



FSGU[®]
AKADEMIE

Themenhandbuch

Geprüfte/r

Human Resources Manager/in



Impressum

Herausgeber:

FSGU® Akademie

Ein Unternehmen der FSGU® GmbH

Erlenweg 1

D-77948 Friesenheim

kontakt@fsgu-akademie.de | www.fsgu-akademie.de

Version 1.5

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jegliche unzulässige Form der Entnahme, des Nachdrucks, der Vervielfältigung, Veröffentlichung oder sonstiger Verwertung ist untersagt und wird strafrechtlich verfolgt.

Alle Rechte vorbehalten. © FSGU Akademie

Themen der Weiterbildung

| | |
|------------------------------------|---|
| Grundlagen des Business Consulting | 2 |
| Human Resources Management | 3 |
| Interkulturelle Kommunikation | 5 |

Grundlagen des Business Consulting

Im Rahmen des Grundlagenmoduls zum Management-Consultant werden elementare Begrifflichkeiten erläutert und den Lehrgangsteilnehmern einige funktionale Zusammenhänge erläutert. Zu Beginn des Moduls erfolgt die Abgrenzung des Management Consultings in funktioneller und institutioneller Form. Bedeutsam in diesem Kontext ist vor allem, dass der Begriff des Unternehmensberaters in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern keinem Berufsbild entspricht, welches einer staatlichen Regulierung unterworfen ist.

Themen

- Unternehmensberatung als professionelle Dienstleistung
- Entwicklung und Bedeutung der Consulting- Branche
- Unternehmensberatung im Fokus der Wissenschaft
- Consulting konkret
- Consulting kleinerer und mittlerer Unternehmen
- Exkurs: Systemische Organisationsberatung
- Exkurs: Methoden und Werkzeuge der systemischen Organisationsberatung

Human Resources Management

Das Modul Human Resources Management stellt mehr als nur das Thema Personalwesen ins Blickfeld der Untersuchungen. Ein- bzw. Ausgliederungen, Outsourcing, Zu- und Verkäufe von teilweise ganzen Unternehmensteilen stellen hohe Anforderungen an die betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiter eines Unternehmens. Diese Herausforderungen verlangen nach innovativen Konzepten und Methoden des Human Resources Managements (HRM), die nicht nur den personaladministrativen Bereich abdecken, sondern vielmehr durch eine aktive Steuerung der Personalentwicklung einen Nutzen sowohl für das jeweilige Unternehmen als auch für den einzelnen Mitarbeiter haben.

Zuerst wird im Rahmen einer Einführung in das Human Resources Management auf den Wandel vom Personalwesen zum HRM eingegangen, es werden Unternehmenskulturen untersucht und Managementmodelle und Managementtheorien sowie Führungserfolg, Führungstheorien und Führungsstile beleuchtet.

Im zweiten Kapitel wird der Schwerpunkt auf die Personalauswahl (Recruiting) gelegt. Dazu zählt u.a. auch die Personalplanung und das Personalmarketing. Die Mitarbeiterbeziehungen stehen im dritten Kapitel zur Diskussion. Neben kommunikationstheoretischen Grundlagen kommt etwa auch die Rolle des Beraters und Arten von Gruppen, die Phasen der Teamentwicklung und die Konfliktprävention zur Sprache. Die Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung runden den Lehrbrief ab und verdeutlichen auch praxisnah, welche Anreizsysteme sich bewährt haben.

Themen

- Einführung in das Human Resources Management (HRM)
 - Organisationen & Menschenbilder
 - Unternehmenskultur
 - Managementmodelle & Managementtheorien
 - Führungserfolg – Führungstheorien – Führungsstile
- Personalauswahl (Recruiting)
- Mitarbeiterbeziehung
 - Kommunikationstheoretische Grundlagen
 - Die Zusammenarbeit mit Zielvereinbarungen
 - Die Rolle des Beraters
 - Arten von Gruppen
 - Phasen der Teamentwicklung
 - Konflikt & Konfliktprävention
- Personalentwicklung (PE)
 - Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument
 - Coaching & Supervision
- Mitarbeiterbindung (Retention Management)
 - Motivation & Leistung & finanzielle Anreizsysteme
 - Retention Management versus Fluktuation

Interkulturelle Kommunikation

Kommunikation – was ist das eigentlich? Mit Definitionen und Standards beginnt dieser Brief um dann die Kommunikation als Medium der Zusammenarbeit und die Anforderungen an interkulturelle Zusammenarbeit darzustellen. Als Quintessenz wird hierbei insbesondere herausgearbeitet, dass die Interkulturelle Zusammenarbeit eine Chance für Innovationen und die Persönlichkeitsentwicklung darstellt.

In Kapitel 3 werden die kulturellen Unterschiede im Arbeitsleben thematisiert. Verschiedene Dimensionen werden dabei ebenso besprochen wie die Unterschiede im Kommunikationsverhalten einzelner ausgewählter Länder.

Was man unter interkultureller Kompetenz versteht, zeigen die Ausführungen des Kapitels 4. Neben den Meta-Kompetenzen für die interkulturelle Zusammenarbeit wird die Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit und die Interkulturelle Kompetenz für Projektarbeit eingehender beschrieben. Zahlreiche Übungen runden dieses Modul ab.

Themen

- Grundlagen und Einführung
 - Kommunikation als Medium der Zusammenarbeit
 - Anforderungen an interkulturelle Zusammenarbeit
 - Interkulturelle Zusammenarbeit als Chance für Innovationen und Persönlichkeitsentwicklung
- Kulturelle Unterschiede im Arbeitsleben
 - Definition nach Hofstede
 - Unterschiede im Kommunikationsverhalten
 - Kulturwissen – Möglichkeiten und Grenzen
- Interkulturelle Kompetenz
 - Meta-Kompetenzen für die interkulturelle Zusammenarbeit
 - Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit
 - Interkulturelle Kompetenz für Projektarbeit
- Übungen