

# Executive Master

## MBA in Selezione del Personale

M B A S P





**tech** università  
tecnologica

## Executive Master MBA in Selezione del Personale

- » Modalità: online
- » Durata: 12 mesi
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Orario: a tua scelta
- » Esami: online

Accesso al sito web: [www.techtitute.com/it/business-school/master/master-mba-selezione-personale](http://www.techtitute.com/it/business-school/master/master-mba-selezione-personale)

# 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. 20*

06

Struttura e contenuti

---

*pag. 26*

07

Metodologia

---

*pag. 44*

08

Profilo dei nostri studenti

---

*pag. 52*

09

Direzione del corso

---

*pag. 56*

10

Impatto sulla tua carriera

---

*pag. 74*

11

Benefici per la tua azienda

---

*pag. 78*

12

Titolo

---

*pag. 82*

# 01 Benvenuto

Le procedure di selezione del personale devono essere condotte in modo esaustivo per selezionare i lavoratori più adatti a ciascun lavoro e che abbiano un profilo adeguato alle politiche e agli obiettivi dell'azienda. In questo senso, avere una visione internazionale e inclusiva renderà l'organizzazione più impegnata e competitiva, con un team di risorse umane che seleziona professionisti con visioni ed esperienze diverse. Per questo, è indispensabile che gli esperti di selezione del personale siano specializzati nel campo della diversità professionale per comprendere l'opportunità di avere un team plurale e multiculturale. Per affrontare questi contenuti, questo programma dispone di un Direttore Ospite Internazionale, che impartirà 10 *Master class*.



MBA in Selezione degli Personale  
TECH Università Tecnologica



“

*Approfondisci i principali sviluppi nel settore delle Risorse Umane nelle Master class tenute da un prestigioso Direttore Ospite Internazionale”*

02

# Perché studiare in TECH?

TECH è la più grande business school del mondo che opera al 100% in modalità online. 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 preparazione intensiva di competenze manageriali.



“

*TECH è un'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 multivideo interattivo nei nostri programmi.



### Massima esigenza

Il criterio di ammissione di TECH non si basa su criteri economici. Non è necessario effettuare un grande investimento per studiare in questa Università. Tuttavia, per ottenere una qualifica rilasciata da TECH, i limiti dell'intelligenza e della capacità dello studente saranno sottoposti a prova. I nostri standard accademici sono molto alti...

**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.

**+100000**

manager specializzati ogni anno

**+200**

nazionalità differenti



### Empowerment

Lo studente cresce di pari passo con le migliori aziende e con professionisti di grande prestigio e influenza. TECH ha sviluppato alleanze strategiche e una preziosa rete di contatti con i principali esponenti economici dei 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 oltre 200 nazioni differenti.

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



### Analisi

---

In TECH esploriamo il lato critico dello studente, la sua capacità di mettere in dubbio le cose, la sua competenza nel risolvere i problemi e le sue capacità 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 meglio valutata a livello internazionale), con i casi di studio. 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. Dispone di oltre 10.000 corsi universitari di specializzazione universitaria. Nella nuova economia, **volume + tecnologia = prezzo dirompente**. In questo modo, garantiamo che lo studio non sia così costoso come in altre università.



### Impara con i migliori

---

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 a offrire 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

# Perchè scegliere il nostro programma?

Studiare con TECH significa moltiplicare le tue possibilità di raggiungere il successo professionale nell'ambito del Senior Management.

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.



“

*Disponiamo del personale docente più prestigioso e del programma più completo del mercato, il che ci permette di offrire una preparazione di altissimo livello accademico"*

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

01

### Dare una spinta decisiva alla carriera di studente

Studiando in TECH, lo studente può prendere le redini del suo futuro e sviluppare tutto il suo potenziale. Completando il nostro programma acquisirà le competenze necessarie per ottenere un cambio positivo nella sua carriera in poco 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 avere accesso ad un panorama professionale di grande rilevanza, che permette agli studenti di ottenere un ruolo di manager di alto livello e di possedere un'ampia visione dell'ambiente internazionale.

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

04

### Assumerai nuove responsabilità

Durante il programma vengono mostrate le ultime tendenze, gli sviluppi e le strategie per svolgere il lavoro professionale in un contesto in continuo cambiamento.

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

05

### Accesso a un'importante rete di contatti

TECH crea reti di contatti tra i suoi studenti per massimizzare le opportunità. Studenti con le stesse preoccupazioni e il desiderio di crescere. Così, sarà possibile condividere soci, 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, tenendo conto delle diverse aree dell'azienda.

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

07

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

TECH aiuta lo studente ad applicare e sviluppare le conoscenze acquisite e migliorare le capacità interpersonali per diventare un leader che faccia la differenza.

