

HUMAN RESOURCES MANAGER:IN DIPLOMLEHRGANG



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



ICH WILL
MEHR VOM
LEBEN

2023/2024 BFI **WIEN** | WWW.BFI.WIEN

Über den Lehrgang

Sie erlernen praxisnah die Rolle und Aufgaben als PersonalmanagerIn und eignen sich das gesamte Spektrum der Funktionen und Strukturen eines professionellen HR-Managements an. Ausgestattet mit den aktuellsten Methoden und Instrumenten des modernen Personalwesens, werden Sie selbst zum Garanten für eine nachhaltige strategische Personalplanung und damit für den Erfolg Ihres Unternehmens. Zusätzlich zu theoretischem Wissen und praktischer Umsetzung bietet Ihnen der Lehrgang die Möglichkeit, im Rahmen eines zweitägigen realitätsnahen Planspiels die Bedeutung von HR-Entscheidungen, deren Folgen und Einfluss auf den Unternehmenserfolg kennenzulernen.

Der Mensch ist der maßgebliche Schlüsselfaktor der modernen Wirtschaft: Die Qualität der MitarbeiterInnen entscheidet über Innovation und Wachstum eines Unternehmens. Deshalb braucht es mehr denn je professionelles HR-Management. Wie finden wir die zukünftigen Leistungsträger? Wie wird das Personal optimal eingesetzt? Wie können die Kompetenzpotenziale der MitarbeiterInnen strategisch zielgerichtet und an das Unternehmen gebunden werden? Das sind die zentralen Fragestellungen zielgerichteter Personalentwicklung, wobei stets auf Einklang mit den aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Unternehmens zu achten ist.

Berufsbild

„HR-ManagerInnen sind für das gesamte Personalwesen in einem Unternehmen verantwortlich. Zu ihren Aufgaben und Tätigkeiten gehören unter anderem die Personalbedarfsplanung, Personalentwicklung, das Recruiting (Personalauswahl), die Leitung der Personalverrechnung sowie alle arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen. In der Regel arbeitet das HR-Management dabei mit den Abteilungs- und BereichsleiterInnen anderer Fachbereiche und mit der Geschäftsführung zusammen. Damit ist das HR-Management eine zentrale Schnittstelle zwischen MitarbeiterInnen, Bereichsmanagement und Geschäftsführung.“ (<https://www.bic.at/berufsinformation.php?brfid=1857>, Linkabruf 26.4.2022)

Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich zum Beispiel:

- in Personalabteilungen aller Branchen
- bei Personalberatungsunternehmen
- bei Consulting Firmen (Personalauswahl u.ä.)
- öffentliche Institutionen und Organisationen, Interessenvertretungen

Aufbau des Lehrgangs

Der Lehrgang umfasst in Summe 12 Module. Selbstorganisierte Peergruppen und E-Learnings mit verpflichtenden Aufgabenstellungen im Selbststudium runden den Lehrgang ab.

Im Rahmen der Peerguppen-Treffen vertiefen und festigen Sie die behandelten Themen.

Durch die Konzeption im Blended Learning-Format und den Einsatz der Online-Lernplattform Moodle, regen wir die selbstständige Vertiefung zu bestimmten Aufgabenstellungen an. Für die E-Learnings finden Sie auf Moodle die Inhalte und ergänzende Aufgabenstellungen, welche bis zu einer angegebenen Deadline abzugeben sind.

Für den Abschluss des Lehrgangs verfassen Sie eine Diplomarbeit im Umfang von ca. 20 Seiten, zu einem selbst gewählten und mit der Lehrgangsleitung abgestimmten und freigegebenen Thema. Diese wird im Rahmen der Abschlussprüfung präsentiert.

