

12+1  
Lektionen

3. aktualisierte  
Auflage!

Schriftlicher Management-Lehrgang  
mit qualifiziertem Teilnahmezertifikat



# Strategische Personalentwicklung

Nachhaltig – Ergebniswirksam – Wertschöpfungsorientiert

Mit Autoren aus folgenden Unternehmen/Institutionen:

- artop GmbH – Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin
- AXA Group
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW)
- Kienbaum Management Consultants GmbH
- Jablonski Business Diversity
- Kliemt & Vollstädt Rechtsanwälte
- MAN AG
- Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg
- Rosenberger & Rosenberger
- SICK AG
- Siegwerk Druckfarben AG
- TUI Deutschland GmbH



**Fachlicher Leiter:**  
Prof. Dr. Matthias T. Meifert,  
Kienbaum Management  
Consultants GmbH, Berlin

## IHR PLUS

✓ zusätzlich buchbar: Ihre Lektion zum Thema  
Moderne Personalentwicklung im inhabergeführten Mittelstand

18 Experten  
vermitteln Ihnen die  
TOP-Strategien aus  
der Praxis

Sie entscheiden, wann Sie lernen!

Wöchentlich erhalten Sie  
eine Lektion per Post!

Start: 20. August 2009

MANAGEMENTCIRCLE®  
E D I T I O N

# Die Lektionen im Überblick: Strategische Personalentwicklung

Unter der fachlichen Leitung von:

Prof. Dr. Matthias T. Meifert,

Mitglied der Geschäftsleitung Bereich Human Resource Management,

**Kienbaum Management Consultants GmbH**, Berlin



## Lektion 1

### Aufbau einer strategischen PE

- Aktuelle Herausforderungen der Personalentwicklung
- 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 Unternehmensstrategie und externen Anforderungen – Business Plan
- Platzierung und Implementierung der PE-Strategie: Unternehmensleitung oder Auftraggeber überzeugen

Prof. Dr. Matthias T. Meifert, Mitglied der Geschäftsleitung Bereich Human Resource Management,

Johannes Sattler, Berater,

**Kienbaum Management Consultants GmbH**, Berlin

## Lektion 2

### Steuerung der Personalentwicklung und Bildungscontrolling

- Kennzahlen und Kennzahlensysteme
- Balanced Scorecard und HR-Scorecard
- Benchmarking
- Funktionszyklus systematischer Personalentwicklung

Prof. Dr. Manfred Becker, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,

Caroline Rieger, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,  
**Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**, Halle

## Lektion 3

### Unternehmerisches Kompetenzmanagement: Kompetenzen sinnvoll erfassen, messen und entwickeln

- Einleitung: Sinn, Aufgaben, Hintergrund
- Prozessplanung
- 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 und Coach

Sylvie Trentzsch, Beraterin und Coach

**Rosenberger & Rosenberger – Berater für Unternehmensentwicklung**, Wiesbaden

## Lektion 4

### Methoden und Tools strategischer PE

- 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 Personalentwicklung
  - Training, Coaching, Workshops und andere Lern- und Entwicklungsformate
- Implementierung von Methoden der PE
- Ein Unternehmen im Umbruch – Ein Fallbeispiel

Dr. Thomas Bachmann, Geschäftsführer und Berater,  
**artop e.V. - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin**, Berlin,

Claudius Geßner, Leiter Personalentwicklung,  
**TUI Deutschland GmbH**, Hannover

## Lektion 5

### Feedback, Beurteilung und Zielvereinbarung als Instrumente strategischer PE

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

Dr. Alexandra H. Hey, Axa Way Programm-Managerin/  
Master Black Belt, **AXA Group**, Paris

## Lektion 6

### Talent Management – Führungskräfte von Morgen identifizieren und gezielt entwickeln

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

Michaela Bürger, Partner, **Personalberatung**, München

Nicole Ludwig, Senior Consultant, **Personalberatung**, München

## Lektion 7

### Unternehmenskultur und Personalentwicklung

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

Yvonne Benkert

Leiterin MAN Executive Academy,  
**MAN AG**, München

## Lektion 8

### Management Ansätze zu Diversity und Veränderungen

- Diversity- und Change Management als aktuelle Ansätze der strategischen Personalentwicklung
- 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 – Jablonski Business Diversity**, Köln