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

08

### Farai parte di una comunità esclusiva

Lo studente farà parte di una comunità di manager d'élite, grandi aziende, istituzioni rinomate e professori qualificati delle università più prestigiose del mondo: la comunità di TECH Università Tecnologica.

*Ti diamo l'opportunità di specializzarti grazie a un personale docente di reputazione internazionale.*

# 04 Obiettivi

Gli obiettivi di questo programma si basano sul bisogno da parte dei professionisti delle Risorse Umane, di specializzarsi nel campo delle imprese digitali. La specializzazione è stata pertanto impostata in modo completo e ottimale per indirizzare gli studenti verso l'eccellenza accademica e per incoraggiarli a progredire in modo efficace nella loro carriera professionale. Questo percorso didattico sarà, pertanto, per lo studente un cammino di crescita a livello personale e professionale, che lo porterà ad operare in maniera efficace e in qualità di esperto nella creazione di aziende digitali.



“

*Se il tuo obiettivo è quello di crescere professionalmente come specialista delle Risorse Umane, con una preparazione che ti permetta di competere tra i migliori, non cercare oltre. Questo programma darà alla tua carriera la spinta di cui hai bisogno"*

**TECH fa suoi gli obiettivi dei suoi studenti**  
**Lavoriamo insieme per raggiungerli**

Il MBA in Selezione del Personale prepara lo studente a:

01

Conoscere l'evoluzione della Selezione del Personale, soprattutto in relazione alla diversità sul lavoro

04

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

02

Collaborare ed essere una risorsa preziosa nell'assunzione di professionisti efficaci e funzionali per le organizzazioni

03

Contribuire a far comprendere al management aziendale l'importanza della Diversità nel Posto di Lavoro

05

Sapere come funzionano le procedure di contrattazione e la Previdenza Sociale



06

Determinare le norme giuridiche applicabili all'aggiornamento professionale continuo per l'impiego

08

Comprendere e saper applicare il sistema giuridico per risolvere casi pratici



09

Conoscere gli aspetti essenziali del diritto del lavoro

07

Riconoscere diverse tecniche di motivazione personale nella risoluzione dei conflitti

10

Conoscere le dinamiche del sistema di assistenza sociale

11

Interpretare i vari programmi e le politiche governative

14

Descrivere le diverse fasi e processi nella selezione del personale

12

Esaminare i gruppi sociali, l'esclusione sociale e le donne nel mondo del lavoro



13

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

15

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

16

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

18

Gestire le azioni di intermediazione di manodopera e saperle distinguere dal trasferimento illegale di lavoratori

19

Conoscere gli agenti intermediari del lavoro, la loro politica di collaborazione pubblico-privata con i servizi pubblici per l'impiego e le azioni che li regolano

17

Effettuare un'analisi dei risultati ottenuti dal piano di rendimento lavorativo annuale

20

Conoscere le azioni di ricerca e selezione del lavoro nell'ambito del mercato digitale



# 05 Competenze

Dopo aver superato le valutazioni dell'MBA in Selezione del Personale, il professionista avrà acquisito le competenze necessarie per una pratica di qualità e aggiornata sulla base della metodologia didattica più innovativa.



“

*Ti forniamo il programma accademico più completo del mercato per farti acquisire le competenze necessarie per svilupparti nell'ambito della Selezione del Personale”*

01

Esaminare la gestione del tempo e dell'energia personale con l'uso delle nuove tecnologie

02

Pianificare e controllare i progetti in modo da aumentare la produttività dell'azienda

03

Stabilire protocolli per la rilevazione delle competenze professionali negli ambienti digitali e nei social network

04

Descrivere le nuove politiche delle Risorse Umane nell'era digitale, attraverso scale di valutazione del rendimento lavorativo e tecniche di osservazione

05

Distinguere i tipi di contratto e la cessazione dei contratti



06

Gestire i bonus per gruppi specifici con pari opportunità

08

Gestire vari programmi relativi a corsi di aggiornamento sia interni che esterni



09

Gestire piani di bonus delle assicurazioni sociali per i dipendenti

07

Redigere le buste paga e applicare i contributi e le basi salariali

10

Approfondire la psicologia del lavoro e delle organizzazioni

11

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

12

Adattare i piani progettati per aumentare la diversità di lavoro delle organizzazioni

13

Analizzare i diversi strumenti di reclutamento sia tradizionali che digitali

14

Gestire diversi strumenti qualitativi e quantitativi di selezione, nonché interviste per competenze e test situazionali



15

Identificare il comportamento delle persone nelle organizzazioni

16

Applicare approcci psicologici, in modo da poter negoziare e mediare nei disaccordi di gruppo

17

Discutere i processi di trasformazione digitale

18

Attuare piani per l'amministrazione del personale



06

# Struttura e contenuti

Il contenuto di questo MBA è stato ideato e creato da un team di esperti del settore per rispondere in modo specifico alle esigenze dei professionisti del Dipartimento di Risorse Umane. Il compendio di contenuti è stato inoltre creato secondo una prospettiva incentrata sulla didattica applicata, che consentirà al professionista di operare con successo grazie a un'ampia visione connessa alla realtà della professione. In questo modo, questo programma diventerà la principale risorsa per lo studente quando si inserisce con successo all'interno di un mercato del lavoro che richiede sempre più professionisti specializzati in materia.



