Personalentwicklung und Arbeitsrecht 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

Erfolgreiche Unternehmen leben Veränderung. Und entwickeln ihre Fachkräfte stetig weiter. Darin liegt eine hohe Verantwortung. Auch juristische und ethische Fragen spielen eine Rolle. Hier bist Du richtig – mit Deiner Weiterbildung Personalentwicklung und Arbeitsrecht Masterclass.

Deine Online-Weiterbildung macht Dich zum Profi für ganz spezielle Themen im Human Resources Bereich. Mit Talentmanagement, Personalentwicklung und Kompetenzmanagement, Motivations- und Leistungssteigerung sowie Personalbeurteilung kennst Du Dich in Zukunft aus. Du kommunizierst konstruktiv und zielführend, auch in schwierigen Gesprächen. Denn Du verfügst über eine Toolbox an Kommunikationstechniken und hast auch psychologisch-menschliche Aspekte im Blick. Was gilt für Schwangere, Azubis oder Schwerbehinderte? Was regeln Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung? Du kennst den arbeitsrechtlichen Rahmen der Personalentwicklung. Und die neuesten Rechtsprechungen. Zum Abschluss Deiner Online-Weiterbildung Personalentwicklung und Arbeitsrecht Masterclass setzt Du Dich mit Macht, ethischen Dilemmata und Wertekonflikten in der Arbeitswelt auseinander.

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
Fachpräsentation

Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung:

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. Individuelles Arbeitsrecht

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. 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. Als besondere Arbeitsverhältnisse lernen Studierende das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen. 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 ebenfalls vermittelt. Am Ende des Kurses werden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.
Kursinhalte
Die Parteien im Arbeitsrecht Arbeitnehmer
Besondere Arten von Arbeitnehmern
Sonstige Personen
Arbeitgeber
Die Begründung des Arbeitsvertrages Die Ausschreibung und das Diskriminierungsverbot
Das Vorstellungsgespräch
Verschulden bei Vertragsanbahnung
Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrages Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
Anfechtung des Arbeitsvertrages
Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
Besondere Arbeitsverhältnisse Das befristete Arbeitsverhältnis
Das Probearbeitsverhältnis
Das Leiharbeitsverhältnis
„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 Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
Die Haftung bei Arbeitsunfällen
Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses Die ordentliche Kündigung
Die außerordentliche Kündigung
Weitere Beendigungsmöglichkeiten 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: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

6. Seminar: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

Es werden aktuelle Themen zu Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht behandelt, beispielsweise das Betriebsverfassungsrecht, die Wahl und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats oder das Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Streik und Aussperrung. Die Studierenden erschließen sich hierzu eigenständig Wissen über die jeweiligen wissenschaftlichen und praxisrelevanten Fachthemen. Ihre Aufgabe besteht in der Auswahl und Formulierung einer aktuellen und praxisrelevanten Fragestellung. Im Mittelpunkt stehen arbeitsrechtliche Quellen wie Gesetzgebung, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie Recherche in der Rechtsprechung und die Verwertung aktueller Literatur.
Kursinhalte
Die Themen beziehen sich auf alle Bereiche des Koalitions- und Tarifvertragsrechts wie Koalitionen, Koalitionsfreiheit, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Tarifparteien, Tarifvertrag, Auslegung und Wirkung von Tarifnormen, Tarifeinheitsgesetz, Arbeitskampf und Schlichtung, Streik und Aussperrung sowie alle Bereiche des Betriebsverfassungsrechts wie Organe der Betriebsverfassung, Wahl und Schutz des Betriebsrats, Stufen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede, Beteiligung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

7. Seminar: Arbeitsrecht in der Personalentwicklung

Im Zusammenhang mit Personalentwicklung in Unternehmen wird über rechtliche Problemstellungen wenig gesprochen. Dabei spielen sowohl individualrechtliche Verpflichtungen als auch kollektivrechtliche Aspekte eine wesentliche Rolle. Zu den individualrechtlichen Themen gehören unter anderem die rechtlichen Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Die Bestandteile des Arbeitsvertrags, aber auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sind dabei näher zu betrachten. Darüber hinaus gilt es, unter anderem die Besonderheiten für schwerbehinderte Mitarbeiter, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter im Kontext der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Hinblick auf die Personalentwicklung zu analysieren. Bei den kollektivrechtlichen Aspekten sind die Themen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Bedeutung.
Kursinhalte
Im Seminar „Arbeitsrecht in der Personalentwicklung“ setzen sich die Studierenden mit den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung auseinander. Der Fokus liegt dabei einerseits auf individualrechtlichen Verpflichtungen, die inhaltlich im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Andererseits spielt unter kollektivrechtlichen Aspekten auch das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht in der Personalentwicklung eine wesentliche Rolle.
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

