Personal- und Führungskräfteentwicklung Masterclass

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	8 Monate in Vollzeit oder 16 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

Der Schlüssel für den Unternehmenserfolg: Qualifiziertes, motiviertes Personal mit der Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Um solche Mitarbeitenden zu finden und auch langfristig zu halten, muss die Organisation selbst agil denken und handeln. Mit Deiner Online-Weiterbildung Personal- und Führungskräfteentwicklung Masterclass stellst Du die Weichen auf Zukunft.

Du kennst Dich aus mit Talentmanagement, Personalentwicklung und Kompetenzmanagement, Motivations- und Leistungssteigerung sowie Personalbeurteilung. Deine Kommunikation ist konstruktiv und zielführend. Denn Du hast Dir eine Toolbox an Kommunikationstechniken zugelegt und verstehst auch die psychologisch-menschlichen Aspekte. Grundlagen, Prozessmodelle und Praxisbeispiele von Agilität und kreativen Arbeitsmethoden geben Dir einen breiten Blick auf Chancen und Möglichkeiten der agil denkenden und handelnden Organisation. Shared Leadership? Führung auf Distanz? New Work, Change Management und Organisationsentwicklung? Damit setzt Du Dich in einem Projekt während Deiner Online-Weiterbildung Personal- und Führungskräfteentwicklung Masterclass auseinander. Und mit Deiner Kompetenz die entsprechenden Maßnahmen in die Praxis um. In einem weiteren Praxisprojekt wendest Du aktuelle Modelle der Teamentwicklung an. Expertenwissen, kombiniert mit dem Know-how in der Praxis: Du bist ready.

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. 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

3. Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

Gute Kommunikationsfähigkeiten sind der Schlüssel für beruflichen Erfolg. Um berufliche Ziele zu erreichen, muss man in Gesprächen überzeugen. Nur wer seine Gesprächspartner wirklich versteht und auch von ihnen verstanden wird, kommt schneller zu einem guten Ergebnis. Dafür ist es essentiell mit einer entsprechenden Vorbereitung besonders in schwierige Gespräche zu gehen sowie über einen Werkzeugkasten an verschiedenen Gesprächstechniken zu verfügen, um diese gezielt einsetzen zu können, damit konstruktive Kommunikation möglich wird. Dazu bedarf es neben bestimmter Mittel der Kommunikation auch besonderer Techniken und Methoden. Die Kenntnis und ein Verständnis der psychologisch-menschlichen Aspekte beim Einsatz von Kommunikationstechniken und in der Gesprächsführung stellen dabei eine wichtige Grundlage für das Gelingen von Gesprächen im wirtschaftspsychologischen Kontext dar. Der Kurs geht dabei auch auf schwierige und kritische Gesprächssituationen sowie auf die Kommunikation mit spezifischen Zielgruppen ein.
Die Studierenden lernen verschiedene Kommunikationsstile, Kommunikationstechniken sowie die Phasen der Gesprächsführung kennen, um sich gezielt auf Gespräche mit anderen Teammitgliedern sowie externen Partnern vorzubereiten und diese zu führen. Sie erfahren, wie Sie sich besser auf Ihre Gesprächspartner einstellen und entsprechend agieren können, um gute Ergebnisse für beide Seiten zu erreichen.
Kursinhalte
Formen der Kommunikation Wechselseitige Beeinflussung durch die Kommunikation
Verbale Kommunikation
Paraverbale Kommunikation
Nonverbale Kommunikation
Extraverbale Kommunikation
Intrapersonale vs. Interpersonale Kommunikation
Mittel der Kommunikation Kommunikationsstile
Rhetorik
Spezielle Formen der Kommunikation: Rapport, Pacing und Kalibrieren
Präsuppositionen und Submodalitäten
Techniken der Kommunikation Du- vs. Ich-Botschaften
Paraphrasieren
Fragetechniken und –methoden
Reframing
Chunking als Fragetechnik
Perspektivenwechsel
Kommunikation mit spezifischen Gruppen Kommunikation in der Organisation
Kommunikation mit Kollegen, Teammitgliedern und Vorgesetzten
Kommunikation mit Kunden
Kommunikation mit Dienstleistern
Kommunikation mit der Öffentlichkeit
Kommunikation mit Journalisten
Gesprächsführung Sach- und Beziehungsebene
Gesprächsziele und Gesprächshaltung
Argumentationsstrategie
Gesprächsplanung und -strukturierung
Gesprächsaufbau und -steuerung
Gesprächsanalyse
Besonderheiten der Gesprächsführung Beziehungsebene gestalten
Gesprächsfallen und Gesprächsstörungen
Kritische Gesprächssituationen erkennen und meistern
Regeln des Feedback
Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen Agieren in festgefahrenen Situationen
Umgang mit Widerständen
Persönliche Aspekte in Gesprächen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