Module im Überblick	Dauer
Modul 1: Kick-Off / Einführung	8 UE
Modul 2: Personalplanung, Rekrutierung und Auswahl	16 UE
Modul 3: Performance Management Mitarbeiterführung, Strukturen, Gesellschaftsformen (E-Learning)	18 UE
Modul 4: Beurteilung von RM und Personalcontrolling (E-Learning)	16 UE
Modul 5: Grundlagen österreichisches Arbeitsrecht	16 UE
Modul 6: Human Resources Development, Organisationsentwicklung	16 UE
Modul 7: Digitalisierung und Social Media im HRM	16 UE
Modul 8: Vergütungsmanagement (E-Learning)	10 UE
Modul 9: Management der Arbeitsverhältnisse Diversity Management (E-Learning)	24 UE
Modul 10: Grundlagen Personalverrechnung	16 UE
Modul 11: Planspiel HR-Manager:in	16 UE
Modul 12: Abschluss	9 UE
Gesamt:	181 UE
Selbstorganisierte Peergruppen-Treffen (zwischen den Modulen) circa:	20 UE
Teile davon als E-Learning	Inkl. 53 UE

Inhalte

Modul 1: Kick-Off / Einführung

Im einführenden Modul vermitteln wir Ihnen Basis- und Hintergrundwissen über das weite Themenfeld des Personalmanagements. Wir erarbeiten Definitionen und Ziele des PM und beschäftigen uns mit den vielfältigen Funktionen des PM wie: Personalaktivierung (Werbung, Beschaffung, Einsatz, Entwicklung), Personallenkung (Auswahl, Integration, Beurteilung, Entgeltsystem, Freisetzung), und Personalbindung (affektive, normative, kalkulative Bindung und Zwangsbindung). Abschließend erhalten Sie einen ersten Einblick in das strategische PM. Wir thematisieren die Unternehmenskultur sowie weitere wesentliche Einflussgrößen auf das PM: Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, kollektive Interessensvertretungen, gesellschaftlicher Wertewandel, technischer Fortschritt und wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie Dezentralisierung, Deregulierung, Europäisierung, Amerikanisierung, Individualisierung und Rationalisierung.

- Inhalte, Ziele, Schwerpunkte, Philosophie, Zeitplan
- Definition Personalmanagement; Geschichte und Entwicklung
- Funktionen des Personalmanagements
- Strategisches Human Resources Management (SHRM)
- Unternehmenskultur, Personalmanagement und Unternehmenswandel
- Umfeld und Rahmenbedingungen

Modul 2: Personalplanung, Rekrutierung und Auswahl

Im zweiten Modul wenden wir uns den Kernelementen des PM zu: Personalplanung, -rekrutierung und -auswahl. Die Personalplanung ist ein entscheidendes Element eines aktiven Personalmanagements. Sie bestimmt den zur Realisierung der Unternehmensstrategien notwendigen Bedarf an Qualifikationen und Motivationen. Sie lernen verschiedene Bedarfsplanungsverfahren kennen und erarbeiten einen Personalbedarfsplan, Stellenausschreibungen, Qualifikations- und Anforderungsprofile.

Basierend auf der Personalplanung erfordert erfolgreiche Personalrekrutierung die richtige Wahl von Rekrutierungswegen und das richtige Image als Arbeitsgeber am Arbeitsmarkt. Das Personalmarketing, die optimale Positionierung eines Unternehmens am Arbeitsmarkt, das Employer Branding sowie die Markenbildung als Arbeitgeber sind somit wichtige Themen dieses Moduls.

Abschließend beschäftigen wir uns mit dem schwierigen Thema der Personalauswahl. Sie lernen Verfahren der Personalauswahl und den Einsatz entsprechender Auswahlinstrumente kennen, um das Risiko einer teuren Fehlbesetzung auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Wir vermitteln Ihnen Selektionsverfahren, die ein vollständiges Bild über alle relevanten Aspekte der Person ergeben.

- Ziele, Zweck und Methoden der Personalplanung
- Anforderungsvorschau
- Analyse vorhandener Ressourcen
- Analyse der Differenz zwischen Bedarf und vorhandener Ressourcen
- Personalplanungsverfahren
- Stellenbeschreibung
- Qualifikations- und Anforderungsprofil
- Erstellen eines Kompetenzprofils
- Interner und externer Arbeitsmarkt
- Wahl von Rekrutierungswegen
- Personalmarketing, Employer Branding
- Demographie
- Kriterien und Zielsetzung der Personalauswahl
- Verfahren und Instrumente der Personalauswahl
- Selektionsverfahren

Modul 3: Performancemanagement und MitarbeiterInnenführung | Gesellschafts- und Organisationsformen (E-Learning)

In diesem Modul beschäftigen wir uns mit dem Performancemanagement, dessen Ziel es ist, den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens mittels Leistungsverbesserung der MitarbeiterInnen zu sichern. Wir lernen, wie die gezielte Förderung und Entwicklung der MitarbeiterInnenressourcen mittels verschiedener Methoden evoziert werden können.

