

Diplomlehrgänge Human Resources Management



Entwicklung und Kompetenzen für erfolgreiches Personalmanagement

Der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg sind immer mehr die Mitarbeiter. Mit zunehmender Bedeutung der Ressource Personal nimmt die Notwendigkeit eines professionellen Personalmanagements zu. Von HR-Managern wird zukünftig verstärkt erwartet, dass sie den erfolgskritischen Faktor Personal effektiv unterstützen und den Wandel von Mitarbeitern und Organisationen aktiv begleiten und vorantreiben.

*„Zusammenkommen ist ein Beginn,
Zusammenbleiben ein Fortschritt,
Zusammenarbeiten ein Erfolg.“*
(Henry Ford)

Wir wünschen Ihnen interessante Momente beim Lesen dieser Information.



Petra Beranek MAS, MBA
Weiterbildung Management

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN



Petra Beranek MAS, MBA
Produktmanagerin
T +43 (0)662 8888-423
F +43 (0)662 8888-960423
E pberanek@wifisalzburg.at



Barbara Aichholzer
Assistentin
T +43 (0)662 8888-424
F +43 (0)662 8888-960424
E baichholzer@wifisalzburg.at



Silvia Popetschnig
Assistentin
T +43 (0)662 8888-414
F +43 (0)662 8888-960414
E spopetschnig@wifisalzburg.at

WIFI Salzburg
Julius-Raab-Platz 2 | A-5027 Salzburg

WIFI. Wissen Ist Für Immer.

Human Resources Management

Human Resources Management wird immer wichtiger. Erfolgreiche Unternehmen stellen hier die Weichen. Demographische Entwicklung, interkulturelle Teams, Technologie, Wettbewerbsdruck, wechselnde Märkte und Globalisierung sind nur einige Anforderungen, denen sich Personalisten inhaltlich vermehrt stellen müssen. Neben den klassischen HR-Arbeiten erwarten Unternehmer professionelle HR Strategien und lösungsfokussiertes - auf zukünftige Ziele ausgerichtetes - Handeln ihrer Human Resources Manager. Diese Rahmenbedingungen fordern eine ganzheitliche Betrachtung und eine strategische Weitsicht.

Als Human Resources Manager sollen Sie...

- das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber positionieren. Auf dem Markt herrscht jedoch ein Kampf um Talente und der Einfluss demographischer Entwicklungen wird zunehmend spürbar.
- dafür Sorge tragen, dass Mitarbeiter und Führungskräfte sich bestmöglich ins Unternehmen integrieren und in ihren Teams etablieren. Gleichzeitig fordern Sie von diesen eine hohe Veränderungsbereitschaft und ein professionelles Agieren selbst unter unsicheren Rahmenbedingungen.
- optimale Personalqualifikationen bereitstellen. Sie stehen jedoch vor der Tatsache, dass strategische Planungszeiträume immer kürzer und Budgets knapper werden.
- bei ihren Personalmaßnahmen, den Anforderungen an Schnelligkeit und Kosteneffektivität gerecht werden. Das Thema Gesundheitsmanagement und Präventionsmaßnahmen werden aufgrund von Zeit- und Ressourcendruck zur neuen Dimension Ihres Tätigkeitsfeldes.



Diplomlehrgang Human Resources Management

Basis

Ein Unternehmen braucht qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, um wettbewerbsfähig zu sein. Als Personalist beraten Sie die Führungsebene in allen Personalfragen, finden die geeigneten Fachkräfte und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Das dafür notwendige Wissen eignen Sie sich in diesem Lehrgang an.

Als Human Resources Manager:in agieren Sie als Fahnenträger:in für die Menschen und Kultur Ihres Unternehmens. In enger Abstimmung mit der Unternehmensstrategie und den Unternehmenszielen, tragen Sie die Verantwortung für alle Prozesse und Abläufe entlang des Employee-Life-Cycles, wie Recruiting, Onboarding, Personalentwicklung, Talent Management, Offboarding und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

Die Human Resources Lehrgänge des WIFI bereiten Sie genau auf diese großartige und spannende Tätigkeit vor.