“

*Un programma d'insegnamento creato per offrirti un apprendimento efficace e compatibile con il tuo stile di vita professionale"*

## Piano di studi

Questo programma intensivo di TECH Università Tecnologica ti prepara ad affrontare sfide e prendere decisioni aziendali nell'ambito della Selezione del Personale. Il contenuto è ideato per promuovere lo sviluppo di competenze professionali che consentono un processo decisionale più rigoroso in ambienti incerti.

Durante le 2.700 ore di studio, lo studente analizzerà una moltitudine di casi pratici attraverso il lavoro individuale, raggiungere un apprendimento contestuale che permetta loro di comprendere appieno le possibili situazioni che affronteranno nella loro pratica quotidiana. Si tratta quindi di una vera e propria immersione in situazioni reali di business.

Questo MBA tratta in profondità la Selezione del Personale e della diversità professionale da un punto di vista strategico, internazionale e innovativo.

Un piano di studi pensato e studenti incentrato sul di miglioramento professionale, e finalizzato al raggiungimento dell'eccellenza. Un programma che comprende le esigenze del professionista e quelle delle rispettive aziende attraverso un contenuto innovativo basato sulle ultime tendenze e supportato dalla migliore metodologia educativa e da un personale docente eccezionale che fornirà le competenze per risolvere situazioni critiche in modo creativo ed efficiente.

Questo programma ha la durata di 12 mesi e si distribuisce in 14 moduli:

<b>Modulo 1</b>	Psicologia del lavoro e delle organizzazioni
<b>Modulo 2</b>	Previdenza sociale
<b>Modulo 3</b>	Amministrazione del personale
<b>Modulo 4</b>	Direzione e gestione dei corsi di perfezionamento in azienda
<b>Modulo 5</b>	Gestione strategica dell'uguaglianza e della diversità nelle Risorse Umane
<b>Modulo 6</b>	Selezione del personale I: metodologie quantitative e qualitative
<b>Modulo 7</b>	Selezione del personale II: era digitale
<b>Modulo 8</b>	Gestione di Performance e politica retributiva
<b>Modulo 9</b>	Gestione delle politiche nell'intermediazione del lavoro
<b>Modulo 10</b>	Produttività personale e gestione dei progetti
<b>Modulo 11</b>	Leadership, Etica e Responsabilità Sociale d'Impresa
<b>Modulo 12</b>	Gestione Economico-Finanziaria
<b>Modulo 13</b>	Direzione Commerciale e Marketing Strategico
<b>Modulo 14</b>	<i>Management Direttivo</i>



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

TECH ti offre la possibilità di svolgere questo Executive Master MBA in Selezione del Personale completamente online. Durante i 12 mesi di durata della specializzazione, gli studenti potranno accedere in qualsiasi momento a tutti i contenuti di questo programma, che consentirà loro di autogestire il proprio tempo di studio.

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

**Modulo 1. Psicologia del lavoro e delle organizzazioni**

**1.1. Approccio alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni**

- 1.1.1. Definizione e concettualizzazione storica
- 1.1.2. Applicazione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni
- 1.1.3. Condizioni psicologiche sul posto di lavoro

**1.2. Struttura delle organizzazioni**

- 1.2.1. Struttura organizzativa: l'organigramma
- 1.2.2. Struttura di gruppo: tipi di gruppi aziendali
- 1.2.3. Processo e scambio di informazioni nell'organizzazione

**1.3. Clima organizzativo**

- 1.3.1. Concetto di clima organizzativo
- 1.3.2. L'importanza di stabilire una cultura organizzativa in azienda e il suo impatto sul lavoratore
- 1.3.3. Valutazione del clima organizzativo

**1.4. Il contesto positivo e creativo nelle organizzazioni**

- 1.4.1. Introduzione al contesto positivo
- 1.4.2. Gestione di contesti turbolenti e dispensativi
- 1.4.3. Azioni di mediazione
- 1.4.4. Cambiamento organizzativo

**1.5. Psicologia sociale del conflitto e della negoziazione**

- 1.5.1. Conflitto sociale (il gruppo umano e le sue componenti cognitive in un gruppo)
- 1.5.2. Il gruppo umano: processi collettivi
- 1.5.3. Stimolazione dei conflitti

