Schriftlicher Lehrgang mit qualifiziertem Teilnahmezertifikat

Personalentwicklung kompakt

Ihr Praxisleitfaden für eine effiziente Mitarbeiterentwicklung

- ✔ **Aufbau, Methoden und Tools der strategischen Personalentwicklung**
- ✔ **Steuerung der Personalentwicklung und Bildungscontrolling**
- ✔ **Unternehmerisches Kompetenzmanagement**
- ✔ **Feedback, Beurteilung und Zielvereinbarung**
- ✔ **Talent Management**
- ✔ **Unternehmenskultur und Personalentwicklung**
- ✔ **Management-Ansätze zu Diversity und Veränderungen**
- ✔ **Personalentwicklung in Zeiten des demografischen Wandels**
- ✔ **Rechtssichere Gestaltung der strategischen Personalentwicklung**
- ✔ **Projektmanagement im Rahmen der Personalentwicklung**
- ✔ **International HR Development**
- ✔ **Moderne Personalentwicklung im Mittelstand**

- » In nur 13 Wochen zum Personalentwicklungsexperten
- » Wöchentlich Zugriff auf neue Lerninhalte
- » Sie entscheiden, wann und wo Sie lernen
- » Kein Lerndruck – keine Fehlzeiten – keine Reisekosten
- » Spezielle Didaktik für maximalen Lernerfolg
- » Mit zahlreichen Praxistipps und Übungen
- » Inklusive qualifiziertem Teilnahmezertifikat
- » Ideal auch als Wissenspool zum Nachschlagen

Fachliche Leitung:

Dr. Matthias T. Meifert
Partner und Gründer,
HRpepper GmbH & Co. KGaA, Berlin

- ✔ **Online-Lernplattform**
- ✔ **Optionale Printversion**
- ✔ **Mit iPad erhältlich**

Start der aktuellen Auflage:
15. Februar 2017
Individuelle Starttermine möglich – sprechen Sie uns gern an.

MANAGEMENTCIRCLE® EDITION

Zum Lehrgang

Sehr geehrte Damen und Herren,

dass die Personalentwicklung eine wichtige Stellschraube zum Erfolg Ihres Unternehmens darstellt, steht außer Frage. Häufig haben Sie es dabei als Schnittstelle zwischen den Interessen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter nicht leicht, sondern müssen auf pikante Fragen reagieren. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis verdeutlichen: Der Schlüssel liegt in einer konsequenten Orientierung der Personalentwicklung an der Unternehmensstrategie oder kurz: in der strategischen Personalentwicklung.

Gemeint ist eine nachhaltige Ausrichtung sämtlicher Personalentwicklungsinstrumente und -aktivitäten auf die Unternehmensstrategie. Konkret heißt dies, dass die Personalentwicklung in enger, inhaltlicher und zeitlicher Nähe zur unternehmensstrategischen Planung vorbereitet wird. Die Personalentwicklung versteht sich so als (Business-)Partner der anderen Organisationseinheiten und unterstützt sie bei der Erfüllung ihrer strategischen Vorgaben mit ihrem spezifischen Know-how. In diesem Verständnis entwickelt sich die ausschließlich Kosten produzierende Organisationseinheit Personalentwicklung zu einem vollwertigen Geschäftsbereich mit eigenem Leistungsspektrum und Beitrag zum Erfolg des Unternehmens.

Dieser Anspruch ist zugegebenermaßen nicht neu. Häufig wird das Thema Personalentwicklung jedoch gerade deshalb vernachlässigt, weil es nur schwer fass- und messbar ist. Der schriftliche Lehrgang „Personalentwicklung kompakt" bereitet die wichtigsten Bausteine einer strategischen Personalentwicklung in 13 Lektionen auf und verdeutlicht deren Inhalte an zahlreichen Praxisbeispielen. Für unsere Teilnehmer aus dem Mittelstand werden die Erkenntnisse und Methoden, die hauptsächlich in Großunternehmen entwickelt und erprobt wurden, in einer speziellen Lektion aufbereitet. Insgesamt bringen Ihnen 16 Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft die gesamte Bandbreite vom Aufbau einer strategischen Personalentwicklung über Tools und Methoden bis hin zu Rechtsfragen und einer internationalen Personalentwicklung näher.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der Bearbeitung dieses Lehrgangs. Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihre Kenntnisse um einen wichtigen Bereich zu erweitern und Ihr Unternehmen ein Stück zukunftsfähiger zu machen.

