

# Human Resource Management

## Die wertvollste Ressource im Unternehmen



# Die hohe Schule des Personal- managements

**Modernes Personalmanagement ist mehr als bloße Verwaltung. Der Human Resource Manager fordert und fördert – und bringt mit gezielter Personalentwicklung Teams zu Höchstleistungen.**

**D**er Sport bietet interessante Parallelen zum „echten“ Leben: Es ist oft erstaunlich, wie ein neuer Trainer aus einer mittelmäßigen Mannschaft ein Winner-Team formen kann – obwohl bis auf kleine Veränderungen dieselben Spieler an denselben Positionen spielen. Doch es sind genau diese kleinen Veränderungen und der neue Spirit, auf den es ankommt. Was der Trainer am Spielfeld bewirkt, bewirkt der Human Resource Manager im Abenteuer Wirtschaft. Er formt aus einer mittelmäßigen Belegschaft ein hochklassiges Team und steht der Unternehmensführung in allen Personalfragen zur Seite. Der WIFI-Lehrgang Human Resource Management vermittelt das Rüstzeug für diese verantwortungsvolle Tätigkeit.

#### **Personal gestalten statt verwalten**

Ein großer Fehler vieler Firmen liegt darin, dass sie den Bereich Personal mit zu wenig Professionalität angehen und sich dann wundern, dass mäßig qualifizierte und eingesetzte Fachkräfte nur mäßige Ergebnisse erzielen. Human Resource Manager beraten die Führungsebene in allen Personalfragen, finden die geeigneten Fachkräfte und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Der WIFI-Lehrgang Human Resource Management vermittelt das nötige Know-how dafür. Human Resource Manager werden damit selbst zu gefragten Spezialisten im Betrieb. Der Lehrgang bringt die Teilnehmer/innen im Personalmanagement auf einen professionellen Level: Sie kennen die Instrumente des modernen Human Resource Managements und setzen sie erfolgreich ein. Sie sind in der Lage, zielgerichtet zu kommunizieren und Konflikte zu lösen. Sie erlernen neue Strategien des Recruitings und verschaffen damit Ihrem Unternehmen einen Vorsprung. Sie nutzen die Kraft der Motivation, die in Mitarbeitergesprächen steckt. Und Sie entwickeln Personal und Organisation in Ihrem Betrieb Schritt für Schritt weiter.

#### **Hier wird PRAXIS großgeschrieben**

Ihre Trainer sind Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft. Sie garantieren eine hohe Praxisorientierung und leiten die Teilnehmer an, das Gelernte in der Gruppe in interaktiven Rollenspielen und Präsentationen zu festigen. Am Ende des Lehrgangs sind die Absolventen sattelfest in allen wichtigen Personalfragen wie Arbeitsrecht, Recruiting und Personalentwicklung. In Zeiten steigenden Fachkräftemangels braucht es Personalverantwortliche, die Potenziale erkennen und entwickeln und die über sämtliche Methoden und Instrumente verfügen, mit denen sich Mitarbeiter fordern und fördern lassen. Eignen Sie sich dieses Spezialwissen an und machen Sie sich selbst zu einer unverzichtbaren Schlüsselkraft in Ihrem Betrieb.



***„HRM ist die Schlüsselposition in vielen Betrieben.  
Der Lehrgang verbindet Theorie und Praxis und  
ermöglicht die direkte Umsetzung im  
Unternehmen.“  
Mag. (FH) Ulrike Aigner, Lehrgangsleiterin***

# Lehrgang HRM

## Ziele

- Vermittlung der gängigen Konzepte, Prozesse und Fähigkeiten des professionellen Human Resource Managements
- Was ist die Aufgabe von HRM?
- Wie ist HRM im Unternehmen eingegliedert?
- Welche Instrumente gibt es im Bereich HRM und wie werden diese erfolgreich eingesetzt?
- Was ist soziale Kompetenz und was bedeutet sie für HRM?

