

Modul	Inhalte zu HRM-Basis Lehrgang	Lernergebnisse / Kompetenzen
Einführung in das HRM und Anforderungen an MA im HRM	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über HR-Prozesse • Mitarbeiter:innenzyklus • Ausgewählte HR-Schlüsselthemen • Anforderungen an die Rolle des HR-Managers / der HR-Managerin • Persönlichkeitsmodelle 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die wesentlichen HR-Prozesse zu benennen und kritisch zu reflektieren, • die Rolle des HRM als Business Partner und andere HR-Organisationsformen gegenüber zu stellen und zu bewerten. • seine Persönlichkeitsmerkmale kritisch zu reflektieren.
Recruiting und e-Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> • Recruiting Prozess • Feststellung des Personalbedarfs • Methoden zur Personalsuche • Methoden zur Personalselektion • Entscheidung zur Personalauswahl • Recruiting über Onlineplattformen • IT-Unterstützung im Recruiting 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen Recruiting Prozess zu beschreiben • einen Recruiting Prozess zu entwerfen • die Bedeutung unterschiedlicher analoger und digitaler Instrumente in den Phasen des Recruiting Prozesses einzuordnen • einen Gesprächsleitfaden zu erstellen und ein Personalinterview zu führen
Performance Management	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Management: Definition und Ziele • Performance Management Prozess • Performance Management Instrumente • Mbo und Mitarbeiterfördergespräch • Methoden zur Leistungsbeurteilung • Anreizsysteme und Systeme zur leistungsabhängigen Vergütung • Flexible Arbeitszeitmodelle • Grundkenntnisse der Personalverrechnung 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung eines zeitgemäßen Performance Managements zu verstehen, • einen umfassenden Performance Management Prozess im Unternehmen zu erläutern bzw. darzustellen, • die aktuellen Instrumente des Performance Managements zu erklären, • die Notwendigkeit von modernen, flexiblen Arbeitszeitmodellen zur Motivationssteigerung der Mitarbeitenden zu erkennen, • Methoden der Leistungsbeurteilung zu nennen und zu verstehen, • das System der Leistungsbeurteilung und die leistungsabhängige Vergütung zu kombinieren • sowie die neuen Trends im Rahmen des Performance Managements zu kennen.
Learning und Development: Analoge und digitale Konzepte der PE	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung der Personalentwicklung • Klassischer Zyklus der Personalentwicklung • Kompetenzfelder und förderliche externe/interne und analoge/digitale Lernmethoden • Verantwortliche Rollen und Methoden für den erfolgreichen Lerntransfer • Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • den klassischen Personalentwicklungszyklus mit den phasenspezifischen Methoden aufzuzeigen • ausgewählte, analoge und digitale Instrumente der Personalentwicklung zu benennen und deren Einsatzbereiche zu konkretisieren • ein einfaches Personalentwicklungskonzept zu erstellen
Betriebliches Gesundheitsmanagement (Fokus Gesundheitsförderung)	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgangssituation und Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements • Haus der betrieblichen Gesundheit mit Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement (drei Säulen) • Akteure eines erfolgreichen BGM • Ausgewählte Handlungsfelder des BGM 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements für den Erhalt der ganzheitlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen zu erkennen und zu reflektieren • die Handlungsfelder (drei Säulen) des BGM und deren wesentlichen Inhalte zu benennen und Auswirkungen auf ihr Handeln zu reflektieren.
Employer Branding	<ul style="list-style-type: none"> • Begrifflichkeiten der Employer Brand • Konzeptionelle Vorgehensweise zur Entwicklung einer Employer Brand • Tools und Konzepte zur Analyse und Entwicklung einer guten Employer Brand • Employer Branding Zyklus • Organisatorische Einbindung des Employer Branding 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Konzept einer Employe Brand zu verstehen und wesentliche Schritte zur Entwicklung einer solchen zu benennen, • die verschiedenen Analyse- und Konzeptmethoden zur Entwicklung einer Employer Brand zu erläutern • ausgewählte Best Practice Beispiele für gute Employer Brand zu nennen und zu bewerten
Gesprächsform, Argumentation, Verhandlungstechnik i.d.Komm von HR Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsgrundlagen • Kommunikationstheorien und Modelle • Gewaltfreie Kommunikation • Aktives Zuhören • Feedback geben und annehmen • Mitarbeiterengagement und Motivation • Stakeholderkommunikation und -verhandlungen 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • diverse Kommunikationstechniken für ein erfolgreiches Anerkennungs-, Entwicklungs-, oder Konfliktgespräch einzusetzen • schwierige Situationen zu deeskalieren und Verhandlungen mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zu führen
Arbeitsrecht im HRM	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss eines Arbeitsverhältnisses • Begriffsklärungen, Vertrag • Dienstvertrag und andere Verträge • Arbeitsrecht bei aufrechtem Dienstverhältnis • AN-Pflichten / AG-Pflichten • Arten von Arbeitsverträgen • Inhalte im Arbeitsvertrag • Wichtige Aspekte im Arbeitsrecht • Gesetzliche Regelungen • Besonders geschützte Bereiche im Arbeitsrecht 	<p>Absolvent:innen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zentralen arbeitsrechtliche Fragen zu reflektieren, • zentralen Elemente eines Arbeitsvertrages zu benennen und anzuwenden, • wesentlichen gesetzlichen Regelungen im HR zu erörtern.