Mag. Claudia Mödlagl, Lehrgangleiterin

Zielgruppe

Personen mit mindestens 3 Jahren allgemeiner Berufserfahrung, die in ihrem Unternehmen für Personalaufgaben verantwortlich sind oder sich in Richtung Human Resources Management entwickeln möchten.

Ziele

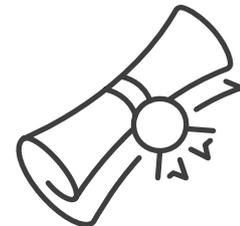
- Sie erwerben das nötige Wissen, um qualifizierte Mitarbeiter für Ihr Unternehmen zu gewinnen.
- Sie erkennen und fördern die Potentiale der Mitarbeiter.
- Sie erstellen Karrierepläne und setzen diese mit den Mitarbeitern um.
- Sie sind sicher in Arbeitsrecht- und Personalvergütungsfragen.
- Sie führen und kommunizieren wirkungsvoll.

Nutzen der Ausbildung

- Rüstzeug für Ihren Erfolg im Personalmanagement
- Sicherheit bei der Personalauswahl und deren Einführung in das Unternehmen
- Sicherheit beim Treffen von personalrelevanten Entscheidungen
- Wirkungsvolle Führung und Kommunikation mit Mitarbeitern

Inhalte im Überblick

- Überblick HRM, Anforderungen an Mitarbeiter:innen im HRM
- Employer Branding
- Recruiting und e-Recruiting
- Performance Management
- Learning & Development, Analoge und digitale Konzepte der Personalentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitsrecht
- Gesprächsführung, Argumentations- und Verhandlungstechnik
- Führungsstile



Termine und Anmeldung:



Scannen Sie den QR-Code und erhalten sie alle Details und Termine online.

Kostenloser Informationsabend:

Anmeldung zum Informationsabend erforderlich!



Scannen Sie den QR-Code und erhalten sie alle Details und Termine online.

Dauer: 128 Lehreinheiten

Unterrichtszeiten: 8 Wochenenden
Fr 14.00-22.00 Uhr, Sa 9.00-17.00 Uhr
Einteilung lt. Stundenplan

Veranstaltungsort:

WIFI Salzburg, Julius-Raab-Platz 2, 5027 Salzburg

Ihre Investition:

€ 3.150,- einschließlich Arbeitsunterlagen
und Prüfungsgebühr

Prüfung:

Sie bearbeiten Fallbeispiele und präsentieren diese. Im Anschluss beantworten Sie Fragen zum Lehrgangsinhalt. Die Prüfung findet nach Kursende statt. Den genauen Termin erfahren Sie im Kurs.

Nach bestandener Prüfung erhalten Sie ein WIFI-Zeugnis und das Diplom „Human Resources Management Basis“.



Lehrplan

Überblick HRM, Anforderungen an Mitarbeiter:innen im HRM

Aufgaben, Anforderungen und Rollen im HRM, Positionierung als Business Partner, Klärung wichtiger Begriffe, Trends, die wichtigsten Kennzahlen im HRM, Geschichte der Arbeit – Bedeutung des HRM heute, Unternehmenskulturen und deren Besonderheiten für HRM

Aufbau- und Ablauforganisation, HR Struktur

Learning & Development, Analoge und digitale Konzepte der Personalentwicklung

Bedeutung der Personalentwicklung, Klassischer Zyklus der Personalentwicklung, Instrumente wie Berufsbildung/Lehre, Onboarding, Mentoring/Coaching, Job Rotation/-Enlargement/-Enrichment

Performance Management

Definition und Ziele, der Performance Management Prozess, Performance Management Instrumente, Methoden zur Leistungsbeurteilung, Anreizsysteme und Systeme zur leistungsabhängigen Vergütung,

