

Zertifikatslehrgang

Referent/-in Personalentwicklung (IHK)

- Zukunft mitgestalten -



UPB Schürer & Düsterwald
Unternehmensberater PartG

Josef-Schappe-Straße 21
40882 Ratingen

(02845) 94 99 720
www.upb-partner.de

Untersuchungen haben ergeben, dass die Unternehmen am erfolgreichsten sind, die die zufriedensten Mitarbeiter haben. Personalentwicklung ist in diesem Zusammenhang von strategischer Bedeutung: Sie stellt nicht nur in fachlicher Hinsicht sicher, dass die Mitarbeiter das notwendige Rüstzeug haben; Personalentwicklung ist vor allem ein wichtiger Baustein für die Mitarbeiterbindung – das Retention Management – und in Folge für eine zielführende Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeiter.

Damit Personalentwicklung nachhaltig sein kann, ist eine Gesamtkonzeption wichtig und geht damit deutlich über das reine Planen und Organisieren von Seminaren hinaus!

Was sind die Voraussetzungen für den Personalentwickler: Er muss die Kernfelder kennen und in der Lage sein einen PE-Masterplan für sein Unternehmen zu entwickeln; er muss wissen, welche Instrumente wie eingesetzt werden müssen und worauf es bei der praktischen Umsetzung ankommt. Und schließlich muss er über einen Instrumentenkoffer verfügen, der ihn in die Lage versetzt in Kommunikation und Methodik seine Rolle wahrnehmen und effektiv meistern zu können.

In insgesamt sieben Bausteinen wird das hierfür erforderliche Wissen vermittelt. Ziel des Lehrgangs ist es, Personalentwickler bzw. solche, die in die Rolle hineinwachsen sollen/wollen, fachlich und als Persönlichkeit optimal darauf vorzubereiten bzw. wichtige Impulse zu geben.

Voraussetzung für den Erwerb des IHK Zertifikats ist die Teilnahme an den Seminarbausteinen, die Erstellung einer Roadmap sowie ihre Präsentation am Ende des Lehrgangs.

Inhalte:

Insgesamt umfasst der Lehrgang „Referent Personalentwicklung“ sieben Qualifizierungsmodule mit zusammen 80 Seminarstunden.

<p>1</p>	<p>Fachkompetenzen Personalentwicklung als Teil der strategischen Personalarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung als strategischer Bestandteil moderner Personalarbeit • Die „Multi-Generation-Company“ - Erkenntnisse aus der Zukunftsforschung • Konsequenzen für die Personalentwicklung • Von Assessment Center bis Work-Life-Balance - Überblick über die Instrumente nachhaltiger Personalentwicklung • Die Rollen des Personalentwicklers
<p>2</p>	<p>Fachkompetenzen Talentmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das veränderte Wertesystem als Ausgangspunkt • Planung, Vorgehensweise, mögliche Stolpersteine • Leistungs- und Potentialportfolios zur Sicherstellung einer strukturierten Vorgehensweise • Die Bausteine des Talentmanagements • Die Nachfolgeplanung als integraler Bestandteil • Anwendungsbeispiele und Best Practise
<p>3</p>	<p>Fachkompetenzen Wissensmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die „Wissensschätze“ heben – Voraussetzungen im Unternehmen • Planung, Vorgehensweise, mögliche Stolpersteine • Instrumente zur Generierung des „verborgenen Wissens“ • Möglichkeiten für eine praktikable Nutzung von Social Media
<p>4</p>	<p>Fachkompetenzen Betriebliche Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Auswirkungen hat der demographische Wandel? • Generation Y – was sie denken, worauf sie achten • Ausbildungsmarketing – Instrumente zur Gewinnung und Bindung von jungen Bewerbern

5	<p>Fachkompetenzen Der Personalentwickler als Coach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rahmenbedingungen, Do's und Dont's • Der Coachingprozess – eine Vorgehensweise aus der Praxis • Persönlichkeitsanalysen, Hirndominanzen, Kommunikationspräferenzen – Analyseinstrumente für ein nachhaltiges Coaching • „Steine der Erkenntnis“ – systemisches Coaching in der Umsetzung
6	<p>Fachkompetenzen Kommunikationstechniken für Personalentwickler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychologie der Kommunikation • Erkenntnisse aus der Verhaltensbiologie und ihre betriebliche Nutzung • Die hilfreichsten Techniken und ihre praktische Anwendung
7	<p>Fachkompetenzen PE in Ihrem Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planung, Aufbau und Weiterentwicklung der Personalentwicklung in Ihrem Betrieb • Rahmenbedingungen und Ist-Analyse • Entwicklung eines individuellen Gesamtkonzeptes
8	<p>Abschlussprüfung und Zertifizierung - Erarbeitung einer Roadmap als Abschlussarbeit und ihre Präsentation</p>

Zielgruppe:

Die Weiterbildung richtet sich an Personalentwickler sowie an Personalfachleute, die ihr Wissen in Sachen betriebliche Personalentwicklung aufbauen und/oder erweitern möchten.

Dauer: 80 USt.