

Berufsbegleitende Zertifikats- Weiterbildung zum „Fachreferent / zur Fachreferentin Personalmanagement“



Fotoquelle: Pixabay

Die berufsbegleitende Weiterbildung „Fachreferent/in Personalmanagement“ vermittelt im Personalmanagement tätigen Mitarbeitenden konzeptionelles und anwendungsorientiertes Wissen und Können zum Thema „Personalmanagement“.

Themenschwerpunkte der Weiterbildung sind insbesondere:

1. Grundlagen und Ziele der betrieblichen Personalmanagements

Personalmanagements als Teil der Unternehmensstrategie auch unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und der gegenwärtigen Veränderungen am Arbeitsmarkt: Wie können Unternehmen dieser Herausforderung durch gezielte Maßnahmen des Personalmanagements hinsichtlich des Recruiting, Personalmarketing, der Personalauswahl, Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung begegnen?

1.1. Aufbau einer betrieblichen Personalmanagement-Konzeption:

Was sind Erfolgsfaktoren für ein systematisches betriebliches Personalmanagement? Entwicklungsphasen des betrieblichen Personalmanagements und strategische Herausforderungen: Demografischer Wandel, Wandel des Arbeitsmarktes, Digitalisierung und andere Einflussfaktoren auf die Arbeitsanforderungen. Employer Branding, Kompetenzmodelle und Talent-Management. Der Zusammenhang zwischen Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung. Kompetenzmanagement und neue Managementkonzepte.

2. Personalmarketing und Employer Branding:

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland steigt die Bedeutung des Personalmarketings in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings und des Employer Brandings zu sichern oder aber eigene Mitarbeiter weiterzuentwickeln und höher zu qualifizieren, werden langfristig erfolgreich sein können.

- Begriffsdefinition, Gegenstand und Rahmenbedingungen des Personalmarketings, Entwicklung einer Arbeitgebermarke.
- **Externes Personalmarketing**, Personalgewinnung und Candidate Experience Management, Personalmarketing in sozialen Netzwerken und Recruiting.
- Die „Candidate Journey“ verstehen- der Bewerbungsprozess aus Kandidaten-Sicht, Touchpoints untersuchen, Erwartungen von Bewerbern an Arbeitgeber im Rahmen von Jobsuche und Bewerbung.
- Analyse von Berührungspunkten zwischen Arbeitgebermarke und Bewerbern. Nützliche und lehrreiche Beispiele für positive und negative Bewerbererfahrungen
- **Internes Personalmarketing**, Grundlagen der Mitarbeiterbindung (Retention-Management und Commitment-Ansätze), Employee Experience Management, Onboarding-Management
- Zielgruppen-Targeting im Personalmarketing und Recruiting. Best-Practice-Beispiele und Transfermöglichkeiten.
- Retention – Management, gesundheitsorientierte Führung und Work-Life-Balance als Instrumente des internen Personalmarketings und Aufbau eines betrieblichen Weiterbildungsmanagements.

3. Personalauswahl und Eignungsdiagnostik

Fach- und Führungskräften, die zum ersten Mal Jobinterviews führen, fehlen oft Techniken und Methoden, um die zur Verfügung stehende Interviewzeit effizient zu nutzen – doch am Ende muss eine Entscheidung über Einstellung oder Absage getroffen werden. In diesem Modulabschnitt lernen Sie die Grundlagen der Personalauswahl und Eignungsdiagnostik, so dass Sie auch als noch wenig erfahrener Interviewer mit geeigneten (Frage-)Methoden Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Entwicklungsfelder von Kandidaten überprüfen.

- Berufliche Anforderungen und persönliche Eignung. Der trimodale Ansatz in der Eignungsdiagnostik. Rechtlich-ethische Grundlagen nach der DIN 33430.
- Unterscheidung von Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil. Das Kompetenzprofil: Aufbau von Anforderungsprofilen: Fachanforderungen und Persönlichkeitsanforderungen.
- Die Methode der kritischen Schlüsselereignisse (CIT) und anforderungsbezogene Kompetenzprofile.
- Das strukturierte, kompetenzbasierte Jobinterview: biografische und situative Fragen, Die STAR-Technik, das multimodale Interview (MMI). Die Beobachterschulung und Wahrnehmungsfehler im Interviewtraining. Bewertung mit und ohne Verhaltensankern.
- Assessment-Verfahren und Development Center als Auswahl- und Entwicklungsinstrumente im Personalmanagement. Methoden der Kompetenz- und Potentialerkennung: Interview, Case Study, Präsentationen, Referenzen-Check, Gestaltung einer adäquaten Aufgabe oder Rollenübung.
- Aufbau einer betrieblichen Leistungs- und Potentialbeurteilung: Wie können die erforderlichen Kompetenzen von Mitarbeitern und Management analysiert werden?

