

Zugelassen von der Staatlichen
Zentralstelle für Fernunterricht



Der/Die Personalreferent/in

Fachliche Leitung:

Uta Rohrschneider

grow.up. Managementberatung GmbH

Auch für private
Teilnehmer buchbar!

Start: 10. November 2010


MANAGEMENTCIRCLE[®]
E D I T I O N

Der Fernlehrgang

Als Personalreferent übernehmen Sie im Unternehmen zahlreiche wichtige und zentrale Aufgaben des Human Resources Managements. Um diese erfolgreich erfüllen zu können, sollten Sie detailliert über die wesentlichen Instrumente und Methoden des modernen Personalmanagements informiert sein. Jede der Lektionen vermittelt Ihnen Schritt für Schritt noch mehr Kompetenz – so werden Sie noch sicherer und souveräner in Ihrem Aufgabenbereich.

Sie wollen sich nicht durch die theoretischen Abhandlungen und Berge von Fachliteratur kämpfen? Wir machen es Ihnen leichter!

Dieser Fernlehrgang gibt Ihnen einen kompakten und praxisnahen Überblick über die wichtigsten Themen des Personalmanagements. Dabei steht die praktische Anwendung der einzelnen Themen im Vordergrund. Sie erhalten keine grauen Theorien, sondern aktuelle und fundierte Informationen, die Sie in Ihrem täglichen Business unterstützen!

Zur Auswahl der Autoren

Diesen Fernlehrgang haben wir gemeinsam mit spezialisierten und auf ihrem Fachgebiet anerkannten Experten entwickelt. Bei der Auswahl der Autoren wurde dabei besonders auf ihre Praxisnähe und ihr umfassendes fachliches Know-how Wert gelegt. Die Zusammensetzung des Autorenteam garantiert ein ideales Wissensspektrum und eröffnet Ihnen vielfältige Perspektiven auf Ihr Arbeitsgebiet.

Ihre Vorteile aus diesem Fernlehrgang

Sie entscheiden, wann und wo Sie lernen. Die 10 Lektionen sind sorgfältig ausgewählt und bieten Ihnen wertvolle Musterbeispiele, Handlungsempfehlungen, Tipps, Checklisten und Übungen. Die einzelnen Übungen sind so aufbereitet, dass Sie sich den Inhalt sehr gut im Selbststudium aneignen können. Nutzen Sie den Lehrgang auch als wichtiges Nachschlagewerk.

6 gute Gründe für Ihre Teilnahme an unserem Fernlehrgang

- Top-aktuell und praxisbezogen – Die namhaften Autoren sind erfahrene Praktiker und didaktisch kompetent
- „Wissen pur“ in Form von überschaubaren, für Sie hervorragend aufbereiteten Lektionen
- Höchstes Maß an Flexibilität und Unabhängigkeit in der Erweiterung und Aktualisierung Ihres Fachwissens
- Selbstkontrolle Ihres Lernerfolgs durch praxisrelevante Übungsaufgaben mit Musterlösungen am Ende jeder Lektion
- Vielseitig hilfreiches Nachschlagewerk für Ihren Arbeitsalltag
- Zertifizierung Ihrer Weiterbildung durch Management Circle, dem anerkannten Bildungspartner der Unternehmen

Und so lernen Sie los...

Zweiwöchentlich erhalten Sie auf dem Postweg eine Lektion. Diese Lektionen wurden von unseren Autoren didaktisch so für Sie aufbereitet, dass Sie selbstständig und in Ihrem eigenen Lerntempo einsteigen können. Sie entscheiden selbst, wann Sie lernen! Übungsaufgaben mit Musterlösungen am Ende jeder Lektion dienen der eigenen Kontrolle des Erlernten und erleichtern Ihnen den Praxistransfer.

