

## Inhalte

MODULE	PRÄSENZTAGE	MODULE	PRÄSENZTAGE
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG &amp; HUMAN RESOURCE MANAGEMENT</b> 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	<b>PERSONALENTWICKLUNG &amp; WERKSTATT</b> 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
<b>PERSONALSUCHE</b> <b>Interne Suche</b> Interne Stellenausschreibung, interne persönliche Kontakte, Hauszeitschrift, Intranet <b>Externe Suche</b> 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	<b>ENTGELT- &amp; ANREIZGESTALTUNG</b> 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
<b>PERSONALAUSWAHL</b> Theorie der Personalauswahl Interviewformen einschließlich Assessment Center mit Übungen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung Die Biographie als Auswahlkriterium Persönlichkeitstests Multimodales Verfahren	1	<b>ORGANISATIONSENTWICKLUNG</b> Das Wesen der Organisationsentwicklung Schnittmengen mit Personal- und Teamentwicklung Die Verknüpfung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur Erfahrungsaustausch Bearbeitung von Beispielen aus der Praxis	1
<b>GRUNDLAGEN DER FÜHRUNG</b> 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	<b>KONFLIKT- &amp; GRUPPENDYNAMIK</b> 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
<b>PERSONALCONTROLLING</b> Personalplanung Performance Measurement Monitoring der Personalarbeit, Kennzahlen Balanced Scorecard Bewertung immaterieller Werte Bildungscontrolling	1	<b>GESTALTUNG VON VERÄNDERUNGSPROZESSEN</b> 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
		<b>HR ALS BUSINESS PARTNER/IN</b> 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.