Ihr Dr. Matthias T. Meifert
Fachliche Leitung

Start der aktuellen Auflage: 15. Februar 2017

Wünschen Sie einen anderen Termin?
Sprechen Sie uns gern an.

Buchungsvarianten

Entscheiden Sie selbst, in welcher Form Sie den Lehrgang absolvieren.

Die Basisversion des Lehrgangs in digitaler Form als **Online-Lernplattform** mit Nachrichtenbereich und Diskussionsforum können Sie zusätzlich um folgende Optionen erweitern:

gedruckte Lehrgangsunterlagen
inklusive Einstiegspaket

und/oder

aktuelles iPad (32 GB, Wi-Fi, Space Grau)*.

*Auf Wunsch bieten wir Ihnen gern auch andere iPad-Modelle an.

Zum Ablauf

Zum Start des Lehrgangs erhalten Sie Ihre persönlichen Zugangsdaten für die Nutzung der Online-Lernplattform. Auf Wunsch erhalten Sie zusätzlich Ihr eigenes iPad und/oder die gedruckten Lehrgangsunterlagen.

1. Lernen Sie 100%ig unabhängig und individuell mit Ihrem Smartphone, Tablet, PC/Mac und/oder mit der Printversion.
2. Für einen optimalen Lernrhythmus erhalten Sie wöchentlich eine weitere Lektion hinzu.
3. Planen Sie durchschnittlich ca. 6 Stunden Zeitaufwand pro Lektion ein.
4. Unser Tipp: Nutzen Sie den Nachrichtenbereich, um sich mit anderen Teilnehmern und den Autoren auszutauschen.
5. Die Lektionen enthalten zahlreiche Übungsaufgaben mit Lösungen – so kontrollieren Sie einfach und schnell Ihren Lernfortschritt.
6. Zum Abschluss erhalten Sie Ihr qualifiziertes Teilnahmezertifikat als Nachweis Ihrer Weiterbildung.

Unsere Leistungen

- Ihre persönliche Online-Lernplattform auf Ihrem PC/Mac, Tablet oder Smartphone
- 13 umfangreiche aufeinander abgestimmte Lektionen
- Individuelle Unterstützung der Teilnehmer – auch persönlich durch die Autoren
- Auf Wunsch Ihr eigenes iPad für noch mehr Mobilität und Flexibilität
- Qualifiziertes Teilnahmezertifikat als Dokumentation Ihrer Weiterbildung
- Optional: Printversion in Buchform als umfangreiches Nachschlagewerk

Qualität und Umfang

- Keine graue Theorie – bei uns zählen Aktualität und Praxisbezug
- Unsere Experten sind erfahrene Praktiker mit umfangreichem Fachwissen
- Wissen pur in Form von 13 didaktisch strukturierten Lektionen
- Exklusives Know-how aus erster Hand auf durchschnittlich 80 Seiten pro Lektion
- Profitieren Sie von zahlreichen Tipps, Checklisten und Übungen

Sie haben Fragen?

Gern berate ich Sie persönlich.
Rufen Sie mich einfach an oder schreiben Sie mir eine E-Mail.

Erik Dreymann
Senior Projektmanagerin Lehrgänge
Tel.: +49 6196 4722-685
E-Mail: erik.dreymann@mc-edition.de

Die Lektionen im Überblick

Leseprobe

Lektion 1
Aufbau einer strategischen Personalentwicklung

- Aktuelle Herausforderungen der PE
- Nutzen strategischer PE für Unternehmen – Beitrag zur Unternehmenswertschöpfung
- Organisation, Rollen, Selbstverständnis und Aufgaben der PE
- Was unterscheidet PE und strategische PE?
- Ableitung einer PE-Strategie aus Unternehmens-strategie und externen Anforderungen – Business Plan
- Platzierung und Implementierung der PE-Strategie: Unternehmensleitung oder Auftraggeber überzeugen

Dr. Matthias T. Meifert
Partner und Gründer, **HRpepper GmbH & Co. KGaA**, Berlin