Flexible Arbeitszeitmodelle, Agiles Performance Management: Das OKR Modell

Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag, Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Rechtliche Grundlagen, geschützte Arbeitnehmer:innen, Wesensmerkmale des Arbeitsverhältnisses, Begründung des Arbeitsverhältnisses, Teilzeitvereinbarungen, Mutterschutz und Elternteilzeit, Inhalt des Dienstverhältnisses, Datenschutz, Vorgeschriebene Ausbildungen, der Weiterbildungsvertrag, Förderungen, Arbeitszeit, Dienstverhinderungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Employer Branding

Begriffe, 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.

Recruiting und e-Recruiting

Recruitingprozess, Feststellung des Personalbedarfs, Personalsuche, Personalselektion, Entscheidung zur Personalauswahl, Recruiting über Onlineplattformen, IT-Unterstützung im Recruiting

Führung, Gesprächsführung, Argumentations- und Verhandlungstechnik

Persönliche Standortbestimmung, Persönlichkeitstypologien und der Umgang damit, Arbeitsmotive, Kommunikationstheorien, die wichtigsten Führungskompetenzen, Kritisches Feedback und Entwicklungsfeedback, Social Skills, Anforderungen an Führungskräfte, Selbstmanagement – Zeitmanagement, Mitarbeitergespräche (MbO, Jahresgespräch und andere Gespräche mit Mitarbeitern), Arbeitstechniken (Moderationstechnik, Meetings), Motive und Motivation

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ausgangssituation und Entwicklung des BGM, Haus der betrieblichen Gesundheit mit Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement, Akteure eines erfolgreichen BGM, Ausgewählte Handlungsfelder des BGM

Prüfung

Ihr Trainerteam



Mag. Claudia Mödlagl

Überblick HRM, Anforderungen an MitarbeiterInnen HRM, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Learning und Development, Konzepte in der Personalentwicklung.

Claudia Mödlagl ist selbständige Mindset- & Self-Leadership Coach und Gesundheitspsychologin mit Schwerpunkt auf Mentaler Gesundheit, Psychologischer Sicherheit und gesunder Selbstführung. Ehemalige HR Managerin im internationalen Konzernumfeld. Studium der Psychologie



Markus Fabbris MBA

Employer Branding, Recruiting und e-Recruiting, Performance Management

Markus Fabbris hat internationale Teams zusammengestellt, aufgebaut und begleitet: umfangreiche Erfahrung in den Bereichen strategische Personalplanung, Personalentwicklung, Recruiting und Personalmarketing. Studium zum MBA an der Donau Universität Krems, selbständiger Personalberater im Bereich Executive Search



Mag. Lorenz Huber

Arbeitsrecht

Lorenz Huber ist seit 20 Jahren in der Wirtschaftskammer Salzburg beschäftigt und ist Leiter des Bereichs Arbeits- und Sozialrecht. Seit vielen Jahren ist er auch Vortragender am WifI Salzburg zum Thema Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.



Birgit Reiterer

Führung, Gesprächsführung, Argumentations- und Verhandlungstechnik

Birgit Reiterer ist Wirtschaftstrainerin und Coach. Sie begleitet Menschen in eine wertebefüllte Kommunikations- und Handlungskultur in Unternehmen. Selbstreflexion, Zusammenhang von Muster und Wirkung, Tools zur Erweiterung der Dialog- und Leadershipkompetenz sind Wege zur Potenzialentfaltung selbstmotivierter Mitarbeiter für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Diplomlehrgang Human Resources Management Professional

Nutzen der Ausbildung

Nach Abschluss des Lehrgangs verfügen Sie über fundierte Kenntnisse in Schlüsselfunktionen des Human Resources Management, darunter Recruiting, strategische Personalentwicklung, Mitarbeiterbindung, Trennungsmanagement, Informations- und Kommunikationsmanagement, sowie Arbeitsrecht und Bildungscontrolling. Sie sind in der Lage, erfolgreiche HR-Strategien zu entwickeln und umzusetzen, Misserfolge zu analysieren und zu lernen, sowie Ihre persönlichen Erfahrungen zu reflektieren. Sie haben die Fähigkeit, Konzepte auf der Grundlage von Case Studies zu entwickeln und diese erfolgreich in der Praxis anzuwenden. Ein von Ihnen erstelltes Praxisprojekt ermöglicht Ihnen, Theorie und Praxis erfolgreich zu verknüpfen.