**1.6. Fondamenti psicosociali del comportamento umano**

- 1.6.1. Fondamenti psicologici del comportamento umano
- 1.6.2. Valori
- 1.6.3. Percezione
- 1.6.4. Apprendimento
- 1.6.5. Impegno

**1.7. Orientamento lavorativo**

- 1.7.1. Contestualizzazione dell'orientamento nel mondo del lavoro
- 1.7.2. L'orientamento professionale nell'apprendimento lavorativo durante il corso della vita: *Skills*
- 1.7.3. La trasformazione digitale nell'orientamento lavorativo
- 1.7.4. Organizzazioni internazionali di orientamento professionale e di carriera

**1.8. Leadership, cambiamento, innovazione e sviluppo**

- 1.8.1. Introduzione e definizione di leadership
- 1.8.2. Tipologie di leadership
- 1.8.3. Competenze di leadership incentrate sul cambiamento e sull'innovazione

**1.9. Personalità, atteggiamenti e valori nell'ambiente di lavoro**

- 1.9.1. Concettualizzazione della personalità
- 1.9.2. Teorie della personalità
- 1.9.3. Relazione tra atteggiamenti e personalità
- 1.9.4. Personalità e ambiente di lavoro

**1.10. Motivazione e soddisfazione sul lavoro**

- 1.10.1. Motivazione: tipi (estrinseca e intrinseca)
- 1.10.2. Motivazione e personalità
- 1.10.3. Soddisfazione e soddisfazione sul Lavoro

**Modulo 2. Previdenza sociale****2.1. Il modello costituzionale di protezione sociale: Il sistema della previdenza sociale**

- 2.1.1. Il modello costituzionale di protezione sociale
  - 2.1.1.1. Misure per proteggere i bisogni sociali
  - 2.1.1.2. Previdenza sociale
  - 2.1.1.3. Le dichiarazioni della Costituzione sulla previdenza sociale
- 2.1.2. Il sistema della previdenza sociale
  - 2.1.2.1. Evoluzione della previdenza sociale
  - 2.1.2.2. Composizione del sistema
  - 2.1.2.3. Interventi di protezione: prestazioni contributive della previdenza sociale
- 2.1.3. Regime economico e finanziario della previdenza sociale
- 2.1.4. Gestione della previdenza sociale

**2.2. Persone e contingenze protette**

- 2.2.1. Campo di applicazione del sistema
- 2.2.2. Ambito di applicazione del regime generale
- 2.2.3. Registrazione dei datori di lavoro
- 2.2.4. Registrazione dei lavoratori
  - 2.2.4.1. Registrazione e cancellazione dei lavoratori
  - 2.2.4.2. Tipi di registrazione
  - 2.2.4.3. L'accordo speciale come situazione equiparata alla registrazione
  - 2.2.4.4. Effetti derivanti da registrazione, cancellazione e comunicazione dei dati dei lavoratori
- 2.2.5. Effetti degli atti indebiti

**2.3. Persone e contingenze protette II**

- 2.3.1. Situazioni protette
- 2.3.2. Infortuni sul lavoro e malattie professionali
- 2.3.3. L'azione protettrice da parte del sistema di previdenza sociale
- 2.3.4. Requisiti generali per il diritto alle prestazioni contributive
- 2.3.5. Responsabilità in materia di prestazioni
- 2.3.6. Automaticità delle prestazioni

**2.4. Gestione e finanziamento (Parte I)**

- 2.4.1. Gestione della previdenza sociale
  - 2.4.1.1. Enti di gestione
- 2.4.2. Servizi
- 2.4.3. Collaborazione nella gestione

**2.5. Gestione e finanziamento (Parte II)**

- 2.5.1. Regime economico e finanziario della previdenza sociale
- 2.5.2. Risorse generali della previdenza sociale
- 2.5.3. Contributi alla previdenza sociale
  - 2.5.3.1. Basi contributive e tipologie
- 2.5.4. Entrate

**2.6. Prestazioni in denaro: sussidi e pensioni I**

- 2.6.1. Introduzione
- 2.6.2. Incapacità temporanea
- 2.6.3. Maternità
- 2.6.4. Paternità
- 2.6.5. Rischio durante la gravidanza e l'allattamento
- 2.6.6. Assistenza a minori affetti da cancro o altre gravi malattie
- 2.6.7. Disoccupazione

**2.7. Prestazioni in denaro: sussidi e pensioni II**

- 2.7.1. Introduzione
- 2.7.2. Prestazioni contributive
  - 2.7.2.1. Incapacità permanente
  - 2.7.2.2. Pensionamento
  - 2.7.2.3. Morte e sopravvivenza
- 2.7.3. Prestazioni non contributive
  - 2.7.3.1. Invalidità
  - 2.7.3.2. Pensionamento
- 2.7.4. Prestazioni per le famiglie

