



personal- management.

Human Resource Development
in lernfähigen Organisationen

SHORT FACTS

- Start: 15. November 2019
- Dauer: 16 Tage
- ECTS: 20
- Sprache: Deutsch
- Teilnahmeentgelt: EUR 4.490,-
- Anrechenbar auf Executive Master-Studiengang
Management & Leadership MSc

einführung.

„Unsere Mitarbeiter/innen sind unser größtes Kapital. Doch nur wenige praktizieren, was sie propagieren - geschweige denn, dass sie wirklich daran glauben.“ (Peter Drucker)

Die größte Herausforderung für Führungskräfte besteht darin, den Wert ihrer Mitarbeiter/innen durch die Umwandlung konventioneller „Human Resources“ in „Human Capital“ zu steigern. Es gilt Strukturen zu schaffen, die dem permanenten Wandel gewachsen sind, und die es den Mitarbeitenden erlauben, den Wandel zu leben.

Mit dem Zertifikats-Lehrgang Personalmanagement - Human Resource Development in lernfähigen Organisationen bieten wir ein praxisorientiertes Fortbildungsprogramm höchster Qualität, das Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern mit Personalverantwortung fachliche, methodische und soziale Kompetenz zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmenserfolges vermittelt. Nur qualifizierte Mitarbeiter/innen in leistungsfähigen Strukturen können die vielfältigen Anforderungen der Zukunft bewältigen.

zielgruppen.

- Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte und sonstige Entscheidungsträger/innen, die bereits im Personalbereich arbeiten und sich auf höhere unternehmerische Aufgaben vorbereiten oder sich für die steigenden Anforderungen bestehender Positionen qualifizieren wollen;
- Entscheidungsträger/innen aus anderen Verantwortungsbereichen, die ihre Ausbildung um professionelles Wissen im Umgang mit Mitarbeitenden und Teams erweitern oder sich auf ein neues Berufsfeld vorbereiten möchten;
- Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung aus kleinen und mittleren Unternehmen, die mit Hilfe des gegenständlichen Zertifikats-Lehrgangs ihren Personalbereich ausbauen oder professionalisieren wollen.

ziele / nutzen.

Nach Absolvierung des Zertifikats-Lehrgangs Personalmanagement sind Sie in der Lage

- neue Entwicklungen im Personalmanagement zu erkennen;
- die Instrumente innovativen Personalmanagements wirksam einzusetzen;
- die eigene Führungsrolle zielorientiert und bewusst wahrzunehmen;
- auch mit schwierigen sozialen Situationen kompetent umzugehen;
- den Bedarf an Entwicklungspotenzialen zu erkennen und zielgerichtet zu fördern;
- Weiterbildungsmaßnahmen sorgfältig auszuwählen und in Organisationen einzuführen;
- Veränderungsprozesse einzuleiten und zu begleiten.

Im Fokus dieses Zertifikats-Lehrgangs stehen die lernfähigen Organisation sowie Methoden und Werkzeuge zur Umsetzung im eigenen Unternehmen.

Dieser Zertifikats-Lehrgang kann auf den Master-Studiengang Management & Leadership MSc angerechnet werden.