Lektion 2
Steuerung der Personalentwicklung und PE-Controlling

1. Steuerung
   - Planung, Realisierung und Evaluierung der PE im Funktionszyklus
   - Kennzahlen der PE als Informationsgrundlage
   - Betriebswirtschaftliche und verhaltenswissen-schaftliche Steuerungsgrößen der PE
2. PE-Controlling
   - Humanvermögenskonten als Grundlage des HR-Managements
   - Ziele, Inhalte und Verfahren des PE-Controllings
   - Zentrales und dezentrales PE-Controlling
3. Träger und Verantwortlichkeiten für PE-Steuerung und PE-Controlling
   - PE als nicht-delegierbare Führungsaufgabe (Bringschuld)
   - PE als Eigeninitiative der Mitarbeiter (Holschuld)
   - PE als Auftrag des HR-Bereiches

Univ.-Prof. em. Dr. Manfred Becker
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wissenschaftlicher Leiter, **eo ipso personal- und organisationsberatung GmbH,** Mainz
Dipl.-Kfm. Andreas Becker, Geschäftsführer, **eo ipso personal- und organisationsberatung GmbH,** Mainz

Lektion 3
Unternehmerisches Kompetenzmanagement: Kompetenzen sinnvoll erfassen, messen und entwickeln

- Einleitung: Sinn, Aufgaben und Hintergrund
- Kompetenzen aus der Unternehmensstrategie ableiten
- Anforderungsanalysen
- Entwicklung von Kompetenzmodellen (mit Beispielen)
- Instrumente zum sinnvollen Umgang mit Kompetenzen
- Zielgruppenspezifische Ableitung konkreter PE-Maßnahmen
- Management- und Entwicklungskonferenzen
- Vorsorge- und Nachfolgeplanung – Ziele und Erfolgsfaktoren

Dr. Bernhard Rosenberger
Geschäftsführer, Berater für Organisationsentwicklung,
Markus Bankl, Senior-Berater, Leiter Geschäfts-entwicklung und Strategie,
Rosenberger & Partner, Wiesbaden

Lektion 4
Methoden und Tools strategischer Personalentwicklung

- Eine PE-Strategie wird lebendig – vom Abstrakten zum Konkreten
  - Ableitung von Kriterien für Diagnostik und Entwicklung
  - Diagnostische Tools: Überblick und Einsatz
  - Von Assessment Center bis Management Audit
- Methoden der individuellen PE
  - Training, Coaching, Workshops sowie andere Lern- und Entwicklungsformate
- Implementierung von Methoden der PE
- Ein Unternehmen im Umbruch – ein Fallbeispiel

Dr. Thomas Bachmann
Geschäftsführer und Berater,
artop GmbH – Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Lektion 5
Feedback, Beurteilung und Zielvereinbarung als Instrumente strategischer Personalentwicklung

- Feedback: Wirkungsmechanismen, Effekte und Gestaltungsparameter
- Beurteilungsverfahren:
  - Funktionen von Beurteilungen
  - Vor- und Nachteile verschiedener Beurteilungs-verfahren
- Gestaltungsparameter
- MbO und Zielvereinbarungen: Zielsetzung vs. Zielvereinbarung, Vor- und Nachteile, Anforderungen an die Organisation sowie Gestaltungsparameter
- Implementierung der Instrumente im Unternehmen

Dr. Alexandra Hey
Unternehmensberaterin,
Staufen AG, Köln

Lektion 6
Talent Management – Führungskräfte von morgen identifizieren und gezielt entwickeln

- Der jährliche Zielvereinbarungsprozess als Grundlage des Talent Managements
- Das jährliche Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter als Grundlage des Talent Managements
- Potenzialbestätigung im Vergleich mit Peer Groups
- Sichtbarkeit der Nachwuchskräfte auf Unternehmens-ebene
- Instrumente zur Potenzialbeurteilung/-validierung auf Unternehmensebene
- Instrumente zur Beurteilung der Führungsleistung

Nicole Ludwig
Inhaberin,
Nicole Ludwig Research & Development, München
Michaela Bürger
Inhaberin,
Michaela Bürger Consulting, München

Die Lektionen im Überblick

Lektion 7
Unternehmenskultur und Personalentwicklung

- Unternehmenskultur im strategischen Fokus
- Gestaltung der Unternehmenskultur durch PE – Der zentrale Erfolgsfaktor der Organisation
- Führungskultur – Wie Manager die Unternehmenskultur prägen
- Unternehmenskulturgestaltende Methoden und Tools der PE
- Unternehmenskultur und PE im Umgang mit dem demografischen Wandel
- Trends und Entwicklungen – ein Blick in die Zukunft

