

Master Privato

Compensazione e Benefici

M C B





Master Privato

Compensazione e Benefici

- » Modalità: **Online**
- » Durata: **12 mesi**
- » Titolo: **TECH Università
Tecnologica**
- » Orario: **a scelta**
- » Esami: **Online**

Accesso al sito web: www.techtitute.com/it/business-school/master/master-compensazione-benefici

Indice

01

Benvenuto

pag. 4

02

Perché studiare in TECH?

pag. 6

03

Perché scegliere il nostro programma?

pag. 10

04

Obiettivi

pag. 14

05

Competenze

pag. 18

06

Struttura e contenuti

pag. 24

07

Metodologia

pag. 38

08

Profilo dei nostri studenti

pag. 46

09

Direzione del corso

pag. 50

10

Impatto sulla tua carriera

pag. 54

11

Benefici per la tua azienda

pag. 58

12

Titolo

pag. 62

01 Benvenuto

Uno dei costi più elevati che ogni azienda deve affrontare è il salario dei suoi dipendenti. Ecco perché i migliori responsabili delle risorse umane dispongono di un buon piano d'azione per affrontare in modo efficace la Compensazione e i Benefici. Oggi il manager deve intendere la ricompensa finanziaria come parte di una cultura aziendale molto più ampia, in cui vengono considerati gli aspetti emotivi, culturali e sociali del personale. Questo programma di TECH spinge la carriera dei suoi studenti verso una leadership in Risorse Umane unica e distintiva per diventare i responsabile di riferimento di questo settore. delle Risorse Umane



Master Privato in Compensazione e Benefici.
TECH Università Tecnologica



“

*Diventa il manager del futuro,
comprendendo Compensazione e
Benefici all'interno di un ecosistema
aziendale innovativo e all'avanguardia"*

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 fornisce allo studente la migliore metodologia di apprendimento online. L'università unisce il metodo Relearning (una metodologia di apprendimento post-laurea che ha ottenuto un'eccellente valutazione a livello internazionale) al Metodo Casistico. Un difficile equilibrio tra tradizione e avanguardia, visto l'esigente contesto accademico nel quale è inserito.



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.



In TECH avrai accesso ai casi di studio più rigorosi e aggiornati del mondo accademico

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

Il settore delle Risorse Umane offre infinite possibilità di crescita professionale, essendo una specializzazione ideale per chi ha l'ambizione di dirigere dipartimenti di reclutamento, gestire la gestione dei talenti aziendali o anche gestire la comunicazione interna dell'organizzazione. Pertanto, l'obiettivo di questo Master Privato è quello di fornire ai suoi studenti una visione unica in materia di Compensazione e Benefici nel mercato, con la quale possano rapidamente distinguersi dai loro concorrenti e raggiungere la posizione manageriale che desiderano.



“

Apporta un approccio unico alla struttura salariale della tua azienda e diventa il responsabile delle risorse umane che stanno cercando”

TECH rende propri gli obiettivi dei suoi studenti.
Lavoriamo insieme per raggiungerli.

Il Master Privato in Compensazione e Benefici specializza lo studente per:

01

Progettare, implementare e gestire il sistema di incentivi totali dell'organizzazione

04

Elaborare i budget retributivi

02

Valorizzare i posti di lavoro come base per l'assegnazione degli stipendi

03

Definire la struttura salariale di un'azienda

05

Redigere la mappa dell'equità dell'organizzazione

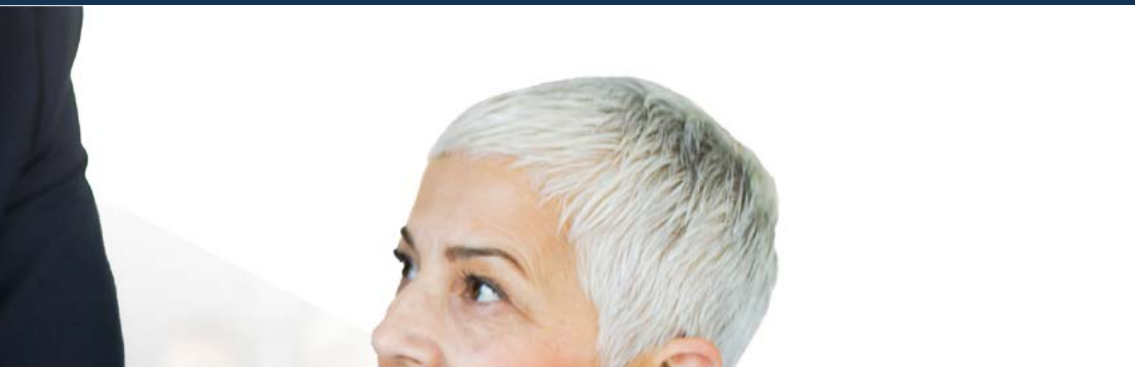


06

Approfondire il quadro normativo in materia di retribuzione

08

Approfondire i sistemi di ottimizzazione fiscale e di personalizzazione del pacchetto retributivo: retribuzione in natura e retribuzione flessibile



07

Progettare e attuare schemi di remunerazione variabile

09

Identificare i fattori non salariali che rafforzano l'impegno e il legame emotivo dei lavoratori

10

Gestire la retribuzione nei casi di mobilità internazionale

05

Competenze

Avere una forza lavoro felice e soddisfatta è essenziale per il successo aziendale e questo programma fornisce ai futuri responsabili delle risorse umane le competenze più indispensabili in questo settore. Se saranno in grado di elaborare strategie che tengano conto delle esigenze di benessere dei lavoratori, dei salari e delle pause, gli studenti vedranno moltiplicate le loro possibilità di avanzamento di carriera.





“

Analizzerai i dati e il contesto della tua azienda meglio di qualsiasi altro responsabile, essendo il candidato ideale per qualsiasi posizione di responsabilità delle Risorse Umane”

01

Approfondire la retribuzione come strumento di gestione strategica

02

Identificare i vincoli esterni e interni alla progettazione e all'implementazione di un sistema di remunerazione

03

Sviluppare e applicare questionari per l'analisi e la descrizione delle mansioni

04

Identificare la relazione tra la valutazione del lavoro e l'assegnazione della retribuzione

05

Sviluppare criteri per identificare il salario appropriato per i posti di lavoro nell'organizzazione



06

Progettare una struttura salariale organizzando gli stipendi dell'azienda

08

Identificare le trattenute sociali e fiscali all'interno dello stipendio



09

Interpretare l'applicazione del sistema di gestione per obiettivi

07

Distinguere i concetti che compongono la struttura salariale

10

Analizzare i fattori da considerare quando si progetta e si implementa un sistema di retribuzione variabile in un'organizzazione

11

Approfondire le tipologie e le modalità di remunerazione in natura

14

Stabilire quali voci possono essere incluse nella retribuzione flessibile

12

Distinguere ciò che può e non può essere considerato una retribuzione in natura



13

Approfondire le alternative di ottimizzazione fiscale del pacchetto retributivo

15

Progettare strategie e attuare iniziative che trasformino il contratto di lavoro in un contratto psicologico

16

Migliorare la reputazione dell'azienda e il brand imprenditoriale per rafforzare l'impegno dei dipendenti

18

Distinguere tra i diversi sistemi di gestione delle retribuzioni degli espatriati



19

Approfondire il sistema di remunerazione del personale affetto da disabilità

17

Gestire la retribuzione degli espatriati

20

Identificare i concetti da considerare nella discriminazione negativa del personale con disabilità

06

Struttura e contenuti

TECH impiega la metodologia pedagogica più all'avanguardia sul mercato, basata sul *Relearning*, in modo che gli studenti assimilino i concetti di retribuzione e benefici in modo naturale e progressivo. Inoltre, la modalità online del programma lo rende accessibile 24 ore su 24, dando agli studenti la libertà di adattare il carico di studio ai propri interessi e responsabilità.



