

AKAD Institut für Weiterbildung

# Talent Manager m/w/d

**(AKAD)**

Modulkatalog

## Inhaltsverzeichnis

PER67 Gestaltung des Talentmanagements .....	3
PER68 Changemanagement und Arbeitsrecht .....	5
PER69 Potenzialentwicklung und Coaching .....	7
PER65 Führung in Veränderungsprozessen .....	9
FGI03 Leadership .....	11

# PER67 Gestaltung des Talentmanagements

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Auswirkungen von personalpolitischen Herausforderungen wie Wertewandel, Demographische Entwicklung und Globalisierung interpretieren. Bedeutung des Employer Branding für die erfolgreiche Gewinnung von geeigneten Fach- und Führungskräften bewerten. Maßnahmen zur Steuerung und Entwicklung von Arbeitgeberattraktivität aufstellen und eine Employer Branding Strategie entwickeln. Social Media Recruiting als besondere Form der Rekrutierung kennen und Instrumente des Social Media Recruiting für Unternehmen ableiten. Den Prozess zur effektiven Rekrutierung von Fach- und Führungskräften einschätzen und optimieren. Interne und externe Recruiting-Instrumente unternehmensspezifisch anwenden. Grundlagen der Motivation und Arbeitszufriedenheit kennen. Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern ausarbeiten. Bedeutung von Mitarbeiterführung verstehen und konstruktive Gespräche mit Mitarbeitern führen. Grundlagen des Sozialleistungsmanagements bestimmen und Arten von Sozialleistungen gestalten. Betriebliche Anreizsysteme flexibel ausarbeiten.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Employer Branding</b>          Definition von Employer Branding und Historische Entwicklung          Bedeutung des Employer Branding für das Recruiting          Hauptziele des Employer Branding          Maßnahmen und Instrumente des Employer Branding          Entwicklung einer Employer Branding Strategie          Bedeutung des Employer Branding für Sozial Media          Instrumente des Sozial Media Recruiting</p> <p><b>Recruiting</b>          Unternehmens- /personalpolitische Herausforderungen des Recruiting          Wertewandel, Demographische Entwicklung, Globalisierung          Arbeitgeber Attraktivität als Voraussetzung für erfolgreiches Recruiting          Gesamtprozess und Grundlagen des Recruiting          Bestimmung Personalbedarf und Gestaltung des Anforderungsprofils          Rolle der Führungskräfte und der Personalabteilung          Interne und externe Recruiting Instrumente          Prozess der Personalgewinnung und Bewerbungsunterlagen          Darstellung der wichtigsten Auswahlverfahren          Personalauswahlgespräche          Einarbeitung</p> <p><b>Motivation und Arbeitszufriedenheit</b>          Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern          Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – die Kriterien erfolgreicher Führung</p>

Führungstechniken – Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben  
Führungsgrundsätze

### **Gesprächsführung**

Führen durch Gespräche  
Voraussetzungen für konstruktive Gespräche  
Arten von Mitarbeitergesprächen  
Das Gruppen- oder Teamgespräch

### **Entgeltsysteme und Sozialleistungen**

Wesen und Bedeutung betrieblicher Anreizsysteme  
Entgeltmanagement  
Betriebliche Sozialleistungen  
Mitarbeiterbeteiligungen  
Immaterielle Anreizsysteme  
Flexibilisierung betrieblicher Anreizsysteme mithilfe von Cafeteria-Konzepten

*Seminarempfehlung:*

*Wir empfehlen Ihnen die Belegung eines der folgenden, freiwilligen Seminarmodule, soweit es Bestandteil des belegten Studien- oder Lehrgangs ist:*

*SB146M1*

*Die Inhalte des Seminars bzw. die Voraussetzungen für die Teilnahme entnehmen Sie bitte der Seminarbeschreibung.*

<b>Voraussetzungen</b>	—
<b>Modulbausteine</b>	<b>PER612 Studienbrief</b> Employer Branding mit <b>Onlineübung</b> <b>PER613 Studienbrief</b> Recruiting mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI102 Studienbrief</b> Motivation und Arbeitszufriedenheit mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI104 Studienbrief</b> Gesprächsführung mit <b>Onlineübung</b> <b>PER204 Studienbrief</b> Entgeltsysteme und Sozialleistungen mit <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Klausur (2 Stunden)
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte

# PER68 Changemanagement und Arbeitsrecht

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlegende Begriffe der Aufbau- und Prozessorganisation sowie des Changemanagements definieren. Kriterien zur Beurteilung organisatorischer Strukturen und Prozesse ableiten. Vorschläge zur Optimierung der Aufbau- und Prozessorganisation entwickeln. Bei der Analyse und (prozessorientierten) Umgestaltung von Organisationen Gestaltungsoptionen bestimmen. Ursachen und Widerstände in Veränderungsprojekten identifizieren. Lösungsoptionen für komplexe Veränderungsprozesse entwerfen. Techniken der organisatorischen Gestaltung aus Anwendersicht ausarbeiten. Chancen und Risiken arbeitsrechtlicher Maßnahmen bei Veränderungsprozessen erkennen. Konsequenzen arbeitsrechtlicher Maßnahmen identifizieren und Lösungsoptionen entwickeln. Grundlagen im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht darlegen. Rechtliche Probleme bei der Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverträgen insbesondere im Rahmen von Veränderungsmaßnahmen erkennen und unternehmensspezifische Lösungen ausarbeiten. Die gesetzlich geregelte Mitbestimmung in Betrieben im Kontext von Changemanagementprozessen erläutern.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation</b>          Grundlagen der Organisationslehre          Die Aufbauorganisation (Gebildestruktur)</p> <p><b>Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</b>          Die Prozessorganisation          Change Management – Gestaltung des organisatorischen Wandels          Techniken der organisatorischen Gestaltung</p> <p><b>Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung</b>          Die Stellung der Mitbestimmung im Arbeitsrecht          Die Bedeutung der Mitbestimmung für die Arbeitswelt          Die Betriebsverfassung          Angelegenheiten betrieblicher Mitbestimmung          Die Unternehmensverfassung          Personalvertretung</p> <p><b>Das Einzelarbeitsverhältnis</b>          Grundlegendes zum Einstieg          Wer ist Arbeitnehmer          Welche Formen von Arbeitsverhältnissen gibt es?          Rechtliche Fragen bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters          Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag          Wie kann ein Arbeitsverhältnis beendet werden?</p>

*Seminarempfehlung:*

*Wir empfehlen Ihnen die Belegung eines der folgenden, freiwilligen Seminarmodule, soweit es Bestandteil des belegten Studien- oder Lehrgangs ist:*

*SB152M1, SB146M1*

*Die Inhalte des Seminars bzw. die Voraussetzungen für die Teilnahme entnehmen Sie bitte der Seminarbeschreibung.*

<b>Voraussetzungen</b>	Grundlagen der Unternehmensführung; Grundlagen der allgemeinen BWL; Grundwissen über die deutsche Rechtsordnung sowie im Vertragsrecht
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>UFU501 Studienbrief</b> Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation</p> <p><b>UFU502 Studienbrief</b> Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</p> <p><b>UFU05-OU-1 Onlineübung</b> zu den Studienbriefen UFU501 und UFU502</p> <p><b>PER602 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung</p> <p><b>PER603 Studienbrief</b> Das Einzelarbeitsverhältnis</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

# PER69 Potenzialentwicklung und Coaching

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensverbreiterung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>Grundlagen der Personalbeurteilung sowie deren Aufgaben, Arten, Formen und Voraussetzungen kennen und reflektieren. Methoden und Auswirkungen der Personalbeurteilung im Unternehmen einschätzen. Beurteilungskriterien formulieren und deren Bedeutung im Beurteilungsprozess verstehen. Phasen der Personalentwicklung und Rolle der Führungskräfte im Prozess der Qualifizierung und Potenzialentwicklung bewerten. Instrumente zur Personal- und Potenzialentwicklung ableiten. Potenzialentwicklungsmaßnahmen durch die Gestaltung von Förder- und/ oder Traineeprogrammen ausarbeiten. Bedeutung von Coaching im Rahmen der Potenzialanalyse einschätzen. Herausforderungen bei der Anwendung von Coaching in Unternehmen einordnen. Methoden und Techniken im Coaching sowie Probleme und Hindernisse von Coaching realisieren. Coaching als Führungsinstrument einsetzen. Mentoring als Potenzialentwicklungsmaßnahme bestimmen.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Grundlagen der Personalbeurteilung</b>          Grundlagen der Personalbeurteilung          Aufgaben, Arten und Formen der Personalbeurteilung          Voraussetzungen der Personalbeurteilung          Beurteilungskriterien          Methoden der Personalbeurteilung          Durchführung von Personalbeurteilungen</p> <p><b>Methoden der Personal- und Potenzialentwicklung</b>          Grundlagen der Personalentwicklung          Personalentwicklung und Unternehmensentwicklung          Phasen der Personalentwicklung [vom Bedarf zum Transfer]          Bedeutung der Personal- und Potenzialentwicklung und Rolle der Führungskraft          Instrumente zur Personal- und Potenzialentwicklung          Personal- und Potenzialentwicklung durch Seminare und On-The-Job Maßnahmen          Potenzialentwicklung durch Förder- und Traineeprogramme          Potenzialentwicklung durch Coaching oder Mentoring          Altersunabhängigkeit als Grundlage der Personal- und Potenzialentwicklung</p> <p><b>Grundlagen des Coachings</b>          Grundlagen des Coachings          Varianten des Coachings          Analyse und Voraussetzungen für Coachingprozesse          Coachingprozess</p>

## Methoden und Kompetenzen im Coaching

Anforderungen an einen Coach  
 Methoden und Techniken im Coaching  
 Diagnoseverfahren im Rahmen von Coachingprozessen  
 Interventionsverfahren im Coaching  
 Probleme und Hindernisse von Coaching

## Coaching als Führungsinstrument

Die Führungskraft als Coach  
 Coaching als Führungsinstrument  
 Der Teamleiter als Coach