## Lektion 9

### Personalentwicklung im Vorfeld des demografischen Wandels

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

Rudolf Kast

Geschäftsleitung Human Resources,  
**SICK AG**, Waldkirch

## Lektion 10

### Rechtsfragen strategischer Personalentwicklung

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

Dr. Jan L. Teusch

Rechtsanwalt,  
**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
- Do's und Don'ts der Steuerung von strategisch ausgerichteten Personalentwicklungsprojekten

Prof. Dr.-Ing. Christine Wegerich

Lehrstuhl für Personal- und Organisationsentwicklung sowie Unternehmensführung, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften,  
**Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW)**, Berlin

## Lektion 12

### International approaches to...

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

Helmut Weck

Head of Corporate HR Development,  
**Siegwerk Druckfarben AG**, Siegburg

Mit deutscher Zusammenfassung

zusätzlich buchbar –  
Lektion 13

## Zusatz-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**

*Bitte beachten Sie, dass eine Einzelbuchung der Zusatz-Lektion nicht möglich ist.*



### Leseprobe des Lehrgangs

Unter [www.mc-edition.de/08L1362s](http://www.mc-edition.de/08L1362s) erhalten Sie einen Auszug einer Lektion zum kostenlosen Download. Überzeugen Sie sich von der außerordentlichen Qualität und Praxisnähe der Beiträge!

### Fachliche Leitung



*Prof. Dr. Matthias T. Meifert* ist Partner der **Kienbaum Management Consultants GmbH**, Berlin und leitet einen Teil des Geschäftsfelds Human Resource Management. Er ist Managementberater, Coach und Trainer. Seine Beratungsschwerpunkte liegen in den Themen Management von komplexen Veränderungsprozessen, strategische Personalentwicklung, wirkungsvolles Personalmanagement, Mitarbeiterführung sowie Projektmanagement. Er hat zahlreiche Unternehmen und Manager zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und den Führungsinstrumenten beraten und gecoacht. Sein Consultingansatz ist stark praxisorientiert und berücksichtigt seine zwölfjährige Managementenerfahrung.



*Dr. Thomas Bachmann* (Diplom-Psychologe) ist ausgebildeter Kommunikationstrainer und Organisationsberater und seit 15 Jahren 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) und Mitglied des Präsidiums.



*Prof. Dr. Manfred Becker* ist seit 1993 Universitätsprofessor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Organisation und Personalwirtschaft an der **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg** und seit 2001 wissenschaftlicher Leiter der eo ipso Personal- und Organisationsberatung e.K. Mainz. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Personalentwicklung. Zuvor hatte er zehn Jahre lang leitende Funktionen in der Personalentwicklung eines großen Industrieunternehmens.



*Yvonne Benkert*, Dipl.-Psych., ist Leiterin der MAN Executive Academy der **MAN AG**. Ihre Aufgabenschwerpunkte im Corporate Center der MAN Gruppe liegen in der weltweiten Executive Education, in der Konzeption und Implementierung von strategischen Führungsinstrumenten sowie Methoden der Management-Diagnostik. Yvonne Benkert startete 2005 im MAN Konzern als Head of Human Resources Development bei MAN Diesel in Augsburg. Dort begleitete sie unter anderem die internationale, strategische Neuausrichtung des Human Resources Management im Sinne der Integration der MAN Diesel Gruppe zu einer „Europa-AG“ mit standardisierten Prozessen, Methoden, Tools und Systemen im HRM, insbesondere im Human Resources Development. Sie verfügt über mehrjährige Erfahrung im Change Management sowie in der Personal- und Organisationsentwicklung in der strategischen Unternehmens- und Personalberatung sowie in internationalen Konzernen.