Yvonne Benkert
Head of Corporate Social Responsibility,
MAN SE, München

Lektion 8
Management-Ansätze zu Diversity und Veränderungen

- Diversity- und Change-Management als aktuelle Ansätze der strategischen PE
- Ein praxisorientiertes Konzept zu Change-Management
- Wie werden Veränderungsprozesse gemanagt?
- Notwendigkeit des Managements von Vielfalt (Diversity Management)
- Der wirtschaftliche Nutzen des Diversity-Managements (Business Case)
- Werkzeuge zu Change- und Diversity-Management
- Bewährte Praxisbeispiele zu Change und Diversity

Hans W. Jablonski
Geschäftsführer,
jbd BUSINESS DIVERSITY, Köln

Lektion 9
Personalentwicklung in Zeiten des demografischen Wandels

- Zukunftsorientierte Ausbildung
- Unternehmensstrategie und PE
- Zielgruppen für maßgeschneiderte Qualifikation
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit und Weiterbildung
- Mentorenprogramme für ältere Mitarbeiter
- Weiterbildungscontrolling und Transfercoaching

Rudolf Kast
Inhaber,
KAST.DIE PERSONALMANUFAKTUR, Freiburg

Lektion 10
Rechtsfragen strategischer Personalentwicklung

- Überblick
- Auswahl- und Potenzialanalyseverfahren
- Personalbeurteilungssysteme
- Zielvereinbarungen und Vergütung
- Fortbildung und Qualifizierung

Dr. Jan L. Teusch
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Kliemt & Vollstädt Rechtsanwälte, Düsseldorf

Lektion 11
Steuerung und Umsetzung von strategischen Personalentwicklungskonzepten durch gezieltes Projektmanagement

- Die Rolle von Projektmanagement im Rahmen strategischer Personalentwicklung
- Auftragsklärung zu Beginn von Personalentwicklungsprojekten
- Zielsetzung und Meilensteine von strategischen Personalentwicklungsprojekten
- Umsetzung geplanter Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen
- Erfolgskontrolle und Transfersicherung von Personalentwicklungsprojekten
- Dos and Don'ts der Steuerung von strategisch ausgerichteten Personalentwicklungsprojekten

Prof. Dr.-Ing. Christine Wegerich
Professorin für Personalmanagement und Personalentwicklung,
Hochschule für angewandte Wissenschaften,
Würzburg-Schweinfurt

Mit deutscher Zusammenfassung

Lektion 12
International HR Development – International approaches to ...

- Performance management
- Cultural differences
- Talent management
- Succession and replacement planning
- Leadership evaluation
- Global leadership issues
- HR information systems

Helmut Weck
Director Human Resources,
Matthews Europe GmbH & Co. KG, Vreden

Speziell für den Mittelstand

Lektion 13
Moderne Personalentwicklung im inhabergeführten Mittelstand. Analyse. Konsequenzen. Nachhaltigkeit.

- Einleitung: „Stuck in the middle(-stand)?"
- Inhabergeführter Mittelstand als Regelfall
- Ziele der PE aus mittelständischer Sicht
- Implementierung und Nachhaltigkeit
- Aftermath: Die problematische Evaluation

Dr. Martin Lenz
Freier Trainer und Berater

Leseprobe und Testzugang

Unter **www.mc-edition.de/lp-pe** erhalten Sie kostenlos den Auszug einer Lektion als Leseprobe und auf Wunsch einen Testzugang zur Online-Lernplattform. Überzeugen Sie sich von der außerordentlichen Qualität und Praxisnähe der Inhalte.

Yvonne Benkert, Executive MBA und Dipl.-Psych., ist Head of HR Innovation 4.0 und treibt die digitale Transformation für die **MAN Truck & Bus AG** voran. In Bezug auf ihre Tätigkeit sieht sie vor allem den Kulturwandel im Fokus, der den Umbruch vom traditionellen LKW-Hersteller zum digitalen Dienstleistungsanbieter unterstützt. Mit technologischen Innovationsprojekten und der Implementierung von neuen Arbeitswelten sowie Arbeitsformen, verantwortet sie außerdem die Positionierung des Unternehmens als Top Arbeitgeber. Dabei berichtet sie direkt an den Chief Human Resources Officer im Konzernvorstand. Bis zum Jahr 2015 zeichnete sie verantwortlich für den Bereich Corporate Responsibility im Corporate Center und implementierte eine globale CR-Strategie innerhalb der MAN Gruppe. Sie verfügt über mehrjährige Erfahrung im General Management, Corporate Responsibility, Change Management, in der Personal- und Organisationsentwicklung, außerdem in der strategischen Unternehmens- sowie Personalberatung. Yvonne Benkert startete 2005 im MAN Konzern als Head of Human Resources Development bei MAN Diesel in Augsburg.

