

Personalfachkauffrau /
Personalfachkaufmann

Modulkatalog

Modul- und Studienplan

Modul-Nr.	Modulbezeichnung	Credits
PFK-01	Personalarbeit organisieren und durchführen	
PFK-02	Personalarbeit auf Grundlage rechtlicher Bestimmungen durchführen	
PFK-03	Personalplanung, -marketing und -controlling gestalten und umsetzen	
PFK-04	Personal- und Organisationsentwicklung steuern	

Modul-Nr. PFK-01	Modulbezeichnung Personalarbeit organisieren und durchführen
Qualifikationsziele / Lernergebnisse / Kompetenzen Die Studierenden ... <ul style="list-style-type: none">• können die Personalarbeit unter den Aspekten Wirtschaftlichkeit, Qualität und Kundenorientierung organisatorisch gestalten.• können mit ihren Partnern innerhalb und außerhalb der Organisation zielgerecht kommunizieren und kooperieren.	
Inhalte <ul style="list-style-type: none">1.1 Personalbereich in die Gesamtorganisation des Unternehmens einbinden<ul style="list-style-type: none">1.1.1 Begriffe und Wesen der Unternehmensorganisation1.1.2 Aufbauorganisation1.1.3 Ablauforganisation1.1.4 Entwicklung von der Tayloristischen Organisation zur Lean Organisation1.1.5 Die Personalabteilung in die Gesamtorganisation des Unternehmens einordnen1.1.6 Die Aufgaben und die Organisation der Personalabteilung1.2 Personalwirtschaftliches Dienstleistungsangebot gestalten<ul style="list-style-type: none">1.2.1 Entwicklung von der Funktions- und Kundenorientierung1.2.2 Strategieentwicklung für Dienstleister1.2.3 Ist-Situation1.2.4 Prognose und Potenzialanalyse1.2.5 Innovationsmanagement in der Dienstleistung1.2.6 Personalwirtschaftlicher Dienstleistungsprozess1.3 Prozesse im Personalwesen gestalten<ul style="list-style-type: none">1.3.1 Ganzheitlicher Prozessgestaltungsansatz1.3.2 Grundlagen der Prozessgestaltung1.3.3 Systematische Prozessverbesserung und –veränderung1.4 Projekte planen und durchführen<ul style="list-style-type: none">1.4.1 Begriffliche Grundlagen1.4.2 Projektorganisation1.4.3 Projektleitung1.4.4 Projektteam1.4.5 Projektplanung1.4.6 Projektinformationssysteme1.4.7 Projektsteuerung, z. B. Netzpläne1.4.8 Projektkontrolle1.4.9 Ressourcenmanagement1.5 Informationstechnologie im Personalbereich nutzen<ul style="list-style-type: none">1.5.1 IT-Einsatz1.5.2 Personalinformations- und managementsysteme1.5.3 Datenschutz und Datensicherheit1.5.4 Auswahlkriterien für Standardsoftware und deren Einführung1.6 Beraten und Fachgespräche führen<ul style="list-style-type: none">1.6.1 Grundlagen der Beratungsmethodik1.6.2 Konfliktmanagement1.6.3 Gesprächsführungstechnik1.6.4 Regeln der Feedbacktechnik1.6.5 Einsatz der Reflexionstechnik1.7 Präsentations- und Moderationstechniken einsetzen<ul style="list-style-type: none">1.7.1 Moderierte Teamarbeit – Denken im Dialog1.7.2 Gruppenarbeitstechniken1.7.3 Umgang mit Präsentationsmedien1.8 Arbeitstechniken und Zeitmanagement anwenden<ul style="list-style-type: none">1.8.1 Hilfen für das „Lernen zu Lernen“1.8.2 Allgemeines Zeitmanagement (Sammeln, verarbeiten und vermitteln von Informationen)1.8.3 Gruppenarbeit1.8.4 Persönliches Zeitmanagement	