Fakultative Abschlussprüfung

Nach Beendigung des Fernlehrgangs findet auf Wunsch eine schriftliche Prüfung statt. Über die erfolgreiche Bearbeitung von mindestens 70 Prozent der Prüfungsaufgaben wird ein Abschlusszertifikat ausgestellt. Erfüllt die Studienteilnehmerin/der Studienteilnehmer diese Voraussetzungen nicht, erhält sie/er eine Teilnahmebescheinigung. Begleitender Unterricht ist nicht notwendig. Die Mindestlaufzeit des Vertrages entspricht der Studiendauer. Gerichtsstand ist der Wohnort des Teilnehmers. Dieses Angebot gilt mindestens bis zum 30.11.2011.

Wer an diesem Fernlehrgang teilnehmen sollte

Personalreferenten/innen und Mitarbeiter aus dem Personalbereich, die sich inhaltlich und fachlich weiterbilden wollen, oder die sich als Neu- oder Quereinsteiger systematisch mit dem modernen Personalmanagement, professionellen Gesprächstechniken und den elementaren arbeitsrechtlichen Grundlagen auseinandersetzen möchten. **Führungskräfte mit Personalverantwortung**, die sich über Grundlagen des Personalmanagements informieren möchten.

Das Zertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung (70% der Aufgaben richtig beantwortet) erhalten Sie von uns ein persönliches **qualifiziertes Abschlusszertifikat** mit Anerkennung zum/zur Management Circle-geprüften Personalreferent/-in. Sollten Sie keine Prüfung ablegen wollen, erhalten Sie unabhängig davon eine Teilnahmebescheinigung.

Zeitplan

Start: 10. November 2010 mit Zusendung der ersten Lektion
Ende: 16. März 2011 mit Zusendung der letzten Lektion
Prüfungszeitraum: 30. März bis 27. April 2011

Sie haben noch Fragen? Gerne!

Rufen Sie mich bitte an oder schreiben Sie mir eine E-Mail. Gerne berate ich Sie persönlich und beantworte Ihre Fragen zu diesem Lehrgang.



C. Funk

Christian Funk

Lehrgangs-Manager

Tel.: 0 61 96/47 22-676

E-Mail: funk@managementcircle.de

Lektion 1

Das neue Profil des Personalreferenten

- Der Personalreferent im Unternehmen: Platzierung und Aufgabe
- Personalarbeit im Unternehmen: Dafür sind wir da
 - Welchen Beitrag leistet die Personalarbeit zu Unternehmenserfolg und -wert
 - Ziele moderner Personalarbeit
 - Personalleistungen als Servicefunktion im Unternehmen: Serviceleistungen für die Erfolge von Management, Führungskräften und Mitarbeitern
- Selbst- und Rollenverständnis der Personalreferenten
 - Welches Profil erfordert moderne Personalarbeit
 - Konfliktfelder zwischen den Rollen als Dienstleister, Berater und hoheitlichem Auftrag
- Interne Kundenorientierung und Kundenzufriedenheit
- Ausgangsbasis aller Aktivitäten: Die Unternehmensziele
- Die eigenen Leistungen erfolgreich im Unternehmen platzieren
 - Warum gute Ideen und Instrumente allein nicht reichen
 - Erst jetzt geht die Arbeit los – vom Feinkonzept zum Erfolg
 - Betriebliche Währungen und andere Compensations

Michael Lorenz

Inhaber,

grow.up. Managementberatung GmbH,
Gummersbach

Lektion 2

Systematische Personalauswahl

- Ermittlung der Personalanforderungen
- Personalbeschaffungswege
 - Ansprache geeigneter Kandidaten
 - Externe Personalbeschaffungswege
- Personalauswahlmöglichkeiten und Verfahren
- Die wichtigsten Auswahlverfahren
- Der Personalfragebogen
 - Der Klassiker – Das Bewerberinterview
 - Fragetechniken
 - Übersicht der gängigsten Auswahlverfahren
 - Testverfahren
- Biographische Analysen
 - Assessment-Center
 - Webbasierte Assessments und Instrumente zur Eignungsdiagnose
 - Multimodales Interview
 - Graphologisches Gutachten – Schriftpsychologie
- Fehler bei der Wahrnehmung