## Nutzen

- Sie sind sattelfest in wichtigen Personalfragen wie Arbeitsrecht, Recruiting und Personalentwicklung.
- Sie kennen die Instrumente des modernen Human Resource Management und setzen sie erfolgreich ein.
- Sie sind in der Lage, zielgerecht zu kommunizieren und Konflikte zu lösen.
- Sie haben das Know-how über die operativen und strategischen Aufgaben eines/r Human Resource Generalists und das Potential, eine lernende Organisation zu schaffen, qualifizierte Mitarbeiter/innen für Ihr Unternehmen aufzunehmen, die Wirkungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erkennen, zu fördern, Karrierepläne zu erstellen und mit den Mitarbeitern/innen auch umzusetzen.

## Zielgruppe

- Menschen, die in Ihrem Unternehmen für Personalaufgaben verantwortlich sind oder sich in Richtung Human Resource Management entwickeln möchten und sich dafür ein geeignetes Know-how aneignen wollen
- Mitarbeiter/innen in der Administration
- Mitarbeiter/innen aus dem Bereich Personal/HRM
- Führungskräfte, Geschäftsführer
- Personalmanager, Personalentwickler
- Persönlich Interessierte

Der Lehrgang ist sowohl für Akademiker wie Praktiker geeignet.

## Inhalte

### HRM-Strategie und -trends

- HRM Strategie • Führungssysteme • Trends (u. a. Work-Life Balance, Retainment)

### Organisations- und Personalentwicklung

- Organisationsentwicklung • Personalentwicklung • Betriebsklima-Analyse • Gesundheitsförderung

### Vergütungssysteme und Personal-Controlling

- Vergütungssysteme • Personal-Controlling • Bildungs-Controlling

### Personal-Rekrutierung

- Personalsuche • Personalauswahl • Mitarbeiter-Integration
- HRM-Marketing • Trennungsmangement

### Mitarbeitergespräche

### Arbeitsrecht

### Soziale Kompetenz

- Soziale Kompetenz • DISG

### Abschlussprüfung

## Abschluss

Der Lehrgang schließt mit einer mündlichen Prüfung (Präsentation, Beantwortung einiger fachspezifischer Fragen) ab.

- Projektarbeit im Umfang von ca. 25 Seiten
- 15 Minuten Präsentation
- 15 Minuten mündliche Fragen zur Präsentation und zum HRM-Verständnis
- Die Kommission besteht aus dem/der Lehrgangsleiter/in, einem/einer Trainer/in und dem/der WIFI-Produktmanager/in.

## Methodik/Didaktik

Die Teilnehmer/innen haben in diesem Lehrgang die Möglichkeit, alle Inhalte in der „geschützten Lehrgangsumgebung“ zu trainieren. Rollenspiele und Präsentationen geben die Möglichkeit, Gelerntes sofort umzusetzen und vom Feedback der anderen Teilnehmer/innen und den Trainer/innen zu profitieren. Für den Teil „Sozialkompetenz“ kommt das DISG-System zum Einsatz. Fallbeispiele, praxiserfahrene Trainer/innen und die Arbeit an Fragestellungen der Teilnehmer/innen stellen den größtmöglichen Praxisbezug her.

## Trainerteam

Es begleiten Sie die besten Trainer/innen aus der Praxis, welche die einzelnen Themen und Inhalte durch praxisnahes Know-how und mit einem hohen Maß an Umsetzbarkeit vermitteln.

Die Lehrgangsleiterin Mag. (FH) Ulrike Aigner hat langjährige Erfahrung im Bereich IT, Controlling und Personalmanagement und ist seit 2008 selbstständige Unternehmensberaterin und Trainerin.