*Michaela Bürger*, Dipl.-Betriebswirtin, war seit 2005 Vice President Executive Development bei der Siemens AG in München und wird sich zukünftig einer selbständigen unternehmerischen Aufgabe im Personalberatungs-Geschäft widmen. Sie war seit 1989 in verschiedenen Funktionen bei Siemens tätig. Von 2004 bis 2005 erweiterte sie ihre Expertise in der Geschäftsleitung eines mittelständischen Unternehmens. Zudem war sie bereits Lehrbeauftragte für Personalthemen an der Fachhochschule Rosenheim.



*Claudius Geßner* verantwortet heute den Bereich Personalentwicklung der **TUI Deutschland GmbH** und begleitet aus dieser Funktion heraus die Umsetzung von Strategie- und Veränderungsprozessen. Er arbeitet als interner Berater, Moderator und Trainer. Schwerpunkte sind die Einführung neuer Personal- und Führungsinstrumente, die Beratung von Führungskräften in Umstrukturierungs- und Veränderungsprozessen sowie der unternehmensweite Aufbau erfolgsrelevanter Kompetenzen und Einstellungen. Ausgebildet ist er als Diplom-Psychologe, Coach und Prozessberater.



*Dr. Alexandra H. Hey*, Dipl.-Psych., ist Programm-Managerin bei der **AXA Group** in Paris und verantwortlich für die Implementierung eines Lean/Six-Sigma-Programms für Prozessoptimierung, -management und -design. Nachdem sie in den letzten Jahren zahlreiche Projekte nach der Six Sigma-Methode geleitet hat, bildet sie nun Projektleiter (Black Belts) aus und coacht diese. Zuvor war sie interne Beraterin für Change Management in der Organisationsentwicklung bei der AXA Service AG in Köln und begleitete große interne Veränderungsprozesse. Sie ist Autorin von zahlreichen Publikationen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung.



*Hans W. Jablonski*, Dipl. Volkswirt, ist Gründer und Geschäftsführer der Unternehmensberatung **JBD - Jablonski Business Diversity**. JBD berät auf internationaler Ebene Unternehmen zu Diversity- und Change-Management. Hans Jablonski verfügt über 15 Jahre Erfahrungen in der Personal- und Organisationsentwicklung. Er war Leiter der europäischen Führungskräfteentwicklung 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 und setzt sich für die Umsetzung der Idee der Charta in Unternehmen in Europa ein.



*Rudolf Kast* ist seit 1995 Leiter Personal- und Sozialwesen bei der **Sick AG** in Waldkirch. Seit 1997 ist er Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung des Unternehmens. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften war Rudolf Kast zunächst bei der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und später bei der Braas GmbH als Personalreferent tätig. Vor seinem Eintritt bei Sick leitete er fünf Jahre bei Siemens-Nixdorf die Personalabteilung Region Mitte.



*Dr. Martin Lenz* war Zentralbereichsleiter Personal/Organisation der Bauerfeind AG, einem marktführenden Unternehmen der Health-Care-Branche. Als Verantwortlicher für das Personalmanagement an den drei deutschen Standorten hat er in den vergangenen Jahren zahlreiche Veränderungsprozesse in der Unternehmensgruppe begleitet. Arbeitsschwerpunkte waren die Vereinheitlichung der HR-Prozesse, die Konzeption und Implementierung einer strategischen Personalentwicklung sowie der Aufbau eines kennzahlengesteuerten Personalmarketings/Recruitments. Seit 2009 ist er als freier Trainer und Berater tätig.



*Nicole Ludwig* hat Ihren Aufgabenschwerpunkt im Bereich der Personalentwicklung und des strategischen Kompetenzmanagements. Sie war 15 Jahre bei der Siemens AG tätig. Unter anderem hat sie aktiv die Entwicklung der intranet-basierten Personalentwicklungsdatenbank der Firma mit geprägt und war zuletzt Personnel Expert im Bereich Personalentwicklung für das Top Management der Siemens AG. Seit Februar 2009 arbeitet Frau Ludwig als Senior Consultant für eine renommierte Personalberatung.