*Seminarempfehlung:*

*Wir empfehlen Ihnen die Belegung eines der folgenden, freiwilligen Seminarmodule, soweit es Bestandteil des belegten Studien- oder Lehrgangs ist:*

*SB152M1, SB159M1, SB146M1*

*Die Inhalte des Seminars bzw. die Voraussetzungen für die Teilnahme entnehmen Sie bitte der Seminarbeschreibung.*

<b>Voraussetzungen</b>	-
<b>Modulbausteine</b>	<b>PER205 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalbeurteilung mit <b>Onlineübung</b> <b>PER614 Studienbrief</b> Methoden der Personal- und Potenzialentwicklung mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI601 Studienbrief</b> Coaching: Grundlagen mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI602 Studienbrief</b> Coaching: Methoden mit <b>Onlineübung</b> <b>FGI603 Studienbrief</b> Fallstudien mit <b>Einsendeaufgaben</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

# PER65 Führung in Veränderungsprozessen

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>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.</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Changemanagement: Grundlagen und Konzepte</b>          Begriffsabgrenzung und Einordnung          Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren          Modelle des Wandels          Beratungsansätze im Changemanagement</p> <p><b>Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele</b>          Wandel und Widerstände          Phasen im Changemanagement          Führung in Veränderungsprozessen          Erfolgreich Verändern          Erfolgsgeheimnisse im Changemanagement          Werkzeuge und Instrumente im Changemanagement</p> <p><b>Grundlagen der Teamentwicklung</b>          Entwicklungslinien, aktuelle Bedeutung und Begriff der Gruppe- bzw. Teamarbeit          Arten von Gruppen bzw. Teams          Voraussetzungen für Gruppen- und Teamarbeit          Teambildung          Teamführung</p> <p><b>Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis</b>          Grundlagen der Teamentwicklung          Praxisübungen der Teamentwicklung          Besondere Teams          Faktoren, die die Teamarbeit beeinflussen          Phänomene der Teamarbeit</p> <p><b>Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung</b>          Fallstudien Globetravel GmbH          Fallstudien zum Teammanagement</p>

*Seminarempfehlung:*

*Wir empfehlen Ihnen die Belegung eines der folgenden, freiwilligen Seminarmodule, soweit es Bestandteil des belegten Studien- oder Lehrgangs ist:*

*SB147M1, SB158M1*

*Die Inhalte des Seminars bzw. die Voraussetzungen für die Teilnahme entnehmen Sie bitte der Seminarbeschreibung.*

<b>Voraussetzungen</b>	—
<b>Modulbausteine</b>	<p><b>FGI401 Studienbrief</b> Changemanagement: Grundlagen und Konzepte mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI402 Studienbrief</b> Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI403 Studienbrief</b> Grundlagen der Teamentwicklung mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI404 Studienbrief</b> Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI405 Studienbrief</b> Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung</p>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Wolfgang Bohlen

## FGI03 Leadership

<b>Kompetenzzuordnung</b>	Wissensvertiefung
<b>Kompetenzziele</b>	<p>In-depth leadership knowledge (staff and self management): description of significant propositions and aspects of Anglo-Saxon leadership skills. Estimating and handling the influence of gender mainstreaming in leadership situations. Explanation of the theory of diversity management and targeted choice of intercultural staff; effective choice and professional leadership of virtual teams. Conducting internal and external win-win negotiations (how to negotiate effectively for business success). Description of problems in staff replacement. Recognition, motivation and involvement of competence profile and potential of current staff (skill management). Filling general staff and management vacancies.</p> <p>Empowerment: providing incentives for top-quality performance and high levels of staff satisfaction. Estimating the own leadership behaviour (leadership performance test).</p>
<b>Inhalt</b>	<p><b>Organizational Behavior</b>          Key questions of organizational behavior          Characteristics of people in organizations          Social judgement processes at the workplace          Managerial decision-making          Group dynamics and teamwork          Power and politics in organizations</p> <p><b>Leadership and motivation</b>          Employee motivation: Learnings from the classical theories          Self-Determination Theory          The necessity and art of goal-setting          What is leadership? Basics and necessities          The art of leadership: When does it work?          Big theories, standard paradigms          The limits of leadership</p> <p><b>Diversity and conflict management</b>          Diversity management: witnessing a merger of two debates          Domestic diversity          International or cultural diversity          Resolving specific cultural diversity challenges          Conflict management: types of conflicts and approaches to handle them</p>

<b>Voraussetzungen</b>	Englischkenntnisse auf Niveau C1; Grundlagen der Führung von Mitarbeitern
<b>Modulbausteine</b>	<b>PER608 Studienbrief</b> Organizational Behavior mit <b>Onlineübung</b> <b>PER609 Studienbrief</b> Leadership and motivation mit <b>Onlineübung</b> <b>PER610 Studienbrief</b> Diversity and conflict management mit <b>Onlineübung</b>
<b>Kompetenznachweis</b>	Assignment
<b>Lernaufwand</b>	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
<b>Sprache</b>	Deutsch
<b>Studienleiter</b>	Dr. Robert Rossberger