

AKAD Institut für Weiterbildung

Human Resource Manager m/w/d (AKAD)

Modulkatalog

Inhaltsverzeichnis

Einführende Informationen.....	3
Grundlagen des Personalmanagements	4
Personalführung und -entwicklung	6
Personalmanagement (Vertiefung)	8
Psychologie der Arbeit	10
Changemanagement und Teamentwicklung	11

IFW10 Einführende Informationen

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Sie finden sich in Ihrem Lehrgang zurecht und kennen die Anforderungen an Assignments; Sie können die Möglichkeiten der wissenschaftlichen Recherche beschreiben und unterscheiden und sind in der Lage, korrekt zu zitieren (Methodenkompetenz).
Inhalt	<p>Herzlich Willkommen in Ihrer Weiterbildung an der AKAD University. In diesem Modul möchten wir Ihnen die wichtigsten organisatorischen Informationen zukommen lassen, so dass Sie Ihre Weiterbildung erfolgreich gestalten und abschließen können.</p> <p>Sie finden hier insbesondere Informationen zu Formalia, die es bei der Bearbeitung von Assignments zu beachten gilt.</p> <p>Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!</p>
Voraussetzungen	keine
Modulbausteine	<p>SQF232 Selbstmanagement</p> <p>SQF233 Ziel- und Zeitmanagement</p> <p>SQF234 Kreative Kompetenz</p> <p>SQF235 Zielsicher präsentieren</p> <p>SQL301 Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten</p> <p>SQLD303-VH Vorgaben für Assignments bei AKAD</p>
Kompetenznachweis	
Lernaufwand	
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Simone Eckerle

PER25 Grundlagen des Personalmanagements

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
Kompetenzziele	<p>Über erweitertes Wissen hinsichtlich Inhalten, Anforderungen, Methoden und Zielen der Personalplanung und -beschaffung verfügen; Vorgehensweise bei der Einstellung und Einführung neuer Mitarbeiter entwickeln und erstellen;</p> <p>typische Merkmale, Struktur und Funktionalität von Anwendungssystemen bei der Personalplanung und -verwaltung bei der Arbeitszeitverwaltung und Entgeltabrechnung, beim Travel Management sowie bei Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung sowie Anwendung dieser verstehen, analysieren und beurteilen;</p> <p>Bedarfe, Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von Anwendungssystemen im Personalwesen abschätzen bzw. klassifizieren;</p> <p>Anforderungen und Herausforderungen an das Personalmanagement kritisch reflektieren.</p>
Inhalt	<p>Personalplanung und Personalbeschaffung</p> <p>Personalplanung Personalbeschaffung (Personalansprache und -suche) Personalauswahl Der Arbeitsvertrag</p> <p>Personaleinsatz</p> <p>Leistungsprozess als Grundlage des Personaleinsatzes Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit Flexibilisierung der Arbeitsinhalte Dimensionen der Arbeitsgestaltung Personalfreisetzung</p> <p>Personalentwicklung</p> <p>Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis Personalentwicklungsprozess Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen Organisationsentwicklung</p> <p>Personalinformationssysteme</p> <p>Einführung Anwendungssicht Prozesssicht Datensicht Techniksicht Benutzersicht Betroffenensicht</p>

Integration von Praxiserfahrung und des ersten akademischen Abschlusses

Die weiterführende Integration bereits vorhandener Praxiserfahrung, die durch das Erststudium erworbenen akademischen Kenntnisse und Kompetenzen sowie die kritische Reflexion aktueller Praxiserfahrungen wird im Modul durch den Kompetenznachweis Assignment (Bezug zur Empirie/Fallbeispiel/Fallstudie) gewährleistet und unterstützt.

Voraussetzungen	Grundlagen der Informationsverarbeitung
Modulbausteine	PER201 Studienbrief Personalplanung und Personalbeschaffung mit Onlineübung PER202 Studienbrief Personaleinsatz mit Onlineübung PER203 Studienbrief Personalentwicklung mit Onlineübung ANS601 Studienbrief Personalinformationssysteme mit Onlineübung
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen

PER26 Personalführung und -entwicklung

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Basiskenntnisse und -fähigkeiten: Führungstheorien und -stile unterscheiden; Bedeutung der Motivation sowie von Arbeitsleistung und -zufriedenheit in Führungsprozessen beschreiben. Führungsfunktionen und -aufgaben erläutern. Strategien zur Führung von Teams und Möglichkeiten zur Konfliktbewältigung in konkreten Konfliktsituationen vorschlagen. Eigene und fremde Gesprächsführung sowie eigene Führungsrolle und eigenes Führungsverhalten reflektieren. Moderne Führungstechniken, zum Beispiel Management by Objectives, erläutern und zum Teil anwenden. Ziele, Aufgaben, Instrumente und Teilbereiche sowie Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung beschreiben. Verbindung zur Organisationsentwicklung aufzeigen</p>
Inhalt	<p>Grundlagen der Personalführung Personalführung als Teil der Unternehmensführung Führungsfunktionen – Stationen im Führungsprozess Führungsaufgaben Führungsstile und situatives Führungsverhalten Der autoritäre und der kooperative Führungsstil – zwei Möglichkeiten, wie Vorgesetzte Führungsfunktionen wahrnehmen können Führungsmodelle Theorien über die Führung</p> <p>Motivation und Arbeitszufriedenheit Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – die Kriterien erfolgreicher Führung Führungstechniken – Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben Führungsgrundsätze</p> <p>Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung Führung von Teams Konfliktbewältigung im Team Konfliktbewältigung bei ausgewählten Führungsproblemen Personalführung – Folgerungen und Ausblick</p> <p>Gesprächsführung Führen durch Gespräche Voraussetzungen für konstruktive Gespräche Arten von Mitarbeitergesprächen Das Gruppen- oder Teamgespräch</p> <p>Personalentwicklung</p>

Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis
 Personalentwicklungsprozess
 Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder
 Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen
 Organisationsentwicklung

Voraussetzungen	—
Modulbausteine	Moduleinführungsvideo FGI101 Studienbrief Grundlagen der Personalführung mit Onlineübung FGI102 Studienbrief Motivation und Arbeitszufriedenheit mit Onlineübung FGI103 Studienbrief Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung mit Onlineübung FGI104 Studienbrief Gesprächsführung mit Onlineübung PER203 Studienbrief Personalentwicklung mit Onlineübung
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen

PER71 Personalmanagement (Vertiefung)

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung der Entgelte und der Sozialleistungen erläutern.</p> <p>Aufgaben und Instrumente des Personalcontrollings erläutern und situationsgerecht einordnen; geeignete Controllingtechniken und -methoden vorschlagen.</p> <p>Strategisches Personalmanagement charakterisieren und vom operativen Personalmanagement abgrenzen. Strategische Besonderheiten der Teilfunktionen des Personalmanagements kennen und beschreiben. Strategische Herausforderungen für das Personalmanagement aufgrund aktueller Entwicklungen herausarbeiten.</p> <p>Internationalisierungsstrategien im Personalbereich beschreiben. Die besonderen Herausforderungen des internationalen Personalmanagements und des interkulturellen Managements erläutern. Instrumente und Methoden des internationalen Personalmanagements beschreiben. Begründete Vorschläge zur geeigneten Vorbereitung und Betreuung eines beispielhaften Auslandseinsatzes eines Mitarbeiters machen.</p>
Inhalt	<p>Entgeltsysteme und Sozialleistungen</p> <p>Wesen und Bedeutung betrieblicher Anreizsysteme Das Arbeitsentgelt Materielle Mitarbeiterbeteiligungen Motivationsförderung durch Arbeitsorganisation Flexibilisierung betrieblicher Sozialleistungen und Mitarbeiterbeteiligungen mithilfe von Cafeteria-Konzepten</p> <p>Grundlagen des Personalcontrollings</p> <p>Bedeutung des Personalcontrollings im Personalmanagement - ein Überblick Rahmenbedingungen eines effizienten Personalcontrollings Wertschöpfungsorientierte Personalarbeit und -controlling Instrumente des Personalcontrollings Personalentwicklungscontrolling</p> <p>Strategisches Personalmanagement</p> <p>Charakteristika des Personalmanagements Strategische Aspekte der Teilfunktionen des Personalmanagements Strategische Herausforderungen eines internationalen Personalmanagements Demografischer Wandel als strategische Herausforderung für das PM Gesundheitsmanagement als strategische Herausforderung des PM</p> <p>Einführung in das Personalmanagement in internationalen Unternehmen</p>

Einordnung und Grundbegriffe
 Internationale Rahmenbedingungen für das Personalwesen
 Praktische Gestaltung des Auslandseinsatzes
 Ausgewählte Einzelfragen des internationalen Personalmanagements

Voraussetzungen	–
Modulbausteine	PER204 Studienbrief Entgeltsysteme und Sozialleistungen mit Onlineübung PER402 Studienbrief Grundlagen des Personalcontrollings mit Onlineübung PER607 Studienbrief Strategisches Personalmanagement mit Onlineübung PER501 Studienbrief Einführung in das Personalmanagement in internationalen Unternehmen mit Onlineübung Onlinetutorium (1 Stunde)
Kompetenznachweis	Klausur (2 Stunden)
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen

WIP60 Psychologie der Arbeit

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Theoretische Grundlagen der Psychologie kennen und verstehen; genereller Überblick über unterschiedliche Arbeits- und Wissensbereiche der Psychologie als Wissenschaft sowie die speziellen Betrachtungen des Menschen als Einzelwesen und als Mitglied in Gruppen.</p> <p>Wissen, warum psychologische Erkenntnisse im zahlreichen Fällen im Berufsalltag zur Lösung kritischer Situationen beitragen.</p> <p>Einordnung der Wirtschaftspsychologie in die Psychologie makroökonomischer Prozesse und in die Psychologie mikroökonomischer Prozesse. Themenfelder der Psychologie der Arbeit kennen und erläutern.</p> <p>Psychologische Faktoren der Arbeitsgestaltung, Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung kennen.</p>
Inhalt	<p>Psychologie und Unternehmen: Einführung</p> <p>Grundlagen der Psychologie</p> <p>Szenarien und psychologische Erklärungsansätze aus der Praxis: Beispiele für die Bedeutung von Psychologie in Unternehmen</p> <p>Moderne Arbeitswelt und Psychologie</p> <p>Psychologie der Arbeit I</p> <p>Überblick über die Psychologie der Arbeit und ihre Themen</p> <p>Psychologie des Arbeitspersonals</p> <p>Psychologie der Arbeitsgestaltung</p> <p>Psychologie der Arbeit II</p> <p>Psychologie der Arbeitsmotivation</p> <p>Psychologie der Arbeitszufriedenheit</p> <p>Psychologie der Arbeitsbelastung</p>
Voraussetzungen	Personalwirtschaftliche Grundlagen
Modulbausteine	<p>WIP201 Studienbrief Psychologie und Unternehmen: Einführung mit Onlineübung</p> <p>WIP401 Studienbrief Psychologie der Arbeit I</p> <p>WIP402 Studienbrief Psychologie der Arbeit II</p> <p>Onlineübung zu den Studienbriefen WIP401 und WIP402</p>
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen

FGI40 **Changemanagement und Teamentwicklung**

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
Kompetenzziele	Veränderungsprozesse im Unternehmen frühzeitig erkennen und erfolgreich steuern und umsetzen können. Mitarbeiter zum Schritt ins Neue begeistern und begleiten. Phasen von Veränderungsprozessen und Krisen im Unternehmen und beim Individuum erkennen und einschätzen können. Interventionsmöglichkeiten kennen und anwenden. Changemanagement als Führungsaufgabe und integralen und permanenten Bestandteil von Dienstleistungskultur begreifen. Ergebnisorientiert in Systeme eingreifen. Teams entwickeln und kundenorientiert führen, kundenorientierte Teamarbeit. Methoden, um Teams ziel- und ergebnisorientiert zu führen, kennen und anwenden. Phasen von Teamentwicklung kennen und steuern. Verkaufsorientierung als Ziel der Teamführung umsetzen können.
Inhalt	<p>Changemanagement: Grundlagen und Konzepte Begriffsabgrenzung und Einordnung Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren Modelle des Wandels Beratungsansätze im Changemanagement</p> <p>Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele Wandel und Widerstände Phasen im Changemanagement Führung in Veränderungsprozessen Erfolgreich Verändern Erfolgsgeheimnisse im Changemanagement Werkzeuge und Instrumente im Changemanagement</p> <p>Grundlagen der Teamentwicklung Entwicklungslinien, aktuelle Bedeutung und Begriff der Gruppe- bzw. Teamarbeit Arten von Gruppen bzw. Teams Voraussetzungen für Gruppen- und Teamarbeit Teambildung Teamführung</p> <p>Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis Grundlagen der Teamentwicklung Praxisübungen der Teamentwicklung Besondere Teams Faktoren, die die Teamarbeit beeinflussen Phänomene der Teamarbeit</p> <p>Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung Fallstudien Globetravel GmbH Fallstudien zum Teammanagement</p>

Voraussetzungen

—

Modulbausteine
FGI401 Studienbrief Changemanagement: Grundlagen und Konzepte mit **Onlineübungen**
FGI402 Studienbrief Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele mit **Onlineübungen**
FGI403 Studienbrief Grundlagen der Teamentwicklung mit **Onlineübungen**
FGI404 Studienbrief Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis mit **Onlineübungen**
FGI405 Studienbrief Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung

Kompetenznachweis

Klausur (2 Stunden)

Lernaufwand

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

Sprache

Deutsch

Studienleiter

Tobias Specker