*Caroline Rieger*, Dipl.-Vw., ist seit 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl Organisation und Personalwirtschaft der **Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**. Derzeitige Arbeitsschwerpunkte sind die Bewertung von HR, das Personalcontrolling sowie die -entwicklung.



*Dr. Bernhard Rosenberger*, Dipl.-Journalist, ist Geschäftsführer, Berater und Coach von **Rosenberger & Rosenberger – Berater für Unternehmensentwicklung** in Wiesbaden. Er unterstützt Unternehmen in den Bereichen Führung und Personalentwicklung. Nach Stationen u.a. als Consultant bei McKinsey & Company übernahm er die Leitung der Personal- und Organisationsentwicklung von Hubert Burda Media. Anschließend war er Personalchef und Mitglied der Geschäftsleitung der Detecon International GmbH. Zudem lehrt er an diversen Hochschulen (z.B. TU München) und ist als Buchautor tätig.



*Johannes Sattler*, Dipl.-Psychologe, ist als Berater bei der **Kienbaum Management Consultants GmbH** in Berlin im Bereich Management Diagnostik tätig. Seine Schwerpunkte liegen in der Konzeption und Durchführung von diagnostischen Verfahren zur Personalauswahl, Potenzialeinschätzung und Beurteilung von Fach- und Führungskräften. In der Assistenz unterstützt er Workshops und Trainings im Bereich Führungskräfteentwicklung.



*Dr. Jan L. Teusch* ist Rechtsanwalt 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 PE-Maßnahmen, insbesondere auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene. Er wirkte an zahlreichen Fachveröffentlichungen mit.



*Sylvie Trentzsch* ist Beraterin und Coach bei **Rosenberger & Rosenberger – Berater für Unternehmensentwicklung**. Ihre Themenschwerpunkte liegen im Führung coaching, der Teamentwicklung, im Kommunikations- und Verhaltenstraining, im Stressmanagement und Resilienztraining sowie im Projektmanagement.



*Helmut Weck* is responsible for the „Corporate HR Development“ at **Siegwerk Group International** in Siegburg. He has an experience of more than 10 years in several HR functions. Then he worked for 5 years with Dynamit Nobel AG as Head of Management Development. He has a managerial expertise in Management Development, HR Strategy, HR Development, international HR, evaluation processes, training, competency models, Assessment Centers, project management.



*Dr.-Ing. Christine Wegerich* ist Professorin für Personal- und Organisationsentwicklung sowie für Unternehmensführung im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der **Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW)**, Berlin. 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. Sie ist Vorstandsmitglied im ASB Management-Zentrum-Heidelberg e.V. sowie Mitglied in verschiedenen Beiräten an Hochschulen und Universitäten.

## 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 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 PE 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 „Strategische Personalentwicklung“ bereitet die wichtigsten Bausteine einer strategischen PE in 12 +1 Lektionen auf und verdeutlicht deren Inhalte an zahlreichen **Beispielen aus der Praxis**. 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 18 Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft die gesamte Bandbreite vom Aufbau einer strategischen Personalentwicklung über Tools und Methoden bis hin zu Rechtsfragen und einer internationalen PE 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  
Prof. Dr. Matthias Meifert  
Fachlicher Leiter des Lehrgangs

### Ihr Einstieg in den beruflichen Aufstieg...

Wöchentlich erhalten Sie von uns per Post eine Lektion. Sie wurde von unseren Autoren so konzipiert, dass Sie das Thema selbstständig für sich erarbeiten können. Schritt für Schritt, ganz in Ihrem eigenen Lerntempo, ganz gleich wo Sie sind.

- **Ihre persönliche Lernkontrolle:** Damit Sie Ihren Lernfortschritt immer im Blick behalten, finden Sie am Ende jeder Lektion entsprechende Fallbeispiele mit Musterlösungen.
- **Ihr Teilnahmezertifikat:** Am Ende des schriftlichen Lehrgangs dokumentieren wir gerne die Erweiterung und Aktualisierung Ihres Fachwissens. Das Zertifikat bestätigt Ihre persönliche Teilnahme und die vermittelten Inhalte.
- **Ihr weiterer Vorteil:** Die gut strukturierten Lektionen sind auch zukünftig ein wertvolles, umfassendes Nachschlagewerk für Sie und Ihr Unternehmen. Sie haben damit praktisches Wissen aus erster Hand!