4. Personal- und Führungskräfteentwicklung

Personal- und Führungskräfteentwicklung steht im Personalwesen für die aktive Förderung der Fähigkeiten und Kompetenzen von derzeitigen und zukünftigen Führungskräften sowie deren Mitarbeitern. Diese Zielgruppen müssen sich durch Kompetenzaufbau oder -weiterentwicklung den neuen Herausforderungen stellen, die aufgrund vielfältiger Veränderungen vor allem infolge von Megatrends an sie herangetragen werden. In diesem Zusammenhang sind stellvertretend etwa interkulturelle Kompetenzen oder Kompetenzen im Bereich Shared Leadership oder einer Führung auf Distanz zu nennen. Im Rahmen des Projektes bearbeiten die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung in einem Unternehmen. Die jeweilige Fragestellung wird in Zusammenarbeit mit einem verantwortlichen Vertreter des Unternehmens entwickelt. Die Studierenden realisieren das Projekt im Unternehmen und präsentieren ihre Lösungen und Empfehlungen im Rahmen eines schriftlichen Projektberichtes. Ziele des Kurses sind vor allem der Transfer von theoretischem Wissen auf praktische Probleme, der Einblick in die betriebliche Arbeitspraxis, die selbstständige Bearbeitung komplexer Probleme und die Entwicklung kreativer und kommunikativer Fähigkeiten im Rahmen von Projekt- und Beratungskompetenz sowie der Aufbau von Fachkompetenz im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung.
Kursinhalte
Mögliche Themen der Projektberichte können etwa sein: Einführung eines 360 Grad Feedback für Führungskräfte
Entwicklung eines neuen Kompetenzprofils für Führungskräfte in agilen Kontexten
Entwicklung von Widerspruchstoleranz
Ein gewähltes Thema gilt es mit den Konzepten und Methoden einer modernen Personal- und Führungskräfteentwicklung aufzubereiten und im Rahmen des Projektes zu lösen. Das Konzept zur Kompetenzentwicklung soll beispielhaft anhand eines Projektes dargestellt werden und die Besonderheiten im internationalen Kontext hervorgehoben werden. Dabei nehmen die Teilnehmer die Rolle des verantwortlichen Personal-Entwicklers ein.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

5. Projekt: Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Der Kurs „Agilität und kreative Arbeitsmethoden“ setzt sich mit der Notwendigkeit der Transformation von etablierten Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen sowie der nachhaltigen Verankerung von Agilität, agilen Prinzipien und Methoden in Unternehmen auseinander. Er beschäftigt sich u.a. mit folgenden Fragestellungen: Wie gestalten Unternehmen Transformationen? Wie erhöhen sie ihren agilen Reifegrad in der Organisation? Wie lassen sich verkrustete Strukturen, starre Prozesse und Abteilungsdenken überwinden? Wie verleiht man Unternehmen Agilität? Wie bewegt man eine ganze Organisation zum Umdenken?
Kursinhalte
Vor dem Hintergrund eines turbulenten, unbeständigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfelds können prozess- und projektorganisierte Organisationsstrukturen aufgrund ihrer starren Hierarchien und des abteilungsbezogenen Denkens und Handelns mit dem Wandel und den damit einhergehenden Anforderungen nicht mithalten. Die weiter voranschreitende Digitalisierung und der Einzug der künstlichen Intelligenz in immer mehr Leistungsbereiche erfordern neue Formen des Unternehmensorganisation und der Unternehmensführung.
Um langfristig am Markt bestehen zu können, müssen Unternehmen mit immer neuen Dienstleistungen und Produkten aufwarten. Traditionelle Organisationen fokussieren sich sehr stark auf sich selbst. Sie denken und handeln in Pyramiden und Silos. Agilität wird notwendig, um in einer von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUKA) geprägten Welt zu überleben. Agile Unternehmen richten ihre Strategie am Kunden aus und streben eine Maximierung des Kundennutzens an. An die Stelle von hierarchischen Strukturen mit großer Machtfülle an der Spitze der Pyramide, treten andere Organisationsformen mit verteilter Autorität. Die Zukunft wird bestimmt von selbstorganisierten agilen Unternehmen. Für Unternehmen bedeutet Agilität und die damit verbundenen kreativen Arbeitsmethoden die Fähigkeit, in einer Wettbewerbsumgebung gewinnbringend zu operieren. Dadurch wird es möglich auf Umweltveränderungen und sich verändernde Kundenwünsche schneller zu reagieren.
Doch wie funktionieren agile selbstorganisierte Unternehmen und wie betreiben sie Innovation? Welche Rolle und Bedeutung kommt Wirtschaftspsychologen dabei zu? Damit setzt sich dieser Kurs auseinander. Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema ein Projekt/Teilprojekt durchführen und hierzu einen Projektbericht erstellen.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

