

# Master Specialistico

## MBA in HR Recruitment Expert

**M S M B A H R R E**



**tech** università  
tecnologica

## Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert

- » Modalità: online
- » Durata: 2 anni
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Dedizione: 16 ore/settimana
- » Orario: a scelta
- » Esami: online

Accesso al sito web: [www.techtitute.com/it/business-school/master-specialistico/master-specialistico-mba-hr-recruitment-expert](http://www.techtitute.com/it/business-school/master-specialistico/master-specialistico-mba-hr-recruitment-expert)

# Indice

01

Benvenuto

---

*pag. 4*

02

Perché studiare in TECH?

---

*pag. 6*

03

Perché scegliere il nostro programma?

---

*pag. 10*

04

Obiettivi

---

*pag. 13*

05

Competenze

---

*pag. 20*

06

Struttura e contenuti

---

*pag. 26*

07

Metodologia

---

*pag. 42*

08

Direzione del corso

---

*pag. 50*

09

Profilo dei nostri studenti

---

*pag. 54*

10

Impatto sulla tua carriera

---

*pag. 58*

11

Benefici per la tua azienda

---

*pag. 58*

12

Titolo

---

*pag. 62*

# 01

# Benvenuto

Una delle principali risorse di tutte le organizzazioni è il loro capitale umano. È quindi necessario che i processi di reclutamento siano svolti in modo completo, capendo, attraverso i CV, colloqui o altre risorse, ciò che ogni candidato può portare all'azienda. Inoltre, al giorno d'oggi, i processi di reclutamento che si svolgono online stanno diventando sempre più importanti, quindi i responsabili delle risorse umane devono avere le competenze necessarie per poter capire facilmente, attraverso vari media, quale profilo professionale dovrebbero selezionare per ogni posizione. Questo Master di TECH è stato pensato per aiutare i professionisti del business in un'area che è assolutamente vitale per le aziende, in modo che possano realizzare processi di selezione adattati alle necessità, con una visione internazionale e più impegnata, tenendo conto della diversità sociale e culturale dei dipendenti.



Master Specialistico Master Specialistico MBA in HR Recruitment-Expert  
TECH Università Tecnologica



“

*I responsabili delle risorse umane troveranno in questo Master un'opportunità unica per specializzarsi nel processo di reclutamento ed essere in grado di selezionare i dipendenti più adatti per ogni posizione"*

02

# Perché studiare in TECH?

TECH è la più grande scuola di business 100% online del mondo. Si tratta di una Business School d'élite, con un modello dotato dei più alti standard accademici. Un centro internazionale ad alto rendimento per la formazione intensiva di competenze manageriali.



“

*TECH è l'università all'avanguardia della tecnologia, che agglomera tutte le risorse a sua disposizione con l'obiettivo di aiutare lo studente a raggiungere il successo aziendale”*

## In TECH Università Tecnologica



### Innovazione

L'università offre un modello di apprendimento online che combina le ultime tecnologie educative con il massimo rigore pedagogico. Un metodo unico con il più alto riconoscimento internazionale che fornirà allo studente le chiavi per inserirsi in un mondo in costante cambiamento, in cui l'innovazione è concepita come la scommessa essenziale di ogni imprenditore.

*"Caso di Successo Microsoft Europa"* per aver incorporato l'innovativo sistema multi-video interattivo nei nostri programmi.



### Massima esigenza

Il criterio di ammissione di TECH non è economico. Non è necessario investire eccessivamente per studiare in questa università. Tuttavia, per ottenere un titolo rilasciato da TECH, i limiti dell'intelligenza e della capacità dello studente saranno sottoposti a prova. I nostri standard accademici sono molto alti.

**Il 95%**

degli studenti di TECH termina i suoi studi con successo



### Networking

In TECH partecipano professionisti provenienti da tutti i Paesi del mondo al fine di consentire allo studente di creare una vasta rete di contatti utile per il suo futuro.

**+100.000**

manager specializzati ogni anno

**+200**

nazionalità differenti



### Empowerment

Lo studente cresce di pari passo con le migliori aziende e professionisti di grande prestigio e influenza. TECH ha instaurato alleanze strategiche e una preziosa rete di contatti con i principali esponenti economici provenienti dai 7 continenti.

**+500**

Accordi di collaborazione con le migliori aziende



### Talento

Il nostro programma è una proposta unica per far emergere il talento dello studente nel mondo imprenditoriale. Un'opportunità unica di affrontare i timori e la propria visione relativi al business.

TECH si propone di aiutare gli studenti a mostrare al mondo il proprio talento grazie a questo programma.



### Contesto Multiculturale

Gli studenti che intraprendono un percorso con Tech possono godere di un'esperienza unica. Studierai in un contesto multiculturale. Lo studente, inserito in un contesto globale, potrà addentrarsi nella conoscenza dell'ambito lavorativo multiculturale mediante una raccolta di informazioni innovativa e che si adatta al proprio concetto di business.

Gli studenti di TECH provengono da più di 200 nazioni differenti.



TECH punta all'eccellenza e dispone di una serie di caratteristiche che la rendono unica:



### Analisi

---

In TECH esploriamo il tuo lato critico, la tua capacità di affrontare le incertezze, la tua competenza nel risolvere i problemi e risaltare le tue competenze interpersonali.



### Eccellenza accademica

---

TECH offre agli studenti la migliore metodologia di apprendimento online. L'università combina il metodo *Relearning* (la metodologia di apprendimento post-laurea più riconosciuta a livello internazionale) con i "casi di studio" della Harvard Business School. Tradizione e avanguardia in un difficile equilibrio e nel contesto del più esigente itinerario educativo.



### Economia di scala

---

TECH è la più grande università online del mondo. Possiede più di 10.000 titoli universitari. Nella nuova economia, **volume + tecnologia = prezzo dirompente**. In questo modo, garantiamo che lo studio non sia eccessivamente costoso rispetto ad altre università.



### Impara dai migliori del settore

---

Il personale docente di TECH contribuisce a mostrare agli studenti il proprio bagaglio di esperienze attraverso un contesto reale, vivo e dinamico. Si tratta di docenti impegnati in una specializzazione di qualità che permette allo studente di avanzare nella sua carriera e distinguersi in ambito imprenditoriale.

Professori provenienti da 20 nazionalità differenti.



*Grazie a TECH potrai disporre dei casi di studio proposti dalla Harvard Business School*

03

# Perché scegliere il nostro programma?

Studiare con TECH significa moltiplicare le tue possibilità di raggiungere il successo professionale nell'ambito dell'alta direzione aziendale.

È una sfida che comporta sforzo e dedizione, ma che apre le porte a un futuro promettente. Lo studente imparerà dai migliori insegnanti e con la metodologia educativa più flessibile e innovativa.



“

*Possediamo il personale docente più prestigioso e il programma più completo del mercato, che ci permette di offrire un percorso educativo di altissimo livello accademico"*

Questo programma fornirà molteplici vantaggi professionali e personali, tra i quali:

**01**

### Dare una spinta decisiva alla carriera dello studente

Gli studenti di TECH saranno in grado di prendere le redini del loro futuro e sviluppare il loro pieno potenziale. Grazie a questo programma acquisirai le competenze necessarie per ottenere un cambiamento positivo nella tua carriera e in un breve periodo di tempo.

*Il 70% dei partecipanti a questa specializzazione ottiene un cambiamento di carriera positivo in meno di 2 anni.*

**02**

### Svilupperai una visione strategica e globale dell'azienda

TECH offre una visione approfondita della gestione generale per comprendere come ogni decisione influenzi le diverse aree funzionali dell'azienda.

*La nostra visione globale di azienda migliorerà la tua visione strategica.*

**03**

### Consolidare lo studente nella gestione aziendale superiore

Studiare in TECH significa aprire le porte ad un panorama professionale di grande rilevanza affinché gli studenti possano ottenere il ruolo di manager di alto livello e acquisiscano un'ampia visione dell'ambiente internazionale.

*Lavorerai con più di 100 casi reali di alta direzione.*

**04**

### Assumerai nuove responsabilità

Durante il programma, verranno presentate le ultime tendenze, gli sviluppi e le strategie che consentono allo studente di lavorare in un contesto in continuo cambiamento.

*Il 45% degli studenti ottiene una promozione interna nel proprio lavoro.*

05

### Accesso a una potente rete di contatti

TECH promuove l'interazione dei suoi studenti per massimizzare le opportunità. Si tratta di studenti che condividono le stesse insicurezze, timori e il desiderio di crescere professionalmente. Questa rete consentirà di condividere partner, clienti o fornitori.

*Troverai una rete di contatti essenziali per la tua crescita professionale.*

06

### Svilupperai il progetto di business in modo rigoroso

Lo studente acquisirà una profonda visione strategica che lo aiuterà a sviluppare il proprio progetto, considerando le diverse aree dell'azienda.

*Il 20% dei nostri studenti sviluppa la propria idea di business.*

07

### Migliorerai le *soft skills* e competenze direttive

TECH aiuta gli studenti ad applicare e sviluppare le conoscenze acquisite e a migliorare le loro capacità interpersonali al fine di raggiungere una leadership che fa la differenza.

*Migliora le tue capacità di comunicazione e di leadership e dai una svolta alla tua professione.*

08

### Farai parte di una comunità esclusiva

Ti offriamo l'opportunità di far parte di una comunità di manager d'élite, grandi aziende, istituzioni rinomate e professori qualificati delle Università più prestigiose del mondo: la comunità TECH Università Tecnologica.

*Ti diamo l'opportunità di specializzarti con un personale docente di rinomato prestigio internazionale.*

# 04 Obiettivi

Questo Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert di TECH Università Tecnologica è un'opportunità unica per i professionisti del business che desiderano specializzarsi nel processo di reclutamento. In questo modo, acquisiranno la preparazione necessaria per svilupparsi con successo in un settore di grande rilevanza a livello aziendale, poiché il fattore umano è una delle principali risorse delle aziende.