- Leistungs- und Potenzialbeurteilung als Ausgangsgrundlage für betriebliche Personalentwicklungsmaßnahmen: Wie lässt sich ein erfolgreiches betriebliches Kompetenzmanagement gestalten?

-

4. Strategische Personalentwicklung und Talentmanagement

Die Professionalität in der Personalentwicklung entscheidet angesichts des veränderten Arbeitsmarktes immer mehr über den Unternehmenserfolg. Strategische Personalentwicklung trägt maßgeblich dazu bei, die richtigen Mitarbeiter an Bord zu haben, optimale Ergebnisse zu erzielen und die Leistungsträger zu entwickeln und zu binden.

- Megatrends und ihre Folgen für die strategische Personalentwicklung als Grundlage einer modernen und innovativen Unternehmensführung. Personalentwicklung gestern – heute – morgen.
- Personalentwicklung im Unternehmen - Ziele, Aufgaben, Denkansätze: Leistungs- und Potenzialbeurteilung als Aufgabe der Personalentwicklung: Kompetenzmanagement, Konzepte für die Führungsnachwuchsförderung, Optimierung des Mitarbeitendengesprächs, Durchführung von Teamentwicklungsprozessen.
- Arbeitsplatznahe Personalentwicklung und neue Lernformate: Formelle und informelle Lernprozesse, Web Based Training (WBT) durch asynchrone Materialien, synchrone Webinare, Blended Learning und Mobile Learning.

4.1. Talentmanagement

Talentmanagement als „Spitzensport“ oder „Breitensport“? – für die einen haben es nur wenige und für andere alle Mitarbeiter im Unternehmen. Was davon ist richtig und was genau bedeutet eigentlich "Talent Management"? In diesem Modulabschnitt schaffen wir die Basis für eine erfolgreiche Implementierung eines Talent Managements im Unternehmen. Erfahren Sie, wie Sie ein ganzheitliches Talent Management, unter der Betrachtung der Handlungsfelder „Attraction/Development/Retention/Placement“, zu entwickeln ist.

- Die Grundlagen und Rahmenbedingungen des Talent Managements in Theorie & Praxis. Wer ist überhaupt ein Talent und wer ist die Zielgruppe? Ganzheitliches Talent Management oder Klassische
- Von der Unternehmensstrategie zur Personalstrategie - moderne Konzepte des Talent Managements. Talent Management als Gesamtkonzept.
- Von der Talentidentifikation und der Fähigkeit, Talente anzuziehen. Die konkreten Handlungsfelder des Talent Managements: Attraction, Development, Retention, Placement.
- Strategisches Karriere- und Nachfolgemangement. Das Kompetenzprofil des Talent Managers (m/w/d).
- Prinzipien des Design Thinkings zur Gestaltung des Talent Managements; Moderne, lebendige Entwicklungsmethoden und -formate – ein Überblick.

4.2. „Werkstatt Kompetenzmanagement“ - kompakt und praxisnah

Kompetenzmanagement ist ein Schlüsselement moderner und professioneller Personal- und Organisationsentwicklung. Die Anwendung ist breit gefächert: Ob Talent Management, Personalauswahlprozesse, Qualifizierung oder andere Personal-Aufgaben, klare Kompetenzprofile haben einen vielfältigen Nutzen für das Personalmanagement. In unserer Kompetenzmanagement-Werkstatt erhalten Sie in kurzen Impulsen das Wichtigste zum Kompetenzmanagement vermittelt und üben die praktische Erarbeitung für Ihr Unternehmen ein.

- Ein ganzheitliches Kompetenzmanagement: Überblick über relevante Anwendungsfelder: Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile, Personalgewinnung und –auswahl, Bedarfsfeststellung und Personalentwicklungsmaßnahmen, Entwicklungsberatung in verschiedene Karrierepfade und Nachfolgeplanung.
- Ermittlung von Mitarbeiterkompetenzen, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzerfassung und –bewertung, Die Entwicklung von Kompetenz-Profilen.
- Ansätze der Potentialdiagnostik: Selbsteinschätzung zum Ist-Profil durch den Mitarbeiter, Verfahren der Fremdeinschätzung im Überblick. Team-Management-Systeme.
- Ansätze der Entwicklung zu und von Führungskräften. Die Zwiebelschalen der Persönlichkeit: Möglichkeiten und Grenzen von Entwicklung.