“

Acquisirai le competenze necessarie per diventare leader nel settore delle risorse umane senza togliere tempo al tuo attuale posto di lavoro"

Piano di studi

Il Master Privato in Compensazione e Benefici contiene tutta la teoria necessaria per gestire in modo trasversale il personale di un'azienda, valutandone i benefici e i compensi che gli corrispondono in base alle prestazioni e allo strato sociale.

Per arricchire l'esperienza educativa, il personale docente ha inserito nel programma numerosi esempi pratici e materiale audiovisivo.

Questo non solo alleggerisce il carico didattico, ma fornisce agli studenti la contestualizzazione visiva necessaria per una formazione manageriale di alto livello.

Durante le 1.500 ore di specializzazione, gli studenti analizzeranno una moltitudine di casi pratici in cui acquisiranno le competenze necessarie per candidarsi alla posizione manageriale di loro scelta.

Questo Master Privato ha la durata di 12 mesi e si divide in 10 moduli:

Modulo 1 La Retribuzione come Strumento Strategico

Modulo 2 Valutazione del Posto di Lavoro e la rispettiva Retribuzione

Modulo 3 La Struttura Salariale

Modulo 4 La Retribuzione e il relativo Quadro Normativo

Modulo 5 La Retribuzione Variabile

Modulo 6 La Retribuzione in natura

Modulo 7 La Retribuzione Flessibile

Modulo 8 La Retribuzione Emotiva

Modulo 9 La Retribuzione dei Lavoratori Espatriati

Modulo 10 Retribuzione del Personale con Disabilità



Dove, quando e come si impartisce?

TECH offre la possibilità di svolgere questo Master Privato in Compensazione e Benefici completamente online. Durante i 12 mesi della specializzazione, lo studente potrà accedere a tutti i contenuti di questo programma in qualsiasi momento, il che gli consente di autogestire il suo tempo di studio.

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

Modulo 1. La Retribuzione come Strumento Strategico

1.1. La retribuzione come strumento di gestione organizzativa

- 1.1.1. Obiettivi della compensazione
- 1.1.2. Vantaggi della compensazione
- 1.1.3. Progettazione della politica retributiva
- 1.1.4. Implementazione della politica retributiva

1.2. Processo di compensazione

- 1.2.1. Progettazione e processi coinvolti
- 1.2.2. Descrizione e valutazione delle mansioni lavorative, equità, struttura retributiva, rendimento

1.3. Il sistema di compensazione totale come fattore determinante nell'impresa

- 1.3.1. Obiettivi della compensazione totale
- 1.3.2. Compensazione estrinseca, intrinseca ed emotiva
- 1.3.3. Mantenimento dei talenti
- 1.3.4. Attrazione e fidelizzazione dei dipendenti

1.4. Sistema di compensazione

- 1.4.1. Retribuzione fissa
- 1.4.2. Retribuzione variabile
- 1.4.3. Retribuzione in natura e flessibile
- 1.4.4. Retribuzione emotiva

1.5. La funzione della compensazione e dei benefici e la direzione di Risorse Umane

- 1.5.1. Le sfide della direzione delle Risorse Umane: Compensazione e Benefici
- 1.5.2. La direzione delle Risorse Umane il suo rapporto con le altre sue funzioni relative alla compensazione dei dipendenti
- 1.5.3. Relazioni del dipartimento di Risorse Umane con altre parti correlate all'interno dell'azienda che influenzano la retribuzione dei dipendenti

1.6. Condizioni per la gestione della compensazione

- 1.6.1. Esterni: mercato del lavoro, concorrenza, regolamentazione giuridica
- 1.6.2. Interni: settore, cultura, assetto del personale
- 1.6.3. Premiare il rendimento lavorativo

1.7. Il mercato delle retribuzioni. Caratteristiche e pratiche comuni

- 1.7.1. Per concetto
- 1.7.2. Per Paese
- 1.7.3. Per livelli organizzativi

1.8. Il futuro in materia di retribuzione

- 1.8.1. Mantenere l'azienda competitiva nel mercato del lavoro: idee chiave
- 1.8.2. Motivazione da parte dell'azienda per il futuro rendimento lavorativo dei dipendenti. Strumenti da impiegare
- 1.8.3. Aumento dell'efficienza e della produttività dell'azienda. Misure da adottare

1.9. La retribuzione vista da una prospettiva strategica

- 1.9.1. Strategie di retribuzione
- 1.9.2. Vantaggi strategici della retribuzione
- 1.9.3. Vantaggi didattici della retribuzione

1.10. Vantaggi nella gestione delle retribuzioni

- 1.10.1. Amministrazione delle retribuzioni
- 1.10.2. Vantaggi e benefici legati alla gestione delle retribuzioni
- 1.10.3. Svantaggi nell'amministrazione delle retribuzioni

Modulo 2. Valutazione del Posto di Lavoro e la rispettiva Retribuzione**2.1. Analisi e descrizione delle mansioni lavorative**

- 2.1.1. Analisi delle mansioni lavorative
- 2.1.2. Descrizione delle mansioni lavorative
- 2.1.3. Pianificazione di analisi e descrizione delle mansioni all'interno dell'azienda

2.2. Valutazione delle mansioni lavorative

- 2.2.1. Punti fondamentali per valutare le varie mansioni
- 2.2.2. Processo di raccolta delle informazioni
- 2.2.3. Processo di raccolta dati
- 2.2.4. Processo di interpretazione dei dati

2.3. Metodi di valutazione

- 2.3.1. Metodi basati sulla qualità
- 2.3.2. Metodi basati sulla quantità
- 2.3.3. Confronto tra metodi qualitativi e quantitativi. Vantaggi e svantaggi

2.4. Lista delle mansioni

- 2.4.1. Caratteristiche specifiche della mansione svolta
- 2.4.2. Caratteristiche sostanziali e necessarie della mansione lavorativa
- 2.4.3. Pianificazione dell'organico lavorativo

2.5. Metodi basati sulla qualità: gradi

- 2.5.1. Classificazione preliminare necessaria. Idee efficaci
- 2.5.2. Metodo di classificazione
- 2.5.3. Valutazione degli incarichi

2.6. Metodi basati sulla quantità I: confronto tra diversi fattori

- 2.6.1. Metodo dei punti per ogni fattore. Idee efficaci
- 2.6.2. Selezione delle mansioni lavorative chiave
- 2.6.3. Selezione e definizione dei fattori che determinano una retribuzione

2.7. Metodi basati sulla quantità II: dare un punteggio ai diversi fattori

- 2.7.1. Fattori di valutazione
- 2.7.2. Responsabilità
- 2.7.3. Gruppi di attività

2.8. Applicazione della valutazione delle mansioni nella direzione delle Risorse Umane

- 2.8.1. Piano di aggiornamento professionale da implementare all'interno dell'azienda
- 2.8.2. Crescita dei dipendenti
- 2.8.3. Comunicazione interna all'azienda