## Organisatorische Details

**Informationsabend:** 19.09.16, 18.00-19.30

**Lehrgang:** 07.10.16-05.05.16, Fr, 14.00-22.00, Sa, 09.00-17.00

**Beitrag:** 3.130 Euro

**Dauer:** 120 LE

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des WIFI Tirol, nachzulesen im WIFI-Kursbuch oder unter [www.tirol.wifi.at/agb](http://www.tirol.wifi.at/agb)

Informationen zum Thema Förderungen finden Sie auf unserer Homepage unter [www.tirol.wifi.at/foerderungen](http://www.tirol.wifi.at/foerderungen)

# Master-Studium HRM Msc

## M/O/T – Der Kooperationspartner

Der Universitätslehrgang wird in Kooperation mit der M/O/T School of Management, Organizational Development and Technology® der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt durchgeführt.

### Wissenschaftliche Leitung

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Robert Neumann

## Ziele

- Vermittlung von Kenntnissen personalwirtschaftlicher Perspektiven, Herausforderungen, Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Methoden, Instrumente und Sichtweisen
- Reflektion strategischer und operativer unternehmenspolitischer Fragen mit HR-Relevanz
- Konstruktiv kritische Auseinandersetzung mit wissenschaftsbasierten Fragestellungen der Personalwirtschaft
- Nutzenstiftung durch begleitende anwendungsorientierte Transfer-Projekte im jeweiligen Verantwortungsbereich
- Wissenschaftliche wie praxisorientierte Auseinandersetzung mit relevanten Spannungsfeldern des HR zwischen Innen und Außen, strategisch und operativ, Entwicklung und Stabilität

## Zielgruppe

- Mitarbeiter/innen aus HRM- und Personalbereichen
- Mitarbeiter/innen von Fachabteilungen, die mit Personalangelegenheiten betraut sind
- Führungskräfte und Experten/innen aus allen Unternehmensbereichen, die einen inhaltlichen Schwerpunkt in Human Resource Management setzen wollen
- Geschäftsführer/innen, die HRM-Entscheidungen treffen
- Organisationsberater/innen

## Voraussetzungen

- Hochschulabschluss bzw. ein postsekundärer Bildungsabschluss und mindestens 2 Jahre facheinschlägige Berufserfahrung ODER
- Universitätsreife (Matura, Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung) und mindestens 3 Jahre facheinschlägige Berufserfahrung ODER
- gleichzuhaltende Qualifikationen in Verbindung mit dem Innehaben einer Position über mindestens fünf Jahre, in der üblicherweise ein akademischer Bildungsabschluss vorausgesetzt wird.

## Aufnahmeverfahren

- Besuch des Infoabends (empfehlenswert)
- Zusendung des Bewerbungsbogens inklusive aller Unterlagen
- Anmeldung/Einladung zum persönlichen Aufnahmegespräch
- Entscheidung über die Teilnahme durch den/die Teilnehmer/in sowie der Lehrgangsführung in Abstimmung mit dem WIFI
- Fixe Anmeldung

## Master-Studium HRM MSc

### Human Resource Management MSc

#### 4. Semester

Master Thesis und Vertiefung in HR-Themen

#### 2. und 3. Semester

##### Business Manager MSc

1. Teil des Master-Studiums (2 Semester)

#### 1. Semester

##### Human Resource Management-Lehrgang

## Inhalte

### 1. Semester

HRM-Lehrgang

### 2. Semester

• Grundlagen des Business Management • Wissenschaftliches Arbeiten/Methodologie • Grundlagen der strategischen Unternehmensführung • Planungsprozess und -instrumente • Strategisches Marketing • Fallstudie zur strategischen Planung • Kompetenzdiagnostik • Projektmanagement

### 3. Semester

• Unternehmensdiagnose • Erfolgsrechnung und Kostenanalyse • Finanzrechnung und Liquiditätsanalyse • Mitarbeiterführung und -motivation • Team-Management und -Entwicklung