Neben den Methoden der Leistungsmessung und Techniken der Leistungsbeurteilung (der zielorientierte Zugang (MBO), das 360° Feedback, das Personalportfolio und die Balanced Scorecard (BSC) behandeln wir Fragen der MitarbeiterInnenführung. Denn Führungsprozesse korrelieren insofern mit dem Erreichen von Unternehmenszielen, als Vertrauen, Authentizität und Überzeugungskraft die Voraussetzung für die Zielrealisierung sind. Die entsprechenden Tools, wie Feedbackgespräche (Mitarbeitergespräche) und Zielvereinbarungsgespräche erlernen Sie theoretisch wie auch in praxisnahen Gruppenarbeiten.

Der Wissensbereich zu Gesellschaftsformen und Organisationsformen sowie Führungsstile und -verhalten wird als E-Learning abgewickelt.

- Performancemanagement-Prozess
- Leistungsmessung
- Techniken der Leistungsbeurteilung (360 ° Feedback, BSC)
- Feedbackgespräche
- Zielvereinbarungsgespräche
- Performanceverbesserungsplan (Boni, Karriere-/Beförderungsplan, Mitarbeitermotivation)
- **Führungsstile und Führungsverhalten (E-Learning)**
- **Gesellschaftsformen und Organisationsformen (E-Learning)**

Modul 4: Beurteilung von Human Resources Management und Personalcontrolling (E-Learning)

Im Gegensatz zu Finanz- und Produktionsaspekten einer Organisation wird der Beitrag von HR oft als virtuell unmessbar gesehen, da es sich hier um die „weiche“ Seite des Geschäftes handelt.

In diesem Modul, welches vollständig als E-Learning abgewickelt wird, wenden wir uns also dem Personalcontrolling zu. Es umfasst alle Maßnahmen und Instrumente zur Steuerung von Aufwand und Ertrag der Personalarbeit im Unternehmen. Wir befassen uns mit dem Unterschied zwischen Controlling des Personals und Controlling der Personalarbeit und mit verschiedenen Controllingansätzen: Bestands-Controlling, Kosten-Controlling, Effektivitäts- und Effizienz Controlling.

Ziele des Personalcontrollings sind die Unterstützung des Managements bei der Erreichung der Unternehmensziele sowie die Optimierung des Einsatzes der Personalressourcen. Demgemäß erarbeiten wir uns Daten und Messgrößen, die im Personalcontrolling gebraucht werden. Weiters werden wir konkret Instrumente des Personalcontrollings ausprobieren, Personalkennzahlen errechnen und eine Human Resources Scorecard/BSC erstellen. Aus dem erhobenen Daten und Informationen lernen wir abschließend entsprechende Maßnahme abzuleiten.

- Einführung in das Personalcontrolling
- Interessante Fragen im Personalcontrolling:
 - Was soll evaluiert werden?
 - Was ist das Ziel?
 - Wie evaluiert man am besten?
- Instrumente im Personalcontrolling Prozess
- Soll-Vorgabe (Ziel)
- Ist-Erfassung (Kostenrechnung, Qualitative Erhebungsverfahren – z.B. Mitarbeiterbefragung)
- Aufbereitung und Verdichtung (Kennzahlen, Kennzahlensysteme – z.B. BSC)
- Analyse (Soll-Ist-Vergleich, Ishikawa-Diagramme, Netzwerk-Diagramme,
- Benchmarking
- Präsentation und Maßnahmenempfehlung
- Controlling von Personalmanagement-Funktionen
- Aufgaben, Ziele und Messgrößen der Personalplanung, des Personalmarketings, der Personalbeschaffung, des Personaleinsatzes, der Personalführung/Performance Management und der Personalentwicklung

Modul 5: Grundlagen österreichisches Arbeitsrecht

Für die Arbeit im Personalbereich ist ein gewisses Know-how der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Landes inkl. Arbeitszeitgesetz und der relevanten Elemente des Datenschutzgesetzes notwendig.

