HR Management und Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung · 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 bist besonders im Bereich Human Resources ambitioniert? Die Anführung von Veränderungsprozessen stellt für viele Betriebe eine enorme Aufgabe dar; speziell, wenn bewährte Methoden ersetzt und neue Ansätze verfolgt werden, erwarten die Mitarbeitenden mehr als nur Behelfs-Informationen. Hier kommt Deine Weiterbildung HR Management und Organisationsentwicklung ins Spiel: Mit Deinen darin erworbenen Kompetenzen kannst Du die Unternehmensstrukturen und -kultur maßgeblich beeinflussen.

Deine Online-Weiterbildung HR Management und Organisationsentwicklung legt den Fokus auf die umfassende Vermittlung von ganzheitlichem Fachwissen und Fähigkeiten, speziell in den Kerngebieten der Organisationsentwicklung und des Organisational Behavior. Darüber hinaus erhältst Du Einblicke in die Aufgabenbereiche und Herausforderungen der Personalpsychologie. Mit diesem Wissen kannst Du die grundlegenden Bedingungen sowie die Kommunikationsstrukturen für unternehmensinterne Veränderungsprozesse nachvollziehen. Nach Deiner Weiterbildung sind Dir auch die Prinzipien der Systemischen Personalentwicklung nicht mehr fremd, und Du bist in der Lage, Veränderungsprozesse unter Berücksichtigung der Mitarbeitenden und dem Fachwissen gezielt zu lenken. Die Weiterbildung bei der IU Akademie bietet auch die Chance, Deine Kenntnisse im Feld der Arbeitspsychologie zu erweitern. Du lernst, wie Du menschliche Verhaltensweisen im gesamten Unternehmen analysieren und bewerten kannst, um eine erfolgreiche Organisationsentwicklung zu gewährleisten. Du wirst herausfinden, wie Du die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten Deiner Mitarbeitenden identifizieren und personalisierte Entwicklungspläne gestalten kannst, um das volle Potenzial Deines Teams auszuschöpfen. Nutze Deine Weiterbildung HR Management und Organisationsentwicklung und werde zum Gestalter:in der Unternehmenskultur von morgen.

02 Lehrplan & Module

1. Verhalten in Organisationen

Viele Entscheidungen werden nicht ausschließlich auf finanzieller oder wertschöpfungsbezogener Grundlage, sondern auf Basis persönlicher Agenden, persönlicher Vorlieben oder internem Wettstreit getroffen. Dieser Kurs zielt daher darauf ab, ein klares und theoriegeleitetes Verständnis von Verhalten, Interaktionen und Konflikten in Organisationen zu vermitteln.
Der Kurs beschäftigt sich daher intensiv mit den psychologischen, soziologischen und anthropologischen Grundlagen und Dynamiken in Organisationen. Ausgehend von den beiden kritischsten Verhaltensvariablen im Arbeitskontext, Performance und Commitment, werden Variablen und Zusammenhänge diskutiert, die wesentlichen Einfluss auf diese haben. Im Einzelnen werden organisationale, gruppenbezogene und Individualmechanismen sowie Individualcharakteristika als Erklärungsgegenstände eruiert.
Im Rahmen der Organisationalen Mechanismen werden Unternehmenskultur und Organisationsstruktur diskutiert. Im Rahmen der gruppenbezogenen Mechanismen werden Führungsstile, Machtstrukturen, Verhandlungsstrategien sowie Gruppendynamik und Heterogenität erörtert. Individualmechanismen umfassen Arbeitszufriedenheit, Stress, Motivation, Fairness, Vertrauen und Entscheidungsfindung. Auf diese wirken wiederum die Individualcharakteristika (Fähigkeiten und Persönlichkeit) ein.
Kursinhalte
Einführung in Organizational Behavior Einstellungen und Verhalten als Determinanten von Performance und Commitment
Organisationale Mechanismen
Gruppenbezogene Mechanismen
Individualcharakteristika
Individualmechanismen
Zielgrößen: Performance und Commitment Performance
Commitment
Organisationale Mechanismen Unternehmensstruktur
Unternehmenskultur
Gruppenbezogene Mechanismen Führungsstile
Machtstrukturen
Verhandlungsstrategien
Teamdynamiken
Diversity
Individualcharakteristiken Fähigkeit und Intelligenz
Persönlichkeit
Individualmechanismen Job Satisfaction
Stress
Motivation
Vertrauen
Gerechtigkeit
Lernen und Entscheiden
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fallstudie

2. Personalpsychologie

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg.
Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab.
Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.
Kursinhalte
Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie Marktdynamik und Technologiedynamik Organisationsdynamik und Wertedynamik
Anforderungsanalyse Definition und Ziele
Methoden und Verfahren
Stellenprofile
Mitarbeiterrekrutierung Definition und Methoden der Ansprache
Quellen und Wege der Ansprache
Personalmarketing und Employer Branding Definition, Ziele und Personalmarketingmix
Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
Aufbau einer Arbeitgebermarke
Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie
Personalauswahl Prozess der Personalauswahl
Gütekriterien
Arten von Personalauswahlverfahren
Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter Ziele und Nutzen
Theoretische Grundlagen und Maßnahmen
Kompetenzmanagement und Personalentwicklung Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
Diagnose des Entwicklungsbedarfs
Entwicklungsmaßnahmen
Transfersicherung
Leistungsbeurteilung Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
Mitarbeitergespräch
Rechtliche Aspekte AGG
Kündigung und Auflösung
Arbeitszeugnisse
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

3. 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

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).
Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit" egal welcher Hierarchiestufe
Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentw
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: Organisationsentwickler, Personalentwickler, HR Manager

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