### Zeitplan

**Start:**  
20. August 2009 mit Zusendung der ersten Lektion

**Ende:**  
5. November 2009 mit Zusendung der 12. Lektion  
zusätzlich buchbar – Lektion 13

**Ende:**  
12. November 2009 mit Zusendung der 13. Lektion

### Unsere Leistungen

- 12 + 1 umfangreiche, aufeinander abgestimmte Lektionen
- zahlreiche Praxisbeispiele
- individuelle, fachliche und organisatorische Unterstützung durch die Autoren und das Management Circle Team
- Einstiegspaket inklusive Lernmaterialien
- **Zusätzlich buchbar:** Ihre Lektion zum Thema „Moderne Personalentwicklung im inhabergeführten Mittelstand“

### Sie haben noch Fragen? Gerne!

Rufen Sie mich bitte an oder schreiben Sie mir eine E-Mail.



**Daniel Haas**  
Lehrgangs-Manager  
Tel.: 0 61 96/47 22-626  
E-Mail: haas@mc-edition.de

## „Wer hohe Türme bauen will, muss lange beim Fundament verbleiben“

Dr. h. c. Anton Bruckner (Komponist, 1824 bis 1896)

Hinter der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens steckt immer mehr der Erfolgsfaktor Mensch. Doch Innovationen und Wachstum lassen sich nicht mehr nur mit Neueinstellungen generieren, sondern erfordern die Ausschöpfung und Förderung des vorhandenen Mitarbeiterpotenzials.

In der Praxis werden dabei häufig strategische Personalentwicklung und berufliche Weiterbildung gleichgesetzt. Die Konzepte und Werkzeuge der strategischen Personalentwicklung reichen dabei jedoch weit über Seminare, Trainings und Work-Shops hinaus.

### **Nutzen Sie das Potenzial Ihres Fundaments!**

Strategische Personalentwicklung umfasst alle HR-Maßnahmen, die zielgerichtet, systematisch und messbar **zur Bildung, Förderung und Entwicklung des Mitarbeiterstamms** und damit der Organisation beitragen.

Eine an der Unternehmensstrategie ausgerichtete Personalentwicklung ist also nicht nur „nice to have“, sondern hat einen wesentlichen Anteil an der Wertschöpfung Ihres Unternehmens.

### **Ihr Nutzen aus diesem Lehrgang:**

**Lernen Sie von unserem Expertenteam:**

- Ihre strategisch ausgerichtete Personalentwicklung effizient aufzubauen
- die Möglichkeiten und Werkzeuge nachhaltiger, strategischer PE einzusetzen
- den Erfolg Ihrer Bildungs- und PE-Maßnahmen systematisch und zielgerichtet zu messen
- Ihre Personalentwicklungsmaßnahmen rechtssicher zu gestalten
- Kompetenz- und Talent-Management richtig einzusetzen
- Ihre PE-Strategie wirkungsvoll zu implementieren
- den demographischen Wandel optimal zu nutzen
- Diversity- und Change-Management erfolgreich in der Praxis umzusetzen

## INHOUSE TRAININGS

Zu allen Themenbereichen bieten wir auch **firmeninterne Schulungen** an. Ich berate Sie gerne, rufen Sie mich an



**Dirk Gollnick**

Tel.: 0 61 96/47 22-646

E-Mail: [gollnick@managementcircle.de](mailto:gollnick@managementcircle.de)

# Schriftlicher Management-Lehrgang: Strategische Personalentwicklung

## Mit Wissen wachsen – Bildung für die Besten

Herausgeber dieses schriftlichen Management-Lehrgangs ist die Management Circle Verlag GmbH. Management Circle, anerkannter Bildungspartner der Unternehmen, bietet ein umfangreiches, modernes Bildungsangebot für Fach- und Führungskräfte an. Die schriftlichen Management-Lehrgänge ermöglichen das flexible Lernen unabhängig von Raum und Zeit. Diese individuelle Lernform entspricht den hohen Qualitätsanforderungen der Kunden von Management Circle.