Egal ob es sich um die Errichtung eines Arbeitsvertrages bei Eintritt einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters in das Unternehmen oder ob es sich um ein Vollzeit-, Teilzeit- oder ein geringfügiges Arbeitsverhältnis handelt, um befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse oder um einen Werkvertrag – es ist wichtig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu kennen, oder zumindest zu wissen, wo man nachschauen kann, um Verträge gesetzeskonform zu gestalten.

Ebenso ist Wissen über das Urlaubsrecht, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Pflegefreistellung, die gesetzlichen Arbeitszeiten usw. bis hin zur Auflösung eines Arbeitsvertrages Grundlage für die Personalarbeit.

Außerdem lernen Sie, wann eine Konkurrenzklausel bei Lösung eines Dienstverhältnisses rechtswirksam ist und wann nicht, wem Dienstfindungen gehören und wie Unklarheiten daraus am besten geregelt werden, um spätere Auffassungsunterschiede und daraus resultierende Streitfälle zu vermeiden.

- Arbeitsvertrag
- Urlaubsrecht
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Pflegefreistellung, Dienstverhinderungen
- Freizeit und Freistellung von Betriebsräten
- Dienstnehmerhaftung
- Auflösung des Arbeitsvertrages
- Abfertigung NEU und ALT

- Betriebsübergang
- Geringfügige Beschäftigung
- Befristete Dienstverhältnisse
- Freie Dienstnehmer
- Verschwiegenheitspflicht
- Konkurrenzklausel
- Begriff Arbeitszeit
- Normalarbeitszeit allgemein, Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit
- Überstundenarbeit
- Gleitende Arbeitszeit
- Ruhepausen und Zeiten
- Nachtarbeit

Modul 6: Human Resources Development (Personalentwicklung)

Human Resources Development ist der Prozess, in welchem die Fähigkeiten und das Wissen der MitarbeiterInnen weiterentwickelt und verbessert werden sollen. Wir befassen uns in diesem Modul mit den vier Schritten dieses Prozesses: Feststellen des Planungsbedarfs, Planung und Entwicklung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme, Implementierung und Evaluierung. Schwerpunktmäßig setzen wir uns mit der Analyse des Entwicklungsbedarfs auseinander. Denn es ist eine der schwierigsten Aufgaben als PersonalistIn, die schlummernden Potenziale der MitarbeiterInnen zu erkennen und die entsprechenden Talente zu fördern. Deshalb lernen Sie einerseits die hierzu entsprechenden Instrumente als solche kennen und andererseits an sich selber angewendet kennen. Abschließend beschäftigen wir uns mit Konzepten der Personalentwicklung.

- Bedeutung der Personalentwicklung
- Wissensmanagement, Wissensbaum, Wissenslandkarte
- Analyse des Entwicklungsbedarfs
- Kompetenzbilanz
- Personal-Portfolio
- Hearing, Assessment Center
- Mitarbeitergespräch, Interviews
- 360° Feedback
- Potenzialeinschätzungsinstrumente
- Konzepte der Personalentwicklung (into-, on-, near- and off-the-job; MitarbeiterInnengespräch, Mentoring, Coaching, Seminare, Trainings, Job-Rotation)

Modul 7: Digitalisierung und Social Media im HR-Management

Dieses Modul ergänzt Ihr bereits erworbenes Wissen um Aspekte der Digitalisierung und den Einsatz von Neuen Medien. Sie erlangen einen fundierten Überblick über den Einfluss von Digitalisierung im Human Resource Management und über Nutzen, Chancen und Risiken hinsichtlich Einsatz von Social Media. Sie entwickeln ein Verständnis für die Change-Prozesse durch die fortschreitende Digitalisierung. Dazu erhalten Sie Wissen zu Guidelines und Policies für Social Media sowie die Social Media Planung und Strategie. Dabei wird der Fokus auf den Bereich der Personalbeschaffung und Personalentwicklung gelegt.