2.9. Applicazione della valutazione delle mansioni nelle politiche di retribuzione

- 2.9.1. Obiettivi di una valutazione della mansione lavorativa
- 2.9.2. Esigenze soddisfatte dalla valutazione della mansione lavorativa
- 2.9.3. Procedure per valutare le mansioni lavorative

2.10. Cambiamenti nel contesto delle Risorse Umane

- 2.10.1. Cambiamenti economici
- 2.10.2. Cambiamenti sociali
- 2.10.3. Cambiamenti organizzativi

Modulo 3. La Struttura Salariale

3.1. Progettazione della struttura salariale

- 3.1.1. La struttura salariale
- 3.1.2. Criteri che determinano la struttura salariale
- 3.1.3. Fattori che determinano la struttura salariale

3.2. Le tipologie e gli approcci alla struttura salariale

- 3.2.1. Tipi di struttura salariale a confronto
- 3.2.2. Approcci alla struttura salariale all'interno dell'azienda
- 3.2.3. Fascia di retribuzione Idee efficaci

3.3. Politica di retribuzione I

- 3.3.1. Livello
- 3.3.2. Fascia, ampiezza o estensione della fascia. Sovrapposizione
- 3.3.3. Definizione della retribuzione
- 3.3.4. Posizione e situazione all'interno della fascia

3.4. Politica di retribuzione II

- 3.4.1. Costo dell'equità
- 3.4.2. Mappa dell'equità
- 3.4.3. Analisi delle retribuzioni in base al sesso
- 3.4.4. Fasce salariali

3.5. Equità interna ed esterna

- 3.5.1. Delimitazione dell'equità interna ed esterna
- 3.5.2. Studi sulla retribuzione e come interpretarli
- 3.5.3. Fasce retributive

3.6. Mantenimento della struttura salariale nel lungo periodo

- 3.6.1. Parità di retribuzione
- 3.6.2. Rotazione
- 3.6.3. Assenteismo

3.7. Il budget per la retribuzione

- 3.7.1. Aumenti salariali annuali: obiettivi da raggiungere
- 3.7.2. Spese di previdenza sociale come questione chiave
- 3.7.3. Indennità necessarie da considerare nella retribuzione

3.8. Legge Generale sul Bilancio dello Stato

- 3.8.1. Finanziamenti Locali
- 3.8.2. Legge Generale di Bilancio
- 3.8.3. Le autorità locali e i rispettivi regolamenti

3.9. Uffici Pubblici

- 3.9.1. Retribuzione e agevolazioni. Limiti
- 3.9.2. Paghe extra
- 3.9.3. Indennità particolari e per mansioni specifiche

3.10. Proteggere lo stipendio

- 3.10.1. Dal capo
- 3.10.2. Dai creditori del lavoratore
- 3.10.3. Dai creditori del capo

Modulo 4. La Retribuzione e il relativo Quadro Normativo

4.1. Lo stipendio

- 4.1.1. Stipendio
- 4.1.2. Composizione dello stipendio: stipendio base e integrazioni salariali
- 4.1.3. Ora, luogo e modalità di pagamento dello stipendio

4.2. Orario di lavoro: le pause conteggiate come orario di lavoro

- 4.2.1. Riposo settimanale
- 4.2.2. Congedi retribuiti e non retribuiti
- 4.2.3. Vacanze

4.3. Versamenti non salariali o extra-salariali

- 4.3.1. Pagamenti non salariali
- 4.3.2. Performance
- 4.3.3. Indennità

4.4. Struttura dello stipendio I: stipendio base e integrazioni salariali

- 4.4.1. Stipendio base
- 4.4.2. Principali integrazioni salariali da includere nel pagamento al lavoratore
- 4.4.3. Condizioni personali del dipendente da prendere in considerazione per il pagamento dello stipendio base e delle integrazioni salariali

4.5. Struttura dello stipendio II: bonus speciali

- 4.5.1. Bonus straordinari
- 4.5.2. Pagamenti straordinari. Come, quando e perché vengono effettuati. Calcolo e rateizzazione
- 4.5.3. Leggi specifiche da tenere in considerazione

4.6. Diritti dei lavoratori in materia di stipendio

- 4.6.1. Pagamento dello stipendio
- 4.6.2. Liquidazione
- 4.6.3. Stipendio minimo Interprofessionale

4.7. Principi di riferimento per le retribuzioni

- 4.7.1. Parità di retribuzione e non discriminazione. Divario salariale
- 4.7.2. Assorbimento e compensazione degli stipendi
- 4.7.3. La condizione più vantaggiosa per il lavoratore concessa dal datore di lavoro

4.8. Variazioni salariali: individuali e collettive

- 4.8.1. Modifica sostanziale delle condizioni di lavoro individuali
- 4.8.2. Modifica sostanziale delle condizioni di lavoro collettive
- 4.8.3. Possibilità di riduzione del sistema di remunerazione

4.9. Trattenute I: contributi di Previdenza Sociale

- 4.9.1. Contributi obbligatori. Punti chiave
- 4.9.2. Regime generale di Previdenza Sociale per i lavoratori dipendenti e affini
- 4.9.3. Regimi speciali di Previdenza Sociale istituiti per determinate attività

4.10. Trattenute II: IRPEF. Tasse da prendere in considerazione

- 4.10.1. Aspetti chiave da tenere presenti nell'IRPEF
- 4.10.2. Struttura salariale e tasso di ritenzione
- 4.10.3. Gestione dell'IRPEF

Modulo 5. La Retribuzione Variabile

5.1. Retribuzione variabile

- 5.1.1. Aspetti che l'azienda deve prendere in considerazione nella retribuzione variabile
- 5.1.2. Vantaggi della creazione di un sistema di retribuzione variabile all'interno dell'azienda
- 5.1.3. Svantaggi derivanti dalla creazione di un sistema di retribuzione variabile all'interno dell'azienda

5.2. Progettazione di un sistema di remunerazione variabile in azienda

- 5.2.1. Miglioramento del rendimento lavorativo dei dipendenti
- 5.2.2. Aumento delle entrate per l'azienda
- 5.2.3. Perdite economiche. Possibili conseguenze

5.3. Tipi e modalità di remunerazione variabile I: in base al capitale

- 5.3.1. Incentivi. Le attuali pratiche di mercato
- 5.3.2. Bonus a breve termine e retribuzione legata ai risultati
- 5.3.3. I premi e il loro legame con le imprese

5.4. Tipi e modalità di retribuzione variabile II: non in base al capitale

- 5.4.1. Ostacoli alla realizzazione della retribuzione variabile. Principali svantaggi
- 5.4.2. Modelli tradizionali di remunerazione variabile non legati al capitale
- 5.4.3. Finanziamento del sistema di remunerazione variabile

5.5. Gestione per obiettivi

- 5.5.1. Gestione per obiettivi: criteri chiave e quadro di riferimento
- 5.5.2. Vantaggi della gestione per obiettivi. Allineamento della strategia aziendale
- 5.5.3. Misurazione efficace degli obiettivi aziendali

5.6. Criteri di distribuzione

- 5.6.1. Criteri di riferimento
- 5.6.2. Impostazione del massimale di ricompensa
- 5.6.3. Impostazione della quota standard

5.7. Incentivi al lavoro per il miglioramento della produttività

- 5.7.1. Tipi di programmi di incentivazione alla produzione e usi appropriati
- 5.7.2. Lo scopo e le tecniche aziendali degli incentivi per motivare i dipendenti
- 5.7.3. Incentivi positivi degni di nota