Zielgruppe

- Absolventen des Human Resource Management Basislehrgangs oder einer adäquaten Ausbildung
- Führungskräfte mit HR-Funktion
- Personalleiter
- Personalverantwortliche
- Personen mit einer mehrjährigen beruflichen Praxis im Personalwesen

Ziele

Sie verfügen über mehrjährige Erfahrung im Personalmanagement und möchten Ihre Kenntnisse vertiefen. Dann sind Sie in diesem Aufbaulehrgang genau richtig! In diesem Lehrgang erarbeiten Sie sich interessante neue Ansätze zu aktuellen Themen des Personalmanagements - ganz praxisorientiert.

Inhalte im Überblick

Reflexion der eigenen Rolle als HR-Verantwortliche: & Methodenkompetenz

- Standortbestimmung der HR-Positionierung im Unternehmen
- Reflexion der Rolle, Aufgaben und Spannungsfelder
- Kollegiale Fallberatung
- Mediation und Coaching im HR
- Moderationstechniken

- Präsentationstechniken
- Grundlagen Projektmanagement für HRM
- Erstellen einer Projektarbeit

Change Management:

- Arten und Phasen von Veränderungsprozessen
- Strategien in Veränderungsprozessen
- Umgang mit Widerständen

Strategische Personalentwicklung & Talentmanagement:

- Ableitung der Personalstrategie von der Unternehmensstrategie
- Konkrete Fallbeispiele zur Erstellung von strategischen Personalmaßnahmen
- Analyseinstrumente zur Entwicklungserhebung
- Konzeption einer strategischen Personalentwicklung und Nachwuchs
- Anforderungen an das zeitgemäße Führungsverhalten und Entwicklungsmaßnahmen
- Definition und Instrumente der jeweiligen Talentmanagement Phasen
- Beurteilungsmethoden zur Erfolgsmessung von strategischen Maßnahmen
- Beurteilungs- und Feedbackmethoden
- Werkzeuge im Rahmen der Potenzialanalyse

Employer und Internal Branding:

Employer Branding:

- Wirkungsbereiche und Funktionen des Employer Branding
- Strategien im Employer Branding
- Das Great Place to Work-Modell

Internal Branding:

- Die MitarbeiterInnen als Markenbotschafter:innen
- 6-Phasen Modell der Markenführung in Change Prozessen
- Instrumente im Internal Branding
- Personalmarketing als Bindungsinstrument

Integriertes Performance- & Retention Management:

- Definition und Nutzen des integrierten Performance Managements anhand der Unternehmensziele
- Kontinuierliches Performance Management zur Steuerung des Unternehmenserfolges
- Motivation, Bindung und Gewinnung in Zeiten von New Work
- Retentionmanagement durch erfolgsabhängige Entgeltsysteme wie Einzel- und Teamrewards sowie Recognition durch Führungskräfte, Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen
- Gängige digitalen Tools zur Prozessbegleitung und Kommunikation für ein erfolgreiches Performance- und Retentionmanagement.

