

# PERSONAL MANAGEMENT

## Human Resource Development in lernfähigen Organisationen

### 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 diesem Zertifikats-Lehrgang 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

**Absolventinnen & Absolventen sind in der Lage,**

- neue Entwicklungen im Personalmanagement zu erkennen und die Instrumente innovativen Personalmanagements wirksam einzusetzen;
- die eigene Führungsrolle zielorientiert und bewusst wahrzunehmen und 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 Organisationen sowie Methoden und Werkzeuge zur Umsetzung im eigenen Unternehmen.

Dieser Zertifikats-Lehrgang kann auf ausgewählte Master-Studiengänge angerechnet werden.

### Leistungsnachweise

Projektarbeiten, Abschlussarbeit & Abschlussprüfung unterstützen den unmittelbaren Transfer in die berufliche Praxis.



MODULE	PRÄSENZTAGE
<b>Unternehmensführung &amp; HR Management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbindung zw. Unternehmens- &amp; HR-Strategie</li> <li>• Bedeutung der einzelnen Teilfunktionen</li> <li>• Traditionelle Denkschulen &amp; aktuelle Entwicklungen</li> </ul>	1
<b>Die Zukunft von HR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Arbeitswelten &amp; nachhaltiges Personalmanagement</li> <li>• Diversitätsmanagement &amp; unterschiedliche Diversitätsdimensionen</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement</li> </ul>	1
<b>Personalsuche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne &amp; externe Suche: E-Recruiting, Mobile-Recruiting, Social Media</li> <li>• (E-)Word-of-mouth: über den Wert von Kontakten &amp; Direktansprache</li> <li>• Trends in der Personalsuche</li> </ul>	1
<b>Personalauswahl &amp; -einstellung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalauswahlverfahren im Fokus</li> <li>• Die Rolle der Persönlichkeit</li> <li>• Qualität im Personalauswahlverfahren</li> <li>• Einstellung &amp; Onboarding</li> </ul>	1
<b>Grundlagen der Führung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Von der „Herrschaft“ zur „Dienenden Führung“</li> <li>• Pathologien der Führung</li> <li>• Warum Führung neu gedacht &amp; gelebt werden muss</li> <li>• Ausgewählte Themenfelder der Führung</li> <li>• Kritische Balanceakte der Führung</li> <li>• Schlüsselkompetenzen „postklassischer Führung“</li> </ul>	1
<b>Personalentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sieben Handlungsfelder der Personalentwicklung</li> <li>• Erfahrungsaustausch &amp; Praxisbeispiele</li> </ul>	2
<b>Personalcontrolling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalplanung</li> <li>• Performance Measurement</li> <li>• Monitoring der Personalarbeit, Kennzahlen</li> <li>• Balanced Scorecard</li> <li>• Bewertung immaterieller Werte</li> <li>• Bildungscontrolling</li> </ul>	1

MODULE	PRÄSENZTAGE
<b>Entgelt- &amp; Anreizgestaltung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen &amp; Kennzeichen guten Vergütungsmanagements</li> <li>• Design &amp; Umsetzung von flexiblen Vergütungssystemen</li> <li>• Performanz Management &amp; Zielvereinbarungsprozesse</li> <li>• Performanz Messung, Bemessungsgrundlagen</li> <li>• Anwendungs-, Mess- &amp; Bewertungsprobleme</li> </ul>	1
<b>Organisationsentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlässe &amp; Umsetzung von Organisationsentwicklung</li> <li>• Lösungsorientierte OE: „Appreciative Inquiry“</li> <li>• Organisationales Lernen</li> <li>• Ebenen &amp; Bedeutung der Organisationskultur</li> </ul>	1
<b>Konfliktmanagement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zum Wesen sozialer Konflikte</li> <li>• Konfliktursachen erkennen</li> <li>• Konfliktodynamik: Umgang mit Eskalationsprozessen</li> <li>• Grundprinzipien konstruktiver Konfliktbearbeitung</li> <li>• Systemische Konfliktmoderation &amp; Mediation</li> </ul>	2
<b>Gestaltung von Veränderungsprozessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gründe für Veränderungen in Organisationen</li> <li>• Veränderung &amp; menschliche Verhaltensweisen</li> <li>• Organisationen als sich selbstregelnde soziale Systeme</li> <li>• Steuerung von Veränderungsprozessen</li> <li>• Rolle des HRM</li> <li>• Umgang mit Widerständen</li> <li>• Grundlagen &amp; Anwendung der Gruppendynamik</li> </ul>	2
<b>HR als Business Partner:in</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoretische Einführung</li> <li>• Fallvignetten aus der Praxis</li> <li>• Lernen aus den Fallvignetten</li> <li>• Epilog zur Rolle von HR als Business Partner:in</li> </ul>	2

12 MODULE | 16 PRÄSENZTAGE\* | 20 ECTS | DEUTSCH | EUR 4.950,-

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