Modul-Nr. PFK-02	Modulbezeichnung Personalarbeit auf Grundlage rechtlicher Bestimmungen durchführen
Qualifikationsziele / Lernergebnisse / Kompetenzen Die Studierenden ... <ul style="list-style-type: none">• können Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmensleitung in allen Phasen der Personalbeschaffung, der Vertragsgestaltung und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kompetent und verantwortlich beraten.• können eine effiziente Personalbewirtschaftung gewährleisten.	
Inhalte 2.1 Individuelle und kollektives Arbeitsrecht anwenden 2.1.1 Die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen 2.1.2 Die Begründung des Arbeitsverhältnisses 2.1.3 Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleitung 2.1.4 Störungen im Arbeitsverhältnis 2.1.5 Beendigung von Arbeitsverhältnissen 2.1.6 Die Personalaktenführung 2.1.7 Weitere für das Personalgeschäft wesentliche gesetzliche Grundlagen des Arbeitsrechts 2.1.8 Unternehmensverfassung 2.1.9 Betriebsverfassungsgesetz 2.1.10 Tarifvertragsrecht 2.1.11 Arbeitskampfrecht 2.1.12 Weitere Rechtsquellen des Arbeitsrechts 2.2 Rechtswege kennen und das Prozessrisiko einschätzen 2.2.1 Arbeitsgerichtsbarkeit 2.2.2 Sozialgerichtsbarkeit 2.3 Einkommens- und Vergütungssysteme umsetzen 2.3.1 Wirtschaftliche Grundlagen der Einkommens- und Vergütungssysteme 2.3.3 Wertschöpfungsrechnung im Unternehmen 2.3.4 Rechtliche Grundlagen der Einkommens- und Vergütungssysteme 2.3.5 Prinzipien der Entgeltfestsetzung 2.3.6 Festlegung der Entgelthöhe 2.3.7 Formen der Beteiligung am Unternehmenserfolg 2.3.8 Leistungsabhängige Entgeltformen 2.3.9 Kriterien für die Wahl der Entgeltform 2.3.10 Personalzusatzkosten 2.4 Sozialversicherungsrecht anwenden 2.4.1 Grundlagen der Sozialversicherung 2.4.2 Ziele und Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung 2.4.3 Ziele und Aufgaben der Pflegeversicherung 2.4.4 Ziele und Aufgaben der Rentenversicherung 2.4.5 Ziele und Aufgaben der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitsförderung 2.4.6 Ziele und Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung 2.4.7 Grundzüge der Sozialgerichtsbarkeit 2.5 Sozialleistungen des Betriebs gestalten 2.5.1 Grundlagen und Ziele der betrieblichen Sozialpolitik 2.5.2 Betriebliche Sozialleistungen 2.5.3 Cafeteria Angebote 2.5.4 Informationsmöglichkeiten über betriebliche Sozialleistungen 2.6 Personalbeschaffung durchführen 2.6.1 Hilfsmittel der Personalbeschaffung 2.6.1 Interne Beschaffung 2.6.3 Externe Beschaffung 2.6.4 Andere externe Möglichkeiten 2.7 Administrative Aufgaben einschließlich der Entgeltabrechnung bearbeiten 2.7.1 Aufgaben der Personalverwaltung 2.7.2 Instrumente der Personalverwaltung 2.7.3 Datensicherheit und betrieblicher Datenschutz	