Michaela Bürger studierte Betriebswirtschaft und verfügt heute über mehr als 25 Jahre Erfahrung im operativen und strategischen Unternehmens- und Personalmanagement. Vor der Gründung der Unternehmensberatung **Michaela Bürger Consulting** im Jahr 2010 war sie 20 Jahre bei Siemens in unterschiedlichen Funktionen und Branchen im Bereich Personal- und Unternehmensentwicklung tätig. In ihrer letzten Funktion hatte sie die weltweite Verantwortung für die Besetzung der Top Funktionen und die Entwicklung der Talente. Selbst aus einer Unternehmerfamilie kommend, war sie in dieser Zeit auch ein Jahr in der Geschäftsleitung eines mittelständischen Unternehmens der Druckindustrie tätig. Michaela Bürger verfügt über ein großes unternehmerisches Verständnis und hat ein gutes Gespür für Menschen und Situationen. Eine besondere Leidenschaft hat sie für das Thema „Erfolg durch Vielfalt" – hierzu veröffentlichte sie 2014 ihr erstes Buch „Champions League für Manager". Daneben beschäftigt sie sich intensiv mit der „Führung der Zukunft". Um den Wandel von einer Industriegesellschaft in eine digitale Welt durch die richtigen Führungskräfte zu vollziehen, stellte sie im Januar 2016 das Führungsmodell „Der Six Dimension Leader" vor, welches für die gezielte Validierung von Führungseigenschaften bereits intensiven Einsatz in der Personalauswahl und Führungskräfteentwicklung findet.

Markus Bankl ist Senior-Berater und Leiter Geschäftsentwicklung und Strategie bei der Firma **Rosenberger & Partner –** mit Sitz in Wiesbaden (www.rosenberger-partner.de) Bereits während seines BWL-Studiums mit dem Schwerpunkt Organisationsentwicklung unterstützte er als Praktikant und Diplomand in der HR-Beratung von IBM Deutschland Personalentwicklungs- und Veränderungsprogramme und entwickelte in seiner Diplomarbeit (im Rahmen der globalen IBM CEO-Studie 2010) ein Führungskompetenzmodell für kreative Führungskräfte. Als Berater gestaltet er umfassende Projekte in der Personalentwicklung, in der Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Top-Talenten sowie in der Begleitung von komplexen Veränderungsprojekten. In der Weiterentwicklung von Führungskräften und Mitarbeitern liegen seine Schwerpunkte in der Entwicklung und Einführung von strategischen Kompetenzmodellen sowie in der Durchführung von Potenzial- und Leistungsanalysen.

Hans W. Jablonski, Dipl. Volkswirt und Inhaber von **jbd - business diversity Consulting.** Hans Jablonski verfügt über 20 Jahre Erfahrung im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Er war Leiter der europäischen Führungskräfte-Entwicklung bei Ford, Diversity Manager für Ford und BP, Senior Berater bei Roland Berger sowie Organisationsberater bei der Commerzbank. Hans Jablonski ist Co-Initiator der Charta der Vielfalt in Deutschland. Rund ein Drittel der DAX-Unternehmen arbeitet mit Hans Jablonski zusammen, des Weiteren andere Global Player sowie Unternehmen aus dem Mittelstand.

Dr. Thomas Bachmann (Diplom-Psychologe) ist ausgebildeter Kommunikationstrainer und Organisationsberater und seit 1993 in der Wirtschaft als Coach, Trainer und Berater tätig. Er ist Mitbegründer und Geschäftsführer von **artop GmbH – Institut an der Humboldt-Universität** zu Berlin. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Personal- und Organisationsentwicklung und hier insbesondere die Beratung von und zu Führung und Management. Er ist Senior Coach im Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC).