“

*Diventa un esperto nella selezione del personale grazie alle risorse offerte da questo Master”*

TECH fa propri gli obiettivi dei suoi studenti.

Lavoriamo insieme per raggiungerli.

El Master Specialistico MBA en RR.HH, Experto en Reclutamiento ti permetterà di:

01

Ottenere una visione completa della gestione delle risorse umane di un'azienda

02

Progettare il processo di selezione e reclutamento del personale

03

Analizzare le decisioni delle diverse aree attraverso il modello di cultura aziendale, sia a livello nazionale che internazionale

04

Stabilire una preziosa rete sociale con altri partecipanti, insegnanti, business leader e allenatori per esplorare le sfide dell'ambiente che cambia oggi

05

Sviluppare metodologie e tecniche all'avanguardia nella gestione del personale e nello sviluppo dei talenti all'interno dell'organizzazione, attraverso una visione strategica e innovativa che favorisca sfide come la trasformazione digitale e il suo impatto su cultura, business e gestione dei talenti

06

Conoscere a fondo i processi di gestione e amministrazione delle risorse umane: assunzione, licenziamenti, ristrutturazione del personale, contrattazione collettiva, inabilità al lavoro

07

Comprendere le basi finanziarie e contabili della gestione del personale

10

Capire l'evoluzione della selezione del personale, specialmente per quanto riguarda la diversità sul posto di lavoro

08

Sapere come applicare le tecniche di coaching e la psicologia positiva per motivare i dipendenti

11

Collaborare ed essere una risorsa preziosa nel reclutamento di professionisti efficaci e funzionali per le organizzazioni

09

Conoscere le caratteristiche e le componenti del comportamento organizzativo e della cultura organizzativa

12

Stabilire piani di assunzione che promuovano lo sviluppo e il buon funzionamento delle organizzazioni

13

Sapere come funzionano le procedure di contrattazione e la previdenza sociale

13

Determinare le norme legali applicabili alla formazione professionale continua per l'occupazione

15

Riconoscere diverse tecniche di motivazione personale nella risoluzione dei conflitti

16

Comprendere e sapere come applicare il sistema legale per risolvere casi pratici

17

Conoscere gli aspetti essenziali del diritto del lavoro



18

Ottenere una visione dell'uguaglianza e della diversità nei luoghi di lavoro

20

Capire le strategie di cybersecurity nei processi di reclutamento e selezione digitale

21

Essere in grado di redigere un piano di performance annuale per l'organizzazione nell'ambito delle politiche occupazionali e dell'uguaglianza sul lavoro

19

Descrivere le diverse fasi e processi nella selezione del personale

22

Gestire le azioni di intermediazione del lavoro e la loro distinzione dal lavoro illegale di agenzia



# 05

# Competenze

Gli studenti di questo Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert acquisiranno le competenze necessarie per gestire con successo la selezione del personale, essendo in grado di scegliere i dipendenti più adatti per ogni posizione per le aziende in cui lavorano, fornendo un plus di qualità che sarà essenziale per raggiungere il massimo rendimento dell'azienda. Indubbiamente, un Master unico che segnerà un prima e un dopo nella tua preparazione.



“

*Acquisire le competenze necessarie per gestire con successo le assunzioni”*

Al termine di questo programma, il professionista sarà in grado di:

01

Avere la capacità di pianificare e organizzare il livello di gestione di un'organizzazione secondo la sua struttura e progettazione

02

Comprendere le strategie per la pianificazione e la gestione dei progetti HR. Avere la capacità di progettare lavori e capire il processo e la necessità di controlli in questo campo

03

Mettere in relazione le conoscenze della finanza, come l'analisi finanziaria, la valutazione degli investimenti e la logistica degli acquisti, che permetterà una visione integrale dell'organizzazione per stabilire efficacemente il disegno e il funzionamento dell'area delle risorse umane.

04

Conoscere e applicare concetti e strategie di coaching a livello esecutivo, comprendere i principi neurobiologici di questo processo e la sua possibile influenza sull'autocontrollo, la crescita personale e l'aumento dell'efficienza

05

Applicare strategie di gestione dei talenti, identificando e selezionando modelli e come applicarli in modo efficiente in una particolare organizzazione



06

Stabilire la metodologia appropriata per una comunicazione efficace all'interno dell'organizzazione, cercando di prevenire i conflitti, risolvendo e negoziando i conflitti esistenti per risolverli rapidamente ed efficacemente

08

Applicare nuove forme di organizzazione e nuove metodologie di lavoro adattate al business digitale

09

Comprendere ed essere in grado di implementare la gestione dei talenti nelle aziende, adattandosi alla diversità, in conformità con le normative sul lavoro e il rispetto dei diritti umani

07

Comprendere l'importanza della gestione nel controllo della responsabilità sociale delle imprese, tenendo conto della componente etica negli aspetti lavorativi, finanziari, ambientali e sociali

10

Comprendere l'evoluzione delle risorse umane da un punto di vista integrato e strategico



11

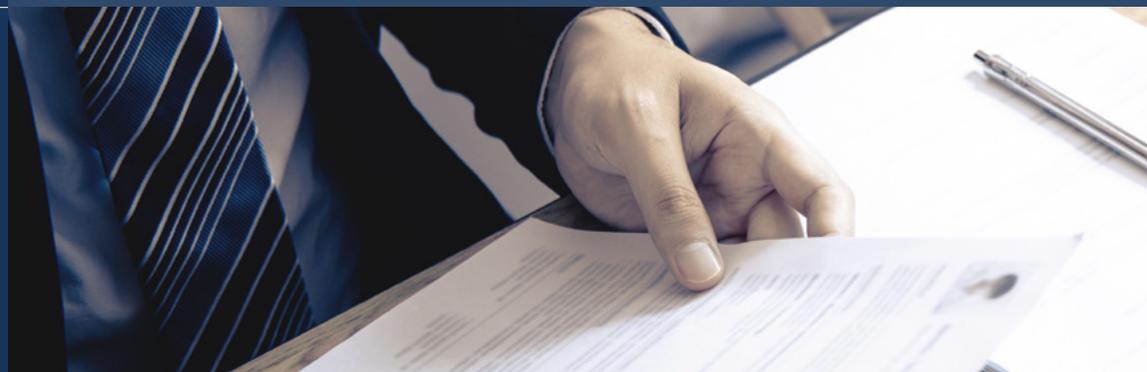
Stabilire protocolli per rilevare le competenze professionali negli ambienti digitali e nelle reti sociali

13

Gestire i bonus per gruppi specifici su una base di pari opportunità

12

Descrivere le nuove politiche delle risorse umane nell'era digitale, attraverso scale di valutazione delle prestazioni e tecniche di osservazione



13

Distinguere i tipi di contratto e la cessazione dei contratti

15

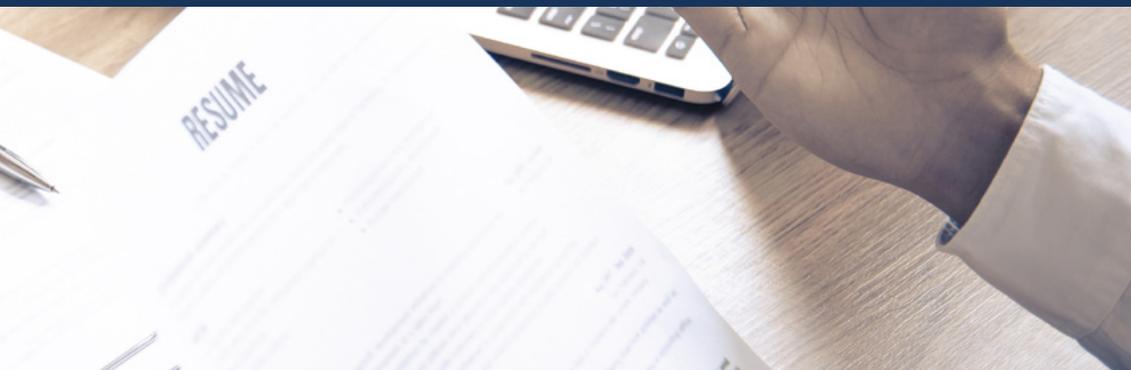
Redigere le buste paga e applicare gli elementi di contribuzione e le basi salariali

16

Gestire vari programmi di training interni ed esterni

18

Utilizzare la metodologia, gli strumenti e le risorse materiali adatti alla selezione del personale



19

Analizzare i diversi strumenti di reclutamento tradizionali e digitali

17

Gestire piani di bonus delle assicurazioni sociali per i dipendenti

20

Gestire diversi strumenti di selezione qualitativi e quantitativi, così come colloqui basati sulle competenze e test situazionali

06

# Struttura e contenuti

TECH mette a disposizione dei suoi studenti un programma di insegnamento di alta qualità, rivolto ai professionisti del business che desiderano ampliare le loro conoscenze nella gestione delle risorse umane, in particolare nel campo della selezione del personale. In questo modo, gli studenti troveranno un programma estremamente strutturato che li aiuterà ad autogestire il loro tempo di studio al fine di ottenere un'esperienza di apprendimento completa e adatta alle loro esigenze.



“

*Partecipa a un tour accademico auto-diretto degli ultimi concetti e strategie di reclutamento”*

## Direttrice ospite internazionale

Con oltre 20 anni di esperienza nella progettazione e gestione di team globali di acquisizione di talenti, Jennifer Dove è esperta in reclutamento e strategia tecnologica. Nel corso della sua esperienza professionale ha ricoperto posizioni dirigenziali in varie organizzazioni tecnologiche all'interno delle aziende Fortune 50, come NBCUniversal e Comcast. Il suo percorso gli ha permesso di eccellere in ambienti competitivi e ad alta crescita.