**2.8. Il Sistema Sanitario: Il catalogo dei servizi e dei farmaci**

- 2.8.1. Il Sistema Sanitario e la Previdenza Sociale
- 2.8.2. Sviluppi nella tutela del diritto alla salute
- 2.8.3. Il Sistema Sanitario
- 2.8.4. Catalogo dei Servizi Comuni del Sistema Sanitario
- 2.8.5. Competenze dello Stato e delle Regioni in materia sanitaria
- 2.8.6. Farmaci e fornitura farmaceutica
- 2.8.7. Assicurati e beneficiari del diritto all'assistenza sanitaria
- 2.8.8. Gestione del beneficio

**2.9. Il Sistema di Assistenza Sociale**

- 2.9.1. Delimitazione del concetto di assistenza sociale
- 2.9.2. Assistenza Sociale interna alla Previdenza Sociale
- 2.9.3. Assistenza Sociale esterna al Sistema di Previdenza Sociale
- 2.9.4. Servizi sociali
- 2.9.5. Il Sistema per le Autonomie e l'Assistenza alle Dipendenze

**2.10. Piani e fondi pensione: mutui previdenziali**

- 2.10.1. Introduzione
- 2.10.2. Miglioramenti volontari
- 2.10.3. Fondi Mutualistici di Previdenza Sociale: Piani e Fondi Pensione

### Modulo 3. Amministrazione del personale

<b>3.1. Introduzione all'amministrazione del personale</b> 3.1.1. Risorse umane nell'impresa 3.1.2. Gestione dell'amministrazione del personale nelle Risorse Umane (HR)	<b>3.2. Modalità di assunzione</b> 3.2.1. Il contratto di lavoro 3.2.2. Tipi di contratto 3.2.3. Tipi di risoluzione del contratto	<b>3.3. La ricevuta della busta paga (I)</b> 3.3.1. Lo stipendio 3.3.2. Pagamenti salariali 3.3.3. Pagamenti non salariali	<b>3.4. La ricevuta della busta paga (II): calcolo</b> 3.4.1. Struttura della busta paga 3.4.2. Basi contributive 3.4.3. Calcolo della busta paga
<b>3.5. La ricevuta della busta paga (III): detrazioni</b> 3.5.1. Detrazioni 3.5.2. Tasse 3.5.3. Sicurezza sociale 3.5.4. Altri tipi di detrazioni	<b>3.6. Orario di lavoro, ferie e permessi</b> 3.6.1. Giornata di lavoro 3.6.2. Vacanze 3.6.3. Permessi dal lavoro 3.6.4. Incapacità	<b>3.7. Tasse</b> 3.7.1. Il sistema fiscale 3.7.2. Obblighi fiscali dei dipendenti 3.7.3. Obblighi fiscali del datore di lavoro	<b>3.8. Strumenti tecnologici per la preparazione delle buste paga</b> 3.8.1. Il concetto di ERP 3.8.2. Importanza nella gestione delle buste paga 3.8.3. Programmi più comuni
<b>3.9. Compensi e benefici</b> 3.9.1. Amministrazione delle retribuzioni e dei benefit 3.9.2. Prestazioni superiori alla legge 3.9.3. Retribuzione emotiva 3.9.4. <i>Home office</i>	<b>3.10. Pari opportunità nell'amministrazione del personale</b> 3.10.1. Le pari opportunità come parte della cultura organizzativa 3.10.2. Parità di genere 3.10.3. Responsabilità sociale		