MODULE	PRÄSENZTAGE	MODULE	PRÄSENZTAGE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG & HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2	PE durch externen Wissenserwerb PE durch internen Wissenstransfer PE durch Persönlichkeitsentwicklung PE durch soziales Lernen PE durch Laufbahnentwicklung	
Systematik aller Teilfunktionen des Human Resource Managements Die Verbindung zwischen Unternehmensstrategie und HR-Strategie Strategietypen Die Bedeutung der einzelnen Teilfunktionen für die Unternehmensführung Aktuelle Themenfelder in den Teilfunktionen		ENTGELT- & ANREIZGESTALTUNG	1
PERSONALSUCHE	2	Grundlagen und Kennzeichen guten Vergütungsmanagements Design und Umsetzung von flexiblen Vergütungssystemen Performanz Management und Zielvereinbarungsprozesse Performanz Messung, Bemessungsgrundlagen und Mitarbeiter-beurteilung Anwendungs-, Mess- und Bewertungsprobleme	
Zielgruppenspezifische Personalsuche Gestaltungsmöglichkeiten von Auswahlverfahren Optimaler Einsatz von verschiedenen Auswahlprozessen Grundregeln von Personalauswahlprozessen Erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiter Veränderte Kommunikation via Social Media Zielgruppenadäquate Kommunikation Clash of Generations: Babyboomer-Recruiter trifft auf Generation Z / Y Web 2.0 - Recruiting Blogs, Google, Wikis, Communities, Audio- und Video-Podcasts & Co XING, LinkedIn, Facebook und andere Social Media Recruiting Kanäle Active Sourcing Web 2.0-Recruiting		PERSONALCONTROLLING	1
PERSONALAUSWAHL	1	Personalplanung Performance Measurement Monitoring der Personalarbeit, Kennzahlen Balanced Scorecard Bewertung immaterieller Werte Bildungscontrolling	
Theorie der Personalauswahl Interviewformen einschließlich Assessment Center mit Übungen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung Die Biographie als Auswahlkriterium Persönlichkeitstests Multimodales Verfahren		ORGANISATIONSENTWICKLUNG	1
GRUNDLAGEN DER FÜHRUNG	1	Das Wesen der Organisationsentwicklung Schnittmengen mit Personal- und Teamentwicklung Die Verknüpfung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur Erfahrungsaustausch Bearbeitung von Beispielen aus der Praxis	
Von der „Herrschaft“ zur „Dienenden Führung“ Pathologien der Führung Warum Führung neu gedacht und gelebt werden muss: Das Konzept der „Balancierten Führung“ Ausgewählte Themenfelder der Führung Kritische Balanceakte der Führung Schlüsselkompetenzen „postklassischer Führung“		KONFLIKT- & GRUPPENDYNAMIK	1
HR ALS BUSINESS PARTNER	2	Wie Organisationen Konflikte organisieren und Konflikte Organisationen organisieren – Systemische Konflikttheorie Konfliktkulturen: vom Sinn und der Funktion von Konflikten Grundprinzipien konstruktiver Konfliktbearbeitung Methoden systemischer Konfliktmoderation und Mediation Konfliktdynamik – Umgang mit Eskalationsprozessen Grundlagen der Gruppen- und Konfliktdynamik	
Theoretische Einführung zum Thema HR als Business Partner Fallvignetten aus der Praxis Lernen aus den Fallvignetten Epilog zur Rolle von HR als Business Partner		GESTALTUNG VON VERÄNDERUNGSPROZESSEN	2
PERSONALENTWICKLUNG & WERKSTATT	2	Wozu Veränderung? Einleitung, Begleitung und Steuerung von Veränderungsprozessen Management von Veränderungsprozessen Umgang mit Widerständen Mitarbeiter an Veränderungsprozessen beteiligen Leistungsnachweise: s. Seite 42	
Die sieben Handlungsfelder der PE mit Erfahrungsaustausch und Praxisbeispielen PE durch Enkulturation PE durch Handlungslernen			
11 MODULE · 16 PRÄSENZTAGE* · 20 ECTS			

*exkl. Vor- und Nachbereitungen, Selbststudium, Reflexionspapiere, Projektarbeit, Abschlussarbeit, u.ä.

dozentinnen und dozenten (auszug).

Dipl.-Kffr. Carmen Fachinger

HR Business Partner bei der Endress+Hauser Conducta GmbH & Co. KG, Gerlingen / Deutschland

Dr. Hans Rudi Fischer

Gründer und Geschäftsführer bei der zsfb GmbH, Organisationsberater, Coach und Ausbilder, Heidelberg / Deutschland

Mag. Alexander Löwenstein

Selbständiger Organisationsberater, Managementtrainer und Coach, Wien / Österreich

Erika Ortlieb, MBA

Leiterin Controlling A.ö. Bezirkskrankenhaus Kufstein / Tirol

a.o. Univ.-Prof. Dr. Heinz K. Stahl

Forschungspartner an der Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management (IVM), Wirtschaftsuniversität Wien und am Lehrstuhl Wirtschafts- und Betriebswissenschaften (WBW), Montanuniversität Leoben / Österreich; selbständiger Organisationsberater, Oberwaltersdorf / Österreich

Dr. Karin Steinhauser

Siemens AG, Strategy & Policies, München / Deutschland

Mag. Dr. Markus Tomaschitz, MBA

HR-Director AVL LIST GmbH, Dozent an nationalen und internationalen Hochschulen, Graz / Österreich

wissenschaftliche leitung / wissenschaftlicher beirat.



a.o. Univ.-Prof. Dr. Heinz K. Stahl



Mag. Dr. Markus Tomaschitz, MBA

LEISTUNGSNACHWEISE

Im Rahmen der Zertifikats-Lehrgänge sind folgende Leistungsnachweise zu erbringen:

- Projektarbeiten: dienen dem Lern- und Umsetzungstransfer in die berufliche Praxis
- Abschlussarbeit: behandelt betriebliche Problemstellungen und Lösungsansätze
- Abschlussprüfung: Präsentation der Abschlussarbeit, Verteidigung und Diskussion