HR Management und Digitalisierung

HR-Software & Digitalisierung · 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

Neue technologische Entwicklungen stellen das HR-Management vor neue Herausforderungen - aber auch Chancen. Denn in der digitalisierten Arbeitswelt wird auch die Rolle der HR-Fachleute immer digitaler - Du hast diese Entwicklung frühzeitig erkannt und nutzt die Chancen der Digitalisierung zu Deinem Vorteil. Für die Gestaltung und Umsetzung von digitalen Personalstrategien brauchen Unternehmen zukünftig Dich. Nach Deiner Online-Weiterbildung HR Management und Digitalisierung bist Du perfekt aufgestellt, um Unternehmen im digitalen Zeitalter personell voranzubringen. Und machst Deine Kompetenz in digitalem HR-Management zur innovativen HR-Zukunft in Organisationen.

In Deiner Online-Weiterbildung HR Management und Digitalisierung lernst Du die Grundlagen des Personalwesens und des Arbeitsrechts kennen und erhältst Einblicke in die Bereiche Personalcontrolling sowie Payroll. Darüber hinaus beschäftigst Du Dich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf das Personalmanagement und lernst, wie Du digitale Technologien im HR-Bereich effektiv einsetzen kannst. In Deiner Online-Weiterbildung erlernst Du die Fähigkeiten, um die Potenziale der Digitalisierung im Personalmanagement voll auszuschöpfen. Du lernst, wie Du digitale Technologien im Personalmanagement einsetzen und die Personalplanung sowie -beschaffung digitalisieren kannst. Darüber hinaus erhältst Du Einblicke in die Methoden des digitalen Lernens in der Personalentwicklung und erfährst, wie Du als Digital Leader agierst. Mit Deinem neu erlernten Wissen aus der Weiterbildung bist Du optimal darauf vorbereitet, die digitale Transformation im Personalbereich aktiv mitzugestalten und neue Berufe infolge der Digitalisierung zu besetzen.

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
Rahmenbedingungen des Personalwesens
Arbeitsrechtliche Grundlagen Grundbegriffe des Arbeitsrechts
Individualarbeitsrecht
Kollektivarbeitsrecht
Personalplanung Begriff und Bedeutung der Personalplanung
Quantitative Personalbedarfsermittlung
Qualitative Personalbedarfsermittlung
Zeitliche und räumliche Personalbedarfsermittlung
Personalbeschaffung und -auswahl Personalmarketing und Employer Branding
Interne und externe Personalbeschaffung
Verfahren der Personalauswahl (Bewerbungsunterlagen, Interviews, Testverfahren, Assessment Center)
Einführung von neuen Mitarbeitern
Personalentlohnung Klassische Vergütungsmodelle
Moderne Vergütungsmodelle
Mitarbeiterbeteiligungsmodelle
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 45 Minuten

2. Personalwesen II

Dieser Kurs vertieft zentrale Themen der Personalwirtschaft. Im Mittelpunkt steht die Personalentwicklung als wesentlicher Faktor zur Steigerung der Bindung von Mitarbeitenden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Personalführung, wobei die Interaktion zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden 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 Mitarbeiterbindung
Instrumente der Personalentwicklung
Personalführung Begriff, Merkmale und Beteiligte der Führung
Mitarbeitermotivation
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: Examen, 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. 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

5. 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

6. Digital Skills

Ob Soziale Arbeit, Marketing, Management oder Pflegeberufe – der digitale Wandel als Megatrend bestimmt einen tiefgreifenden Wandel, der jeden Einzelnen und alle Ebenen der Gesellschaft betrifft. In diesem Kurs geht es darum, die Ursachen des Wandels und den Wandel als solches mit seinen Auswirkungen zu verstehen. Aus diesem Verständnis heraus werden Fähigkeiten – Digital Skills – entwickelt, mit der Digitalisierung in verschiedenen (beruflichen) Kontexten umgehen zu können. Grundlegend werden Aspekten der digitalen Transformation und digitalen Kommunikation erörtert und dargestellt, wie sich Wirtschaft, Gesellschaft und Kommunikation verändert haben und verändern. Das betrifft unter anderem die Arbeit und Zusammenarbeit. Methoden wie Design Thinking, Tools wie Slack oder Content-Management-Systeme wie WordPress haben interdisziplinäre Relevanz. Social Media und Mobile sind fester Bestandteil des Alltags, prägen die (Medien-)Sozialisation und das digitale Marketing. Unter dem Aspekt „Digital im Unternehmen“ werden ausgewählte Szenarien betrachtet, wie zum Beispiel Digital HR oder Digital und Sozial. Ein grundlegendes Verständnis für digitale Technologien wie Cloud Computing oder Big Data ist essenziell, um digitale Prozesse begleiten und Steuern sowie Trends wie Quantencomputing beurteilen zu können.
Kursinhalte
Digitale Transformation Grundlagen, Ursachen, Folgen
Infrastruktur und Technologien
Auswirkungen für Wirtschaft und Gesellschaft
Konzepte
Digitale Kommunikation Grundlagen
Der Onlinekommunikationsprozess
Kommunikationstools
Bot-Kommunikation
Text vs. Voice
Methoden für digitale Arbeit Agile Methoden: Agile Grundlagen, SCRUM, Kanban
Design Thinking
Game Thinking
Lean Start-up und Lean Management
Verteiltes und kollaboratives Arbeiten Grundlagen
Tools und Systeme
(Green) Web Design und Content-Management-Systeme
Präsentationstechniken
Social Media und Mobile Social Media und Social-Media-Marketing
Social-Media-Kanäle
Responsive Design und Mobile Websites
Apps und Messenger
QR-Codes und Location-Based Services
Mobile First und Mobile Only
Ausgewählte Technologien Cloud Computing
Big Data/Data Analytics
KI/Machine Learning
Internet of Things
APIs
Smart Services
Robotics
Blockchain
Virtual und Augmented Reality
3-D/4-D-Druck
Digital im Unternehmen: Ausgewählte Szenarien Digital Business
Digital Marketing
Digital Design
Digital HR
Digital und Sozial
Trends und Ausblick Erwerb und Ausbau der Kompetenzen für das digitale Zeitalter
Trends und Ausblick für die digitale Kommunikation, Social Media und Mobile

7. 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 Manager, HR Transformation Manager, HR Generalist

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