In qualità di Vicepresidentessa di Acquisizione di Talenti, supervisiona la strategia e l'esecuzione dell'onboarding dei talenti, collaborando con i leader aziendali e i responsabili delle Risorse Umane per raggiungere gli obiettivi operativi e strategici di assunzione. In particolare, mira a creare team diversificati, inclusivi e ad alte prestazioni che promuovano l'innovazione e la crescita dei prodotti e dei servizi dell'azienda. Inoltre, è esperta nell'uso di strumenti per attirare e trattenere i migliori professionisti in tutto il mondo. Si occupa anche di amplificare il marchio del datore di lavoro e la proposta di valore di Mastercard attraverso post, eventi e social media.

Jennifer Dove ha dimostrato il suo impegno per lo sviluppo professionale continuo, partecipando attivamente alle reti di professionisti delle Risorse Umane e contribuendo all'inserimento di numerosi dipendenti in diverse aziende. Dopo aver conseguito la laurea in Comunicazione organizzativa presso l'Università di Miami, ha ricoperto posizioni manageriali di selezione del personale in aziende di varie aree.

Inoltre, è stata riconosciuta per la sua capacità di guidare le trasformazioni organizzative, integrare le tecnologie nei processi di reclutamento e sviluppare programmi di leadership che preparano le istituzioni alle sfide future. Ha anche implementato con successo programmi di benessere sul lavoro che hanno aumentato significativamente la soddisfazione e la fidelizzazione dei dipendenti.



## Dott.ssa Jennifer Dove

---

- Vice Presidentessa Acquisizione Talenti presso Mastercard, New York, Stati Uniti
- Responsabile dell'acquisizione di talenti presso NBCUniversal, New York, Stati Uniti
- Responsabile della selezione del personale Comcast
- Responsabile della selezione del personale presso Rite Hire Advisory
- Vicepresidentessa esecutiva della divisione vendite di Ardor NY Real Estate
- Responsabile della selezione del personale presso Valerie August & Associates
- Responsabile dei conti presso BNC
- Responsabile dei conti in Vault
- Laurea in Comunicazione Organizzativa presso l'Università di Miami

“

*Grazie a TECH potrai  
apprendere con i migliori  
professionisti del mondo”*

## Piano di studi

Il Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert di TECH Università Tecnologica è un Master intensivo che prepara lo Studente ad affrontare le sfide e le decisioni di business sia a livello nazionale che internazionale. Il contenuto è ideato per promuovere lo sviluppo di competenze manageriali che consentono un processo decisionale più rigoroso in ambienti incerti.

Durante le 3.000 ore di studio come studente analizzerai una moltitudine di casi pratici attraverso il lavoro individuale, sviluppando un processo di apprendimento di grande qualità che potrai poi mettere in pratica durante il tuo lavoro. Si tratta quindi di una vera e propria immersione in situazioni aziendali reali.

Questo Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert approfondisce le principali aree di business ed è progettato per i manager che vogliono comprendere la gestione del personale da una prospettiva strategica, internazionale e innovativa.

Un piano progettato per gli studenti, focalizzato sul loro miglioramento professionale e che li prepara a raggiungere l'eccellenza nel campo della gestione delle risorse umane. Un Master che comprende le tue esigenze e quelle della tua azienda attraverso contenuti innovativi basati sulle ultime tendenze, e supportati dalla migliore metodologia educativa e da un personale docente eccezionale, che darà le competenze per risolvere situazioni critiche in modo creativo ed efficiente.

Questo Master ha una durata di 24 mesi e si divide in 19 moduli:

<b>Modulo 1</b>	Direzione strategica di HR
<b>Modulo 2</b>	Processo di gestione e amministrazione delle risorse umane
<b>Modulo 3</b>	Comportamento organizzativo
<b>Modulo 4</b>	Gestione economica e management
<b>Modulo 5</b>	Executive coaching
<b>Modulo 6</b>	Gestione del talento
<b>Modulo 7</b>	Comunicazione strategica
<b>Modulo 8</b>	Etica e responsabilità sociale corporativa
<b>Modulo 9</b>	Trasformazione delle risorse umane nell'era digitale
<b>Modulo 10</b>	Psicologia del lavoro e delle organizzazioni
<b>Modulo 11</b>	Amministrare il personale
<b>Modulo 12</b>	Direzione e gestione dei corsi di aggiornamento in azienda
<b>Modulo 13</b>	Gestione strategica dell'uguaglianza e della diversità nelle risorse umane
<b>Modulo 13</b>	Reclutamento (I): metodologie quantitative e qualitative
<b>Modulo 15</b>	Reclutamento del personale (II): l'era digitale
<b>Modulo 16</b>	Gestione di Performance e politica retributiva
<b>Modulo 17</b>	Gestione delle politiche nell'intermediazione del lavoro
<b>Modulo 18</b>	Produttività personale e gestione dei progetti



### **Dove, quando e come si comunica?**

TECH ti offre la possibilità di realizzare questo programma completamente online. Durante i 24 mesi di studio, potrai accedere a tutti i contenuti di questo Master in qualsiasi momento, potendo gestirti il tempo di studio.

*Un'esperienza formativa unica,  
chiave e decisiva per potenziare  
la tua crescita professionale e  
dare una svolta definitiva.*

### Modulo 1. Direzione strategica di HR

- |   |                                    |   |   |
|---|------------------------------------|---|---|
| 1.1. Evoluzione delle risorse umane Una visione integrata | 1.2. Pensiero strategico e sistema | 1.3. Pianificazione e gestione dei progetti del dipartimento HR | 1.4. Progettazione organizzativa strategica |
| 1.5. Progettazione, reclutamento e selezione del lavoro   | 1.6. Leadership strategica         | 1.7. Verifica e controllo della funzione delle risorse umane    |   |

### Modulo 2. Processo di gestione e amministrazione delle risorse umane

- |                              |                                    |   |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|---|
| 2.1. Assunzione              | 2.2. Intermediazione di lavoro     | 2.3. Relazioni di lavoro e tecnologia dell'informazione | 2.4. Licenziamenti e ristrutturazioni del personale |
| 2.5. Negoziazione collettiva | 2.6. Incapacità al lavoro e Salute | 2.7. Salute e qualità lavorativa                        |   |

### Modulo 3. Comportamento organizzativo

- |                            |   |                                      |  |
|----------------------------|---|--------------------------------------|--|
| 3.1. Cultura organizzativa | 3.2. Struttura dell'organizzazione                    | 3.3. Direzione dell'organizzazione   | 3.4. Comportamento e cambiamento organizzativo |
| 3.5. Potere e politica     | 3.6. Organizzazione del dipartimento di risorse umane | 3.7. Le persone nelle organizzazioni | 3.8. Gestione della conoscenza                 |

### Modulo 4. Gestione economica e *management*

- |  |                              |  |   |
|--|------------------------------|--|---|
| 4.1. Basi finanziarie e contabili per gestire HR | 4.2. Diagnostico finanziario | 4.3. Analisi del conto di profitti e perdite | 4.4. Gestione delle politiche retributive |
| 4.5. Compensazione e benefici non economici      |                              |  |   |

**Modulo 5. Executive coaching**

- |                                       |                                    |                         |                          |
|---------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 5.1. <i>Neuromanagement</i>           | 5.2. Autocontrollo e autoefficacia | 5.3. Coaching           | 5.4. Psicologia positiva |
| 5.5. Direzione e intelligenza emotiva | 5.6. Empatia e collaborazione      | 5.7. Gestione del tempo |                          |

**Modulo 6. Gestione del talento**

- |                                  |   |   |   |
|----------------------------------|---|---|---|
| 6.1. Analisi del luogo di lavoro | 6.2. Assunzione, dinamiche di gruppo e reclutamento delle risorse umane | 6.3. Gestione delle risorse umane basata sulle competenze   | 6.4. Valutazione delle prestazioni e gestione delle prestazioni |
| 6.5. Gestione della formazione   | 6.6. Gestione del talento   | 6.7. Innovazione nella gestione dei talenti e del personale | 6.8. Motivazione  |
| 6.9. <i>Employer Branding</i>    | 6.10. Sviluppo di team ad alte prestazioni                              |   |   |

**Modulo 7. Comunicazione strategica**

- 7.1. Comunicazione interpersonale

**Modulo 8. Etica e responsabilità sociale corporativa**

- |                                     |                                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 8.1. La funzione direttiva e la CSR | 8.2. <i>Corporate Responsibility</i> |
|-------------------------------------|--------------------------------------|

## Modulo 9. Trasformazione delle risorse umane nell'era digitale

9.1. Nuove forme di organizzazione e nuove metodologie di lavoro	9.2. Competenze digitali e branding professionale	9.3. Risorse umane e analisi dei dati	9.4. Gestire il personale nell'era digitale
--	---	---------------------------------------	---