- Einblick in die Welt der Digitalisierung und neuer Medien im Human Resource Management
- Nutzen, Chancen und Risiken
- Social Media Planung, Strategie und Implementierung der Social Media-Kanäle
- Social Media Guidelines, Netiquette sowie Krisenkommunikation
- Die Bedeutung des Golden Circles und Storytellings im HR Bereich
- Personalbeschaffung (Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding) im Social Web
- Neue Medien in der Personalentwicklung - innovative Lernlösungen in Verbindung mit Social Media und Zukunftsszenarien

Modul 8: Vergütungsmanagement (E-Learning)

Motivierte MitarbeiterInnen bringen höhere Leistungen, sind selbständiger und werden bei der Organisation bleiben. In diesem Modul befassen wir uns mit der Frage, wie man das Verhalten der MitarbeiterInnen, welches für die Erreichung der Unternehmensziele notwendig ist, durch das Vergütungssystem und durch andere HR-Strategien (wie Rekrutierung, Auswahl, Personalentwicklung, Leistungsmanagement, Diversity- bzw. kulturelle Strategie) erreichen kann. Das Vergütungssystem kombiniert die traditionellen Vergütungselemente (Grundgehalt, Boni und Vergünstigungen) mit anderen, nicht finanziellen Vergütungen (z.B. Anerkennung, Verantwortung). Fehlende intrinsische Motivation (Motivation durch die Aufgabe selbst) wird oft durch individuelle Leistungsanreize ausgeglichen. Weiters befassen wir uns mit der signifikantesten Änderung im Vergütungsmanagement der letzten Jahre, nämlich der Verbindung von Leistung und Entlohnung (Erfolgsbeteiligung, Akkordlohn etc.) Sie bekommen einen Einblick in Kapitalbeteiligungsformen und deren Wirkung.

- Grundlagen des Vergütungsmanagements
- Motivationstheoretische Grundlagen, Anreize
- Entgeltsysteme
- Finanzielle und nicht finanzielle Vergütung
- Leistungsorientierte Entgeltgestaltung
- Quantitative Leistung (z.B. Akkordlohn)
- Qualitative Leistung (Prämie, Erfolgsbeteiligung, ...)
- Kapitalbeteiligungen

Modul 9: Management der Arbeitsverhältnisse (inkl. E-Learning)

Hier thematisieren wir MitarbeiterInnenintegration (Onboarding, Off-Boarding), MitarbeiterInnenbindung und -motivation, die Elemente des Arbeitsvertrages, den psychologischen Vertrag und die Personalfreisetzung sowie Diversity Management, Change-Management, Downsizing und „War for Talents“.

Im interaktiven E-Learning Paket zu Diversity Management erhalten Sie ein Grundlagenwissen rund um dieses Thema

- Management der Arbeitsverhältnisse
- Definition Arbeitsverhältnis
- Elemente des Arbeitsvertrages
- MitarbeiterInnenintegration
- MitarbeiterInnenbindung und -motivation
- Der psychologische Vertrag
- Mitarbeiterbefragung/Mitarbeiterzufriedenheitsmessung
- Personalfreisetzung
- Downsizing, Change Management, Diversity Management, „War for Talents“, ... (Präsentation der in Peergroups erarbeiteten Themen)
- **Diversity Management (E-Learning)**

Modul 10: Grundlagen Personalverrechnung

Auch wenn die Sie in ihrer zukünftigen Personalarbeit nicht selbst die Personalverrechnung durchführen werden, ist es dennoch unerlässlich, über die Grundlagen der und die Vorgänge in der Personalverrechnung Bescheid zu wissen. Aus diesem Grund werden uns in diesem Modul mit relevanten Fragen beschäftigen. Weiters erhalten Sie einen Überblick über außerbetriebliche Abrechnung, Aufbewahrungspflicht, Meldepflichten, Prüfungen, Strafbestimmungen etc. Nächste Schritte nach dem Lehrgang