6. New Work

Unsere Arbeitswelt verändert sich gerade rasant. Es kommt zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen. Die digitale Revolution führt die Gesellschaft in ein neues Zeitalter. Digitalisierung und Globalisierung stellen die Wirtschaft vor nie dagewesene Herausforderungen und heben uns auf die nächste Evolutionsstufe. Dies hat beträchtliche Auswirkungen auf die Arbeitsrealität der Menschen. Kollaborationsmethoden, neue Formen der Arbeit und veränderte Hierarchien gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Starre Unternehmenshierarchien nach dem Prinzip „Kommandieren und Kontrollieren“ haben in einer auf Schnelligkeit, Flexibilität und digitale Angebote ausgerichteten Arbeitswelt ausgedient.
Kursinhalte
New Work: Grundlagen und Ansätze Old Economy versus New Work
Gesellschaftliche Ebene (Makroebene)
Unternehmensebene (Mesoebene)
Managementanforderungen in Unternehmen (Mikroebene)
Neue Rollen von People, Places, Tools
Digitales Mindset
Rolle und Bedeutung von Diversität
Neue Aspekte im Recruiting Active Sourcing
Social Media Recruiting
Kandidatenbewerbung via Staffingplattformen und Co.
Person-Environment-Fit
Auswahlprozesse und Verfahren
Onboarding
Mitarbeitermotivation und -bindung Motivation und Empowerment
Selbstbestimmung (Autonomy)
Kompetenz und Perfektion (Mastery)
Sinnerfüllung (Purpose)
Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung an Unternehmen und Team
Empowering Workforce Fehlertolerante Unternehmenskultur
Empowering & Shared Leadership
Lebenslanges Lernen und Weiterbildung
Kollaboration durch vernetztes Lernen und Wissensteilung
Restrukturierung der Organisation – neue Organisationsstrukturen Hierarchie, Heterarchie und agile Organisationsform
Netzwerkstrukturen und Schwarmintelligenz
Holokratie
Soziokratie
Neue Arbeitsmethoden Agiles Arbeiten in der VUCA-Welt
Design Thinking
Kanban
Scrum
Workhack
Prototyping
Agile Arbeitslandschaften in der Organisation Flexible Arbeits(zeit)modelle und Work-Life-Blending
Flexible Arbeitswelten und -räume
Kollaborative Arbeitstechnologien und -werkzeuge
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fachpräsentation