## Modulo 10. Psicologia del lavoro e delle organizzazioni

<p><b>10.1. Approccio al lavoro e alla psicologia organizzativa</b></p> <p>10.1.1. Definizione e concettualizzazione storica 10.1.2. Applicazione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni 10.1.3. Condizioni psicologiche sul posto di lavoro</p>	<p><b>10.2. Struttura dell'organizzazione</b></p> <p>10.2.1. Struttura organizzativa: l'organigramma 10.2.2. Struttura del gruppo: tipi di gruppi aziendali 10.2.3. Elaborazione e scambio di informazioni nell'organizzazione</p>	<p><b>10.3. Clima organizzativo</b></p> <p>10.3.1. Concetto di clima organizzativo 10.3.2. L'importanza di stabilire una cultura organizzativa nell'azienda e il suo impatto sul lavoratore 10.3.3. Valutazione del clima organizzativo</p>	<p><b>10.4. Il contesto positivo e creativo nelle organizzazioni</b></p> <p>10.4.1. Introduzione al contesto positivo 10.4.2. Gestire contesti turbolenti e problematici 10.4.3. Azioni di mediazione 10.4.4. Cambiamento organizzativo</p>
<p><b>10.5. Psicologia sociale del conflitto e negoziazione</b></p> <p>10.5.1. Conflitto sociale (il gruppo umano e le sue componenti cognitive in un gruppo) 10.5.2. Il gruppo umano: processi collettivi 10.5.3. Stimolazione del conflitto</p>	<p><b>10.6. Fondamenti psicosociali del comportamento umano</b></p> <p>10.6.1. Fondamenti psicologici del comportamento umano 10.6.2. Valori 10.6.3. Percezione 10.6.4. Apprendimento 10.6.5. Impegno</p>	<p><b>10.7. Orientamento professionale</b></p> <p>10.7.1. Contestualizzazione dell'orientamento nel mondo del lavoro 10.7.2. Orientamento alla carriera nell'apprendimento costante: <i>skills</i> 10.7.3. La trasformazione digitale nell'orientamento professionale 10.7.4. Organizzazioni internazionali di orientamento professionale</p>	<p><b>10.8. Leadership, cambiamento, innovazione e sviluppo</b></p> <p>10.8.1. Introduzione e definizione di leadership 10.8.2. Tipologie di leadership 10.8.3. Competenze di leadership focalizzate su cambiamento e innovazione</p>
<p><b>10.9. Personalità, atteggiamenti e valori nell'ambiente di lavoro</b></p> <p>10.9.1. Concezione della personalità 10.9.2. Teorie della personalità 10.9.3. Relazione tra atteggiamenti e personalità 10.9.4. Personalità e ambiente di lavoro</p>	<p><b>10.10. Motivazione e soddisfazione sul lavoro</b></p> <p>10.10.1. Motivazione: tipi (estrinseca e intrinseca) 10.10.2. Motivazione e personalità 10.10.3. Soddisfazione e soddisfazione sul lavoro</p>		

**Modulo 11. Amministrare il personale****11.1. Introduzione all'amministrazione del personale**

- 11.1.1. Le risorse umane in azienda
- 11.1.2. Gestione dell'amministrazione del personale nelle risorse umane (HR)

**11.2. Modalità di assunzione**

- 11.2.1. Il contratto di lavoro
- 11.2.2. Tipi di assunzione
- 11.2.3. Tipi di risoluzione del contratto

**11.3. La ricevuta della busta paga (I)**

- 11.3.1. Lo stipendio
- 11.3.2. Pagamenti degli stipendi
- 11.3.3. Pagamenti extra salariali

**11.4. La ricevuta della busta paga (II): il calcolo**

- 11.4.1. Struttura della busta paga
- 11.4.2. Basi di contributi
- 11.4.3. Calcolo della busta paga

**11.5. La ricevuta della busta paga (III): il calcolo**

- 11.5.1. Trattenute
- 11.5.2. Tasse
- 11.5.3. Previdenza sociale
- 11.5.4. Altri tipi di trattenute

**11.6. Orario di lavoro, ferie e permessi**

- 11.6.1. Orario di lavoro
- 11.6.2. Ferie
- 11.6.3. Permessi dal lavoro
- 11.6.4. Incapacità

**11.7. Tasse**

- 11.7.1. Il sistema fiscale
- 11.7.2. Obblighi fiscali dei dipendenti
- 11.7.3. Obblighi fiscali del datore di lavoro

**11.8. Strumenti tecnologici per elaborare le buste paga**

- 11.8.1. Il concetto di ERP
- 11.8.2. Importanza nella gestione delle buste paga
- 11.8.3. Programmi più comuni

**11.9. Compensazioni e benefici**

- 11.9.1. Gestione delle compensazioni e dei benefici
- 11.9.2. Prestazioni in eccesso rispetto alla legge
- 11.9.3. Il salario emotivo
- 11.9.4. Smartworking

**11.10. Pari opportunità in amministrazione del personale**

- 11.10.1. Pari opportunità come parte della cultura organizzativa
- 11.10.2. Uguaglianza di genere
- 11.10.3. Responsabilità sociale

**Modulo 12. Direzione e gestione dei corsi di aggiornamento in azienda**

**12.1. Corsi di perfezionamento nell'azienda**

- 12.1.1. Concetto, obiettivi e protagonisti dei corsi di perfezionamento
- 12.1.2. La preparazione come elemento della strategia aziendale

**12.2. Pianificare il training**

- 12.2.1. Parte della pianificazione del training
- 12.2.2. Gestione del bilancio

**12.3. Valutazione dei bisogni formativi**

- 12.3.1. Valutazione dei bisogni formativi DNC
- 12.3.2. Tecniche e raccolta dati
- 12.3.3. Analisi e valutazione

**12.4. Metodi di training**

- 12.4.1. Corsi di aggiornamento sul posto di lavoro
- 12.4.2. Corsi di aggiornamento fuori dal posto di lavoro
- 12.4.3. Training in ambienti digitali: *e-Learning*
- 12.4.4. Corsi di aggiornamento *Blended*

**12.5. Progettazione e programmazione di interventi finalizzati al perfezionamento**

- 12.5.1. Concetto di progettazione e programmazione delle azioni di training
- 12.5.2. Definizione dell'obiettivo e del contenuto delle azioni di training
- 12.5.3. Metodologia dell'insegnamento nelle azioni di training

**12.6. Il sistema d'istruzione duale**

- 12.6.1. Origine della doppia specializzazione e paesi di riferimento
- 12.6.2. Aspetti occupazionali del contesto di doppia specializzazione
- 12.6.3. Aspetti occupazionali del contesto di doppia specializzazione
- 12.6.4. Prospettive e sviluppi nella formazione duale

**12.7. Struttura legale dei corsi di aggiornamento**

- 12.7.1. Art. 123
- 12.7.2. Legge federale del lavoro
- 12.7.3. Contratti collettivi di lavoro

**12.8. Il costo dei corsi nell'organizzazione**

- 12.8.1. Costi diretti dei corsi di aggiornamento
- 12.8.2. Costi indiretti dei corsi di aggiornamento

**12.9. L'impatto economico del giusto training in azienda**

**12.10. Ispezioni e controlli sui corsi tenuti in azienda**

- 12.10.1. Ispezioni governative
- 12.10.2. Controlli esterni
- 12.10.3. Rischi in caso di non conformità

**12.11. Training altamente specializzato**

- 12.11.1. Posti ad alto rischio
- 12.11.2. Programmi speciali di training

**Modulo 13. Gestione strategica dell'uguaglianza e della diversità nelle risorse umane**

**13.1. Politiche e programmi governativi per l'occupazione**

- 13.1.1. Sapere le attuali politiche governative sull'occupazione
- 13.1.2. Programmi di sussidio all'occupazione
- 13.1.3. Il governo come datore di lavoro

**13.2. Politiche di povertà ed esclusione sociale**

- 13.2.1. Concettualizzare la povertà in termini socio-economici
- 13.2.2. Contestualizzazione legale e sociale
- 13.2.3. Povertà e inclusione sociale nelle politiche occupazionali

**13.3. Gruppi sociali e difficoltà di impiego**

- 13.3.1. Identificazione dei gruppi sociali
- 13.3.2. Pratiche di esclusione dal lavoro
- 13.3.3. Programmi e leggi che proteggono i gruppi sociali

**13.4. Disabilità sul posto di lavoro**

- 13.4.1. Concettualizzazione della disabilità
- 13.4.2. Programmi di inclusione nell'azienda
- 13.4.3. Incentivi governativi

**13.5. Programmi per la gioventù e il primo lavoro**

- 13.5.1. Politiche per i tirocinanti e gli stagisti nell'azienda
- 13.5.2. Programmi governativi
- 13.5.3. Sfide dell'occupazione giovanile nel contesto della trasformazione digitale

**13.6. Pensioni e pensionamento**

- 13.6.1. Leggi pertinenti
- 13.6.2. Soggetti che hanno diritto a una pensione o a un pensionamento

**13.7. Donne e lavoro (I): violenza di genere**

- 13.7.1. Contestualizzazione della violenza di genere
- 13.7.2. Programmi aziendali contro la violenza di genere
- 13.7.3. Promuovere l'occupazione per le donne vittime di violenza di genere

**13.8. Donne e lavoro (II): Discriminazione ed emarginazione nel lavoro**

- 13.8.1. Le donne nel contesto lavorativo nel corso della storia
- 13.8.2. Discriminazione sul lavoro
- 13.8.3. Settori produttivi di maggiore occupabilità per le donne

**13.9. Immigrazione e lavoro**

- 13.9.1. Tipi di immigrati
- 13.9.2. Programmi governativi
- 13.9.3. Permessi dal lavoro

**13.10. Amministrare il personale internazionale**

- 13.10.1. Aziende globali
- 13.10.2. Immigrati ed espatriati
- 13.10.3. Promuovere una cultura aziendale globale

**Modulo 14. Reclutamento (I): metodologie quantitative e qualitative**

**14.1. Introduzione all'assunzione**

- 14.1.1. Selezione del personale
- 14.1.2. Fasi della assunzione

**14.2. Assunzione: le tecniche**

- 14.2.1. Fonti interne di assunzione
- 14.2.2. Fonti esterne di assunzione
- 14.2.3. Assunzione digitale: *E-Recruitment*

**14.3. Test quantitativi di selezione del personale**

- 14.3.1. Psicometria
- 14.3.2. Test psicometrici
- 14.3.3. Test di abilità o conoscenza

**14.4. Test psicologici sul posto di lavoro**

- 14.4.1. Test di intelligenza
- 14.4.2. Test della personalità
- 14.4.3. Test di competenze specifiche

**14.5. Test di reclutamento qualitativo**

- 14.5.1. *Role play*
- 14.5.2. *Assessment Center*
- 14.5.3. Dinamiche di gruppo

**14.6. Valutare l'efficacia e l'efficienza dei processi di selezione**

- 14.6.1. Metodi di valutazione quantitativa dei processi di selezione
- 14.6.2. Metodi di valutazione qualitativa dei processi di selezione