- Einführung und Überblick in die Personalverrechnung
- Klärung der wesentlichen Begriffe (Lohnsteuer, SV-Beitrag, Freibeträge, Kommunalsteuer, ...)
- Dienstverhältnis
- Lohnzettel und Lohnkonto
- Abgabenrecht
- Dienstgeberanteil
- Abrechnung der laufenden Bezüge

- Abgabefreie laufende Bezüge
- Zulagen und Zuschläge
- Sachbezüge
- Abrechnungen von Dienstreisen und Dienstreisen
- Abrechnung von Sonderzahlungen
- Krankenstand
- Urlaub und Pflegefreistellung
- Sonstige Gründe, die zur Unterbrechung der Dienstleistung führen
- Personen mit besonderer abgabenrechtlicher Behandlung
- Beendigung von Dienstverhältnissen, Ansprüche von MitarbeiterInnen
- Betriebliche Vorsorge (Abfertigung NEU)
- Außerbetriebliche Abrechnung
- Aufbewahrungsfristen, Meldepflichten, Prüfung, Strafbestimmungen
- Gehaltspfändungen
- Pendlerpauschale

Modul 11: Planspiel HR ManagerIn

In diesem praktischen Simulationsmodul lernen Sie, Ihre bislang erworbenen Kenntnisse spielend einzusetzen. Sie bilden mit KollegInnen Teams, die das Top-Management eines Unternehmens repräsentieren. Als solche legen Sie die HR-Strategie fest und werden anhand von konkreten Aufgaben operative Entscheidungen treffen müssen. Dabei spielen Sie mehrere Wirtschaftsjahre durch und erfahren auf spielerische Weise, wie sich Personalentscheidungen (Personalauswahl, Gehalts- und Prämienentscheidungen, Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung usw.) auf den Erfolg des Unternehmens auswirken.

- Planspiel HR-ManagerIn
- Herausforderungen des HR-Managements
- Strategien und Ziele einer HR-Strategie
- Steigerung des Unternehmenserfolgs mittels einer klaren HR-Strategie.
- Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung von HR-Entscheidungen
- Marktanteil, Wachstumspotential von MitarbeiterInnen
- MitarbeiterInnenanwerbung und -bindung
- Personaleinsatzplanung und Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern.

Modul 12: Abschluss

Zum Lehrgangsabschluss präsentieren Sie Ihre Diplomarbeit und erläutern diese in einem Fachgespräch mit ergänzenden Fragen.

- Präsentation der Diplomarbeit
- Fragen zum Fachthema der Diplomarbeit
- Fachfragen
- Feedback
- Feierliche Diplomübergabe

Terminplan

Den genauen Terminplan des Lehrgangs finden Sie auf der Webpage unter: [Wichtige Kursinformationen](#)

Kooperationspartner



Besonderheiten des Lehrgangs

- Der Lehrgang findet im Blended Learning-Format statt. Dies meint einen Mix von Präsenzeinheiten mit E-Learning und Peergruppentreffen.
- **E-Learning** wird in diesem Diplomalhrgang eingesetzt, um Ihnen Inhalte orts- und zeitunabhängig zu erschließen, die früher durch Frontalvorträge vermittelt wurden. So können die Präsenzzeiten für unsere TeilnehmerInnen noch produktiver genutzt werden. Sie werden während der E-Learning-Module weiterhin inhaltlich von der Lehrgangsleiterin betreut und erhalten Arbeitsaufgaben, Reflexions- und Kontrollfragen auf der Lernplattform. Einzig das E-Learning zum Thema Diversity Management, ist eigenständig ohne weitere Aufgaben und Zusatzbetreuung zum Durcharbeiten vorgesehen.
- **HR-Planspiel:** Zusätzlich zum theoretischen Wissenserwerb und dessen praktischer Umsetzung bieten wir Ihnen im Rahmen des Lehrgangs die Möglichkeit, hautnah mittels eines zweitägigen realitätsnahen HR-Planspieles die Maßgeblichkeit von HR-Entscheidungen und deren Folgen spielerisch kennen zu lernen. Werden Sie der attraktivste Arbeitgeber – definieren Sie eine Employer-Branding-Strategie und setzen Sie diese erfolgreich um! Know-how Limited ist eine Simulation, in deren Verlauf die TeilnehmerInnen ein Unternehmen über mehrere Geschäftsjahre führen. Sie werden mit zahlreichen Herausforderungen für das Human Resources Management konfrontiert: demographische Entwicklung, kulturelle Unterschiede, Engpass bei qualifizierten Mitarbeitern, Motivatoren u.v.m. So lernen Sie spielerisch wie sich HR-Entscheidungen auf den Unternehmenserfolg auswirken.