### 4. Semester

Organizational and Managerial Behaviour • Leadership Maturity und Leadership-Branding • Strategisches HRM • HR als Business Partner • Personal- und Managemententwicklung • Bewerberprofilung • Employer Branding • Retention Management • Generationen Management • Gender und Diversity Management • Master Thesis • Defensio Master Thesis

## Organisatorische Details

**Termin:** 2. und 3. Semester – 30.09.16-30.06.17

**Beitrag:** 12.500 Euro

**Anrechnungsmöglichkeit für Absolventen/innen des HRM-Lehrgangs:** Die Ausbildung wird inhaltlich mit 1 Semester angerechnet. Damit reduziert sich die Studiendauer um 1 Semester. Der Beitrag des Lehrgangs wird von den Gesamtkosten abgezogen.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des WIFI Tirol, nachzulesen im WIFI-Kursbuch oder unter [www.tirol.wifi.at/agb](http://www.tirol.wifi.at/agb)

Informationen zum Thema Förderungen finden Sie auf unserer Homepage unter [www.tirol.wifi.at/foerderungen](http://www.tirol.wifi.at/foerderungen)

# Ergänzungsseminare

## Talent-Management und Führungskräfteentwicklung



**Talente erkennen und nutzen** Talente sind die wertvollste und wichtigste Ressource für Unternehmen. Diese zu finden, zu fördern und fordern und an das Unternehmen zu binden zählt zu den wichtigsten Aufgaben im Personalmanagement. Lernen Sie die erfolgreichsten Methoden und Instrumente des Talent-Managements kennen, um künftig weiter erfolgreich zu sein!

**Zielgruppe:** • Führungskräfte • Personalverantwortliche • Personalentwickler • Unternehmer/innen

**Nutzen:** • Sie erfahren, wie Sie durch gezieltes Talent-Management und Führungskräfteentwicklung einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können. • Sie erhalten wertvolle Instrumente und Ansätze und erfahren, wie Sie ein bedarfsorientiertes Talent-Management aufbauen. • Sie lernen, wie Sie Talente, Nachwuchskräfte und Führungskräfte im Unternehmen fördern und fordern können. • Sie machen das vorhandene Potenzial der Mitarbeiter/innen für das Unternehmen zugänglich, förder- und nutzbar.

**Inhalte:** • Auslöser und Treiber von Talent-Management und Führungskräfteentwicklung • Herausforderungen der eigenen Organisation – Talent-Management-Strategien • Talente anziehen und gewinnen, identifizieren, fördern, entwickeln und binden • Karrierepfade im Unternehmen: Führungs-, Experten- und Projektkarriere • Instrumente und Modelle zur Talente- und Führungskräfteentwicklung – eigene Erfahrung – verschiedene Perspektiven

**Termin:** 13.10.16-14.10.16, Do, Fr, 09.00-17.00

**Beitrag:** 330 Euro

## Personalmarketing/ Employer Branding



**Wie stärke ich meine Attraktivität als Arbeitgeber** Aktives Personalmarketing und strategisches Employer Branding sollen die Attraktivität von Arbeitgebern betonen. Damit kann im „War of Talents“ eine nachweisliche Profilierung für interessierte Bewerber als auch eine klare Differenzierung zu Mitbewerbern erfolgen. Neben der Quantität der Bewerbungen soll im Sinne eines effizienten Rekrutings vor allem eine nachhaltige Optimierung der Bewerberqualität realisiert werden.