Univ.-Prof. em. Dr. Manfred Becker war von 1993 bis 2011 Universitätsprofessor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Organisation und Personalwirtschaft an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seit 2001 ist er wissenschaftlicher Leiter der **eo ipso Personal- und Organisationsberatung GmbH** Mainz. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Personalentwicklung. Zuvor war er viele Jahre in leitenden Funktionen der betrieblichen Personalentwicklung tätig. Er ist Autor mehrerer Standardwerke zur Personal- und Organisationsentwicklung.

Andreas Becker, Dipl.-Kfm., Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Organisation und Marketing. Von 1998 bis 2003 freier Mitarbeiter im ZDF. Geschäftsführer der **eo ipso personal- und organisationsberatung GmbH;** Lehraufträge an der VWA Wiesbaden und Mainz. Langjährige Tätigkeit als Trainer zu Themen der allg. BWL und Personalwirtschaft; Beratungsleistungen zu Themen der Unternehmensorganisation, Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Diversity Management. Coach und Mentor für im Personalwesen tätige Personen sowie Ein- und Umsteiger.

Dr. Alexandra Hey, Dipl.-Psych., ist Unternehmensberaterin für Lean Management bei der **Staufen AG.** Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt in der Begleitung von komplexen Veränderungsprojekten in Dienstleistungsunternehmen sowie in indirekten Bereichen der Industrie. Durch jahrelange internationale Führungspositionen in Finanzdienstleistungskonzernen verfügt sie über Erfahrungen u. a. im Lean Management und Six Sigma sowie als Trainerin und Coach. Sie ist Autorin von zahlreichen Publikationen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, Change Management sowie Prozessoptimierung.

AUCH ALS INHOUSE TRAINING

Kombinieren Sie diesen Lehrgang mit einem Inhouse-Training.
Ich berate Sie gern, rufen Sie mich an.

Daniela Rühl
Tel.: +49 6196 4722-615
E-Mail: daniela.ruehl@managementcircle.de
Web: www.managementcircle.de/inhouse

MANAGEMENTCIRCLE® INHOUSE
BILDUNG FÜR DIE BESTEN

Das Autorenteam

Fachliche Leitung

Dr. Matthias T. Meifert ist Partner der **HRpepper GmbH & Co. KGaA** in Berlin. Er ist Managementberater, Leadership Trainer und Executive Coach. Sein Consultingansatz ist systemisch akzentuiert, praxisorientiert und berücksichtigt seine zwölfjährige Managementerfahrung in einer deutschen Großbank. Er ist Autor zahlreicher Publikationen und lehrt u. a. an der European Business School und der Ludwig-Maximilians-Universität München. Bevor Dr. Meifert gemeinsam mit Dr. Philipp Hölzle die Unternehmerberatung HRpepper gründete, verantwortete er als Mitglied der Geschäftsleitung und Partner einen Teil des Geschäftsfeldes Human Resources Management der Kienbaum Management Consultants GmbH.

Rudolf Kast ist seit 01.01.2011 Inhaber der Personalmanagementberatung: **KAST.DIE PERSONALMANUFAKTUR.** Langjähriger Leiter Human Resources, Mitglied der Geschäftsleitung der SICK AG bis 31.12.2010, Rechtsanwalt, Anwaltmediator, zertifizierter Coach. Spezialisiert auf strategiewirksame Personalarbeit und die operative Umsetzung. Vorsitzender des Vorstands des ddn (Das Demographie Netzwerk e.V.), Themenbotschafter Wissen und Kompetenz von INQA, der Initiative Neue Qualität für Arbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mitglied des Fachbeirates der Personalwirtschaft, Lehrbeauftragter an den Dualen Hochschulen in Lörrach und Villingen-Schwenningen für Personalmanagement.

Dr. Martin Lenz hat während seiner beruflichen Laufbahn überwiegend in Inhaberunternehmen gearbeitet und u. a. als Personalleiter in den vergangenen Jahren zahlreiche Veränderungsprozesse begleitet. Arbeitsschwerpunkte waren und sind die unternehmensstrategische Ausrichtung der Personalfunktionen, Optimierung der HR-Prozesse, Einführung von Kennzahlensystemen und strategische Personalplanung.

Nicole Ludwig hat ihren Aufgabenschwerpunkt im Bereich der Personalentwicklung, des strategischen Kompetenzmanagements und des Recruitings. Sie war 15 Jahre bei einem internationalen Konzern tätig. Hier hat sie unter anderem die Entwicklung der intranet-basierten Personalentwicklungsdatenbank der Firma aktiv mit geprägt und war zuletzt Personnel Expert im Bereich Personalentwicklung für das Top Management. Nach Stationen bei zwei renommierten Personalberatungsunternehmen hat Frau Ludwig sich im Januar 2011 im Bereich Executive Research und Development selbstständig gemacht.