5.8. Incentivi dall'area commerciale

- 5.8.1. Motivazione del team di vendita
- 5.8.2. Schema di retribuzione solo salariale
- 5.8.3. Commissioni

5.9. Carico di lavoro

- 5.9.1. Analisi e valutazione del carico di lavoro
- 5.9.2. Carico fisico. Aspetti fondamentali
- 5.9.3. Carico mentale. Aspetti fondamentali

5.10. Gli incentivi fiscali come fattore di crescita aziendale

- 5.10.1. Fattori interni
- 5.10.2. Fattori esterni
- 5.10.3. Incentivi fiscali per PMI

Modulo 6. La Retribuzione in natura

6.1. Retribuzione in natura

- 6.1.1. La retribuzione in natura come meccanismo di compensazione chiave. Vantaggi
- 6.1.2. Valutazione e limiti massimi delle remunerazioni in natura
- 6.1.3. Benefici fiscali della retribuzione in natura

6.2. Tipi e modalità di remunerazione in natura

- 6.2.1. Servizi
- 6.2.2. Beni
- 6.2.3. Contanti

6.3. Le regole per la valutazione dei compensi in natura

- 6.3.1. Normativa e quadro giuridico
- 6.3.2. La giurisprudenza applicabile alla valutazione

6.4. Le prestazioni sociali come elemento di compensazione

- 6.4.1. Principio di giustizia retributiva
- 6.4.2. Premi specifici: trasporti, azioni aziendali, *buoni pasto* Assicurazione Medica, uso dell'appartamento
- 6.4.3. Altre retribuzioni degne di nota

6.5. Tassazione dei benefit sociali

- 6.5.1. Principali linee guida per la tassazione di benefit sociali
- 6.5.2. Limiti alla tassazione dei benefit sociali previsti dalla legge
- 6.5.3. *Stock options*: particolarità

6.6. Bonus

- 6.6.1. Tipi di bonus sul mercato
- 6.6.2. Struttura del bonus. Particolarità
- 6.6.3. Bonus per la prevenzione

6.7. Assicurazione Medica

- 6.7.1. Punti salienti dell'assicurazione medica
- 6.7.2. Tassazione applicabile all'assicurazione medica
- 6.7.3. Vantaggi di inserire l'assicurazione medica nelle buste paga aziendali

6.8. Aiuto per i mezzi di trasporto

- 6.8.1. Punti salienti degli aiuti per i mezzi di trasporto
- 6.8.2. Tassazione applicabile agli aiuti per i mezzi di trasporto
- 6.8.3. Vantaggi di inserire l'aiuto per i trasporti in busta paga

6.9. Consegna di azioni della società

- 6.9.1. Punti salienti della consegna di azioni ai dipendenti
- 6.9.2. Tassazione applicabile alla consegna di azioni
- 6.9.3. Vantaggi di inserire la cessione di azioni in busta paga

6.10. Consegna di beni

- 6.10.1. Auto aziendale (tasse e benefit)
- 6.10.2. Materiale aziendale (tasse e benefit)
- 6.10.3. Altre cessioni di beni

Modulo 7. La Retribuzione Flessibile

7.1. Retribuzione flessibile

- 7.1.1. Principali riflessioni sulla retribuzione flessibile
- 7.1.2. L'importanza di creare un sistema di retribuzione flessibile in azienda
- 7.1.3. Vantaggi per i dipendenti

7.2. Tipi e modalità di retribuzione flessibile

- 7.2.1. Vantaggi sociali di rilievo
- 7.2.2. Vantaggi di una retribuzione flessibile
- 7.2.3. Svantaggi dei sistemi di remunerazione flessibile

7.3. Implementazione di un sistema di remunerazione flessibile

- 7.3.1. Progettazione aziendale di un sistema di retribuzione flessibile
- 7.3.2. Fasi implementazione. Pro e contro
- 7.3.3. Comunicazione del sistema di remunerazione flessibile

7.4. Novazione contrattuale

- 7.4.1. Novazione contrattuale
- 7.4.2. Requisiti per la novazione contrattuale
- 7.4.3. La necessità di novazione contrattuale in azienda

7.5. Simulazione di busta paga con retribuzione flessibile

- 7.5.1. Voci da includere in una busta paga con retribuzione flessibile. Confronto
- 7.5.2. Simulazione di busta paga con retribuzione flessibile. Confronto

7.6. Principali conseguenze: impatto sull'attrazione e la fidelizzazione dei talenti

- 7.6.1. Attrazione dei lavoratori
- 7.6.2. Fidelizzazione del talento
- 7.6.3. Mantenimento dei talenti

7.7. Fidelizzazione del talento

- 7.7.1. Miglioramento continuo
- 7.7.2. Sviluppo professionale
- 7.7.3. Promozione interna

7.8. Mantenimento dei talenti

- 7.8.1. Mantenimento dei talenti
- 7.8.2. Strategie per trattenere i talenti
- 7.8.3. Caratteristiche del mantenimento dei talenti in azienda

7.9. Strategia di mantenimento dei talenti

- 7.9.1. Tecniche per attrarre, sviluppare e trattenere i talenti in azienda
- 7.9.2. Strategia di mantenimento dei talenti in azienda
- 7.9.3. Sviluppo dei talenti in azienda

7.10. Trasformazione del talento

- 7.10.1. Aggiornamento professionale continuo
- 7.10.2. Motivazione
- 7.10.3. *Networking*

Modulo 8. La Retribuzione Emotiva

8.1. Il contratto emotivo

- 8.1.1. Il contratto emotivo
- 8.1.2. Principali interessi dell'azienda nel contratto emotivo
- 8.1.3. Struttura ed elaborazione del contratto emotivo

8.2. La retribuzione come fattore motivante

- 8.2.1. L'importanza della retribuzione come buon fattore motivazionale
- 8.2.2. Spirito imprenditoriale. Come può l'azienda migliorare questo fattore?
- 8.2.3. Analisi della situazione locale: un Paese di imprenditori

8.3. La retribuzione come leva per il cambiamento

- 8.3.1. Flessibilità di orario
- 8.3.2. Smartworking
- 8.3.3. Consulenza legale e professionale

8.4. Reputazione e employer branding

- 8.4.1. Indici di motivazione. Principali caratteristiche
- 8.4.2. La reputazione del datore di lavoro come indice di motivazione
- 8.4.3. Il branding come indice di motivazione
- 8.4.4. Presupposto della motivazione

8.5. Employee Journey e momenti di verità

- 8.5.1. L'Employee Journey
- 8.5.2. Momenti di verità. Strumenti di lavoro
- 8.5.3. Principale fattore da tenere in considerazione: il lavoratore

8.6. Tipi e modalità di retribuzione emotiva

- 8.6.1. Tipi e modalità di retribuzione emotiva
- 8.6.2. Rotazione del personale
- 8.6.3. Soddisfazione del personale

8.7. Stipendio emotivo I

- 8.7.1. Orario di lavoro intensivo, mesi estivi
- 8.7.2. Orari flessibili
- 8.7.3. Piani di carriera

8.8. Stipendio emotivo II

- 8.8.1. Smartworking
- 8.8.2. Osservazione
- 8.8.3. Empowerment

8.9. Stipendio emotivo III

- 8.9.1. Sviluppo interno all'azienda
- 8.9.2. Politiche del personale: strategie
- 8.9.3. Matrice SWOT della retribuzione emotiva