## Wer an diesem schriftlichen 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

Dieser Lehrgang richtet sich auch an Quer- und Neueinsteiger in den Bereichen PE und Weiterbildung sowie an Mitarbeiter der PE und Führungskräfte, die sich einen aktuellen Überblick über die Thematik verschaffen wollen.

## Gute Gründe für Ihre Teilnahme an unserem Lehrgang

- 1 Auf dem allerneuesten Stand: Namhafte Autoren bieten Expertenwissen brandaktuell aus der Praxis für die Praxis.
- 2 Kompaktes Wissen pur: Überschaubar und sinnvoll aufbereitete Lektionen erschließen Ihnen das Thema gut verständlich.
- 3 Überprüfen Sie Ihre Lernfortschritte selbst: Am Ende jeder Lektion finden Sie dazu Fallbeispiele mit Musterlösungen.
- 4 Ihr persönliches Teilnahmezertifikat: Damit belegen Sie die hochwertige Weiterbildung durch Management Circle.

## Teilnahmebedingungen

Dieser schriftliche Lehrgang umfasst 12 Lektionen oder optional 13 Lektionen, ein Einstiegspaket sowie Ihr qualifiziertes Teilnahmezertifikat. Die Teilnahmegebühr beträgt für 12 Lektionen € 1.795,- zzgl. der gesetzlichen MwSt, für 13 Lektionen € 1.895,- zzgl. der gesetzlichen MwSt. Die Zusatzlektion erhalten Sie nur im Gesamtpaket und ist nicht einzeln buchbar. Ab der dritten Buchung dieses Lehrgangs aus einem Unternehmen erhalten Sie einen Preisnachlass von 10%. Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Anmeldebestätigung. Ihre Anmeldung können Sie innerhalb von 14 Tagen nach deren Eingang schriftlich widerrufen.

Ja, ich/wir melde(n) mich/uns zum schriftlichen Management-Lehrgang an:

- Strategische Personalentwicklung** 08L1362  
Start: 20. August 2009 Ende: 5. November 2009
- inklusive **Zusatzlektion PE im Mittelstand**  
Ende: 12. November 2009 11L1369

## Bitte hier anmelden!

1 NAME / VORNAME

POSITION / ABTEILUNG

2 NAME / VORNAME

POSITION / ABTEILUNG

3 NAME / VORNAME

POSITION / ABTEILUNG

FIRMENNAME

STRASSE / POSTFACH

PLZ / ORT

TELEFON / FAX

**Warum Ihre E-Mail-Adresse wichtig ist!**

Sie erhalten so schnellstmöglich eine Bestätigung Ihrer Anmeldung, damit Sie den Lehrgang fest einplanen können.

E-MAIL

DATUM / UNTERSCHRIFT

Hinweis nach § 28 VI BDSG: Sie können bei uns der Verwendung Ihrer Daten widersprechen, wenn Sie in Zukunft keine Prospekte mehr erhalten möchten.

➔ **Fax: 0 61 96/47 22-999**

*Wir beraten Sie gerne!*



**Anmeldung:** Bettina Gräf  
Telefon: 0 61 96/47 22-700  
E-Mail: anmeldung@managementcircle.de  
Per Post: Management Circle GmbH  
Postfach 56 29, 65731 Eschborn/Ts.



**Kundenservice:** Eberhard Bergmann  
Telefon: 0 61 96/47 22-700  
E-Mail: kundenservice@managementcircle.de

Aktuelle Veranstaltungsangebote: [www.managementcircle.de](http://www.managementcircle.de)

Hier online anmelden! [www.mc-edition.de/08L1362](http://www.mc-edition.de/08L1362)