Dr. Bernhard Rosenberger ist Diplom-Journalist und promovierter Medien- und Kommunikationswissenschaftler. Er ist seit 2002 Unternehmer und Geschäftsführer der Unternehmensberatung **Rosenberger & Partner** in Wiesbaden. Schwerpunktmäßig arbeitet er als Berater und Coach für strategisches Personalmanagement, Change Management und Führungskräfteentwicklung. Nach seiner Promotion an der Universität Mainz und Stationen als Consultant bei McKinsey & Company sowie als Stabschef von Verleger Hubert Burda übernahm er die Leitung der Personal- und Organisationsentwicklung von Hubert Burda Media. Anschließend war Dr. Bernhard Rosenberger Personalchef und Mitglied der Geschäftsleitung der Detecon International GmbH (Tochter der T-Systems). Neben seiner Beratungstätigkeit ist er als Speaker und Buchautor tätig. Sein aktuelles Buch „Modernes Personalmanagement" ist in der 2. Auflage 2017 im Verlag SpringerGabler erschienen. Näheres finden Sie im Internet unter www.rosenberger-partner.de und www.modernes-personalmanagement.de.

Dr. Jan L. Teusch ist Rechtsanwalt und Partner in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei **Kliemt & Vollstädt** in Düsseldorf. Er berät Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Schwerpunkte seiner Tätigkeit bilden u. a. die Gestaltung variabler Vergütungssysteme und die rechtliche Begleitung von Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene. Er ist Autor zahlreicher arbeitsrechtlicher Publikationen.

Helmut Weck, Executive MBA, works as Director Human Resources, EMEA, for **Matthews Europe GmbH & Co. KG.** Before joining Saueressig he was responsible for „Corporate HR Development" at Siegwerk Group International in Siegburg and later for Grünenthal Pharma in Aachen. He has an experience of more than 10 years in the power plant engineering branch in several HR functions and another 5 years in the chemical industry, where he worked for Dynamit Nobel AG as Head of Management Development. Helmut Weck has a managerial expertise in HRM, Management Development, HR Strategy, HR Development, international HR, evaluation processes, training, competency models, Assessment Centers and project management. Further to this, he had an honorary appointment as Managing Director in a regional education fund. He is a certified coach and mediator. He studied at the Universities of Cologne, Sheffield and Bradford.

Prof. Dr.-Ing. Christine Wegerich ist Professorin für Personalmanagement und -entwicklung an der **Hochschule Würzburg-Schweinfurt.** Als Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung bei der Heidelberger Druckmaschinen AG, Heidelberg, verantwortete sie von 2001 bis 2007 die Betreuung und Beratung der Unternehmensbereiche Personal, Unternehmensentwicklung sowie der Verkaufseinheit Amerika. Christine Wegerich hat mehrere Buch- und Zeitschriftenbeiträge zu den Themen strategische Personalentwicklung veröffentlicht. In 2013 ist das „Handbuch Traineeprogramme" von ihr erschienen und in 2015 erschien die 3. Auflage ihres Buches „Strategische Personalentwicklung in der Praxis". Sie ist in verschiedenen Beiräten tätig.

Gute Gründe für Ihre Teilnahme

Erweitern Sie Ihre Fach- und Methodenkompetenz in Themen wie:

- Aufbau, Methoden und Tools der strategischen Personalentwicklung
- Steuerung der Personalentwicklung und Bildungscontrolling
- Unternehmerisches Kompetenzmanagement
- Talent Management/Unternehmenskultur
- Management-Ansätze zu Diversity und Veränderungen
- Rechtssichere Gestaltung der strategischen Personalentwicklung
- Projektmanagement im Rahmen der Personalentwicklung
- International HR Development

Wer an diesem Lehrgang teilnehmen sollte

- Leiter Personalentwicklung, Leiter HR-Entwicklung, Personalleiter und -referenten
- Personalreferenten mit Aufgabenbereich Personalentwicklung
- Abteilungs- und Teamleiter, die mit dem Aufbau oder der Optimierung einer strategischen Personalentwicklung befasst sind.
- Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Bildungscontrolling, Aus- und Weiterbildung, Prozess- und Projektmanagement

Teilnahmebedingungen

Dieser Lehrgang dauert 13 Wochen und umfasst 13 Lektionen. Die Teilnahmegebühr für die Basisversion des Lehrgangs mit Online-Lernplattform und qualifiziertem Teilnahmezertifikat beträgt pro Person € 1.795,–. Sie können die Basisversion um folgende Zusatzoptionen erweitern:

Für € 200,– mehr (Gesamtpreis € 1.995,–) erhalten Sie die gedruckten Lehrgangsunterlagen inkl. Einstiegspaket per Post.