**14.7. Onboarding**

- 14.7.1. Protocolli di benvenuto
- 14.7.2. Induzione
- 14.7.3. Strategia di attaccamento alla cultura organizzativa
- 14.7.4. Colloquio di adattamento

**14.8. Integrazione delle pari opportunità nei processi di selezione quantitativa e qualitativa**

- 14.8.1. Pari opportunità nelle organizzazioni
- 14.8.2. Protocolli per l'incorporazione delle pari opportunità nei processi di selezione e promozione

**14.9. Processi di promozione interna**

- 14.9.1. Piano di vita e di carriera
- 14.9.2. Lettere di sostituzione
- 14.9.3. Processi di promozione

**14.10. Employer Branding**

- 14.10.1. Employer branding e la sua importanza
- 14.10.2. Strumenti di branding aziendale online (*website*, *social media*, *blog*)
- 14.10.3. Strumenti di corporate branding offline: fiere del lavoro, impatto mediatico

**Modulo 15. Reclutamento del personale (II): l'era digitale****15.1. Competenze lavorative nell'era digitale**

- 15.1.1. Concetto di competenza
- 15.1.2. Le competenze e le professioni del futuro nella quarta rivoluzione industriale
- 15.1.3. Quadri nazionali e internazionali di competenze professionali

**15.2. Introduzione all'ambiente 2.0 e selezione**

- 15.2.1. Vantaggi dell'ambiente 2.0 nel reclutamento e nella selezione
- 15.2.2. Principali mezzi per realizzare processi di reclutamento online

**15.3. Analisi delle competenze professionali nell'ambiente aziendale**

- 15.3.1. Identificazione dei bisogni di competenza nei luoghi di lavoro
- 15.3.2. Sviluppo del dizionario delle competenze

**15.4. Selezione del personale basata sulle competenze**

- 15.4.1. Colloquio di selezione basato sulle competenze
- 15.4.2. Metodologia STAR
- 15.4.3. *Assessment Center*
- 15.4.4. Valutazione del processo di selezione basato sulle competenze

**15.5. E-Recruitment, Nethunting y Employer Branding**

- 15.5.1. Reputazione sociale e *Branding Employer*
- 15.5.2. Social Media Strategist
- 15.5.3. Reclutamento in entrata
- 15.5.4. *Reclutamento mobile*
- 15.5.5. I nuovi professionisti dell'E-Recruitment: i Nethunters

**15.6. Processi di selezione basati sulle competenze in ambienti digitali**

- 15.6.1. Analisi dei *Big Data* nell'identificazione delle competenze professionali
- 15.6.2. Algoritmica nella selezione del personale (portali di lavoro 2.0)
- 15.6.3. Test di gamification
- 15.6.4. *Networking* e personal branding

**15.7. Headhunting e reclutamento di talenti umani digitali**

- 15.7.1. *Headhunting*
- 15.7.2. *Mapping* dei posti di lavoro
- 15.7.3. Gestione del talento online
- 15.7.4. *Recruitment* internazionale

**15.8. Intranet come strumento di comunicazione e selezione**

- 15.8.1. Intranet: funzionamento, concetti e definizioni
- 15.8.2. Come funziona una intranet
- 15.8.3. Tipi di intranet
- 15.8.4. Implementazione di Intranet nei processi HR

**15.9. Sviluppo delle competenze digitali**

- 15.9.1. Rilevamento delle competenze digitali trasversali
- 15.9.2. La formazione delle competenze digitali nell'ambiente aziendale

**15.10. Cultura digitale e diritti digitali intrinseci dei lavoratori**

- 15.10.1. Società 3.0
- 15.10.2. Sicurezza informatica e protezione dei dati personali

**Modulo 16.** Gestione della performance e politica retributiva

**16.1. Introduzione alla gestione delle prestazioni e alla gestione per obiettivi**

- 16.1.1. L'impatto dell'era digitale sulla performance professionale
- 16.1.2. Trasformazione digitale nel business
- 16.1.3. Nuove politiche HR nell'era digitale
- 16.1.4. Nuovi ambienti di lavoro
- 16.1.5. Valutazione delle prestazioni: cos'è e a cosa serve?
- 16.1.6. Modelli di valutazione delle prestazioni

**16.2. Il ciclo di gestione delle prestazioni**

- 16.2.1. Nuovi ambienti di lavoro
- 16.2.2. Fasi del ciclo di gestione delle prestazioni
- 16.2.3. Modelli in sistemi di lavoro

**16.3. Pianificazione delle prestazioni**

- 16.3.1. Progettazione iniziale della valutazione delle prestazioni: analisi dell'azienda
- 16.3.2. Definizione degli obiettivi individuali e di gruppo
- 16.3.3. Metriche delle prestazioni
- 16.3.4. Sistemi di valutazione basati sulle competenze

**16.4. Monitoraggio delle prestazioni**

- 16.4.1. Gestione della mappa dei talenti aziendali
- 16.4.2. Meccanismi di monitoraggio del piano d'azione individuale e di gruppo: tecniche di osservazione, coaching e feedback
- 16.4.3. Piani di riconoscimento

**16.5. Valutazione delle prestazioni**

- 16.5.1. Punti chiave nella valutazione delle prestazioni: obiettivi, competenze e progetto/team
- 16.5.2. Definizione delle tabelle di valutazione e dei parametri di eccellenza
- 16.5.3. L'esecuzione della valutazione

**16.6. Gestire la sottoperformance**

- 16.6.1. Tecniche di osservazione
- 16.6.2. Metodologie di motivazione incentivante e coaching
- 16.6.3. Piano di recupero

**16.7. Politiche salariali**

- 16.7.1. Regolamentazione del lavoro e della retribuzione
- 16.7.2. Istituzione del sistema generale di compensazione
- 16.7.3. Remunerazione variabile
- 16.7.4. Sistemi di controllo

**16.8. Aspetti di diritto del lavoro della retribuzione**

- 16.8.1. Quadro giuridico
- 16.8.2. Applicazioni

**16.9. Pianificazione annuale dei piani di performance**

- 16.9.1. Progettazione e sviluppo di un piano di performance annuale
- 16.9.2. Analisi dei risultati

**16.10. Altri aspetti della remunerazione**

- 16.10.1. Piani pensionistici
- 16.10.2. Altre situazioni particolari

**Modulo 17.** Gestione delle politiche nell'intermediazione del lavoro

**17.1. L'intermediazione del lavoro nel portafoglio comune dei servizi del Sistema Nazionale dell'Impiego**

- 17.1.1. Intermediazione del lavoro
- 17.1.2. Il nuovo ruolo dei servizi pubblici per l'impiego
- 17.1.3. Discriminazione nell'accesso al lavoro

**17.2. Intermediazione del lavoro**

- 17.2.1. Concettualizzazione dell'intermediazione: principi di base
- 17.2.2. Intermediazione del lavoro e orientamento professionale
- 17.2.3. L'intermediazione del lavoro all'interno delle politiche attive del lavoro nei servizi pubblici
- 17.2.4. Agenti che collaborano nell'esternalizzazione dell'intermediazione: agenzie di collocamento e agenzie di lavoro temporaneo

**17.3. Ricerca di un lavoro (I)**

- 17.3.1. Dati statistici sul tessuto aziendale
- 17.3.2. Fonti di informazioni sul mercato del lavoro
- 17.3.3. Attuali indicatori del mercato del lavoro
- 17.3.4. Fonti di occupazione

**17.4. Ricerca di un lavoro (II)**

- 17.4.1. Diagnosi e analisi del mercato del lavoro
- 17.4.2. La ricerca e le sue fasi: approccio all'azienda e piano di assunzione
- 17.4.3. Fidelizzazione e valutazione del rapporto con le aziende
- 17.4.4. Gestione della domanda di lavoro e accompagnamento in azienda

**17.5. Attività di recruiting**

- 17.5.1. Concettualizzazione del recruiting: tipologie
- 17.5.2. Procedure di assunzione nell'era digitale: *E-Recruitment*
- 17.5.3. Assunzione nelle agenzie di collocamento

**17.6. Itinerari personalizzati di orientamento e inserimento nel mercato del lavoro**

- 17.6.1. Aspetti fondamentali ed elementi che lo includono
- 17.6.2. Elaborazione di itinerari personalizzati per l'orientamento e l'inserimento nel mercato del lavoro
- 17.6.3. Considerazioni speciali per i gruppi con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro

**17.7. Il sistema di sanzioni nel settore dell'intermediazione**

- 17.7.1. La mancanza di sanzioni per l'assunzione di manodopera irregolare Orientamento e collocamento
- 17.7.2. Il regime di sanzione per le attività formative

**17.8. Trasferimento illegale dei lavoratori: quadro normativo**

- 17.8.1. Le successive riforme del concetto e l'attuale identificazione del trasferimento illegale
- 17.8.2. Trasferimenti illegali da impresa a impresa
- 17.8.3. Conseguenze di un trasferimento illegale

**17.9. Collaborazione pubblico-privata nella mediazione del lavoro**

- 17.9.1. Modelli europei di collaborazione pubblico-privata
- 17.9.2. L'accordo quadro per la collaborazione pubblico-privata dopo la riforma del lavoro
- 17.9.3. La convergenza degli obblighi educativi con i servizi pubblici per l'impiego

**17.10. Sfide per le politiche di intermediazione del lavoro nell'era digitale**

- 17.10.1. Intermediazione di lavoro nelle agenzie di collocamento telematiche
- 17.10.2. Mobilità lavorativa e globalizzazione nelle politiche dell'occupazione
- 17.10.3. La ricerca di lavoro nell'era digitale

**Modulo 18.** Produttività personale e gestione dei progetti

**18.1. Gestione del tempo**

- 18.1.1. Utilizzo del tempo
- 18.1.2. Programmazione del tempo: i ladri di tempo
- 18.1.3. Sviluppo di piani operativi e controllo di gestione
- 18.1.4. Nuove tecnologie a disposizione del tempo: Outlook, Microsoft Project