### Modulo 4. Direzione e gestione dei corsi di perfezionamento in azienda

<b>4.1. Corsi di perfezionamento in azienda</b> 4.1.1. Concetto, obiettivi e protagonisti dei corsi di perfezionamento 4.1.2. Corsi di perfezionamento come elemento essenziale della strategia aziendale	<b>4.2. Pianificare i corsi di perfezionamento</b> 4.2.1. Elementi fondamentali per pianificare i corsi di perfezionamento 4.2.2. Gestione del bilancio	<b>4.3. Valutazione delle esigenze in termini di perfezionamento</b> 4.3.1. Analisi delle esigenze in termini di perfezionamento 4.3.2. Tecniche e raccolta dati 4.3.3. Analisi e valutazione	<b>4.4. Metodi di perfezionamento</b> 4.4.1. Corsi di perfezionamento sul posto di lavoro 4.4.2. Corsi di perfezionamento fuori dal posto di lavoro 4.4.3. Corsi di perfezionamento in ambienti digitali: <i>E-learning</i> 4.4.4. Corsi di perfezionamento <i>Blended</i>
<b>4.5. Pianificare e programmare interventi di perfezionamento</b> 4.5.1. Concetto di pianificazione e programmazione degli interventi di perfezionamento 4.5.2. Definire l'obiettivo e i contenuti degli interventi di perfezionamento 4.5.3. Metodologia dell'insegnamento negli interventi di perfezionamento	<b>4.6. Il sistema d'istruzione duale</b> 4.6.1. Origine del sistema duale e paesi di riferimento 4.6.2. Aspetti occupazionali del contesto relativo al sistema duale 4.6.3. Aspetti didattici del contesto relativo al sistema duale 4.6.4. Prospettive e sviluppi del sistema duale	<b>4.7. Struttura legale dei corsi di perfezionamento</b> 4.7.1. Articolo 123 4.7.2. Legge Federale del Lavoro 4.7.3. Contratti collettivi di lavoro	<b>4.8. Il costo dei corsi di perfezionamento nell'organizzazione</b> 4.8.1. Costi diretti dei corsi di perfezionamento 4.8.2. Costi indiretti dei corsi di perfezionamento
<b>4.9. L'impatto economico che i giusti corsi di perfezionamento hanno sull'azienda</b>	<b>4.10. Controlli e Audit dei corsi di perfezionamento in azienda</b> 4.10.1. Ispezioni governative 4.10.2. Revisione Esterna 4.10.3. Rischi in caso di non conformità	<b>4.11. Corsi di perfezionamento altamente specializzati</b> 4.11.1. Posti di lavoro ad alto rischio 4.11.2. Corsi di perfezionamento speciali	

**Modulo 5.** Gestione strategica dell'uguaglianza e della diversità nelle Risorse Umane

**5.1. Programmi e politiche di impiego governativi**

- 5.1.1. Conoscenza delle politiche governative esistenti in materia di occupazione
- 5.1.2. Programmi di sussidio all'occupazione
- 5.1.3. Il governo come fornitore di occupazione

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

- 5.2.1. Concettualizzare la povertà in termini socio-economici
- 5.2.2. Contestualizzazione giuridica e sociale
- 5.2.3. Povertà e inclusione sociale nelle politiche per l'occupazione

**5.3. Gruppi sociali e difficoltà nel trovare un lavoro**

- 5.3.1. Identificazione dei gruppi sociali
- 5.3.2. Pratiche di esclusione dal lavoro
- 5.3.3. Programmi e leggi a tutela dei gruppi sociali

**5.4. Disabilità sul posto di lavoro**

- 5.4.1. Concettualizzazione della disabilità
- 5.4.2. Programmi di inclusione lavorativa nell'azienda
- 5.4.3. Incentivi governativi

**5.5. Programmi per i giovani e il loro primo lavoro**

- 5.5.1. Politiche per i tirocinanti e gli stagisti in azienda
- 5.5.2. Programmi governativi
- 5.5.3. Sfide dell'occupazione giovanile nel contesto della trasformazione digitale

**5.6. Pensioni e pensionamento**

- 5.6.1. Leggi di riferimento
- 5.6.2. Persone che hanno diritto a una pensione o a una rendita

**5.7. Donne e Lavoro I: violenza di genere**

- 5.7.1. Contestualizzazione della violenza di genere
- 5.7.2. Programmi aziendali contro la violenza di genere
- 5.7.3. Promuovere l'occupazione per le donne vittime di violenza di genere

**5.8. Donne e Lavoro II: discriminazione ed emarginazione in ambito lavorativo**

- 5.8.1. Le donne nel contesto lavorativo nel corso della storia
- 5.8.2. Discriminazione sul lavoro
- 5.8.3. Settori produttivi di maggiore occupabilità per le donne

**5.9. Immigrazione e lavoro**

- 5.9.1. Tipi di immigrati
- 5.9.2. Permessi dal lavoro
- 5.9.3. Coinvolgimento del governo nella promozione della migrazione legale

**5.10. Amministrare il personale internazionale**

- 5.10.1. Aziende globali
- 5.10.2. Immigrati ed espatriati
- 5.10.3. Promuovere una cultura aziendale globale

**Modulo 6.** Selezione del personale I: metodologie quantitative e qualitative

**6.1. Introduzione alla selezione del personale**

- 6.1.1. Selezione del Personale
- 6.1.2. Fasi della selezione del personale

**6.2. Reclutamento: tecniche**

- 6.2.1. Fonti di reclutamento interne
- 6.2.2. Fonti di reclutamento esterne
- 6.2.3. Reclutamento digitale: *E-Recruitment*

**6.3. Test Quantitativi di Selezione del Personale**

- 6.3.1. Psicometria
- 6.3.2. Test psicometrici
- 6.3.3. Test di abilità o di conoscenza

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

- 6.4.1. Test di intelligenza
- 6.4.2. Test di personalità
- 6.4.3. Test delle competenze specifiche