Für € 350,– mehr (Gesamtpreis € 2.145,–) bekommen Sie das aktuelle iPad.

Die Kombination der Basisversion und beider Zusatzoptionen für € 550,– mehr (Gesamtpreis € 2.345,–) ist ebenfalls möglich.

Alle genannten Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Ab der zweiten unternehmensinternen Buchung dieses Lehrgangs erhalten Sie einen **Preisnachlass von 10 %.** Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie Anmeldebestätigung und Rechnung, die per Überweisung zu zahlen ist. Ihre Anmeldung können Sie innerhalb von 14 Tagen nach deren Eingang schriftlich widerrufen. Im Fall einer Stornierung kann ein ggf. gebuchtes iPad nur originalverpackt zurückgenommen werden.

Datenschutzhinweis
Die Management Circle Verlag GmbH ist ein Tochterunternehmen der Management Circle AG. Der Management Circle Verlag und seine Dienstleister (z. B. Lettershops) verwenden die bei Ihrer Anmeldung erhobenen Angaben für die Durchführung unserer Leistungen und um Ihnen Angebote zur Weiterbildung auch von unseren Partnerunternehmen aus der Management Circle Gruppe per Post zukommen zu lassen. Unsere Kunden informieren wir außerdem telefonisch und per E-Mail über unsere interessanten Weiterbildungsangebote, die den vorher von Ihnen genutzten ähnlich sind. Sie können der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke selbstverständlich jederzeit gegenüber Management Circle Verlag GmbH, Postfach 56 29, 65731 Eschborn, unter datenschutz@managementcircle.de oder telefonisch unter +49 6196 4722-500 widersprechen oder eine erteilte Einwilligung widerrufen.

Ja, ich/wir melde(n) mich/uns zu folgendem Lehrgang an:

Personalentwicklung kompakt

02L1672

Start der aktuellen Auflage: 15. Februar 2017

Individuelle Start-Termine möglich – sprechen Sie uns gern an.

Wählen Sie Ihre Buchungsvariante:

☒ Basisversion des Lehrgangs in digitaler Form als Online-Lernplattform für € 1.795,–

❑ zusätzlich die gedruckten Lehrgangsunterlagen inklusive Einstiegspaket für weitere € 200,–

❑ zusätzlich das aktuelle iPad (32 GB, Wi-Fi, Space Grau)* für weitere € 350,–

*Auf Wunsch bieten wir Ihnen gern auch andere iPad-Modelle an.

1

Name/Vorname

Position/Abteilung

2

Name/Vorname

Position/Abteilung 10 % PREISNACHLASS AB DEM 2. TEILNEHMER

3

Name/Vorname

Position/Abteilung

Firma

Straße/Postfach

PLZ/Ort

Telefon/Fax

E-Mail

Ansprechpartner/in im Sekretariat

Anmeldebestätigung bitte an Abteilung

Rechnung bitte an Abteilung

Datum Unterschrift

Mitarbeiter: ❍ BIS 100 ❍ 100–200 ❍ 200–500 ❍ 500–1000 ❍ ÜBER 1000

❑ In unserem Unternehmen interessieren sich ___ Personen für diesen Lehrgang. Bitte erstellen Sie uns ein individuelles Angebot zum Vorzugspreis.

Anmeldung/Kundenservice

Telefon: **+49 6196 4722-700**
Fax: **+49 6196 4722-999**
E-Mail: **anmeldung@mc-edition.de**
Internet: **www.mc-edition.de/sl-pe**
Postanschrift: **Management Circle Verlag GmbH**
Postfach 56 29, 65731 Eschborn/Ts.
Telefonzentrale: **+49 6196 4722-0**

A/BZU

Hier online anmelden! www.mc-edition.de/sl-pe