**18.2. Gestione dell'energia personale**

- 18.2.1. Competenze personali e capacità di gestione
- 18.2.2. Capacità interpersonali
- 18.2.3. Risoluzione dei conflitti

**18.3. Strategie personali per la gestione dello stress**

- 18.3.1. Stress: concetti di base e la sua funzionalità nella sopravvivenza
- 18.3.2. Eustress e Distress
- 18.3.3. Strategie di gestione dello stress cognitivo, comportamentale ed emotivo

**18.4. Pianificazione e controllo dei progetti**

- 18.4.1. Gestione del raggio d'azione
- 18.4.2. Gestione del calendario del progetto
- 18.4.3. Gestione dei costi del progetto
- 18.5. Gestione della qualità del progetto
- 18.5.1. Pianificazione della qualità, garanzia e controllo della qualità: regolamenti applicabili
- 18.5.2. Gestione del rischio di progetto e strumenti tecnici

**18.6. Gestione del personale**

- 18.6.1. Leadership e gestione del team nelle risorse umane
- 18.6.2. Responsabilità aziendale ed etica del project manager

**18.7. Aspetti legali della gestione dei progetti**

- 18.7.1. Gestione delle assunzioni
- 18.7.2. Pianificazione degli acquisti (il ciclo degli acquisti)
- 18.7.3. Amministrazione dei contratti e degli acquisti

**18.8. Finanziamento dei progetti**

- 18.8.1. Analisi economico-finanziaria e dei rischi
- 18.8.2. Meccanismi di finanziamento
- 18.8.3. Gestione finanziaria del programma (bilancio, monitoraggio e chiusura)

**18.9. Comunicazione e vendita di progetti**

- 18.9.1. Gestione della comunicazione e delle parti interessate (*Stakeholder*)
- 18.9.2. Gestione della vendita del progetto
- 18.9.3. Valutazione della qualità nella gestione della conoscenza e trend nel management dei progetti
- 18.9.4. Gestione delle informazioni
- 18.9.5. ISO 10006
  - 18.9.5.1. UNE 412001: guida pratica alla gestione della conoscenza
  - 18.9.5.2. Metodologia Tiwana



07

# Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***el Relearning***.

Ce système d'enseignement s'utilise, notamment, dans les Écoles de Médecine les plus prestigieuses du monde. De plus, il a été considéré comme l'une des méthodologies les plus efficaces par des magazines scientifiques de renom comme par exemple le ***New England Journal of Medicine***.





“

*Découvrez Relearning, un système qui abandonne l'apprentissage linéaire conventionnel pour vous emmener à travers des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui s'est avérée extrêmement efficace, en particulier dans les matières qui nécessitent une mémorisation"*



## À TECH Business School, nous utilisons la Méthode des Cas de Harvard

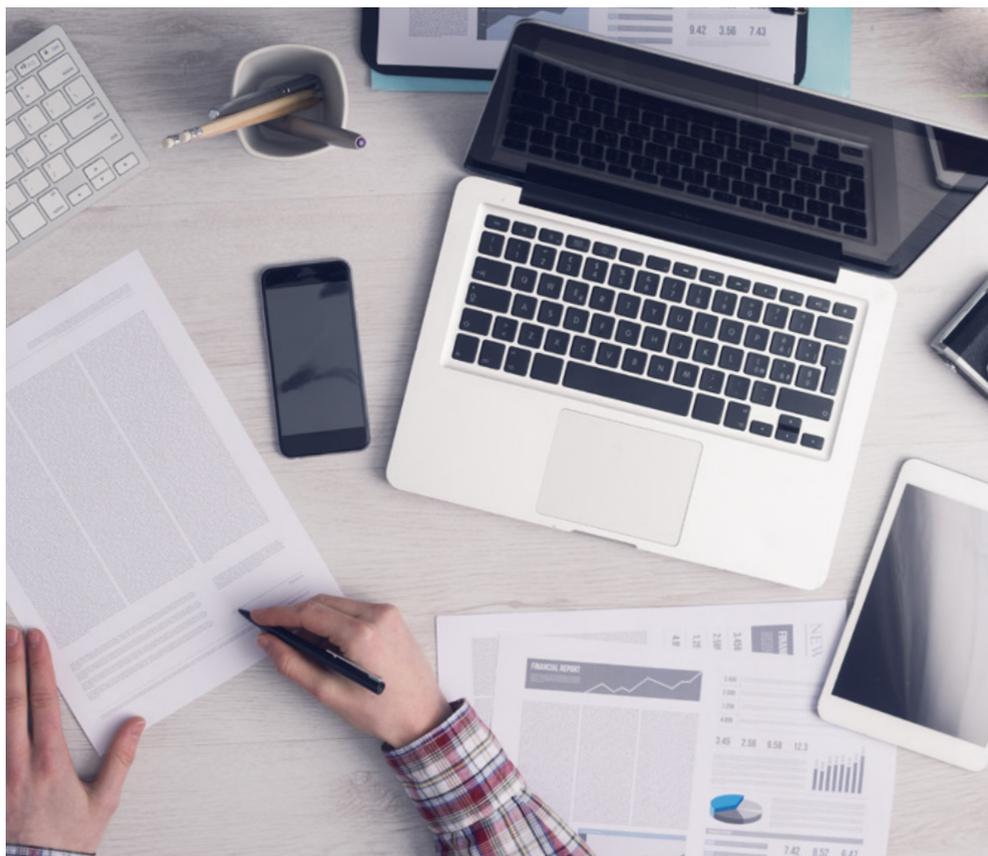
Notre programme propose une méthode révolutionnaire de développement des compétences et des connaissances. Notre objectif est de renforcer les compétences dans un contexte changeant, compétitif et exigeant.

“

*Avec TECH, vous pourrez découvrir une façon d'apprendre qui fait avancer les fondations des universités traditionnelles du monde entier”*



*Notre école est la première au monde à combiner les études de cas de l'université d'Harvard avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la pratique.*



*Notre programme vous prépare à relever de nouveaux défis dans des environnements incertains et à réussir votre carrière.*

## Une méthode d'apprentissage innovante et différente

Ce programme intensif de TECH Business School prépare les étudiants à relever tous les défis dans ce domaine, tant au niveau national qu'international. Nous nous engageons à promouvoir la croissance personnelle et professionnelle, le meilleur moyen de marcher vers le succès, c'est pourquoi TECH utilise des *études de cas* de Harvard, avec qui nous avons un accord stratégique, ce qui nous permet de fournir à nos étudiants des matériaux de la meilleure université du monde.

“ *Vous apprendrez, par le biais d'activités collaboratives et de cas réels, la résolution de situations complexes dans des environnements professionnels réels* ”

La méthode du cas a été le système d'apprentissage le plus utilisé dans les meilleures écoles de commerce du monde depuis qu'elles existent. Développée en 1912 pour que les étudiants en Droit n'apprennent pas seulement le droit sur la base d'un contenu théorique, la méthode des cas consiste à leur présenter des situations réelles complexes afin qu'ils prennent des décisions éclairées et des jugements de valeur sur la manière de les résoudre. Elle a été établie comme méthode d'enseignement standard à Harvard en 1924.

Face à une situation donnée, que doit faire un professionnel? C'est la question à laquelle nous vous confrontons dans la méthode des cas, une méthode d'apprentissage orientée vers l'action. Tout au long du programme, vous serez confronté à de multiples cas réels. Vous devrez intégrer toutes vos connaissances, faire des recherches, argumenter et défendre vos idées et vos décisions.

## Relearning Methodology

Notre université est la première au monde à combiner les *études de cas* de l'Université de Harvard avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, qui combine éléments didactiques différents dans chaque leçon.

Nous enrichissons les *études de cas* de Harvard avec la meilleure méthode d'enseignement 100% en ligne: le Relearning.

*Notre système en ligne vous permettra d'organiser votre temps et votre rythme d'apprentissage, en l'adaptant à votre emploi du temps. Vous pourrez accéder aux contenus à partir de n'importe quel appareil fixe ou mobile doté d'une connexion internet.*

À TECH, vous apprendrez avec une méthodologie de pointe conçue pour former les managers du futur. Cette méthode, à la pointe de la pédagogie mondiale, est appelée Relearning.

Notre école de commerce est la seule école hispanophone autorisée à utiliser cette méthode qui a fait ses preuves. En 2019, nous avons réussi à améliorer les niveaux de satisfaction globale de nos étudiants (qualité de l'enseignement, qualité des supports, structure des cours, objectifs...) par rapport aux indicateurs de la meilleure université en ligne.





Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique. Cette méthodologie a permis de former plus de 650.000 diplômés universitaires avec un succès sans précédent dans des domaines aussi divers que la biochimie, la génétique, la chirurgie, le droit international, le leadership, les sciences du sport, la philosophie, le droit, l'ingénierie, le journalisme, l'histoire ou les marchés et instruments financiers. Tout cela dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

*Le Relearning vous permettra d'apprendre avec moins d'efforts et plus de performance, en vous impliquant davantage dans votre spécialisation, en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant les opinions: une équation directe vers le succès.*

D'après les dernières données scientifiques dans le domaine des neurosciences, non seulement nous savons comment organiser les informations, les idées, les images et les souvenirs, mais nous savons aussi que le lieu et le contexte dans lesquels nous avons appris quelque chose sont fondamentaux pour notre capacité à nous en souvenir et à le stocker dans l'hippocampe, pour le conserver dans notre mémoire à long terme.

De cette façon, et dans ce que l'on appelle Neurocognitive context-dependent e-learning les différents éléments de notre programme sont liés au contexte dans lequel le participant développe sa pratique professionnelle.

Ce programme offre le meilleur support pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels:



#### Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



#### Cours magistraux

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert.

