People und Talent Development

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

Ganz klar: Hochqualifizierte Mitarbeiter:innen braucht jedes Unternehmen. Menschen, die motiviert bei der Sache sind und die sich neuen Anforderungen stellen (Stichwort: Lebenslanges Lernen). Gut, wenn sich jemand um genau diese „Talents“ kümmert – und sie in ihrer Entwicklung bestärkt. Ein großer Schwerpunkt Deiner Online-Weiterbildung People und Talent Development liegt deshalb auch in der strategischen Personal- und Führungskräfteentwicklung. Eine Schlüsselposition mit Zukunft. Auch für Dich.

Mit Deiner Online-Weiterbildung People und Talent Development erhältst Du das notwendige Wissen rund um die Themen Talentmanagement und Personalentwicklung. Kollaborationsmethoden, neue Formen der Arbeit und veränderte Hierarchien – das sind die Themen mit denen Du Dich in Deiner Weiterbildung beschäftigst. Im New Work Zeitalter stellst Du die Menschen in den Mittelpunkt der Digitalisierung. Und vermittelst ihnen den entsprechenden Zugang, das Wissen, die Methoden und Möglichkeiten einer noch erfolgreicheren Zusammenarbeit. Gleichzeitig lernst Du das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungsaktivitäten kennen. Und weil nichts stetiger als der Wandel ist, lernst Du Konzepte und Methoden im Change Management und in der Organisationsentwicklung kennen. Zum Schluss bearbeitest Du auf Basis eines ausgewählten Projektes eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung.

02 Lehrplan & Module

1. Talentmanagement und Personalentwicklung

Der demographische Wandel in Deutschland zwingt Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungs-Aktivitäten zu vermitteln.
Kursinhalte
Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung Begriffe und Definitionen
Rechtliche Grundlagen
Der demographische Wandel
Ethische Rahmenbedingungen
Kompetenz- und Performance-Management Kompetenz- und Skill-Management
Performance und Potential
E-Learning und Blended Learning Besonderheiten und Rahmenbedingungen
Planung, Ausgestaltung und Kontrolle
IT-Grundlagen
Management Development Leadership Development
360°-Feedbacks
Coaching und Mentoring
Talent Relationship Management Zielgruppendefinition
Arbeitgeberversprechen
Suchstrategien
Kandidatenbindung
Organisatorische Implementierung Verantwortlichkeiten und Struktur
Rolle der Führungskräfte
IT-Systeme für Talentmanagement und Personalentwicklung
Talentmanagement und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs am Beispiel der Banken
Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung Kennzahlen und KPIs
Problematik der Erfolgskontrolle
Internationales Talentmanagement und internationaler Personalentwicklung Internationale Personalentwicklung
Ein Anwendungsbeispiel: ABB Talentmanagement und Personalentwicklung bei ABB
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fallstudie

2. Learning Design und Experience

Kompetenzentwicklung durch Personalentwicklungsprozesse ist immer mit Lernerfahrungen verbunden, die in einen bestimmten Rahmen eingebettet und von äußeren Einflüssen tangiert sind. Idealerweise ist dieser Rahmen unter besonderer Berücksichtigung des Lernziels durch die Personalentwicklung so zu gestalten, dass Inhalte von dem Lernenden verstanden werden und ihn anregen, mit dem vermittelten Lernstoff zu arbeiten und ihn in der Praxis anzuwenden (sog. Learning Design). Ziel eines wirksamen Learning Designs ist es, eine optimale und positive Lernerfahrung zu erzeugen. Die Grundlagen zur methodischen Gestaltung erfolgreicher Lernumgebungen sind Gegenstand dieses Kurses. Dabei werden die Inhalte auf den Aufbau arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogener Kompetenzen abgestellt. Insoweit wird neben Ansätzen zum Aufbau von Wissen vor allem auf den Ermöglichungsrahmen für den Aufbau von situationsbezogenen, beruflichen Erfahrungen abgestellt und neben klassischen Ansätzen auch Workplace Learning-Konzepte betrachtet.
Kursinhalte
Lernen im Kontext der Kompetenzorientierung Kompetenz als neue Währung
Wissens- und Erfahrungsaufbau durch Lernprozesse
Lernprozesse als Grundlage der Personalentwicklung
Gestaltung wirksamer Lernumgebungen Begriff Learning Design und Lernumgebung
Formen von Lernumgebungen
Dimensionen einer Lernumgebung
Ausgestaltung der Lernumgebung nach dem Lernziel
Kompetenzorientierte Lernumgebungen Grundlagen einer kompetenzorientierten Lernumgebung
Wissenserwerb durch Instruktion
Erfahrungsaufbau durch Konstruktion und Reflexion
Digitale Lernumgebungen Begriff, Arten und Grundprinzipien digitaler Lernformate
Infrastruktur digitaler Formate
Rahmenbedingungen digitaler Formate
Wissensaufbau durch E-Learning-Arrangement
Erfahrungsaufbau durch digitale Lernformate
Hybride Lernumgebungen Begriff und Arten hybrider Lernformate
Kompetenzaufbau durch hybride Lernformate
Arbeitsplatz als Lernumgebung Begriff Workplace Learning
Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen
Lernen im Wandel Agile Lernumgebung
Individualisierung des Lernens
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

