



personal- management.

Human Resource Development
in lernenden Organisationen

einführung.

„Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Doch nur wenige praktizieren, was sie propagieren – geschweige denn, dass sie wirklich daran glauben.“ (Peter Drucker)

Die größte Herausforderung für Führungskräfte besteht darin, den Wert ihrer Mitarbeiter durch die Umwandlung konventioneller „Human Resources“ in „Human Capital“ zu steigern. Es gilt Strukturen zu schaffen, die dem permanenten Wandel gewachsen sind, und die es den Mitarbeitern erlauben, den Wandel zu leben.

Mit dem Zertifikats-Lehrgang Personalmanagement – Human Resource Development in lernenden Organisationen bieten wir ein praxisorientiertes Fortbildungsprogramm höchster Qualität, das Entscheidungsträgern mit Personalverantwortung fachliche, methodische und soziale Kompetenz zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmenserfolges vermittelt. Nur qualifizierte Mitarbeiter in leistungsfähigen Strukturen können die vielfältigen Anforderungen der Zukunft bewältigen.

umfeld.

Der anhaltende Trend zur Globalisierung der Märkte erfordert eine neue Ausrichtung und Bewertung des Erfolgsfaktors „Mensch“. Veränderungen sollen schneller erkannt und Problemlösungen effektiver umgesetzt werden. Dabei bleibt der Mensch als wertvollste Ressource jeder Organisation häufig zu wenig beachtet.

Um dem permanenten sozialen wie wirtschaftlichen Wandel sowie den Ansprüchen der Informationsgesellschaft begegnen zu können, verschiebt sich der Schwerpunkt von kurzfristigen Kostenoptimierungsstrategien zu langfristigen Wertsteigerungsstrategien unter besonderer Berücksichtigung immaterieller Vermögenswerte. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, ein Umfeld zu schaffen, das Investitionen in Mitarbeiter ermöglicht und innovative Methoden des Personalmanagements in einen konkreten Anwendungszusammenhang stellt.

leistungsnachweise.

Um die Praxisorientierung zu gewährleisten und die Spiegelung der Theorie an der beruflichen Tätigkeit zu unterstützen, sind in MCI-Lehrgängen Projektarbeiten vorgesehen. Gegenstand dieser Projektarbeiten sind in der Regel unternehmensspezifische Konzepte bzw. Vorhaben, die in der Folge der Unternehmensleitung, Vorgesetzten, Gremien und sonstigen Einrichtungen präsentiert werden können. Diese Projektarbeiten sind schriftliche Einzel- oder Gruppenarbeiten, die der Reflexion dienen und im Rahmen ausgewählter Lehrveranstaltungen zu verfassen sind.

Bei der Abschlussarbeit handelt es sich um ein umfassendes schriftliches Konzept, in welchem eine im Lehrgang behandelte oder angeregte Fragestellung auf wissenschaftlich vertretbarem Niveau bearbeitet wird. Die Fragestellung soll sich mit einer betrieblichen Problemstellung befassen.

Die kommissionelle Abschlussprüfung findet am Ende des Lehrgangs statt und wird von einer von der wissenschaftlichen Leitung zusammengesetzten Prüfungskommission abgenommen. Das Zulassungskriterium für die kommissionelle Abschlussprüfung ist die positive Absolvierung aller Projektarbeiten sowie die positive Begutachtung der Abschlussarbeit.