**6.5. Test qualitativi di Selezione del Personale**

- 6.5.1. *Role play*
- 6.5.2. *Assessment Center*
- 6.5.3. Dinamiche di gruppo

**6.6. Valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dei processi di selezione**

- 6.6.1. Metodi di valutazione quantitativi dei processi di selezione
- 6.6.2. Metodi di valutazione qualitativi dei processi di selezione

**6.7. On boarding**

- 6.7.1. Protocolli di accoglienza
- 6.7.2. Induzione
- 6.7.3. Strategia di identificazione con la cultura organizzativa
- 6.7.4. Colloquio di regolazione

**6.8. Incorporazione delle pari opportunità nei processi di selezione quantitativi e qualitativi**

- 6.8.1. Le pari opportunità nelle organizzazioni
- 6.8.2. Protocolli di incorporazione delle pari opportunità nei processi di selezione e promozione

**6.9. Processi di promozione interna**

- 6.9.1. Piano di vita e di carriera
- 6.9.2. Lettere sostitutive
- 6.9.3. Processi di promozione

**6.10. Employer Branding**

- 6.10.1. La marca del datore di lavoro e la sua importanza
- 6.10.2. Strumenti online di *Branding* corporativo (*Website*, social network, blog)
- 6.10.3. Strumenti offline di *Branding* corporativo: fiere del lavoro, impatto sui media

**Modulo 7. Selezione del personale II: era digitale****7.1. Competenze professionali nell'era digitale**

- 7.1.1. Concetto di competenza
- 7.1.2. Le competenze e le professioni del futuro nella quarta rivoluzione industriale
- 7.1.3. Quadri nazionali e internazionali di competenze professionali

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

- 7.2.1. Vantaggi dell'ambiente 2.0. nella ricerca e selezione del personale
- 7.2.2. Principali strumenti per realizzare processi di reclutamento online

**7.3. Analisi delle competenze professionali in ambito aziendale**

- 7.3.1. Identificazione dei bisogni di competenze nei posti di lavoro
- 7.3.2. Sviluppo del dizionario delle competenze

**7.4. Selezione del Personale basata sulle competenze**

- 7.4.1. Colloquio di selezione basato sulle competenze
- 7.4.2. Metodologia STAR
- 7.4.3. *Assessment Center*
- 7.4.4. Valutazione del processo di selezione basato sulle competenze

**7.5. E-recruitment, Nethunting e employer Branding**

- 7.5.1. Reputazione sociale e *Branding Employer*
- 7.5.2. *Social Media Recruiting*
- 7.5.3. *Inbound Recruitment*
- 7.5.4. *Mobile Reclutment*
- 7.5.5. I nuovi professionisti di *E-recruitment*: i *Nethunters*

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

- 7.6.1. Analisi di *Big Data* nell'identificazione delle competenze professionali
- 7.6.2. Algoritmi nella selezione del personale (portali di lavoro 2.0)
- 7.6.3. Test di *gamification*
- 7.6.4. *Networking* e marchio personale

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

- 7.7.1. *Headhunting*
- 7.7.2. *Mapping* dei posti
- 7.7.3. Gestione dei talenti online
- 7.7.4. *Recruitment* internazionale

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

- 7.8.1. Intranet: funzionamento, concetti e definizioni
- 7.8.2. Funzionamento di una intranet
- 7.8.3. Tipi di intranet
- 7.8.4. Implementazione di Intranet nei processi delle Risorse Umane

**7.9. Sviluppo delle competenze digitali**

- 7.9.1. Rilevazione delle competenze digitali trasversali
- 7.9.2. Preparazione alle competenze digitali in ambito aziendale

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

- 7.10.1. Società 3.0.
- 7.10.2. Cybersicurezza e protezione dei dati personali

**Modulo 8.** Gestione di Performance e politica retributiva

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

- 8.1.1. L'impatto dell'era digitale sulle prestazioni professionali
- 8.1.2. Trasformazione digitale nelle aziende
- 8.1.3. Nuove politiche di HR nell'era digitale
- 8.1.4. Nuovi ambienti di lavoro
- 8.1.5. Valutazione della prestazione: cos'è e a cosa serve
- 8.1.6. Modelli di valutazione delle prestazioni

**8.2. Il ciclo della gestione delle prestazioni**

- 8.2.1. Nuovi ambienti di lavoro
- 8.2.2. Fasi del ciclo di gestione delle prestazioni
- 8.2.3. Modelli nei sistemi di lavoro

**8.3. Pianificazione delle prestazioni**

- 8.3.1. Progettazione iniziale della valutazione delle prestazioni: analisi aziendale
- 8.3.2. Definizione di obiettivi individuali e di gruppo
- 8.3.3. Metriche di prestazione
- 8.3.4. Sistemi di valutazione basati sulle competenze