La méthode "Learning from an Expert" renforce les connaissances et la mémoire, et donne confiance dans les futures décisions difficiles.



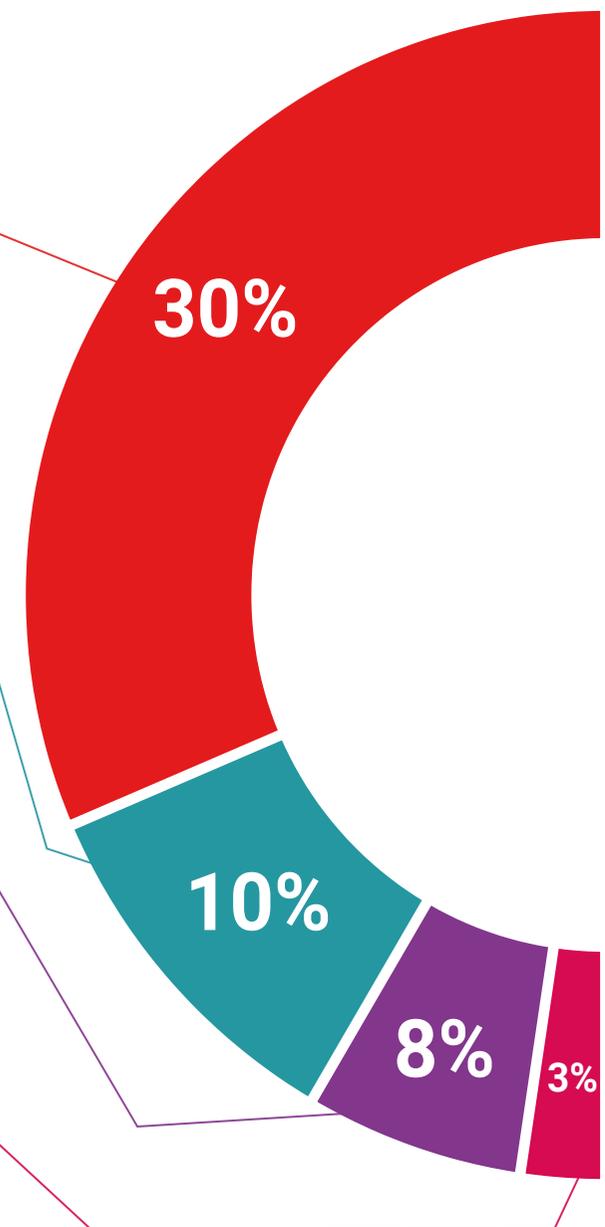
#### Stages en gestion des compétences

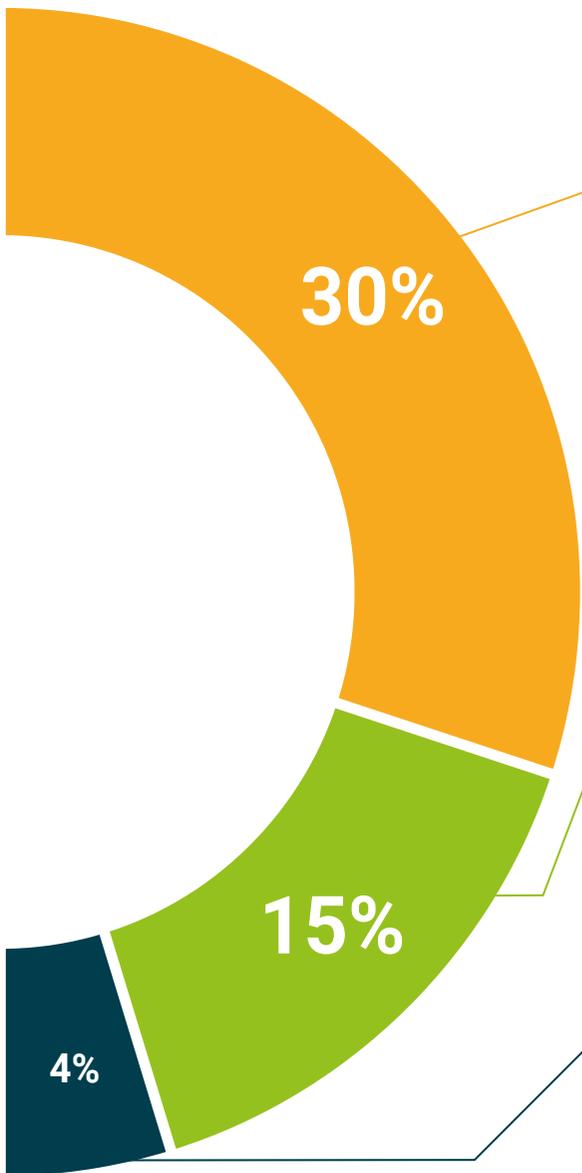
Vous réaliserez des activités visant à développer des compétences de direction spécifiques dans chaque domaine. Pratiques et dynamiques pour acquérir et développer les compétences et les capacités qu'un haut dirigeant doit développer dans le contexte de la mondialisation dans laquelle nous vivons.



#### Bibliographie complémentaire

Articles récents, documents de consensus et directives internationales, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





#### Case Studies

Vous réaliserez une sélection des meilleurs business cases utilisés à Harvard Business School. Des cas présentés, analysés et encadrés par les meilleurs spécialistes de la gestion supérieure en Amérique latine.



#### Résumés interactifs

Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



#### Testing & Retesting

Les connaissances de l'étudiant sont périodiquement évaluées et réévaluées tout au long du programme, par le biais d'activités et d'exercices d'évaluation et d'auto-évaluation, afin que l'étudiant puisse vérifier comment il atteint ses objectifs.



08

# Direzione del corso



“

*Gli studenti di TECH sono professionisti  
con una vasta esperienza in cerca di un  
lavoro migliore"*

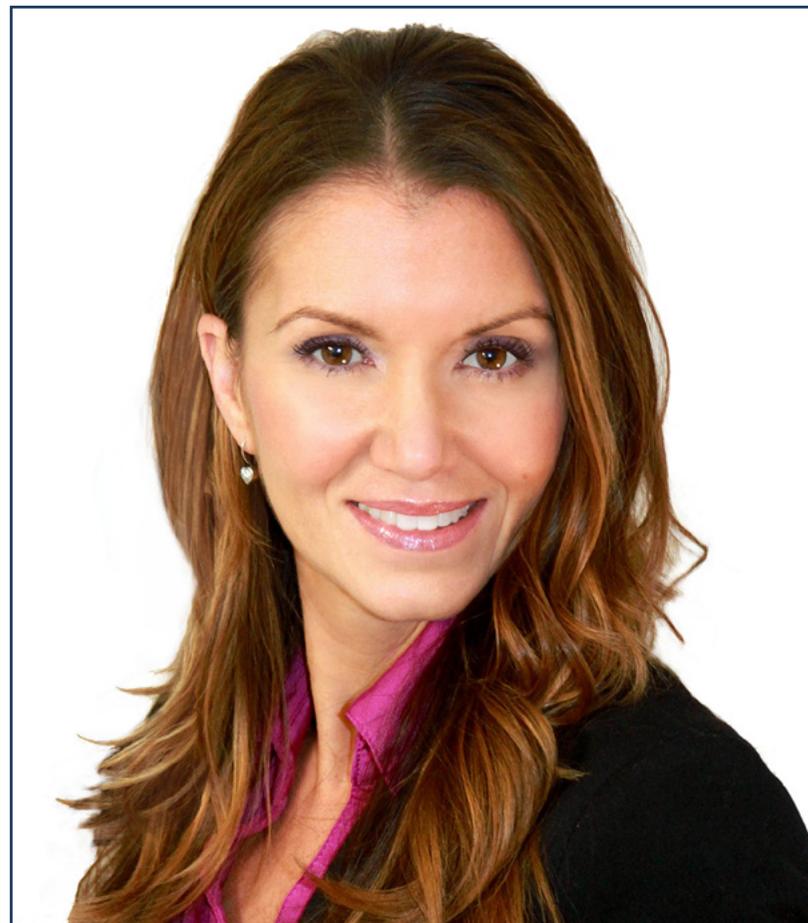
## Direttrice ospite internazionale

Con oltre 20 anni di esperienza nella progettazione e gestione di team globali di acquisizione di talenti, Jennifer Dove è esperta in reclutamento e strategia tecnologica. Nel corso della sua esperienza professionale ha ricoperto posizioni dirigenziali in varie organizzazioni tecnologiche all'interno delle aziende Fortune 50, come NBCUniversal e Comcast. Il suo percorso gli ha permesso di eccellere in ambienti competitivi e ad alta crescita.

In qualità di Vicepresidentessa di Acquisizione di Talenti, supervisiona la strategia e l'esecuzione dell'onboarding dei talenti, collaborando con i leader aziendali e i responsabili delle Risorse Umane per raggiungere gli obiettivi operativi e strategici di assunzione. In particolare, mira a creare team diversificati, inclusivi e ad alte prestazioni che promuovano l'innovazione e la crescita dei prodotti e dei servizi dell'azienda. Inoltre, è esperta nell'uso di strumenti per attirare e trattenere i migliori professionisti in tutto il mondo. Si occupa anche di amplificare il marchio del datore di lavoro e la proposta di valore di Mastercard attraverso post, eventi e social media.

Jennifer Dove ha dimostrato il suo impegno per lo sviluppo professionale continuo, partecipando attivamente alle reti di professionisti delle Risorse Umane e contribuendo all'inserimento di numerosi dipendenti in diverse aziende. Dopo aver conseguito la laurea in Comunicazione organizzativa presso l'Università di Miami, ha ricoperto posizioni manageriali di selezione del personale in aziende di varie aree.