Ralf-Michael Zapp

Geschäftsführer,

Ralf-Michael Zapp & Partner Management Consulting,
Merzig

Dr. Albert Thienel

Geschäftsführer,

Dr. Thienel Consulting GmbH Personal- & Unternehmensberatung,
Düsseldorf

Lektion 3

Personalplanung

- Verständnis von Personalplanung
- Personalbedarfsplanung
 - Grundsätze der Personalbedarfsermittlung
 - Generelle Determinanten
 - Ablauf der Personalbedarfsermittlung
- Methoden der Personalbedarfsermittlung: die Personalbemessung
 - Klassische Methoden
 - Brutto-Netto-Methode
 - Quantitative Personalbemessung

- Übersicht der Verfahren
- Qualitative Personalbemessung
- Nachfolgeplanung
- Personalbedarf und Personalentwicklung: das personalwirtschaftliche Selbstverständnis des modernen Personalmanagements
- Personalwirtschaft und Personalaufbau
 - Personalwirtschaft und Personalabbau
 - Personalwirtschaft und Personalkonsolidierung
- Absehbare Herausforderungen
 - Demografie
 - Hochschulabsolventen: Bachelor und Master statt Diplom

Prof. Dr. Gernold P. Frank

Fachkoordinator Personal und Organisation,
HTW-Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Lektion 4

Souveräne Gesprächsführung für Personalreferenten

- Erfolgreiche Kommunikation beginnt, bevor Sie ein Wort gesprochen haben
- Betreuung und Beratung in internen Strukturen
 - Nie unvorbereitet: Meine eigene Vorbereitung auf wichtige Gespräche
 - Interne Gesprächspartner und ihre Interessen und Anliegen
- Erfolgreiche Gespräche mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen führen
 - Der Analytiker: Gib mir Zahlen, Daten, Fakten
 - Der Macher: Lass uns nicht reden sondern handeln
 - Der Initiator: Nimm die Dinge doch nicht so ernst
 - Der Teamplayer: Lass uns gut zusammenarbeiten
- Beratungsgespräche zielorientiert führen
 - Die Phasen eines Beratungsgesprächs
 - Kontakt- und Beziehungsaufbau
 - Auf den Punkt gebracht: Auftragsklärung – Was soll wirklich erreicht werden?
 - Problem- und Zielklärung
 - Intervention in der Beratung
 - Die Fäden in der Hand behalten: Gesprächssteuerung
- Die Macht der Fragen und die Kunst des Zuhörens
- Souverän verhandeln und Konflikte lösen
 - Vor der Lösung: Worum geht es eigentlich wirklich?
 - Vorbereitung von Verhandlungs- und Konfliktgesprächen
 - Die vier Grundregeln erfolgreichen Verhandels
 - Wirkungsvolle Verhandlungs- und Konfliktgespräche führen
 - Verhandeln mit unterschiedlichen Typen
 - Vereinbarungen und Absprachen absichern
- Schwierige Gesprächssituationen
 - Goldene Regeln für Abmahnungs- und Kündigungsgespräche
 - Widerworte, Ausreden, Einwände, Angriffe
 - sich auf schwierige Gesprächspartner richtig einstellen
 - Mit unerwarteten Reaktionen souverän umgehen

Sabine Pflichtenhöfer

Beraterin/Trainerin,

grow.up. Managementberatung GmbH,
Gummersbach

Lektion 5

Vergütungsmanagement

- Einleitung oder die Frage: Was ist eigentlich Vergütung?
- Was ist meine Tätigkeit wert? Elemente der Gehaltsfindung
 - Definition Stellenwert
 - Kriterien der Bewertung
 - Gehaltsvergleiche
 - Vergütungssteuerung
- Erfolg und Leistung sollen sich lohnen: Gestaltungsformen variabler Vergütung

