Personalmarketing plus Personalentwicklung

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	2 Monate in Vollzeit oder 4 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

Die Arbeitswelt verändert sich stetig und erfordert innovative Ansätze in der Mitarbeiterbindung und -entwicklung. Deine Weiterbildung Personalmarketing plus Personalentwicklung setzt genau hier an. Du lernst, wie Du durch Kompetenz- und Performance Management Mitarbeitende optimal fördern kannst. Zusätzlich setzt Du gezielte Strategien im Employer Branding ein, um Dein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Auf diese Weise steigerst Du nicht nur die Leistungsfähigkeit, sondern auch das Engagement Deiner Teams. Im Fokus steht neben der praxisnahen Vermittlung von Wissen auch der direkte Bezug zur Arbeitswelt. Du beschäftigst Dich intensiv mit modernen Recruiting und Branding-Strategien, um die besten Talente zu gewinnen und zu halten. Dabei erfährst Du, wie Du durch wertschätzende und motivierende Umgebung den Erfolg Deines Unternehmens sicherst. Lass Dich von der IU Akademie begleiten und entwickle Dich zur personalstrategischen Führungskraft, die den Wandel aktiv mitgestaltet. Deine Weiterbildung eröffnet Dir zahlreiche Möglichkeiten im Bereich des Personalmanagements.

02 Lehrplan & Module

1. 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

2. Employer Branding und Recruiting

Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruiting-Aktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern, werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potenziellen neuen Mitarbeitern ist es erfolgskritisch, den Recruitingprozess effektiv zu gestalten, um bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen und ihn aus Unternehmenssicht effizient zu verfolgen und Erfolge zu messen. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding- und Recruiting-Aktivitäten zu vermitteln.
Kursinhalte
Personalmarketing im HR-Management Veränderung in der Personalarbeit
Definition und Grundvoraussetzungen erfolgreichen Personalmarketings
Employer Branding – die Arbeitgebermarke als Zentrum des Personalmarketings
Entwicklung einer Employer Brand Komponenten einer Arbeitgebermarke
Vorgehen zur Arbeitgebermarkenbildung
Die Employer Branding-Strategie
Kommunikation im Employer Branding Employer Branding und Talent Attraction
Strategien zur Kommunikation der Arbeitgebermarke
Recruiting Formen des Recruiting
Der Recruiting-Prozess
Methoden der Personalauswahl
Zusammenarbeit mit Personalberater:innen
Recruiting- und Kommunikationskanäle Candidate Experience und Bewerbermanagement
E-Recruiting: Recruiting-Kanäle online
Recruiting-Kanäle offline
Internationales Recruiting und Employer Branding Recruiting und Employer Branding aus globaler Perspektive
Globales Talentmanagement
Messbarkeit von Employer Branding und Recruiting Messbare Erfolgsfaktoren im Employer Branding
Messbare Erfolgsfaktoren im Recruiting
Fakten zum Modul: Niveau: Master · 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.

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, Employer Branding Manager, Recruiter

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