Lernplattform	Diplom des BFI Wien	Zinsenlose Teilzahlung	Förderung der AK Wien
			

Nutzen und Karrieremöglichkeiten

- Sie kennen die Rolle und Aufgabe des Personalmanagements im Kontext eines Unternehmens.
- Sie beherrschen Funktionen und Instrumente des Personalmanagements.
- Sie wissen die richtigen MitarbeiterInnen auszuwählen und an der richtigen Stelle einzusetzen.
- Sie entwickeln das Potenzial der MitarbeiterInnen für zukünftige Aufgaben.
- Sie sind mit den arbeitsrechtlichen Grundlagen des Personalmanagements und den Grundzügen der Personalverrechnung vertraut.
- Mit Ihrem Wissen sind Sie bestens vorbereitet, eine Karriere im HR-Management einzuschlagen.

Abschluss/Qualifikation

Nach erfolgreichem Abschluss erhalten Sie das **BFI Wien Diplom** und dokumentieren dadurch offiziell Ihr Können.

Bitte beachten Sie folgende Voraussetzungen für den Erwerb des BFI Wien Diploms:

- Anwesenheit in den Präsenzeinheiten von mindestens 75 Prozent
- Laufende Mitarbeit im Lehrgang und in den Peergruppentreffen
- Positive Erledigung aller E-Learnings inkl. Aufgabenstellungen
- Positive Beurteilung der Diplomarbeit
- Positive Präsentation der Diplomarbeit sowie positive Beantwortung der Fachfragen

Voraussetzungen

- Abgeschlossene Schulausbildung bzw. Berufsausbildung wäre ideal
- Besuch des Informationsabends (empfohlen)
- Bereitschaft, sich selbstständig, außerhalb der Präsenzeinheiten, mit Aufgabenstellungen auseinanderzusetzen (E-Learning, Peergruppentreffen)
- PC/Laptop, Internetzugang (für die Nutzung der Lernplattform Moodle)
- Kamera und Micro/Headset – sollten Module Online-Live abgehalten werden (wegen Covid19)

Lehrgangsleitung/TrainerInnen

Magdalena Eichinger MBA, Lehrgangsleitung**Berufliche Erfahrungen**

- Director Human Resources langjährig in einem international tätigen Konzern
- Interkulturelles Personalmanagement
- Organisationsaufbau- und Entwicklung
- Exportmanagement
- Projektmanagement

Aus- und Weiterbildung

- MBA: Human Resource Management
- Potenzialanalyse STAB-Modell
- Balanced Scorecard
- Projektmanagement und
- Prozessmanagement
- Leitung HR Planspiel
- Ausbildung zur Trainerin

Arbeitsschwerpunkte

- Training
- Unternehmensberatung
- Coaching
- Human Resources Management
- Interkulturelles Personalmanagement
- Organization Design, Kultur und Innovation

Neben Magdalena Eichinger als Lehrgangsleitung werden Sie abhängig vom Lehrgangstermin zusätzlich von verschiedenen Expert:innen betreut.