- Short-Term-Incentives
- Long-Term-Incentives (LTI)
- Und sonst? So genannte Nebenleistungen
 - Dienstwagen
 - Betriebliche Altersversorgung
 - Sonstige Sozialleistungen
- Vergütung: Einsame Insel oder interdependent vernetzt? Gedanken zur Einbettung der Vergütungspolitik in den gesamtunternehmerischen Kontext
- Schnittstellen des Vergütungsmanagements
 - Kulturelle Wirkungsweisen von Vergütungssystemen
- Vergütungstechnische Konsequenzen aus der Krise – Zusammenfassung und Ausblick

Dr. Uwe Machwirth
Geschäftsführer,
machwirth.personal.management. GmbH,
Reichenbach

Lektion 6 Grundlagen des Arbeitsrechts

- Wer ist Arbeitnehmer?
- Anspruchsgrundlagen im Arbeitsrecht
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitgebers
- Geltung des deutschen Arbeitsrechts – Entsendung ins Ausland
- Prozessuales

Prof. Dr. Gregor Thüsing
Lehrstuhlinhaber Arbeitsrecht,
Universität Bonn Institut für Internationale Wirtschaftspolitik,
Bonn

Lektion 7 Digitale Personalakte

- Einleitung, Begriffe und Vorteile
- Vorgehen im Projekt zur Einführung der Akte
- Rechtliche und organisatorische Aspekte
- Technische Aspekte
- Erfassungsszenarien für Altakten und laufende Belege
- Praxisbeispiele

Dr. Knuth Lange
Senior Account Consultant,
Fujitsu Technology Solutions GmbH,
Hamburg

Lektion 8 Diversity Management in der Personalarbeit

- Diversity Management: ein Konzept der Unternehmensführung
 - Begriffserklärung: Diversity und Diversity Management
 - Die Bedeutung der demografischen, gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen für Unternehmen am Standort Deutschland
- Ein amerikanisches Konzept auf dem Weg nach Deutschland
 - Chancen und Risiken des Diversity Managements
- Diversity Dimension: Alter
- Diversity Dimension: Geschlecht
- Diversity Dimension: Herkunft
- Diversity Management und die Herausforderungen einer
 - Diversity-orientierten Personalstrategie
 - Diversity-orientierten Personalplanung
 - Diversity-orientierten Personalauswahl
 - Diversity-orientierten Personalentwicklung
- Instrumente zur Umsetzung einer Diversity-orientierten Personalentwicklung am Beispiel
 - der Dimension Herkunft
 - der Dimension Geschlecht
 - der Dimension Alter
- Fazit und Ausblick

Tanja Wallmeier
Geschäftsführerin,
LOPREX GmbH,
Stuttgart

Barbara Schaffert
Projektleiterin,
LOPREX GmbH,
Stuttgart

Lektion 9 Modernes Arbeits(zeit)management – Flexibel – effizient – interessengerecht

- Ein Blick in die Zukunft
- Aktuelle Arbeitszeitmodelle im Überblick
 - Gängige Modelle und ihr Nutzen
- Vom Modell zum Arbeitszeitmanagement
 - Warum ist ein Management notwendig?
 - Analyse: Wann, wie und wo müssen wir arbeiten?
 - Planung: Vorausschauen statt zurückblicken?
 - Steuerung: Gestalten mit Instrumenten
 - Tools zum aktiven Arbeitszeitmanagement
- Bausteine einer erfolgreichen Umsetzung
 - Aufbau und Phasen eines Projektmanagements
 - Information und Kommunikationsstrategie
 - Qualifizierung und Rolle der Führungskraft
 - Teamentwicklung und Konfliktmanagement
 - Tipps für die Gestaltung und Umsetzung
- Familienbewusste Arbeitswelt und Work-life-Balance
 - Management-Instrument einer familienbewussten Arbeitswelt: Das audit berufundfamilie®
 - Work life für Führungskräfte
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik

Stefanie Wiebrock
Beraterin,
Fauth-Herkner & Partner,
München

Angela Fauth-Herkner
Geschäftsführerin,
Fauth-Herkner & Partner,
München

Lektion 10 Personalentwicklung

- Warum Personalentwicklung? Beitrag der Personalentwicklung zum Unternehmenswert
- Heute schon an morgen denken: Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung
 - Strategische vs. Situative Personalentwicklung
 - Nachwuchssicherung und -planung
 - Förderung der vorhandenen Mitarbeiter
 - Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Standortbestimmung: Was ist gefordert und was wollen wir erreichen?
- Wie erkennen wir unseren Entwicklungsbedarf und das Potenzial unserer Mitarbeiter? Instrumente zur Leistungs- und Potenzialerkennung
- Wie packen wir es an? Wahl und Einführung der passenden Diagnostik-Methode
 - Mitarbeiterbeurteilungen und Leistungsfeedback
 - Das Mitarbeiter- bzw. Personalentwicklungsgespräch
 - Die Zielvereinbarung
 - Feedback-Prozesse
 - Das Assessment Center
- Wie setzen wir es um? Methoden der Mitarbeiterqualifizierung
 - Job Enlargement und Job Enrichment
 - Job Rotation und Hospitation
 - Coaching, Mentoring und Patenschaften
- Nach dem Seminar ist noch vor dem Erfolg: Wissenstransfer aktiv gestalten
- Was hat es gebracht? Performance Measurement und Controlling

Uta Rohrschneider
Geschäftsführerin, **grow.up. Managementberatung GmbH,**
Gummersbach

Fachliche Leiterin



Uta Rohrschneider ist Geschäftsführerin der **grow.up. Managementberatung GmbH** in Gummersbach. Nach langjähriger Tätigkeit in der Personal- und Führungskräfteentwicklung berät sie seit 1997 Kunden im Human Resources Management, in der Konzeption, Implementierung und Umsetzung von Personalentwicklungsprojekten und der Diagnostik. Bei der Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften liegen ihre Schwerpunkte in den Bereichen Führung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung sowie Kommunikation und Coaching. Uta Rohrschneider ist unter anderem Autorin des „Praxishandbuch für Personalreferenten“, Campus-Verlag.



Angela Fauth-Herkner gründete 1989 das Beratungsunternehmen **Fauth-Herkner & Partner, Neue Wege für die Arbeitswelt** in München. Ihr Expertenteam verfügt über langjährige Erfahrung im Human Resource Management. Über die zentralen Gebiete der Personalarbeit hinaus spielen Flexibles Arbeits(zeit)management, Organisation, Arbeitsrecht, Demographie und Gesundheitsmanagement, Entlohnung, EDV, Kompetenzentwicklung von Führungskräften, Personalentwicklung, Information und Kommunikation, Mitarbeiterbefragung und Work-Life-Balance eine wesentliche Rolle. Über 600 Betriebe haben Fauth-Herkner & Partner bereits ihr Vertrauen geschenkt.



Prof. Dr. Gernold P. Frank ist Professor für BWL, insbes. Personal und Organisation am FB Wirtschaftswissenschaften der **Hochschule für Technik und Wirtschaft – HTW** – in Berlin. Er ist Programmverantwortlicher/Direktor Bachelor International Business und Master Arbeits- und Personal-Management sowie Modulkordinator für Personal und Organisation. Von 1999 bis 2002 war er beurlaubt für Aufgaben „Neue Medien in der Personalarbeit“ in der Dresdner Bank AG. Im Rahmen laufender Projekte beschäftigt er sich mit eCommerce/eHR-Lösungen, eLearning, Kompetenzmanagement sowie Web2.0-Technologien.