Kompetenzbasierte Personalauswahl:

- Begriff, Arten und Kompetenzklassen
- Bedeutung des „Cultural Fit“ in der Personalauswahl
- Das Interview / Gütekriterien und Herausforderungen im Interview
- Das Assessment Center / Geschichte, Definition und Einsatzgebiete des AC / Organisation, Ablauf und Methoden eines AC
- Auswahl von Lehrlingen
- Trennungsmangement: Rollen und Aufgaben des Human Resource Management / Aspekte der Personalfreistellung / Geplante und ungeplante Kosten der Freistellung / Methoden und Phasen im Trennungsmangement

Personal- und HR Kennzahlen:

- Entwicklung und Trends des Personalcontrollings
- HR-Kennzahlen
- Ziele und Aufgaben des Personalcontrollings
- Strategisches und operatives Personalcontrolling
- Datenquellen und Datenschutz
- Instrumente des Personalcontrollings
- Bildungscontrolling

Arbeitsrecht für aktuelle Themen im HR:

- Elternkarenz
- Personalabbau, Kündigungsschutz, Sozialplan
- Betriebsrat und Betriebsvereinbarungen
- Besonders geschützte Mitarbeitergruppen
- Arbeitszeitmodelle
- Gesundheitsförderung
- Entsendungen

Abschluss des Lehrgangs:

- Projektarbeit
- Präsentation der Projektarbeit
- Fragen zur Projektarbeit

Nach positiver Absolvierung des Lehrgangs erhalten Sie das **WIFI-Diplom „Human Resource Management Professional“**

Unterrichtszeiten:

Fr 14.00-22.00 Uhr, Sa 9.00-17.00 Uhr

Ihre Investition:

€ 3.650,- einschließlich Arbeitsunterlagen und Prüfungsgebühr

Dauer:

120 Lehreinheiten

Veranstaltungsort:

WIFI Salzburg, Julius-Raab-Platz 2, 5027 Salzburg

Termine und Anmeldung:



Scannen Sie den QR-Code und erhalten sie alle Details und Termine online.

Businessmanager Executive MBA (EMBA) – Spezialisierung HRM

Haben Sie manchmal das Gefühl, beruflich an eine gläserne Decke zu stoßen? Ihre Kolleg:innen ziehen an Ihnen vorbei - während Ihnen der Schritt in die Managementebene verwehrt bleibt? Sie verfügen zwar über fundierte fachspezifische Kenntnisse und viele Jahre Berufserfahrung, aber es fehlt Ihnen der entscheidende akademische Abschluss, um ans Ziel zu kommen? Zu spät, mögen Sie sich vielleicht schon manchmal gedacht haben. Nichts ist zu spät! Mit den Universitätslehrgängen können Sie es bis ganz an die Spitze schaffen.

Dieses Studium ist eine Kooperation des WIFI Salzburg mit der M/O/T[®] School of Management, Organizational Development & Technology der Universität Klagenfurt und kann berufsbegleitend absolviert werden.

Abschluss:

Business Manager EMBA, Akademischer Grad der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Das Besondere am Universitätslehrgang (ULG)

Unschlagbares Zeitmodell

Das WIFI ist das Bildungsinstitut der Wirtschaft. Daher spielen in der Konzeption von Lehrgängen die Anforderungen des Berufslebens eine zentrale Rolle. Der Unterricht findet vorwiegend in zweitägigen Blöcken statt. Das schafft den nötigen Raum, um Beruf, Familie und Ausbildung unter einen Hut zu bringen.

Top Experten

Die Vortragenden kommen aus Forschung und Lehre sowie direkt aus den Führungsetagen der Wirtschaft. Sie überzeugen mit fachlich-didaktischen Qualitäten ebenso wie mit unmittelbaren Erfahrungen aus der Praxis.

Netzwerke für die Zukunft

Die Studenten selbst kommen aus den verschiedensten Branchen, aus kleinen Gewerbebetrieben genau so wie aus internationalen Industrie-Konzernen, aus Familienbetrieben, aus dem sozialen Bereich, dem Tourismus etc.

An die Spitze

Das erwartet Sie: Nach dem Lehrgang beherrschen Sie den Umgang mit Kennzahlen und Finanzplänen, setzen moderne Management-Instrumente in Ihrem Führungsalltag gezielt ein, gewinnen Sicherheit für fordernde Kommunikationssituationen und entwickeln Ihre Rolle als Führungskraft weiter.