MODULE	PRÄSENZTAGE	MODULE	PRÄSENZTAGE
UNTERNEHMENSFÜHRUNG & HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2	PERSONALENTWICKLUNG & WERKSTATT	2
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		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	
RECRUITING ANALOG	1	COMPENSATION MANAGEMENT	1
Zielgruppenspezifische Personalsuche Gestaltungsmöglichkeiten von Auswahlverfahren Optimaler Einsatz von verschiedenen Auswahlprozessen Grundregeln von Personalauswahlprozessen Erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiter		Grundlagen und Kennzeichen guten Vergütungsmanagements Design und Umsetzung von flexiblen Vergütungssystemen Performance Management und Zielvereinbarungsprozesse Performance Messung, Bemessungsgrundlagen und Mitarbeiterbeurteilung Anwendungs-, Mess- und Bewertungsprobleme	
RECRUITING DIGITAL	1	PERSONALCONTROLLING	1
Veränderte Kommunikation mit BewerberInnen via Social Media · Zielgruppenadäquate Kommunikation · Clash of Generations: Babyboomer-Recruiter trifft auf Generation Z / Y Web 2.0 - Recruiting · Blogs, Google, Wikis, Communities, Audio- und Video-Podcasts & Co · XING, LinkedIn, Facebook und andere Social Media Recruiting Kanäle Active Sourcing		Personalplanung Performance Measurement Monitoring der Personalarbeit, Kennzahlen Balanced Scorecard Bewertung immaterieller Werte Bildungscontrolling	
PERSONALAUSWAHL	1	ORGANISATIONSENTWICKLUNG	1
Theorie der Personalauswahl Interviewformen einschließlich Assessment Center mit Übungen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung Die Biographie als Auswahlkriterium Persönlichkeitstests Multimodales Verfahren		Das Wesen der Organisationsentwicklung Schnittmengen mit Personal- und Teamentwicklung Die Verknüpfung zwischen Organisationsstruktur und Organisationskultur Erfahrungsaustausch Bearbeitung von Beispielen aus der Praxis	
GRUNDLAGEN DER FÜHRUNG	1	KONFLIKT- & GRUPPENDYAMIK	1
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“		Wie Organisationen Konflikte organisieren und Konflikte Organisationen organisieren – Systemische Konflikttheorie Konfliktkulturen: vom Sinn und der Funktion von Konflikten Grundprinzipien konstruktiver Konfliktbearbeitung Methoden systemischer Konfliktmoderation und Mediation Konfliktdynamik – Umgang mit Eskalationsprozessen Grundlagen der Gruppen- und Konfliktdynamik	
FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS AUS HR PERSPEKTIVE	2	CHANGE MANAGEMENT	2
Herausforderungen der eigenen Organisation – Anforderungen an Führung – eigener Beitrag Modelle zu Führung – eigene Erfahrung – Perspektiven aus verschiedenen Schulen Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten in der jeweiligen Rolle auf Führungsqualität im Unternehmen Werkstatt – Anwendung ausgewählter Instrumente zur Sicherung der Führungsqualität		Warum Veränderung? Einleitung, Begleitung und Steuerung von Veränderungsprozessen Management von Veränderungsprozessen / Prozessmanagement Umgang mit Widerständen Mitarbeiter an Veränderungsprozessen beteiligen	
PRÄSENZTAGE GESAMT (exkl. Vor- und Nachbereitungen, Selbststudium, Projektarbeiten, Abschlussarbeiten, u.ä.)			16 TAGE / 20 ECTS

ziele / nutzen.

Nach Absolvierung des Zertifikats-Lehrgangs Personalmanagement - Human Resource Development in lernenden Organisationen sind Sie in der Lage

- neue Entwicklungen im Personalmanagement zu erkennen;
- die Instrumente innovativen Personalmanagements wirksam einzusetzen;
- die eigene Führungsrolle zielorientiert und bewusst wahrzunehmen;
- auch mit schwierigen sozialen Situationen kompetent umzugehen;
- den Bedarf an Entwicklungspotenzialen zu erkennen und zielgerichtet zu fördern;
- Weiterbildungsmaßnahmen sorgfältig auszuwählen und in Organisationen einzuführen;
- Veränderungsprozesse einzuleiten und zu begleiten.

Im Fokus dieses Zertifikats-Lehrgangs stehen die lernende Organisation sowie Methoden und Werkzeuge zur Umsetzung im eigenen Unternehmen.

Dieser Zertifikats-Lehrgang kann auf die von der internationalen Akkreditierungsagentur FIBAA mit Premiumsiegel ausgezeichneten und in Zusammenarbeit mit renommierten Partneruniversitäten angebotenen Master-Studiengänge MBA und MSc angerechnet werden.

zielgruppen.

- Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte und sonstige Entscheidungsträger, die bereits im Personalbereich arbeiten und sich auf höhere unternehmerische Aufgaben vorbereiten oder sich für die steigenden Anforderungen bestehender Positionen qualifizieren wollen;
- Entscheidungsträger aus anderen Verantwortungsbereichen, die ihre Ausbildung um professionelles Wissen im Umgang mit Mitarbeitern und Teams erweitern oder sich auf ein neues Berufsfeld vorbereiten möchten;
- Unternehmer und Mitarbeiter mit Personalverantwortung aus kleinen und mittleren Unternehmen, die mit Hilfe des gegenständlichen Zertifikats-Lehrgangs ihren Personalbereich ausbauen oder professionalisieren wollen.

teilnahmeentgelt.

- Das Teilnahmeentgelt beträgt € 4.490,- und ist im Voraus zu entrichten. In diesem Entgelt sind sämtliche Lehrveranstaltungen, umfangreiche Unterlagen und Kursdokumentationen, Pausengetränke und die Mitgliedschaft „FREE“ im Absolventenclub MCI Alumni & Friends enthalten.
- Bei Teilnahme mehrerer Personen eines Unternehmens oder einer sonstigen Einrichtung gewähren wir ab dem dritten Teilnehmer eine Ermäßigung von 10% auf das Teilnahmeentgelt.
- Die Stornierung von Bewerbungen ist entsprechend Punkt III. der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des MCI möglich.

dozenten (auszug).