Dr. Knuth Lange ist als Senior Account Consultant innerhalb des Strategischen IT-Consultings von **Fujitsu Technology Solutions GmbH** verantwortlich für das Thema Enterprise Content Management (ECM). Zuvor war Dr. Lange bei einem ECM-Hersteller als Produktmanager beschäftigt und verantwortlich für die strategische Weiterentwicklung der gesamten Produkt- und Lösungsfamilie. Vor dieser Tätigkeit hat er als Senior Consultant Unternehmen bei der Einführung von Dokumenten-Management-Lösungen beraten und aktiv begleitet. Mittlerweile kann er auf gut 12 Jahre DMS-Erfahrung zurückblicken.



Michael Lorenz ist Managementberater, Trainer und Coach bei der **grow.up. Managementberatung GmbH**. Zuvor war er Geschäftsführer und Partner der Kienbaum Management Consultants GmbH und leitete das Human Resources Management. Er berät Kunden in Fragen der Strategie, der Personalentwicklung und der Management-Diagnostik. Weitere Schwerpunkte liegen in Trainings und Workshops für Manager und Führungskräfte in den Themenfeldern Management, Führung und Vertrieb und in der Konzeption, Implementierung und Projektleitung bei Personalentwicklungsprojekten.



Dr. Uwe Machwirth, Diplom-Ökonom, ist geschäftsführender Gesellschafter der Personalmanagementberatung **machwirth.personal.management. GmbH**. Er war im Rahmen seiner praktischen Tätigkeit durchgängig mit dem strategischen Personalmanagement betraut. Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehören Vergütungsmanagement, Personalcontrolling, Prozessmanagement, Performance Management Systeme sowie Personalentwicklungssysteme. Darüber hinaus ist er Referent bei der DGFP und bei der Fachhochschule für Ökonomie & Management sowie der European Business School.



Sabine Pflichtenhöfer ist Diplom Pädagogin mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung und Wirtschaftswissenschaften. Seit Anfang 2005 ist sie Trainerin und Beraterin bei der **grow.up. Managementberatung GmbH**. Zuvor hat sie verschiedene mittelständische Unternehmen bei der Implementierung von Beurteilungs- und Feedbackinstrumenten sowie bei Change-Projekten unterstützt. Heute begleitet sie Unternehmen in der Qualifizierung von Mitarbeitern unterschiedlicher Hierarchieebenen in den Schwerpunkten Kommunikations-, Konflikt- und Verhandlungskompetenz, Projektmanagement sowie Vertriebs- und Beratungskompetenz.



Barbara Schaffert ist seit 2004 als Projektleiterin, Akquisiteurin und Managerin bei der **LOPREX GmbH** in Stuttgart tätig. Ihre Aufgabenschwerpunkte: Akquisition, Projekte zum Demographischen Wandel, Erstellung und Umsetzung von ganzheitlichen Schulungskonzepten, Projektmarketing und -kommunikation sowie Umsetzungsmanagement in Change-Projekten, Wissensaufbereitung und -sicherung in Produktions- und Logistikprojekten sowie Leitung von Projekten zur Personalentwicklung, Einführung von ERA und Beschreiben und Bewerten von Arbeitsaufgaben, insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie.



Dr. Albert Thienel ist Geschäftsführer der **Dr. Thienel Consulting GmbH**, Personal- und Unternehmensberatung in Düsseldorf. Seine Beratungsgebiete sind: Suche und Auswahl von Führungs- und Fachkräften; Assessment Center, webbasierte Assessments, Benchmarking Verkäufer, Coaching; Führungskrafttrainings, PE Konzepte und Programm-Management, Change Management sowie Dienstleistungsmanagement. Er ist akkreditierter Team Management System und zertifizierter „The ProfileXT“, „Profile Performance Indicator™“ und „CheckPoint™“ Berater.