Eröffnet neue Perspektiven

Sie werden keinen kompakteren Universitätslehrgang finden, der besser Ihren Bedürfnissen entspricht. Veredeln Sie Ihre beruflichen Kompetenzen mit einem Titel und gewinnen Sie neue Perspektiven.

Inhalte

Ablauf des Kurses

Die Ausbildung wird berufsbegleitend angeboten und findet vorwiegend in Form von zweitägigen Wochenendblöcken (Freitag Nachmittag und Samstag) statt.

Zusätzlich gibt es fallweise Online-Abendtermine

Kursdauer: 4 Semester - 2 Jahre

Aufbau des Programms:

- 2 Semester Grundstudium
- 3. und 4. Semester Spezialisierung HR

Kursplan:

Abschluss MSc: Das Studium beinhaltet 576 Lehreinheiten (LE), 4 Semester, 90 ECTS.

Aufbau und Gliederung Business Manager MSc

Grundstudium - 1. und 2 Semester:

Grundlagen des Managements – Lehrveranstaltungen:

- Grundlagen des Managements
- Strategisches Management
- Projektmanagement und Agilität
- Digitale Transformation
- Strategisches (Digitales) Marketing
- Human Resource Management und New Work
- Gender Mainstreaming
- Diversity Management
- Moderation und Präsentation

Leading Change – Lehrveranstaltungen:

- Herausforderung von Führung im Kontext moderner Arbeitswelten
- Personal Leadership und Development
- Change Management
- Aktuelle Herausforderungen der Entwicklung und Führung von Teams

Operative Steuerung – Lehrveranstaltungen:

- Erfolgsrechnung und Kostenanalyse
- Finanzrechnung und Liquiditätsanalyse

Integration und Transfer – Lehrveranstaltungen:

- Community und Transfer

Wissenschaftliches Arbeiten – Lehrveranstaltungen:

- Wissenschaftliches Arbeiten
- Empirische Methoden
- Seminar zur Master Thesis

Spezialisierung Human Resource Management - 3. und 4. Semester:

Im Wahlfach HR wird eine Vertiefung am State-of-the-Art im Bereich Personalmanagement angeboten. Betrachtet wird der gesamte Personalzyklus und alle Kernprozesse im HRM. Die Absolvent:innen sind in der Lage, einen wirksamen Personalbereich im Unternehmen umzusetzen. Eine ganzheitliche Sichtweise mit „People and Culture“ zieht sich durch diesen Schwerpunkt.

Lehrveranstaltungen:

- Trends und Konzepte der neuen Arbeitswelt
- Strategisches HRM
- Moderne Rollen des HRM
- Employer Branding und Candidate Experience Journey
- Recruiting und e-Recruiting
- Diagnostik im Recruiting
- Performance Management im HRM
- Learning and Development - analoge und digitale Konzept der Management- und Personalentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Talent- und Bindungsmanagement
- Gesprächsführung, Argumentations- und Verhandlungstechnik in der Kommunikation von HR-Themen
- Arbeitsrecht für das HRM
- HRM-Controlling und HRM-Berichtswesen
- Digitale Prozesse und IT-Systeme im HRM

Abschluss:

Masterthesis und kommissionelle Abschlussprüfung

Unterrichtszeiten:

 Beginn: Herbst 2023

Fr, 14.30-22.00 Uhr, Sa, 9.00-17.00 Uhr

ca. 10x pro Semester, genaue Termine laut Stundenplan

Ihre Investition:

Abschluss EMBA: € 13.900,-

plus ca. € 100,- ÖH-Gebühr

Dauer:

 120 Lehreinheiten

Termine und Anmeldung:



Scannen Sie den QR-Code und erhalten sie alle Details und Termine online.

Diplomlehrgänge

Human Resources Management

WIFI Salzburg
Julius-Raab-Platz 2
5027 Salzburg

T +43 662 8888-414
W wifisalzburg.at