Mag. Susanne Ertl (Modul: Digitalisierung und Social Media im HR-Management)**Berufliche Erfahrungen**

- Presseassistentin am AKH Wien
- Leiterin der Werbeagentur „screative Media“ in Wien
- Social Media und Online Marketing Trainerin (u.a. BFI Wien, Werbeakademie, WIFI Wien, trainingcenter.at, Kulturkontakt Austria)
- Social Media Trainerin für Jugendliche an den Gymnasien und den Landesberufsschulen Wiens und NÖ

Aus- und Weiterbildung

- Magistra der Wirtschafts- und Kommunikationswissenschaften (Uni Wien)
- TrainerInnen Ausbildung mit Schwerpunkt IT
- Diplomierte Social Media Designerin (WIFI Wien)

Arbeitsschwerpunkte

- Online Marketing
- Content Marketing
- Social Media Design und Kommunikation
- Web- und Grafikdesign
- Webdesign und Social Media Beratung für EPU's und kleine Unternehmen

Mag. iur. Geraldine E. Langer (Modul: Grundlagen österreichisches Arbeitsrecht)

Berufliche Erfahrungen

- Rechtsabteilung Österreichischer Apothekerverband, Arbeits- und Sozialrecht, allgem. Zivilrecht
- Personalmanagement ÖAMTC, Leitung Stabsstelle Arbeitsrecht
- Praxis für Konfliktmanagement, Mediation und systemisches Coaching

Aus- und Weiterbildung

- Studium der Rechtswissenschaften
- Gerichtstätigkeit; Familienrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Strafrecht
- Ausbildung zur diplomierten Mediatorin nach der ZivMediat-AV, bfi Wien
- Ausbildung zum systemischen Coach, BFI Wien
- Konzipiententätigkeit, allgem. Zivilrecht, Familienrecht, Mediation

Arbeitsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Kommunikation
- Mediation und Konfliktmanagement
- Coaching

Mag. Bettina Sturm (Modul: Human Resources Development)

Berufliche Erfahrungen

- Projektleiterin abz Austria, kompetent für Frauen und Wirtschaft, Personelle Leitung, Controlling, Reporting, Beratung von Unternehmen im Bereich Personalmanagement, Personalentwicklung
- Expertin Gender & Diversity, Umsetzung von Workshops und Beratungen
- Lektorin und Vortragende (u.a. Ferdinand Porsche Fern FH, AMS NÖ, abz Austria)
- Co Leiterin Anukoo (Mitaufbau der Modemarke, Marketing, Vernetzung)
- Förderberaterin
- Consultant, Projektmanagerin im Bereich Bildung, Beratung und HR
- Leitung Stabstelle Personalmanagement, Leitung Recruiting, abz Austria

Aus- und Weiterbildung

- Studium der Soziologie und Publizistik und Kommunikationswissenschaften
- Spezialcurriculum Systemisches Coaching
- Fachtrainerin in der Erwachsenenbildung
- Diverse Weiterbildungen im Bereich Gender und Diversity, Projektmanagement, Kommunikation

Arbeitsschwerpunkte

- Personalmanagement, Personalentwicklung
- Gender und Diversity
- Projektmanagement
- Coaching und Beratung

Orientierung und Service

Das Servicecenter des BFI Wien

Sie haben Fragen zu unserem Kursangebot oder zur Bildungsfinanzierung?

Rufen Sie uns an oder kommen Sie vorbei!

Unsere erfahrenen MitarbeiterInnen beraten Sie persönlich über unsere Angebote sowie die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten. Detaillierte Kursinformationen und Kostenvoranschläge senden wir Ihnen auch gerne kostenlos zu.



Anmeldung

BFI Wien Servicecenter | 1030 | Alfred-Dallinger-Platz 1 (5. OG)

Telefon: +43 1 811 78-10100

Fax: +43 1 811 78-10111

E-Mail: anmeldung@bfi.wien

Website: www.bfi.wien

Öffnungszeiten

Website: <http://www.bfi.wien/service/servicecenter>

Mo–Do: 08:00–18:00 Uhr

Fr: 08:00–16:00 Uhr

Geänderte Öffnungszeiten wegen Feiertagen und Ferien finden Sie bequem und aktuell auf unserer

Website: www.bfi.wien



Erreichbarkeit und Parken

U-Bahn: U3, Station Schlachthausgasse | Aufgang Schlachthausgasse

Buslinie(n): 77A oder 80A, Station Schlachthausgasse | 1 Minute Fußweg

Straßenbahn: Linie 18, Station Schlachthausgasse | 1 Minute Fußweg

Ihr Weg zum Kurs

