HR Management und Personaldienstleistung

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	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

Deine Passion ist die Personalarbeit. Du bist überzeugt, dass Menschen das Herzstück eines Unternehmens sind und sie die entscheidenden Treiber:innen für Wachstum sowie Erfolg sind. Viele Unternehmen teilen diese Ansicht und suchen nach qualifizierten Fachkräften, die ihre HR-Abteilungen stärken und weiterentwickeln können. Deshalb brauchen sie in Zukunft Dich. Mit Deiner Online-Weiterbildung HR Management und Personaldienstleistung wirst Du zum unverzichtbaren Baustein im Personalmanagement. Du machst Deine Fähigkeiten und Kenntnisse in Personalarbeit, -management und -dienstleistung zum Wettbewerbsvorteil von Unternehmen.

In Deiner Online-Weiterbildung HR Management und Personaldienstleistung lernst Du alles, was Du über das Personalwesen, Arbeitsrecht und die rechtlichen Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung wissen musst. Nach Deiner Weiterbildung wirst Du in der Lage sein, Arbeitsverhältnisse zu begründen und zu beenden sowie mit Leistungsstörungen umzugehen. Darüber hinaus erhältst Du Einblicke in die neuesten Trends und Entwicklungen im HR-Bereich und lernst, wie Du diese in Deiner täglichen Arbeit einsetzen kannst. Denn in den Modulen "Arbeitsrecht I und II", "Personalcontrolling und Payroll", "Personalwesen" und "Einführung in die Personaldienstleistung" erhältst Du ein umfassendes Verständnis für die verschiedenen Aspekte des Personalwesens.

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. 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. Einführung in die Personaldienstleistung

Der Wirtschaftsbereich der Personaldienstleistung gilt als eine der stärksten Wachstumsbranchen in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahren und wird verbreitet als Jobmotor bezeichnet. Dies hat seinen Grund vor allem auch darin, dass sich der Personaldienstleistungssektor, insbesondere die Zeitarbeit, aufgrund zahlreicher neuer gesetzlicher Regelungen sowie insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen als gesellschaftlich akzeptiertes Geschäftsmodell und als Management-Tool fest etabliert hat. Von Anwenderseite hält dieser Trend aufgrund weiter bestehender Flexibilitätsanforderungen an. Personaldienstleistungen vermögen das Management eines Unternehmens nachhaltig zu unterstützen, begründen jedoch auch wichtige Führungs- und Koordinationsaufgaben sowohl auf Anwender- als auch auf Dienstleisterseite.
Kursinhalte
Formen des Fremdpersonaleinsatzes Grundlagen des Fremdpersonaleinsatzes
Dreipersonenverhältnis: Fremdfirmeneinsatz auf Basis von Werk- und Dienstverträgen
Zweipersonenverhältnis: Verschiedene Beschäftigungsformen
Personalvermittlung
Abgrenzungsfragen
Wirtschaftliche und rechtliche Vorteile und Nachteile des Fremdpersonaleinsatzes Vor- und Nachteile aus gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht
Vor- und Nachteile aus Sicht der Unternehmen
Vor- und Nachteile aus Sicht der Mitarbeiter der Fremdfirmen
Die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit im Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland
Geschichtliche Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland
Entwicklung und Stellung der Zeitarbeit im Ausland
Politikum Zeitarbeit Der Einsatz von Zeitarbeit zur Integration von Menschen mit Behinderung
Fortbestehende Kritikpunkte am System der Zeitarbeit
Zertifizierungsmöglichkeiten und Verbandsmitgliedschaft der Personaldienstleistung
Die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitspersonal Strukturen und Abläufe
Kosten und Kalkulationsgrundlagen
Die betriebliche Praxis der Zeitarbeit
On-Site-Management
Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements Die Personalvermittlung
Das Interim-Management
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

7. Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung

Der Einsatz von Fremdpersonal ist für Unternehmen ein unverzichtbares Instrument.
Kursinhalte
Formen und Rechtsgrundlagen des Fremdpersonaleinsatzes Gesetzlich privilegierte Formen der Arbeitnehmerüberlassung
Sonderkonstellationen
Einsatz einzelner Personen (Scheinselbständigkeit, freie Mitarbeit, Freelancer)
Arbeitsvermittlung
Rechtskonformer Fremdfirmeneinsatz Trend zu Werkverträgen und letzte Gesetzesverschärfungen
Rechtsfolgen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung
Gestaltung rechtskonformen Fremdfirmeneinsatzes
Fremdpersonaleinsatz und Betriebsverfassung
Einsatz von Leiharbeitnehmer:innen Entwicklung und Aufbau des AÜG
Zuständigkeitsbereich des deutschen AÜG und grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung
Der Ritterschlag der Leiharbeit durch das AÜG-Änderungsgesetz 2004
Änderungen und Anpassungen durch das AÜG-Änderungsgesetz 2011
Die wesentlichen Änderungen durch das AÜG-Änderungsgesetz 2017
Sanktionsmaßnahmen nach AÜG und anderen Grundlagen
Die Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnis- und das Hauptzollamt als Kontrollbehörde (Prüfbehörden)
Die rechtliche Beziehung zwischen Entleiher:in und Leiharbeitnehmer:in
Arbeitnehmerüberlassungs- und Leiharbeitsvertrag Rahmenvertragssystem
Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag
Weitere Erscheinungsformen
Die Regelung der arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Personaldienstleister und Leiharbeitnehmer:in durch den Leiharbeitsvertrag
Betriebsratsbeteiligung im Verleiher- und Entleiherbetrieb Leiharbeitnehmereinsatz als Einstellungsmaßnahme beim Entleiher
Zuständigkeit des Betriebsrats des Entleihers für Einsatzbedingungen
Zuständigkeit des Betriebsrats des Verleihers
Berücksichtigung von Leiharbeitnehmer:innen bei Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes
Fremdpersonal-Compliance Haftungsfallen für Vorstand/Geschäftsführung sowie sonstige Verantwortliche
Haftungsvermeidung durch Implementierung und Etablierung eines gestuften Compliance-Systems
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 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: Personaldienstleistungskaufmann, Personaldisponent, Personalreferent

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