Prof. Dr. Gregor Thüsing ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit an der **Universität Bonn** und unterrichtet an der Bucerius Law School in Hamburg. Er ist ausgewiesen durch zahlreiche Veröffentlichungen auf den Gebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Er ist Herausgeber eines Kommentars zum Kündigungsschutzgesetz sowie Mitautor eines großen Betriebsverfassungsrechts-Kommentars, eines Gesamtkommentars zum Arbeitsrecht. Er verfügt über umfangreiche Seminarerfahrung.



Tanja Wallmeier studierte International Business mit den Schwerpunkten Personal und Organisation. Seit Januar 2004 ist sie Geschäftsführerin der **LOPREX GmbH** in Stuttgart. Derzeit betreut sie verschiedene Projekte im Bereich der Personalentwicklung, insbesondere zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens „ERA“ in der Metall- und Elektroindustrie. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte liegen in Projekten zum demographischen Wandel, im Projekt- und Kommunikationsmanagement, in der Begleitung von Veränderungsprojekten in der Automobilindustrie und der Beschreibung und Bewertung von Arbeitsaufgaben.



Stefanie Wiebrock ist Dipl.-Sozialwissenschaftlerin und Systemischer Coach und seit 1997 als Beraterin bei **Fauth-Herkner & Partner** tätig. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Themen Arbeitszeitmanagement, Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance, Führungskrafttraining, Personalentwicklung und Kommunikation. Sie hat Unternehmen und Institutionen unterschiedlicher Branchen und Größen begleitet. Darüber hinaus führt sie das audit berufundfamilie durch und begleitet Unternehmen bei der Umsetzung.



Ralf-Michael Zapp hat im April 1997 die **Ralf-Michael Zapp und Partner Management Consulting** in Merzig gegründet. Die Schwerpunkte der Beratung liegen in der Personalsuche, -auswahl und -integration, Direktansprache von Fach- und Führungskräften, Unterstützung und Optimierung des Personalbereiches, Einführung und Umsetzung von Unternehmens- und Personalentwicklungsinstrumenten sowie der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung. Zudem ist er Lehrbeauftragter mit den Themenschwerpunkten Change- und Personalmanagement an zwei Hochschulen.

Fernlehrgang: Der/Die Personalreferent/in

Teilnahmebedingungen

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung. Der Fernlehrgang beginnt mit der Lieferung des ersten Lehrmaterials in der KW 45 in 2010 und endet mit Zusendung der letzten Lerneinheit in der KW 11 in 2011. Er umfasst ein Startpaket (Lektion 1, Lerneinführung und Arbeitsmaterial) und nachfolgend 9 weitere Lektionen sowie die Abschlussprüfung auf Wunsch. Diese wird Ihnen zwei Wochen nach Zusendung der letzten Lektion per Post zugeschickt. Für die Bearbeitung haben Sie weitere 4 Wochen Zeit. Die Lieferung des Lehrmaterials erfolgt zweiwöchentlich. Für die Nutzung von Fernkommunikation entstehen dem Teilnehmer keine Kosten, die über die üblichen Gebühren hinausgehen.

Teilnahmegebühr für Geschäftskunden

Dieser schriftliche Lehrgang umfasst 10 Lektionen, ein Einstiegspaket sowie Ihr qualifiziertes Teilnahmezertifikat. Die Teilnahmegebühr beträgt € 1.595,- zzgl. der gesetzlichen MwSt. Ab der zweiten 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.

Teilnahmegebühr für Privatpersonen

Zahlungsmodalitäten: Die Gesamtkosten des Fernlehrgangs betragen € 1.595,- zzgl. gesetzl. MwSt. (z. Zt. 7% MwSt.), € 1.706,65 pro Person. Dieser Betrag ist in 3 gleichen Raten zu je € 568,88 (inkl. MwSt.) zu zahlen. Die Zahlungen erfolgen zweimonatlich. Die erste Rate ist fällig am 10. November 2010. Die weiteren sind fällig am 10. Januar 2011 und am 10. März 2011.