8. Ethik- und Wertemanagement

Moralische Ethik und Entwicklung sind in modernen Gesellschaften Bestandteile einer ganzheitlichen Menschenbildung im Lebenslauf. Dabei sind Alltag und Zusammenleben durch Interaktion zwischen Menschen, die sich in unterschiedlichen Kontexten bewegen, geprägt. In Konstellationen, in denen Menschen mit anderen zusammenarbeiten und diese bspw. bei der persönlichen und/oder beruflichen Weiterentwicklung unterstützen und beraten, übernehmen sie eine hohe Verantwortung. Sei es in Bezug auf die Erfüllung ihrer Aufgaben, die Verantwortlichkeit eine professionelle Haltung zu zeigen oder auch das eigene Handeln an ethischen Vorgaben zu orientieren. Um Ermöglichungsbedingungen je eigener geistiger und physischer Handlungsfähigkeiten zu schaffen, ist die gezielte Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung sowie darauf aufbauendem ethischen und wertbezogenen Verhalten und Handelns wesentlich.
Daher soll zunächst reflektiert werden, welche Vorgaben und Zielorientierungen unser Handeln bestimmen. Da diese komplex sind und mit Unsicherheiten belegt sein können, werden daran anschließend die theoretischen Grundlegungen einer Wertebildung analysiert und Werte sowie Wertemanagement näher betrachtet. Darüber hinaus werden im Kurs die theoretischen Grundlegungen für die Entwicklung von Haltung diskutiert und Prozesse der Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung aufgezeigt. Dabei geht es aber nicht nur darum die theoretischen Grundlagen für ethisch-moralische Fragen und Fragen des Managements von Werten zu legen, sondern insbesondere darum die Studierenden dabei zu unterstützen, dieses in ethisches und wertebezogenes Verhalten und Handeln zu übersetzen und Möglichkeiten im Umgang den benannten Fragen zu schaffen. Daher werden nachfolgend auch der Umgang mit Macht sowie ethischen Dilemmata und Wertekonflikten diskutiert. Dies ist besonders wichtig, denn in sozialen Beziehungen spielt Macht eine wichtige Rolle. Dabei geht es nicht nur um Selbstbehauptung, sondern unter anderem auch um Einfluss, Kontrolle und Durchsetzungsvermögen und das je nach beteiligten Personen und Kontexten in unterschiedlichsten Ausprägungen. Entsprechend sollen verschiedene Grundlagen von Macht und Prozesse der Machtverteilung identifiziert werden, so dass sich Handlungsspielräume im Umgang mit diesen entwickeln können. Schlussendlich wird es im Kurs darum gehen die Frage zu beantworten, wie ethischen Dilemmata und Wertekonflikten begegnet und wie mit diesen umgegangen werden kann.
Kursinhalte
Gesetzliche Vorgaben und Zielorientierungen Gesetzliche Grundlagen
Ethische Richtlinien und Standards
Ethik-Kommissionen: Auseinandersetzung mit Fehlverhalten
Orientierung an einer Berufsethik und -professionalität
Theoretische Grundlegungen der Wertebildung Begrifflichkeiten: Kultur, Werte, Normen, Ziele
Soziale Regeln und Konventionen
Werte als Beweggründe des eigenen Handelns
Werte und Wertemanagement Gesellschaftsbezogene Werte
Organisationsbezogene Werte
Persönliche Lebenswerte
Wertemanagement
Theoretische Grundlegungen für die Entwicklung von Haltung Begrifflichkeiten: Tugend, Moral, Ethos, Ethik
Moralisches Handeln und Urteilsvermögen
Haltung als Voraussetzung für Handlung
Entwicklung einer ethisch-moralischen Grundhaltung Identitätsentwicklung
Persönliche Werteentwicklung
Gesellschaftliche Faktoren
Reflexionsbereitschaft und Wertestabilität
Ethisches und wertebezogenes Verhalten und Handeln Professionelle Haltung
Arbeitswelten und Milieuangemessenheit
Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen
Haltung zeigen und bewahren
Kompetenzentwicklung und Selbstreflexion
Umgang mit Macht Definition und Funktionen von Macht
Grenzüberschreitungen handhaben
Widerstand handhaben
Machtkonflikte handhaben

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

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, Personalreferent, Personalleiter

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