7. Change Management und Organisationsentwicklung

Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs - sind vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen ständig mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Organisation bzw. Struktur entsprechend anzupassen und zu verändern. Diese Transformationsprozesse werden insbesondere von den Mitarbeitern eines Unternehmens häufig als schmerzlich empfunden: Unsicherheiten, Widerstände und Ängste entstehen. Mithilfe von Konzepten und Methoden zu Change Management und Organisationsentwicklung lassen sich diese negativen Konsequenzen aus Veränderungsprozessen mildern. Im Rahmen des Kurses gilt es, dieses Verständnis den Studierenden zu präsentieren und ihnen das notwendige „Handwerkszeug“ zur Umsetzung von Aktivitäten im Hinblick auf Change Management und Organisationsentwicklung zu vermitteln.
Kursinhalte
Grundlagen von Changemanagement und Organisationsentwicklung Externe und interne Rahmenbedingungen
Definition und Ziele von Changemanagement und Organisationsentwicklung
Hemmnisse und Ursachen des Scheiterns von Wandel in Organisationen
Ausgewählte Ansätze der Organisationsentwicklung Ausgewählte theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
Praxisbeispiele der Organisationsentwicklung
Organisationstheoretische Antworten auf aktuelle Herausforderungen
Ausgewählte Ansätze des Changemanagements Vier Typen des organisatorischen Wandels
Phasenmodell des Changemanagements nach Kotter
Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin
Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel
Ausgewählte Instrumente des Changemanagements Ausgewählte Instrumente für die Phase „Analyse Ist und Soll“
Ausgewählte Instrumente für die Phase „Konzeptionierung und Planung“
Ausgewählte Instrumente für die Phase „Umsetzung“
Organisatorische Implementierung von Changemanagement Relevanz der Organisationskultur für die Implementierung von Change-Prozessen
Strukturen und Verantwortlichkeiten in Change-Prozessen
Kommunikation und Konfliktmanagement in Change-Prozessen
Erfolgskontrolle von Changemanagement und Organisationsentwicklung Ziele und Nutzen von Change-Monitoring
Formen und Methoden des Change-Monitoring
Change-Monitoring – Praxisbeispiele
Changemanagement in internationalen Projekten, in Mergers & Acquisitions und in Unternehmensnachfolge-Prozessen Herausforderungen internationaler Change-Projekte
Herausforderungen in Mergers & Acquisitions
Herausforderungen in Unternehmensnachfolge-Prozessen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

8. Projekt: Entwicklung von Teams

In deutschen Unternehmen aber auch in sozialen Organisationen ist Teamarbeit mittlerweile ein fester Bestandteil inner- und interorganisationaler Zusammenarbeit. Die zunehmende Bedeutung dieses Phänomens ist darauf zurückzuführen, dass Innovations- und Synergiepotenziale über zumeist interdisziplinäre Teamarbeit realisiert und komplexe Arbeitsaufgaben über den teambasierten Austausch bewältigt werden können. Erfolgreich werden Teams allerdings nur sein, wenn die Interaktion innerhalb des Teams funktioniert und die Verständigung zwischen den Teammitgliedern gelingt. Dazu bedarf es profunder Erfahrungen in der Anwendung von Teamentwicklungsmodellen sowie in der erfolgreichen Steuerung von Gruppendynamiken, die in Teams auftreten können. Es ist erforderlich, die Gruppe und ihre Dynamik wahrzunehmen und zu verstehen, wie Gruppen funktionieren, um sie gestalten zu können. Unter Anwendung teamrelevanter Methoden und Techniken bearbeiten die Studierenden ein konkretes Projekt mit einem Team, das sie real planen und umsetzen. Im Vordergrund der Projektarbeit steht die Frage, welche Maßnahmen sie ergreifen, um das Team zu entwickeln und störenden Gruppendynamiken entgegenzuwirken. Dieser arbeitsintegrierte Ansatz zielt darauf ab, Maßnahmen in Hinblick auf ihren Beitrag zur Teamentwicklung zu reflektieren.
Kursinhalte
Mögliche Themen der Projektberichte können etwa sein: Reflexion aufgetretener Gruppendynamiken wie Groupthink, Social Loafing, etc.
Reflexion der Anwendung theoretischer Erkenntnisse zur Entwicklung von Teams wie etwa die Teamentwicklungsuhr nach Tuckman oder das Modell der themenzentrierten Interaktion nach Cohen
Reflexion der Teamzusammensetzung mit Bezug zu ihren Gruppendynamiken
Besonderheiten des Coachings im Teamkontext
Der Veränderungsprozess, der mit der Entwicklung von Teams und ihrer Gruppendynamiken einhergeht, soll beispielhaft anhand eines Projektes in der Praxis erlebt und erprobt werden. Die wichtigen Lernerkenntnisse der Studierenden werden in einem schriftlichen Projektbericht reflektiert und dokumentiert.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Projektbericht

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: Personalentwickler, Leadership Development Manager, 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