3. Kompetenz- und Performance Management

Die Anforderungen an Management und Mitarbeiter steigen infolge von Megatrends stetig an. Es ist deshalb das erklärte Ziel jedes Unternehmens, die Leistung auf Ebene des Individuums, der Teams und der Gesamtorganisation systematisch zu fördern. In diesem Kontext ist ein gut funktionierendes Performance Management von Nutzen. Es umfasst alle Prozesse und Maßnahmen zur zielgerichteten Steuerung der Leistung von Mitarbeitern in klassischen – also hierarchischen – Organisationen ebenso wie in agilen Organisationskontexten. Die Steuerung der Leistung ist eng mit anderen HR-Funktionen wie dem Kompetenzmanagement und der Förderung von Motivation sowie der Personalbeurteilung verbunden. Voraussetzung ist ein adäquates Unternehmensziel, auf das alle Aktivitäten ausgerichtet sind. Auf diese Einzelkomponenten und ihr Zusammenwirken wird in diesem Kurs näher eingegangen.
Kursinhalte
Kompetenzmanagement Die Begriffe Kompetenz und Abgrenzung
Kompetenzarten und -modelle
Aufgabenbereiche des Kompetenzmanagements
Kompetenzentwicklung
Kompetenzbeurteilung und -messung
Performance Management Begriff
Leistungsebenen
Komponenten der Performance
Prämissen
Wissens- und Wertemanagement Wissensmanagement
Wertemanagement
Handlungsrahmen der Performance Gestaltung von Anreizsystemen
Entscheidungs- und Handlungsräume
Leistungsbeurteilungen Begriff
Ziele von Beurteilungssystemen
Beurteilungskriterien
Einflüsse auf Beurteilungen
Neue Ansätze der Beurteilung
Performance Management im Wandel Kritik am traditionellen Performance Management
Agiles Performance Management
Einflüsse von Megatrends Besonderheiten im internationalen Kontext
Einflüsse des demografischen Wandels
Einfluss des Wertewandels
Performance Management im digitalen Wandel
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

4. Seminar: Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Wandel

Die Unternehmenswelt ist durch die Einflüsse einer Vielzahl an Megatrends gekennzeichnet. Von besonderer Bedeutung ist die Digitalisierung, die neue Kompetenzen bei Führungs- und Fachkräften sowie den Mitarbeitern erforderlich macht und eine erfolgskritische Größe für das Unternehmen im Wettbewerb darstellt. In diesem Zusammenhang sind etwa Kompetenzen im Bereich der virtuellen Führung oder Digital Leadership zu nennen. Gleichzeitig können Personal- und Führungskräfteentwickler digitale Tools zum Kompetenzaufbau nutzen. In diesem Kurs geht es einerseits um die Frage, welche Kompetenzen vor dem Hintergrund der Digitalisierung aufgebaut werden müssen und andererseits wie dieser Kompetenzaufbau auf digitale Weise geschehen kann. Dabei fokussieren sich die Beiträge auf organisationale und technologische Voraussetzungen, Entwicklungsmaßnahmen sowie individuelle Haltungs- und Kulturfragen im digitalen Kontext. Vor diesem Hintergrund bearbeiten die Studierenden in der Seminararbeit eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung mit digitalem Kontext und erarbeiten wissenschaftlich fundierte Lösungen und Empfehlungen.
Kursinhalte
Mögliche Themen der Seminararbeit können etwa sein: Entwicklung von Kompetenzen, die ein Individuum benötigt, um in einem digitalen Unternehmen erfolgreich zu arbeiten oder mit anderen zu interagieren.
Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens einer digitalen Personal- und Führungskräfteentwicklung (z.B. E-Learning, Webinare, etc.).
Entwicklung eines Digital Leadership-Konzepts.
Diese oder ähnliche Themen gilt es mit den Konzepten und Methoden einer modernen Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen Kontext wissenschaftlich aufzubereiten und im Rahmen der Seminararbeit einen konzeptionellen Rahmen zu erarbeiten und mit Forschungsliteratur zu untermauern. Die Bearbeitung der Fragestellung erfolgt aus dem Blickwinkel des verantwortlichen Personal-Entwicklers.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · 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 Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Talent Development Partner, Personalentwickler, 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