Dr. Hans Rudi Fischer

Geschäftsführender Gesellschafter bei Zentrum für systemische Forschung und Beratung GmbH Dr. phil. Hans Rudi Fischer, Heidelberg / Deutschland

Mag. Mag. (FH) Markus Köck

Direktor Bischöfliche Finanzkammer der Diözese Innsbruck / Tirol

Dipl.-Soz.-Päd. (FH) Robert Kirchberger, MA

Geschäftsbereichsleiter Diakonie - Jugendhilfe Oberbayern Bad Aibling / Deutschland

Claudia Lorber, BA MA

Gründerin & HR Designerin bei HR Relations, Wien / Österreich

Mag. Alexander Löwenstein

Selbständiger Organisationsberater, Managementtrainer und Coach, Wien / Österreich

Univ.-Prof. Dr. Heinz K. Stahl

Selbstständiger Unternehmensberater, Forschungspartner an der Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management, Wirtschaftsuniversität Wien / Österreich

Dr. Karin Steinhauser

Siemens AG, Strategy & Policies, München / Deutschland

Mag. Dr. Markus Tomaschitz, MBA

HR-Director AVL LIST GmbH, Dozent an nationalen und internationalen Hochschulen, Graz / Österreich

Mag. Peter Zulehner

Zulehner Consulting, Wien / Österreich

wissenschaftliche leitung / wissenschaftlicher beirat.



Univ.-Prof. Dr. Heinz K. Stahl



Mag. Dr. Markus Tomaschitz, MBA

stimmen.



Der Lehrgang Personalmanagement am MCI bietet eine ideale Kombination aus theoretischem Input und Wissen aus der Praxis sowie eine Plattform für einen intensiven Austausch mit den Lehrenden als auch unter den Teilnehmer/-innen. Für mich eine wertvolle Erfahrung zur Erweiterung meiner Kenntnisse im Bereich Human Resources.

Mag. Bettina Hörtnner, Hofer KG, Specialist Human Resources, Salzburg / Österreich

Meine Ziele für diesen Lehrgang waren die Aktualisierung meines Wissens zu neuesten HR-Trends, die Erweiterung meiner theoretischen Kenntnisse und der Erwerb von praktischen „Tools“ für die Unternehmenspraxis - und genau das habe ich erreicht. Die Verschmelzung von theoretischen Inhalten mit praxisbezogenen Beispielen ist dem MCI zu 100% gelungen. Besonders der Austausch mit HR-Experten aus allen Branchen und Unternehmensgrößen empfand ich als wertvoll, um die Best-Practice Beispiele auch für das eigene Unternehmen zu nutzen.

Mag. Anja Längle, Wolford AG, HR Business Partner, Bregenz / Österreich

Mein persönliches Ziel war, mein bereits breites, praktisches Wissen durch eine fundierte, professionelle Ausbildung zu untermauern und mich dadurch auf zukünftige Herausforderungen im Personalmanagement vorzubereiten. Ihr renommierter Lehrgang im Personalmanagement ist ein ideales Fundament, um auch in Zukunft Human Resources Management im Unternehmen erfolgreich umzusetzen.

Manuela Mizelli, karriere.at Informationsdienstleistung GmbH, Human Resources Management, Linz / Österreich

Meine Erwartungen an den Lehrgang Personalmanagement waren sehr hoch und sie wurden erfüllt!

PD Dr. med. univ. Peter Paal, DESA EDIC, MBA, Universitätsklinik für Anästhesie und Intensivmedizin, Oberarzt, Innsbruck / Tirol

Praxisrelevante Inhalte und erfahrene Lektoren machen diesen Lehrgang zu einem Mehrwert. Insbesondere der Austausch mit Mitstudierenden ist dabei sehr wertvoll. Als Unternehmerin ist mir lebenslanges Lernen ein besonderes Anliegen. Am MCI habe ich das richtige Programm dafür gefunden.

Mag. (FH) Michaela Risch, Clinicum Alpinum AG, Verwaltungsratspräsidentin, Schaan / Liechtenstein

Der HR-Lehrgang ermöglichte es mir, sowohl fachlich in die Tiefe zu gehen als auch über Entwicklungen, neue Ansätze und Perspektiven praxisorientiert zu reflektieren. In Summe war der Lehrgang nicht nur ein Erlebnis, sondern eine berufliche Erfahrung, und vor allem auch eine persönliche Bereicherung.

Mag. Robert Steger, Elpo GmbH, Personalleiter, Bruneck / Südtirol

Meine hohen Erwartungen an diesen Lehrgang wurden nicht nur gänzlich erfüllt, sondern weit übertroffen. Die Lehrenden kommen aus Theorie & Praxis und vermittelten die Inhalte sehr praxisnah. Die fordernde und anstrengende Zeit hat sich jedenfalls gelohnt und ich kann diese Ausbildung am MCI jedem HRM-Interessierten nur empfehlen.

Mag. Gregor Warady, SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Leiter Personal-Services, Wien / Österreich