Kündigungsbedingungen für Privatpersonen

Der Fernunterrichtsvertrag kann ohne Angabe von Gründen erstmals zum Ablauf des ersten Halbjahres nach Vertragsschluss mit einer Frist von 6 Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf des ersten Halbjahres nach Vertragsschluss kann der Vertrag jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Das Recht des Veranstalters und des Teilnehmers, diesen Vertrag jederzeit aus wichtigem Grund zu kündigen, bleibt unberührt. Vertragsschluss ist Tag der Vertragsunterzeichnung. Die Mindestlaufzeit des Vertrags ist identisch mit der Lehrgangsdauer.

Widerrufsbelehrung und Widerrufsrecht für Privatpersonen

Widerrufsrecht: Sie können Ihre Vertragserklärung innerhalb von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen in Textform (z. B. Brief, Fax, E-Mail) oder durch Rücksendung des Lehrmaterials widerrufen. Die Frist beginnt mit Erhalt der ersten Lieferung des Lehrmaterials. Zur Wahrung der Widerrufsfrist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs oder der Sache. Der Widerruf ist zu richten an: Management Circle Verlag GmbH, Jutta Wolf, Hauptstraße 129, 65760 Eschborn/Ts. Widerrufsfolgen: Im Falle eines wirksamen Widerrufs sind die beiderseits empfangenen Leistungen zurückzugewähren. Die Rücksendung des Lehrmaterials erfolgt auf Kosten und Gefahr des Widerrufsempfängers. Können Sie uns die empfangene Leistung ganz oder teilweise nicht zurückgewähren, müssen Sie uns insoweit ggf. Wertersatz leisten. Der Wert der Überlassung des Gebrauchs oder der Benutzung der Sachen oder der Erteilung des Unterrichts bis zur Ausübung des Widerrufs ist nicht zu vergüten. Verpflichtungen zur Erstattung von Zahlungen müssen innerhalb von 30 Tagen erfüllt werden. Die Frist beginnt für Sie mit der Absendung ihrer Widerrufserklärung oder der Sache, für uns mit deren Empfang.

Datum, Unterschrift:

Ich zahle durch Überweisung

Ich ermächtige die Management Circle Verlag GmbH die Lehrgangsgebühren zu den o. g. Terminen von meinem Konto abzubuchen:

Konto-Nr.: _____ BLZ: _____

Bankinstitut: _____

Ja, ich/wir melde(n) mich/uns zum Fernlehrgang an:

Der/Die Personalreferent/in

11L1399

Start: 10. November 2010

Ende: 16. März 2011

WS

Bereits der zweite Teilnehmer desselben Unternehmens erhält 10% Preisnachlass!

1 Name/Vorname _____
Position/Abteilung _____

2 Name/Vorname _____
Position/Abteilung _____

3 Name/Vorname _____
Position/Abteilung _____

Firma _____

Strasse/Postfach _____

PLZ/Ort _____

Telefon/fax _____

E-Mail _____

Datum _____ Unterschrift _____

Ansprechpartner/in im Sekretariat: _____

Anmeldebestätigung bitte an: _____ Abteilung _____

Rechnung bitte an: _____ Abteilung _____
Mitarbeiter: BIS 100 100-200 200-500 500-1000 ÜBER

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 06196/4722-500 widersprechen oder eine erteilte Einwilligung widerrufen.

Anmeldung/Kundenservice

Telefon: +49 (0) 61 96/47 22-700

Fax: +49 (0) 61 96/47 22-999

E-Mail: anmeldung@mc-edition.de

Internet: www.mc-edition.de/11L1399

Postanschrift: Management Circle Verlag GmbH

Postfach 56 29, 65731 Eschborn/Ts.

Telefonzentrale: +49 (0) 61 96/47 22-0



Aktuelle Veranstaltungangebote: www.managementcircle.de