Modul-Nr. PFK-03	Modulbezeichnung Personalplanung, -marketing und -controlling gestalten und umsetzen
<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse / Kompetenzen</p> <p>Die Studierenden ...</p> <ul style="list-style-type: none">• können gemeinsam mit Führungskräften, Unternehmensleitung und den Mitarbeitervertretungen eine strategierorientierte Personalplanung bestreiten.• sind in der Lage, durch geeignete Marketingverfahren und Controllinginstrumente eine zielgerichtete Umsetzung sicherzustellen.• können die betriebs- und volkswirtschaftlichen Einflüsse auf die Personalwirtschaft einschätzen.	
<p>Inhalte</p> <p>3.1 Konjunktur- und Beschäftigungspolitik bei der Personalplanung und beim Personalmarketing berücksichtigen</p> <p>3.1.1 Konjunktur und Beschäftigung</p> <p>3.1.2 Einfluss von Konjunktur und Beschäftigung auf die Personalplanung und das Personalmarketing</p> <p>3.1.3 Personalplanung</p> <p>3.1.4 Personalmarketing</p> <p>3.2 Personalwirtschaftliche Ziele aus der strategischen Unternehmensplanung ableiten</p> <p>3.2.1 Strategische Unternehmensplanung</p> <p>3.2.2 Einfluss der strategischen Unternehmensplanung auf personalwirtschaftliche Ziele</p> <p>3.3 Beschäftigungsstrukturen und Personalbedarfe für Produktions- und Dienstleistungsprozesse analysieren und ermitteln</p> <p>3.3.1 Die menschliche Arbeitsleistung im Unternehmen</p> <p>3.3.2 Instrumente der Personalbedarfsbestimmung</p> <p>3.4 Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung durchführen</p> <p>3.4.1 Methoden der Personalbedarfsberechnung</p> <p>3.4.2 Methoden zur Ermittlung des Personalbestandes</p> <p>3.4.3 Profile durch Arbeits(platz)bewertung</p> <p>3.4.4 Maßnahmen zur Anpassung des Personalbedarfs</p> <p>3.4.5 Ziele, Inhalte und Notwendigkeit der Personalentwicklungsplanung</p> <p>3.5 Personalcontrolling gestalten und umsetzen</p> <p>3.5.1 Ziele des Personalcontrollings</p> <p>3.5.2 Aufgaben des Personalcontrollings</p> <p>3.5.3 Das Personalinformationssystem als Hilfsmittel</p> <p>3.5.4 Elemente des Personalcontrollings</p>	

Modul-Nr. PFK-04	Modulbezeichnung Personal- und Organisationsentwicklung steuern
<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse / Kompetenzen</p> <p>Die Studierenden ...</p> <ul style="list-style-type: none">• können den Aufbau von fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen im Unternehmen unterstützen.• können an entsprechenden Personalentwicklungsprojekten mitarbeiten.• können Zusammenarbeit und Führungsqualität fördern.• können betriebliche Veränderungsprozesse mitgestalten.	
<p>Inhalte</p> <p>4.1 Mitarbeiter beurteilen, deren Potenziale erkennen und fördern</p> <p>4.1.1 Mitarbeiterbeurteilung</p> <p>4.1.2 Auswertung der Potenzialanalyse</p> <p>4.2 Konzepte für die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter sowie Qualifikationsanalysen und Qualifizierungsprogramme entwerfen und umsetzen</p> <p>4.2.1 Stellenwert der Kompetenzentwicklung</p> <p>4.2.2 Lernen</p> <p>4.2.3 Betriebliche Weiterbildung</p> <p>4.3 Zielgruppenspezifische Förderprogramme erarbeiten und umsetzen</p> <p>4.3.1 Zielgruppen für Förderprogramme</p> <p>4.3.2 Individuelle und gruppenbezogene Förderprogramme</p> <p>4.4 Qualitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung einsetzen</p> <p>4.4.1 Qualitätsstrategien</p> <p>4.4.2 Qualitätsnormen/Zertifizierung</p> <p>4.4.3 Kosten-Nutzen-Analyse</p> <p>4.4.4 Qualitätssichernde Maßnahmen in der Personalentwicklung</p> <p>4.5 Führungsmodelle und Führungsinstrumente anwenden, Führungskräfte beraten</p> <p>4.5.1 Führungsmodelle</p> <p>4.5.2 Führungsinstrumente</p> <p>4.5.3 Beraten der Führungskräfte</p> <p>4.6 Betriebliche Arbeitsformen mitgestalten, Grundsätze moderner Arbeits- und Lernorganisation umsetzen</p> <p>4.6.1 Moderne Arbeitsorganisation</p> <p>4.6.2 Lernförderliche Arbeitsgestaltung</p> <p>4.6.3 Moderne Lernorganisation</p>	