systemische Personalentwicklung

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen.
Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen.
Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind.
Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer.
Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens.
Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:
Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
J e d e s S y s t e m m i t g l i e d g e s t a l t e t d a s S y s t e m m i t " e g a l w e l c h e r H i e r a r c h i e s t u f e
J e d e s S y s t e m h a t d i e F u n k t i o n a) S e l b s t e r h a l t u n d d i e F u n k t i o n b) W e i t e r e n t w
werden durch das System gegengleich gesteuert.
Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.
Kursinhalte
Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung.
Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · 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 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: Personalentwickler, HR Development Consultant, Talent Management 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