**Inhalte:** • Voraussetzungen für erfolgreiches Personalmarketing und Employer Branding • Denkfehler und Stolpersteine erkennen • Ziele, Planung und Positionierung von Arbeitgebermarken • Konkrete Umsetzungsschritte (Tools)

**Ziel:** Teilnehmer/innen erlangen die Fähigkeit zur strukturierten Konzeption von Arbeitgebermarken und deren praxisorientierten Umsetzung im eigenen Unternehmensumfeld

**Termin:** 10.03.17, Fr, 09.00-17.00

**Beitrag:** 195 Euro

## Onboarding – neue Mitarbeiter rasch integrieren



**Erfolgreiche Gestaltung der ersten Wochen** Onboarding bedeutet, neuen Mitarbeitern/innen einen gelungenen Einstieg ins Unternehmen zu ermöglichen und ihnen Orientierung sowie Überblick zu geben. Ziel muss es sein, die Einarbeitungszeiten möglichst kurz zu halten, um die Mitarbeiter rasch bzw. wohl vorbereitet in den Arbeitsprozess integrieren zu können. Für Unternehmen sind Onboarding-Aktivitäten demnach eine Investition in nachhaltige Mitarbeiterbindung mit der Perspektive eines engagierten Leistungsklimas. Bewerbern bietet sich auf diese Weise die Chance auf einen transparenten Einstieg zum Aufstieg – also eine klare Win-win-Situation für alle Beteiligten.

**Zielgruppe:** Personen mit Personalverantwortung

**Nutzen:** Sie wissen, wie Sie von der Stellenbeschreibung über das Recruiting und von der Einstellung eines Mitarbeiters bis zum Beginn der Arbeit einen optimalen und damit kostensparenden Ablauf gewährleisten können.

**Inhalte:** • Mitarbeiterrekrutierung und -auswahl • Erwartungen und Ziele von Unternehmen und Mitarbeitern • Praxistaugliches Konzept für die fachliche, strukturelle und persönliche Integration

**Termin:** 21.03.17, Di, 09.00-17.00

**Beitrag:** 195 Euro

## Betriebliches Gesundheitsmanagement



**Für gesunde und erfolgreiche Unternehmen** Das Arbeitsvolumen und die Leistungsanforderungen im Berufsleben steigen stetig – es gibt viele Faktoren, die Arbeitnehmer/innen belasten können. Als Unternehmer, Geschäftsführer, Führungskraft oder Personaler ist es Ihr Ziel, die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und die Motivation Ihrer Mitarbeiter/innen zu fördern und gleichzeitig die Produktivität zu steigern.

**Nutzen:** • Sie setzen gezielte und kontinuierliche Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz und führen Wirkungskontrollen durch. • Sie kennen den Zusammenhang zwischen Ernährung, Bewegung, Gesundheitsvor- und -nachsorge sowie Arbeitsplatzgestaltung. • Sie kennen die Player im Bereich Betriebliches Gesundheitswesen und können bestmöglich (ressourcennutzend und -schonend) von Ihnen koordiniert werden.

**Inhalte:** • Einführung und Grundlagen des BGM • Einführung eines BGM aus betriebswirtschaftlicher Sicht • Definition Gesundheit und Kennenlernen der Player im BGM • Gesundes Führen / Unternehmenskultur • Moderations- und Präsentationstechniken • Projektmanagement im BGM • Interne und externe Kommunikation und Bewerbung • Ausgewählte BGM-Beispiele / Exkursionen, Gäste • Der BGM-Manager als Unternehmer • Individuelles Coaching von 4 Lehrinhalten

**Termin:** 24.03.17-25.03.17, Fr, Sa, 09.00-17.00

**Beitrag:** 330 Euro

### Ihre Ansprechpartnerin

WIFI der Wirtschaftskammer Tirol  
Egger-Lienz-Straße 116, 6020 Innsbruck

Patricia Schmeißner  
t: 05 90 90 5-7254  
e: [patricia.schmeissner@wktirol.at](mailto:patricia.schmeissner@wktirol.at)

*Das WIFI erfüllt seit 1995 die jeweils höchsten Qualitätskriterien im Bildungsbereich.*

*Stand: August 2016*



*Um eine gute Lesbarkeit der WIFI-Informationen zu gewährleisten, wird für Berufe, Zielgruppen und Personen eine geschlechtsneutrale Form gewählt.*