8.10. Stipendio emotivo IV

- 8.10.1. Asili nido
- 8.10.2. Prepararsi alla pensione
- 8.10.3. La tredicesima in alcuni Paesi

Modulo 9. La Retribuzione dei Lavoratori Espatriati

9.1. Gestione dei lavoratori espatriati

- 9.1.1. L'importanza del lavoratore espatriato all'interno dell'azienda
- 9.1.2. Gestione della retribuzione degli espatriati
- 9.1.3. Problemi e soluzioni più comuni nella gestione degli espatriati nel dipartimento di Risorse Umane Umane

9.2. Retribuzione dei lavoratori espatriati

- 9.2.1. Modello retributivo in espatrio
- 9.2.2. Versamento della busta paga: fonte/destinazione/*Split Payroll*
- 9.2.3. Gestione delle buste paga: valuta di pagamento. Conversione di valuta
- 9.2.4. Stato patrimoniale
- 9.2.5. Principali schemi retributivi: perequazione fiscale e tax shelter
- 9.2.6. Gestione fiscale degli espatriati

9.3. Approcci per la retribuzione dei lavoratori espatriati

- 9.3.1. Rapporto contrattuale dell'espatriato con l'azienda
- 9.3.2. Legislazione fiscale applicabile al Paese di origine/Paese di destinazione
- 9.3.3. Legislazione locale
- 9.3.4. Paese di origine/Paese di destinazione della Previdenza Sociale

9.4. Tipi di espatrio

- 9.4.1. Espatrio a breve o lungo termine. Principali differenze e applicazione pratica
- 9.4.2. Mobilità geografica internazionale. Idee efficaci
- 9.4.3. Aspetti pratici del trasferimento di lavoratori (temporanei e permanenti)

9.5. Legge applicabile al contratto di lavoro

- 9.5.1. America Latina
- 9.5.2. Europa
- 9.5.3. Resto del mondo

9.6. Giurisdizione

- 9.6.1. Diritti minimi per i lavoratori espatriati
- 9.6.2. Trasferimento in uno Stato membro UE/non UE
- 9.6.3. Condizioni concordate tra il datore di lavoro e il lavoratore in movimento

9.7. Procedura di trasferimento

- 9.7.1. Obblighi del datore di lavoro
- 9.7.2. Diritti dei lavoratori
- 9.7.3. Retribuzione in caso di licenziamento

9.8. Imposte sul territorio nazionale derivanti da trasferimenti internazionali

- 9.8.1. Tasse e ottimizzazione fiscale nell'anno di avvio dell'incarico
- 9.8.2. Tasse e ottimizzazione fiscale nell'anno intermedio dell'incarico
- 9.8.3. Tasse e ottimizzazione fiscale nell'ultimo anno di incarico
- 9.8.4. Rimpatrio

9.9. Legge sull'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche

- 9.9.1. Requisiti di residenza fiscale: importanza della determinazione della residenza fiscale in caso di trasferimento
- 9.9.2. Esenzione per lavori eseguiti all'estero. Novità
- 9.9.3. Regime di eccesso applicabile LIPRF

9.10. Vantaggi per i lavoratori espatriati

- 9.10.1. Vantaggi per gli espatriati. Riflessione sul pagamento
- 9.10.2. Regime fiscale speciale come meccanismo di ottimizzazione fiscale

Modulo 10. Retribuzione del Personale con Disabilità

10.1. La disabilità

- 10.1.1. Determinazione della disabilità
- 10.1.2. Aspetti chiave della disabilità
- 10.1.3. Aspetti chiave stabiliti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità

10.2. Differenze di mansioni

- 10.2.1. Determinazione delle mansioni lavorative
- 10.2.2. Discriminazione negativa. Evoluzione
- 10.2.3. Discriminazione positiva. Evoluzione

10.3. Scarsa partecipazione al mercato del lavoro

- 10.3.1. Legislazione da tenere in considerazione
- 10.3.2. Sviluppi del mercato del lavoro

10.4. Legislazione del lavoro

- 10.4.1. Principali aspetti che caratterizzano il diritto del lavoro
- 10.4.2. Base legislativa
- 10.4.3. Norme, regolamenti, direttive

10.5. Stipendio

- 10.5.1. Pagamenti salariali
- 10.5.2. Differenze salariali

10.6. Retribuzione flessibile

- 10.6.1. Retribuzione flessibile
- 10.6.2. Vantaggi per i dipendenti
- 10.6.3. Motivi per implementare un modello di retribuzione flessibile

10.7. Retribuzione variabile

- 10.7.1. La retribuzione variabile
- 10.7.2. Vantaggi della retribuzione variabile
- 10.7.3. Svantaggi della retribuzione variabile

10.8. Retribuzione in natura

- 10.8.1. Retribuzione in natura
- 10.8.2. Vantaggi della retribuzione in natura
- 10.8.3. Testi giuridici

10.9. Fiscalità

- 10.9.1. Principali differenze nei sistemi di remunerazione
- 10.9.2. Idee efficaci

10.10. Discriminazione negativa

- 10.10.1. Aspetti chiave della discriminazione negativa
- 10.10.2. Sviluppi di discriminazione negativa
- 10.10.3. Principali risultati sulla discriminazione negativa



L'esperienza educativa che cambierà il tuo percorso di carriera verso le posizioni manageriali più prestigiose"

07

Metodologia

Questo programma ti offre un modo differente di imparare. La nostra metodologia si sviluppa in una modalità di apprendimento ciclico: *il Relearning*.

Questo sistema di insegnamento viene applicato nelle più prestigiose facoltà di medicina del mondo ed è considerato uno dei più efficaci da importanti pubblicazioni come il *New England Journal of Medicine*.





“

Scopri il Relearning, un sistema che abbandona l'apprendimento lineare convenzionale, per guidarti attraverso dei sistemi di insegnamento ciclici: una modalità di apprendimento che ha dimostrato la sua enorme efficacia, soprattutto nelle materie che richiedono la memorizzazione”

La Business School di TECH utilizza il Caso di Studio per contestualizzare tutti i contenuti

