



PERSONAL MANAGEMENT

Human Resource Development
in lernfähigen Organisationen

SHORT FACTS

- Start: 19. November 2021
- 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.

Inhalte

MODULE	PRÄSENZTAGE	MODULE	PRÄSENZTAGE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG & HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 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	2	PERSONALENTWICKLUNG & WERKSTATT Die sieben Handlungsfelder der PE mit Erfahrungsaustausch und Praxisbeispielen PE durch Enkulturation PE durch Handlungslernen PE durch externen Wissenserwerb PE durch internen Wissenstransfer PE durch Persönlichkeitsentwicklung PE durch soziales Lernen PE durch Laufbahnentwicklung	2
PERSONALSUCHE Interne Suche Interne Stellenausschreibung, interne persönliche Kontakte, Hauszeitschrift, Intranet Externe Suche Klassische Stellenanzeige, Initiativbewerbungen Arbeitsagenturen, Zeitarbeitsfirmen, Arbeitskräfte-Pools, Regionale Cluster Direktansprache als „Executive Search“ & durch Kolleginnen- & Kollegenwerbung, Praktika & Messen, Schul- & Hochschulkontakte, E-Recruiting, Mobile-Recruiting, Karriere-Websites, Jobbörsen, Social Media, „Bumerang-Mitarbeiter/innen“	2	ENTGELT- & ANREIZGESTALTUNG Grundlagen und Kennzeichen guten Vergütungsmanagements Design und Umsetzung von flexiblen Vergütungssystemen Performanz Management und Zielvereinbarungsprozesse Performanz Messung, Bemessungsgrundlagen und Mitarbeiter/innenbeurteilung Anwendungs-, Mess- und Bewertungsprobleme	1
PERSONALAUSWAHL Theorie der Personalauswahl Interviewformen einschließlich Assessment Center mit Übungen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung Die Biographie als Auswahlkriterium Persönlichkeitstests Multimodales Verfahren	1	ORGANISATIONSENTWICKLUNG Das Wesen der Organisationsentwicklung Schnittmengen mit Personal- und Teamentwicklung Die Verknüpfung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur Erfahrungsaustausch Bearbeitung von Beispielen aus der Praxis	1
GRUNDLAGEN DER FÜHRUNG 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“	1	KONFLIKT- & GRUPPENDYNAMIK Wie Organisationen Konflikte organisieren und Konflikte organisieren – Systemische Konflikttheorie Konfliktkulturen: vom Sinn und der Funktion von Konflikten Grundprinzipien konstruktiver Konfliktbearbeitung Methoden systemischer Konfliktmoderation und Mediation Konfliktodynamik – Umgang mit Eskalationsprozessen Grundlagen der Gruppen- und Konfliktodynamik	1
PERSONALCONTROLLING Personalplanung Performance Measurement Monitoring der Personalarbeit, Kennzahlen Balanced Scorecard Bewertung immaterieller Werte Bildungscontrolling	1	GESTALTUNG VON VERÄNDERUNGSPROZESSEN Gründe für Veränderungen in Organisationen Veränderung und die menschliche Natur Möglichkeiten der Steuerung von Veränderungsprozessen Der Umgang mit Widerständen Die Rolle des Human-Resource-Managements	2
		HR ALS BUSINESS PARTNER/IN Theoretische Einführung zum Thema HR als Business Partner/in Fallvignetten aus der Praxis Lernen aus den Fallvignetten Epilog zur Rolle von HR als Business Partner/in	2

11 MODULE | 16 PRÄSENZTAGE* | 20 ECTS

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

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

Dozentinnen & Dozenten | Auszug

DIPL.-KFFR. CARMEN FACHINGER

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

FH-PROF. DR. MARKUS KITTLER

MCI Lektor Department Management & Recht,
Innsbruck / Tirol

MAG. KLAUS FETKA

Personalleitung Österreich Porsche Holding GmbH,
Salzburg

DIPL.-PSYCH. REGINA KIPP

Regina Kipp – Systemische Organisationsentwicklung,
Coaching, Supervision & Therapie, Stuttgart / Deutschland

MAG. ALEXANDER LÖWENSTEIN

Selbständiger Organisationsberater, Managementtrainer
und Coach, Wien

ERIKA ORTLIEB, MBA

Leiterin Controlling A.ö. Bezirkskrankenhaus Kufstein / Tirol

PROF. DR. THOMAS OSBURG

Professor für Sustainable Marketing & Leadership, Studien-
gangsleiter Automotive & Mobility Management an der
Fresenius Business School, München / Deutschland

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 /
Steiermark; selbständiger Organisationsberater,
Oberwaltersdorf / Niederösterreich

DR. KARIN STEINHAUSER

Siemens AG, Strategy & Policies, München / Deutschland

Wissenschaftliche Leitung | Wissenschaftlicher Beirat



a.o. Univ.-Prof. Dr.
HEINZ K. STAHL



FH-Prof. Dr.
MARKUS KITTLER