Inoltre, è stata riconosciuta per la sua capacità di guidare le trasformazioni organizzative, integrare le tecnologie nei processi di reclutamento e sviluppare programmi di leadership che preparano le istituzioni alle sfide future. Ha anche implementato con successo programmi di benessere sul lavoro che hanno aumentato significativamente la soddisfazione e la fidelizzazione dei dipendenti.



## Dott.ssa Jennifer Dove

---

- Vice Presidentessa Acquisizione Talenti presso Mastercard, New York, Stati Uniti
- Responsabile dell'acquisizione di talenti presso NBCUniversal, New York, Stati Uniti
- Responsabile della selezione del personale Comcast
- Responsabile della selezione del personale presso Rite Hire Advisory
- Vicepresidentessa esecutiva della divisione vendite di Ardor NY Real Estate
- Responsabile della selezione del personale presso Valerie August & Associates
- Responsabile dei conti presso BNC
- Responsabile dei conti in Vault
- Laurea in Comunicazione Organizzativa presso l'Università di Miami

“

*Grazie a TECH potrai  
apprendere con i migliori  
professionisti del mondo”*

09

# Profilo dei nostri studenti

Questo Master accademico di TECH Università Tecnologica si rivolge a professionisti con una vasta esperienza nel settore che, consapevoli dell'importanza di continuare gli studi durante la loro vita lavorativa, hanno deciso di estendere la loro formazione con un Master Specialistico nel quale troveranno le più importanti informazioni sulla gestione delle risorse umane e sul processo di selezione del personale. Un Master che sicuramente darà più visibilità al tuo CV.





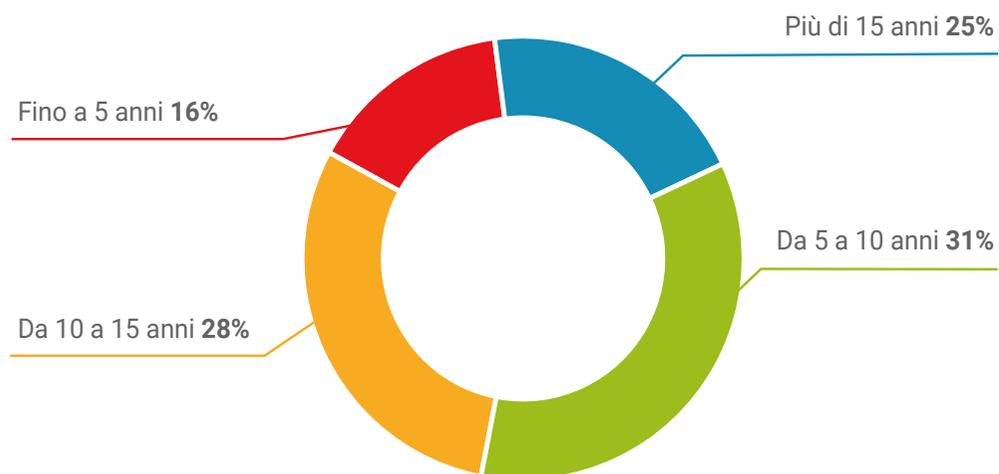
“

*Gli studenti di TECH sono professionisti con una vasta esperienza in cerca di un lavoro migliore”*

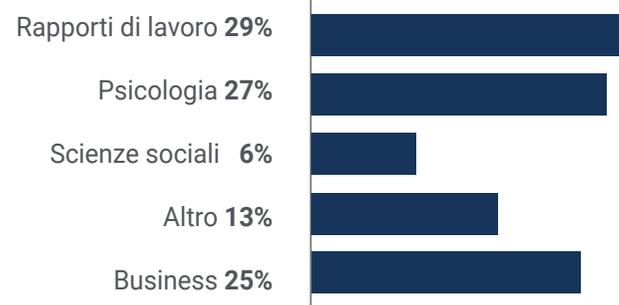
## Età media

Da **35** e **45** anni

## Anni di esperienza



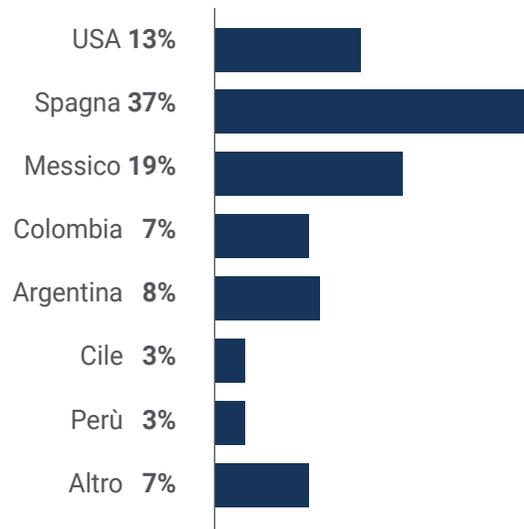
## Formazione



## Profilo accademico



## Distribuzione geografica



## Jaime González

Direttore delle risorse umane

*"Questo Master mi ha dato le conoscenze necessarie per poter affrontare il mio lavoro con disinvoltura. In questo modo, ho potuto aggiornarmi sulle nuove strategie nei processi di recruiting, acquisendo più fiducia nel mio lavoro e nel mio modo di operare. Inoltre, è stato essenziale per me poter studiare senza problemi con la sua metodologia 100% online, potendo conciliare il Master con il resto dei miei impegni".*

10

# Impatto sulla tua carriera

Il completamento di questo Master fornisce agli studenti le competenze necessarie per lo sviluppo professionale in un campo indispensabile in qualsiasi azienda. In questo modo, i responsabili delle risorse umane avranno nelle loro mani gli strumenti più recenti per realizzare i processi di selezione in modo efficace ed efficiente, riuscendo a inserire il personale più qualificato per ciascuna posizione nelle loro aziende. Indubbiamente un Master unico che darà una svolta alla tua carriera.



“

*Un Master unico che segnerà un  
prima e un dopo nella preparazione  
dei professionisti”*

## Sei pronto a dare una svolta? Un eccellente miglioramento professionale ti aspetta.

Il Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert di TECH Università Tecnologica è un Master intensivo che prepara lo studente ad affrontare le sfide e le decisioni di business sia a livello nazionale che internazionale. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere la tua crescita personale e professionale. Aiutarti a raggiungere il successo. Per questo, chi desidera perfezionarsi, realizzare un cambiamento positivo a livello professionale e interagire con i migliori, a TECH troverà il proprio posto ideale.

*Una grande percentuale dei nostri studenti raggiunge il successo lavorativo dopo aver studiato con noi.*

*Se vuoi realizzare un cambiamento positivo nella tua professione, non perdere l'opportunità di specializzarti in TECH.*

### Momento del cambiamento



### Tipo di cambiamento



## Miglioramento salariale

---

La realizzazione di questo programma prevede per i nostri studenti un incremento salariale superiore al 25%.



11

# Benefici per la tua azienda

I professionisti del business che intraprendono questo Master Specialistico non solo vivranno un'esperienza di crescita personale e accademica, ma porteranno alla loro azienda una nuova visione del business, più adatta alle esigenze del XXI secolo. Raggiungeranno questo obiettivo con un programma di alta qualità, che integra le informazioni più recenti e aggiornate in questo campo, affinché gli studenti possano aggiornarsi in un'area fondamentale del business.



“

*Il completamento di questo Master ti  
permetterà di scegliere con sicurezza i  
dipendenti più qualificati per ogni posizione”*

Sviluppare e mantenere il talento nelle aziende è il miglior investimento a lungo termine.

01

### Crescita del talento e del capitale intellettuale

Il manager porterà all'azienda nuovi concetti, strategie e prospettive che possono portare cambiamenti significativi nell'organizzazione.

---

02

### Trattenere i manager ad alto potenziale ed evitare la fuga di cervelli

Questo programma rafforza il legame tra l'azienda e il manager e apre nuove vie di crescita professionale all'interno dell'azienda.

03

### Creare agenti di cambiamento

Il manager sarà in grado di prendere decisioni in tempi di incertezza e di crisi, aiutando l'organizzazione a superare gli ostacoli.

---

04

### Incremento delle possibilità di espansione internazionale

Grazie a questo programma, l'azienda entrerà a contatto con i principali mercati dell'economia mondiale.



05

### **Sviluppo di progetti propri**

Il manager sarà in grado di lavorare su un progetto reale o di sviluppare nuovi progetti nel campo della R&S o del Business Development della sua azienda.

---

06

### **Aumento della competitività**

Questo Master Specialistico fornirà agli studenti le competenze necessarie per affrontare nuove sfide e quindi far progredire l'organizzazione.

# 12 Titolo

Il Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert garantisce, oltre alla formazione più rigorosa e aggiornata, l'accesso al Master Specialistico rilasciato da TECH Università Tecnologica.



“

*Il completamento di questo Master Specialistico ti darà accesso a un titolo di alto livello essenziale per migliorare la tua impiegabilità”*

Questo **Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert** possiede il programma scientifico più completo e aggiornato presente sul mercato.

Dopo aver superato le valutazioni, lo studente riceverà, mediante lettera certificata\* con ricevuta di ritorno, il suo corrispondente titolo **Master Specialistico** rilasciato da **TECH Università Tecnologica**.

Il titolo rilasciato da **TECH Università Tecnologica** indica la qualifica ottenuta nel Master Specialistico, e soddisfa i requisiti comunemente richiesti da borse di lavoro, concorsi e commissioni di valutazione di carriere professionali.

Titolo: **Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert**

N.° Ore Ufficiali: **3.000 O.**



\*Apostille dell'Aia Se lo studente dovesse richiedere che il suo diploma cartaceo sia provvisto di Apostille dell'Aia, TECH EDUCATION effettuerà le gestioni opportune per ottenerla pagando un costo aggiuntivo.



## Master Specialistico MBA in HR Recruitment Expert

- » Modalità: online
- » Durata: 2 anni
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Dedizione: 16 ore/settimana
- » Orario: a scelta
- » Esami: online

# Master Specialistico

## MBA in HR Recruitment Expert