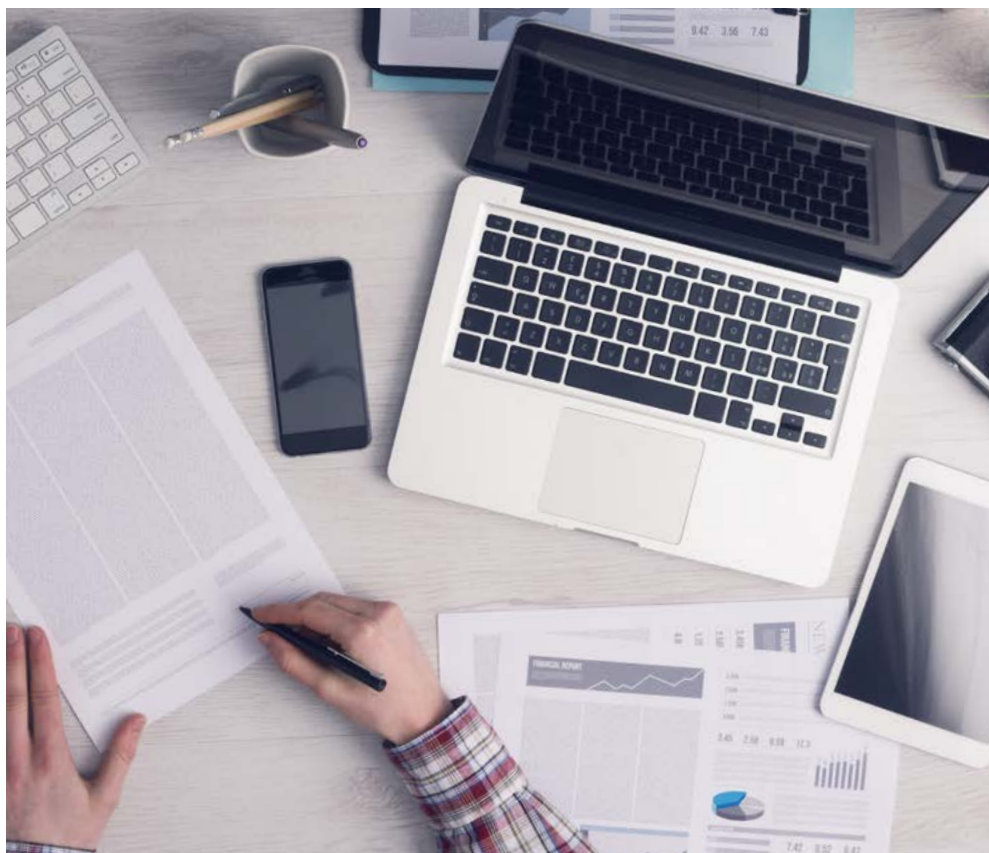
Il nostro programma offre un metodo rivoluzionario per sviluppare le abilità e le conoscenze. Il nostro obiettivo è quello di rafforzare le competenze in un contesto mutevole, competitivo e altamente esigente.

“

Con TECH potrai sperimentare un modo di imparare che sta scuotendo le fondamenta delle università tradizionali in tutto il mondo”



Il nostro programma ti prepara ad affrontare sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nel tuo business.



Il nostro programma ti prepara ad affrontare nuove sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nella tua carriera.

Un metodo di apprendimento innovativo e differente

Questo programma di TECH consiste in un insegnamento intensivo, creato ex novo, che propone le sfide e le decisioni più impegnative in questo campo, sia a livello nazionale che internazionale. Grazie a questa metodologia, la crescita personale e professionale viene potenziata, effettuando un passo decisivo verso il successo. Il metodo casistico, la tecnica che sta alla base di questi contenuti, garantisce il rispetto della realtà economica, sociale e aziendale più attuali.

“ *Imparerai, attraverso attività collaborative e casi reali, la risoluzione di situazioni complesse in ambienti aziendali reali”*

Il metodo casistico è stato il sistema di apprendimento più usato nelle migliori business school del mondo da quando esistono. Sviluppato nel 1912 affinché gli studenti di Diritto non imparassero la legge solo sulla base del contenuto teorico, il metodo casistico consisteva nel presentare loro situazioni reali e complesse per prendere decisioni informate e giudizi di valore su come risolverle. Nel 1924 fu stabilito come metodo di insegnamento standard ad Harvard.

Cosa dovrebbe fare un professionista per affrontare una determinata situazione? Questa è la domanda con cui ci confrontiamo nel metodo casistico, un metodo di apprendimento orientato all'azione. Durante il programma, gli studenti si confronteranno con diversi casi di vita reale. Dovranno integrare tutte le loro conoscenze, effettuare ricerche, argomentare e difendere le proprie idee e decisioni.

Metodologia Relearning

TECH coniuga efficacemente la metodologia del Caso di Studio con un sistema di apprendimento 100% online basato sulla ripetizione, che combina diversi elementi didattici in ogni lezione.

Potenziamo il Caso di Studio con il miglior metodo di insegnamento 100% online: il Relearning.

Il nostro sistema online ti permetterà di organizzare il tuo tempo e il tuo ritmo di apprendimento, adattandolo ai tuoi impegni. Sarai in grado di accedere ai contenuti da qualsiasi dispositivo fisso o mobile con una connessione internet.

In TECH imparerai con una metodologia all'avanguardia progettata per formare i manager del futuro. Questo metodo, all'avanguardia della pedagogia mondiale, si chiama Relearning.

La nostra scuola di business è l'unica autorizzata a utilizzare questo metodo di successo. Nel 2019, siamo riusciti a migliorare il livello di soddisfazione generale dei nostri studenti (qualità dell'insegnamento, qualità dei materiali, struttura del corso, obiettivi...) rispetto agli indicatori della migliore università online.





Nel nostro programma, l'apprendimento non è un processo lineare, ma avviene in una spirale (impariamo, disimpariamo, dimentichiamo e re-impariamo). Di conseguenza, combiniamo ciascuno di questi elementi in modo concentrico. Con questa metodologia abbiamo formato oltre 650.000 laureati con un successo senza precedenti, in ambiti molto diversi come la biochimica, la genetica, la chirurgia, il diritto internazionale, le competenze manageriali, le scienze sportive, la filosofia, il diritto, l'ingegneria, il giornalismo, la storia, i mercati e gli strumenti finanziari. Tutto questo in un ambiente molto esigente, con un corpo di studenti universitari con un alto profilo socio-economico e un'età media di 43,5 anni.

Il Relearning ti permetterà di apprendere con meno sforzo e più performance, impegnandoti maggiormente nella tua specializzazione, sviluppando uno spirito critico, difendendo gli argomenti e contrastando le opinioni: un'equazione che punta direttamente al successo.

Dalle ultime evidenze scientifiche nel campo delle neuroscienze, non solo sappiamo come organizzare le informazioni, le idee, le immagini e i ricordi, ma sappiamo che il luogo e il contesto in cui abbiamo imparato qualcosa è fondamentale per la nostra capacità di ricordarlo e immagazzinarlo nell'ippocampo, per conservarlo nella nostra memoria a lungo termine.

In questo modo, e in quello che si chiama Neurocognitive Context-dependent E-learning, i diversi elementi del nostro programma sono collegati al contesto in cui il partecipante sviluppa la sua pratica professionale.

Questo programma offre i migliori materiali didattici, preparati appositamente per i professionisti:



Materiali di studio

Tutti i contenuti didattici sono creati appositamente per il corso dagli specialisti che lo impartiranno, per fare in modo che lo sviluppo didattico sia davvero specifico e concreto.

Questi contenuti sono poi applicati al formato audiovisivo che supporterà la modalità di lavoro online di TECH. Tutto questo, con le ultime tecniche che offrono componenti di alta qualità in ognuno dei materiali che vengono messi a disposizione dello studente.



Master class

Esistono evidenze scientifiche sull'utilità dell'osservazione di esperti terzi.

Imparare da un esperto rafforza la conoscenza e la memoria, costruisce la fiducia nelle nostre future decisioni difficili.