Das Blended-Learning-Format der Weiterbildung

Der berufsbegleitende, onlinegestützte Zertifikats-Lehrgang ist in einem blended-learning-Format konzipiert. Einer Mischung aus asynchronen Lernvideos, synchronen Webinaren und Präsenzphasen. Das asynchrone Material (Lernvideos, Präsentationen, Fallstudien und Studienbriefe) dienen dem Selbstlernen und können jederzeit ortsunabhängig und wiederholt von der Lernplattform abgerufen werden.

Dieses Material soll ein möglichst flexibles und bedarfsgerechtes Lernen der theoretischen Rahmenbedingungen und Inhalte des Personalmanagements ermöglichen, so dass sich die Teilnehmenden in ihrem jeweils eigenen Lerntempo mit den Inhalten der Weiterbildung auseinandersetzen können. Die flankierenden synchronen Webinare, die regelmäßig alle zwei Wochen angeboten werden, dienen der Klärung offener Fragen, des gegenseitigen Erfahrungsaustausches, der Vertiefung der Lerninhalte und insbesondere des erforderlichen Praxistransfers auf betriebliche Anwendungssituationen. Daneben werden in regelmäßigen Abständen online-gestützte „Transfer-Workshops“ angeboten, in denen die Lernenden ihr abschließendes Transferprojekt vorbereiten und entwickeln, mit dem die Weiterbildung abschließt. Insgesamt ist die Weiterbildung zur Fachreferentin / zum Fachreferenten für Personalmanagement auf die besonderen Belange berufstätiger Teilnehmender ausgerichtet.

Die jeweils zweitägigen Präsenzphasen mit Workshop-Charakter bilden den Mittelpunkt des Zertifikats-Weiterbildung und dienen der praxisorientierten Umsetzung und Vertiefung der in den vorbereitenden Selbstlernmaterialien gelegten Grundlagen. Die Selbstlernmaterialien geben einen guten Überblick über das jeweilige Themengebiet. So ist eine Vorbereitung auf die Präsenzphasen möglich, die bei freier Zeiteinteilung individuell gestaltet werden kann.

Auf einen Blick: acht Monate, acht Präsenzen, 14 tägig Webinare und Transfergruppen. Abschlusspräsentation und Zertifikatsübergabe.

Workshopinhalte:

Praxisbezogene Umsetzung und Vertiefung der in den vorbereitenden Selbstlernmaterialien gelegten Grundlagen

- Diskussion und Erfahrungsaustausch
- Fallstudienbearbeitung
- Praktische Übungen
- Gruppenarbeit
- Praxisvorträge

Ziele:

- Vermittlung von aktuellem, wissenschaftlich fundiertem Wissen zum Themenfeld Personalmanagement
- Erhöhung der beruflichen Problemlösungskompetenz durch Vermittlung von aktuellem Fachwissen
- Reflexion bisherigen Wissens zum Themenfeld und beruflicher Erfahrungen
- Erhöhung der Methodenkompetenz der Teilnehmer durch Fallstudienarbeit und Training von Anwendungssituationen
- Erfahrungsaustausch mit den weiteren Teilnehmern
- Kennenlernen neuer Anwendungssituationen in der Praxis (Praxisbeispiele)



Start: April 2022 - Ziel: November 2022

Präsenzen: 29./30. April / 08./09. Juli / 16./17. September / 04./05. November 2022 in Bielefeld.

Preis: 1.688 €; Ratenzahlung möglich. 8 Raten zu je 211 €. Ca. 80 Prozent der Teilnehmenden erhalten eine Förderung vom Arbeitgeber. Steuerlich absetzbar.

Anmeldung: ab jetzt bis 14. Februar 2022.

Ansprechpartner: Prof. Dr. Jörg Martens (0170 3157274) bzw.prof.martens@gmx.de

Zertifikat

Nach erfolgreich abgelegter Zertifikatsprüfung erhalten die Teilnehmer die Urkunde „Fachreferent/in Personalmanagement“ das Zertifikat mit allen Lerninhalten und dem Gesamtworkload der Weiterbildung.

Auf einen Blick: Gesamtworkload der Weiterbildung: 560 Stunden, 14 Webinare zu je 90 Minuten, vier online Transfer-Workshops zu je 3 Std., 320 UE asynchrones E Learning 160 UE Selbstlernen und Transferarbeit sechs Präsenzen zu je 8 Stunden.

Anrechenbar als Creditpunkte (über die Anerkennung außerhochschulisch erworbene Kompetenzen) auf äquivalente Module im Studium.