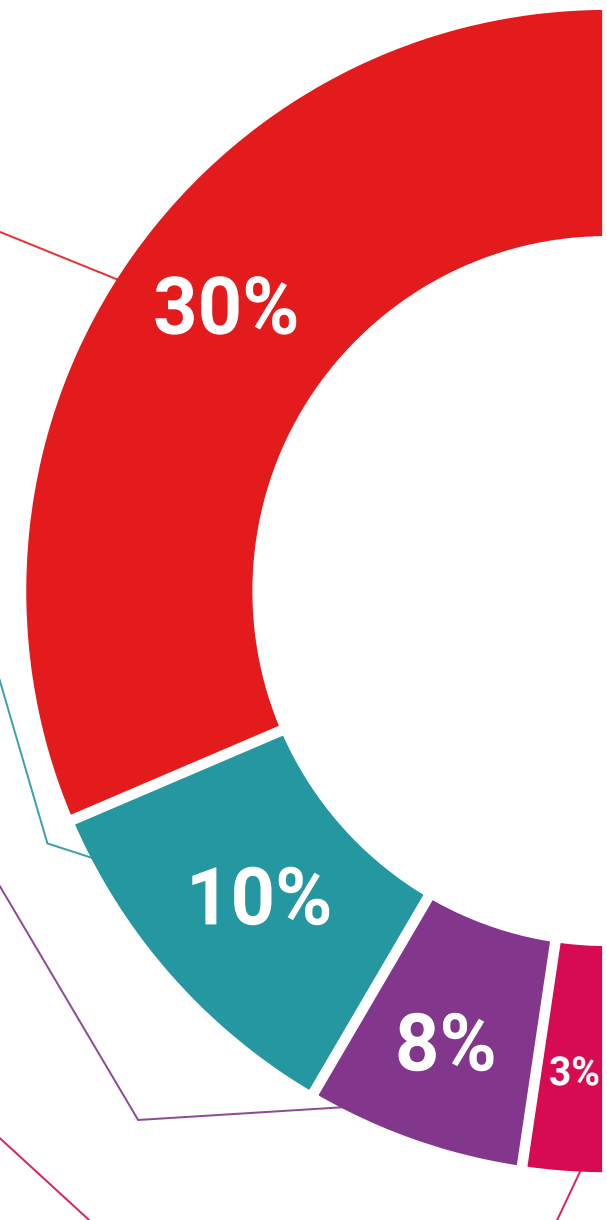
Stage di competenze manageriali

Svolgerai attività per sviluppare competenze manageriali specifiche in ogni area tematica. Pratiche e dinamiche per acquisire e sviluppare le competenze e le abilità che un senior manager deve sviluppare nel quadro della globalizzazione in cui viviamo.



Letture complementari

Articoli recenti, documenti di consenso e linee guida internazionali, tra gli altri. Nella biblioteca virtuale di TECH potrai accedere a tutto il materiale necessario per completare la tua specializzazione.





Casi di Studio

Completerai una selezione dei migliori casi di studio scelti appositamente per questo corso. Casi presentati, analizzati e tutorati dai migliori specialisti in senior management del panorama internazionale.



Riepiloghi interattivi

Il team di TECH presenta i contenuti in modo accattivante e dinamico in pillole multimediali che includono audio, video, immagini, diagrammi e mappe concettuali per consolidare la conoscenza.

Questo esclusivo sistema di specializzazione per la presentazione di contenuti multimediali è stato premiato da Microsoft come "Caso di successo in Europa".



Testing & Retesting

Valutiamo e rivalutiamo periodicamente le tue conoscenze durante tutto il programma con attività ed esercizi di valutazione e autovalutazione, affinché tu possa verificare come raggiungi progressivamente i tuoi obiettivi.



08

Profilo dei nostri studenti

Essendo un programma multidisciplinare, gli studenti che decidono di studiare questo corso di studi provengono da diversi background aziendali, il principale dei quali è quello delle risorse umane. Sono presenti anche studenti di economia, amministrazione e commercio, il che offre una grande opportunità di *Networking* per incontrare potenziali clienti, fornitori o addirittura partner commerciali.





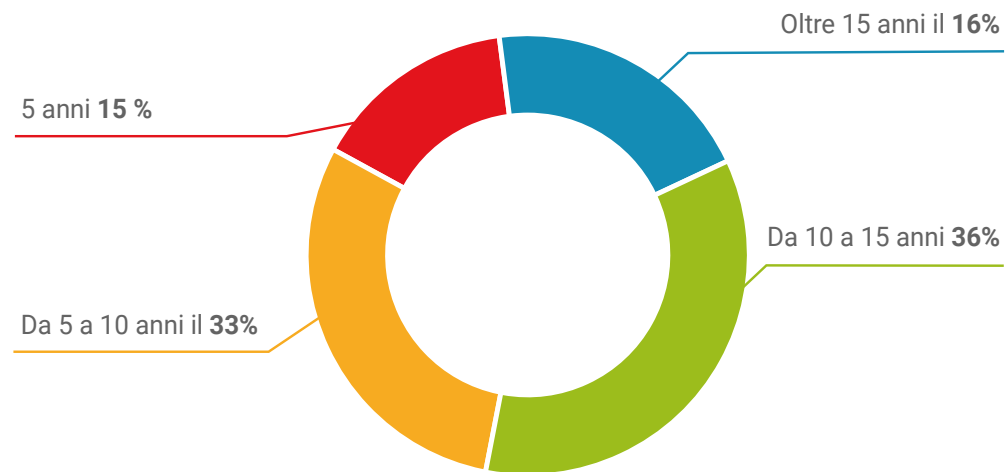
“

Sarai circondato da persone che condividono le tue ambizioni, con le quali costruire un futuro lavorativo molto più prospero”

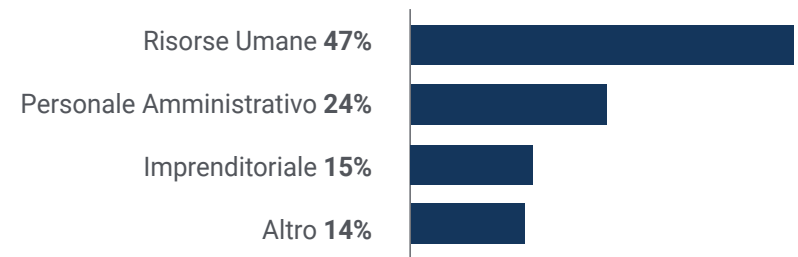
Età media

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

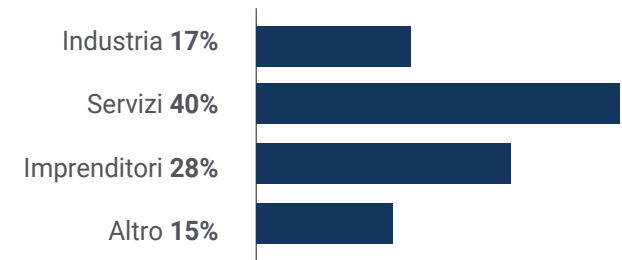
Anni di esperienza



Educazione



Profilo accademico



Distribuzione geografica



Ricardo Gavia Hernández

Direttore di Risorse Umane

"Non sapevo come orientare la mia carriera verso la gestione delle Risorse Umane, ma questo Master Privato mi ha aperto le porte a una gestione pionieristica del mio dipartimento, ottenendo rapidamente la fiducia dei top manager dell'azienda per guidare il dipartimento di Risorse Umane"

09

Direzione del corso

TECH possiede i migliori docenti in ogni campo d'azione nel settore dei progetti tecnologici, per garantire allo studente un insegnamento didattico eccellente. I professionisti altamente qualificati che compongono il personale docente contribuiranno con la loro esperienza professionale e *know-how* per aiutare gli studenti a raggiungere il successo professionale che essi stessi hanno ottenuto nelle rispettive carriere, acquisendo le qualifiche necessarie per accedere a posizioni dirigenziali.



“

Sarai nell'élite dell'alta direzione tecnologica grazie all'aiuto degli esperti che TECH ha riunito in questo Master Privato"

Direzione



Dott.ssa Dávila Martín, Beatriz

- ♦ Fondatrice e CEO di Davilex– Consulenza del lavoro
- ♦ Tecnico di Risorse Umane presso Asisa
- ♦ Tecnico dell'organizzazione didattica. UNIR
- ♦ Direttrice di Risorse Umane presso Professional Detail, S.C.
- ♦ Laurea in Rapporti di lavoro e Risorse Umane presso l'Università Complutense
- ♦ Master in Prevenzione dei Rischi sul Lavoro presso l'Università Complutense
- ♦ MBA presso l'Università Isabel I di Castiglia
- ♦ Master in Direzione e Gestione di Team presso l'Università Isabel I de Castilla
- ♦ Corso di Formazione per Formatori



10

Impatto sulla tua carriera

La metodologia avanzata dei programmi di TECH consente agli studenti di ottenere conoscenze avanzate in un breve periodo di tempo, con un impatto anticipato sulla loro carriera professionale. Ciò significa che la maggior parte degli studenti di questo Master Privato raggiunge la direzione di Risorse Umane durante il primo anno dal termine della specializzazione.



“

Hai a portata di mano la migliore occasione per dare una spinta alla tua carriera. Non perdere tempo e iscrivetevi ora"

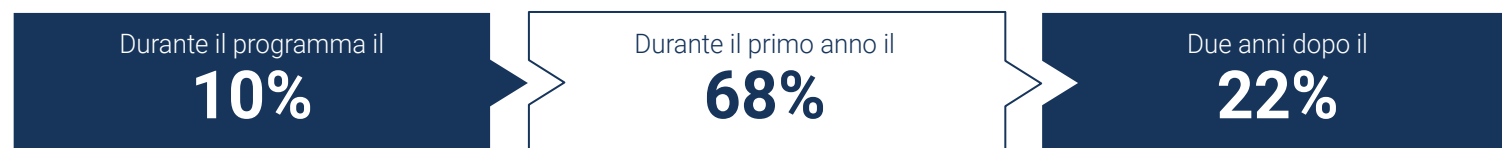
Sei pronto a dare una svolta? Un eccellente miglioramento professionale ti aspetta.

Il Master Privato in Compensazione e Benefici tira fuori il meglio dai suoi studenti, mettendoli di fronte a sfide amministrative nella gestione delle risorse umane che richiedono il meglio dell'ingegno e della formazione per essere superate. Ciò garantisce che gli studenti del programma siano preparati per la gestione ai massimi livelli.

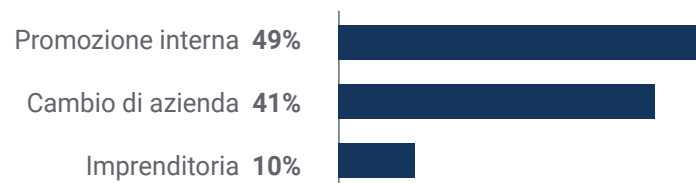
Le tue migliori aspettative salariali e professionali saranno superate dopo aver conseguito questo Master Privato di TECH.

Questo è il modo più rapido per raggiungere la posizione manageriale desiderata, con una preparazione accademica unica.

Momento del cambiamento



Tipo di cambiamento



Miglioramento salariale

La realizzazione di questo programma prevede per i nostri studenti un incremento salariale superiore al **65,72%**



11

Benefici per la tua azienda

Gli studenti non sono gli unici a beneficiare dell'esperienza educativa offerta da questo Master Privato. Le aziende vedranno anche un aumento delle prestazioni del proprio personale, che potrà contare su un piano efficace che risponde a tutte le esigenze di Compensazione e Benefici. Con una forza lavoro soddisfatta, l'efficienza del lavoro aumenterà in modo significativo, portando così a migliori risultati economici.



“

*Le migliori aziende scelgono solo i
migliori responsabili di Risorse Umane.
Dimostra il tuo valore con questo Master
Privato in Compensazione e Benefici”*

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

01

Crescita del talento e del capitale intellettuale

Il professionista porterà all'azienda nuovi concetti, strategie e prospettive che possono generare 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 professionista apre nuove vie di crescita professionale all'interno dell'azienda.

03

Creare agenti di cambiamento

Sarai 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 in contatto con i principali mercati dell'economia mondiale.



05

Sviluppo di progetti propri

Il professionista può lavorare su un progetto esistente o sviluppare nuovi progetti nell'ambito di R&S o del Business Development della tua azienda.

06

Aumento della competitività

Questo Master Privato fornirà ai rispettivi professionisti le competenze per affrontare nuove sfide e portare avanti l'organizzazione.

12 Titolo

Il Master Privato in Compensazione e Benefici garantisce, oltre alla preparazione più rigorosa e aggiornata, il conseguimento di una qualifica di Master Privato rilasciata da TECH Università Tecnologica.



“

Porta a termine questo programma e ricevi la tua qualifica universitaria senza spostamenti o fastidiose formalità”

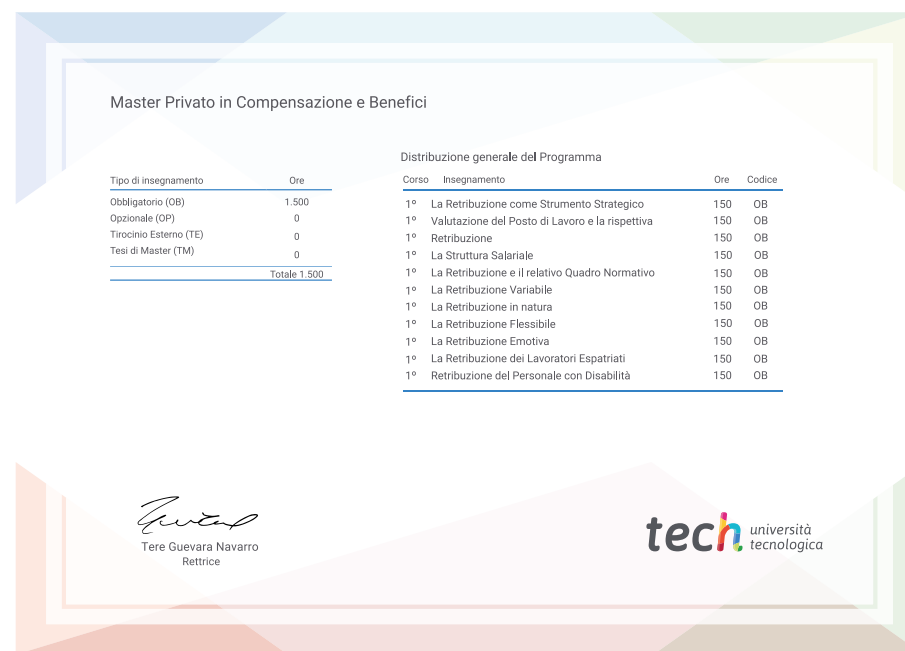
Questo **Master Privato in Compensazione e Benefici** possiede il programma più completo e aggiornato del mercato.

Dopo aver superato la valutazione, lo studente riceverà mediante lettera certificata* con ricevuta di ritorno, la sua corrispondente qualifica di **Master Privato** rilasciata da **TECH Università Tecnologica**.

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

Titolo: **Master Privato in Compensazione e Benefici**

N° Ore Ufficiali: **1500 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 Privato

Compensazione e Benefici

- » Modalità: Online
- » Durata: 12 mesi
- » Titolo: **TECH Università
Tecnologica**
- » Orario: a scelta
- » Esami: Online

Master Privato

Compensazione e Benefici