**8.4. Monitoraggio delle prestazioni**

- 8.4.1. Gestione della mappa dei talenti aziendali
- 8.4.2. Meccanismi di monitoraggio del piano d'azione individuale e di gruppo: tecniche di osservazione, Coaching e feedback
- 8.4.3. Piani di riconoscimento

**8.5. Valutazione delle prestazioni**

- 8.5.1. I punti chiave della valutazione delle prestazioni: obiettivi, competenze e progetto/squadra
- 8.5.2. Definizione delle scale di valutazione e dei parametri di eccellenza
- 8.5.3. Attuazione della valutazione

**8.6. Gestione delle prestazioni insufficienti**

- 8.6.1. Tecniche di osservazione
- 8.6.2. Metodologie di motivazione e coaching incentivanti
- 8.6.3. Piano di recupero

**8.7. Politiche salariali**

- 8.7.1. Regolazione del lavoro e remunerazione
- 8.7.2. Istituzione del sistema generale di retribuzione
- 8.7.3. Retribuzione variabile
- 8.7.4. Sistemi di controllo

**8.8. Aspetti del diritto del lavoro in materia di retribuzione**

- 8.8.1. Quadro giuridico
- 8.8.2. Applicazioni

**8.9. Pianificazione annuale dei piani di rendimento**

- 8.9.1. Progettazione e sviluppo di un piano di rendimento annuale
- 8.9.2. Analisi dei risultati

**8.10. Aspetti retributivi aggiuntivi**

- 8.10.1. Piani pensionistici
- 8.10.2. Altre situazioni speciali

**Modulo 9.** Gestione delle politiche nell'intermediazione del lavoro**9.1. L'intermediazione del lavoro nel portafoglio comune dei Servizi del Sistema per l'Impiego**

- 9.1.1. Intermediazione del lavoro
- 9.1.2. Il nuovo ruolo dei servizi pubblici per l'impiego
- 9.1.3. Discriminazione nell'accesso al lavoro

**9.2. Intermediazione del lavoro**

- 9.2.1. Concettualizzazione dell'intermediazione: principi di base
- 9.2.2. Intermediazione del lavoro e orientamento professionale
- 9.2.3. L'intermediazione del Lavoro nell'ambito delle politiche attive del lavoro nei Servizi Pubblici
- 9.2.4. Soggetti che collaborano nell'esternalizzazione dell'intermediazione: agenzie di collocamento e agenzie di lavoro temporaneo

**9.3. Prospezione del lavoro I**

- 9.3.1. Dati statistici sul tessuto aziendale
- 9.3.2. Fonti di informazioni sul mercato del lavoro
- 9.3.3. Attuali indicatori del mercato del lavoro
- 9.3.4. Fonti di occupazione

**9.4. Prospezione del lavoro II**

- 9.4.1. Diagnosi e analisi del mercato del lavoro
- 9.4.2. La ricerca e le sue fasi: approccio all'azienda e piano per farsi assumere
- 9.4.3. Rendere il rapporto con l'azienda stabile e saperlo valutare
- 9.4.4. Gestione della richiesta di lavoro e accompagnamento in azienda

**9.5. Attività di assunzione**

- 9.5.1. Nozione di assunzione: tipologie
- 9.5.2. Procedure di assunzione nell'era digitale: *E-Recruitment*
- 9.5.3. Assunzione nelle agenzie di collocamento

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

- 9.6.1. Aspetti fondamentali ed elementi che lo includono
- 9.6.2. Elaborazione di itinerari personalizzati per l'orientamento e l'inserimento nel mercato del lavoro
- 9.6.3. Considerazioni particolari per i gruppi con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro

**9.7. Il sistema sanzionatorio in materia di intermediazione**

- 9.7.1. La mancanza di sanzioni per l'assunzione di manodopera irregolare: Orientamento e inserimento
- 9.7.2. Il regime sanzionatorio della preparazione

**9.8. Trasferimento illegale di lavoratori: quadro normativo**

- 9.8.1. Le successive riforme del concetto e l'attuale identificazione dell'assegnazione illegale
- 9.8.2. Trasferimenti illegali da impresa a impresa
- 9.8.3. Conseguenze dell'assegnazione illegale

**9.9. La collaborazione pubblico-privata nell'intermediazione del lavoro**

- 9.9.1. Modelli europei di collaborazione pubblico-privata
- 9.9.2. L'accordo quadro di collaborazione pubblico-privata dopo la riforma del lavoro
- 9.9.3. La fusione tra gli obblighi educativi e i servizi pubblici per l'impiego

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

- 9.10.1. Intermediazione del lavoro nelle agenzie di collocamento telematiche
- 9.10.2. Mobilità lavorativa e globalizzazione nelle politiche dell'occupazione
- 9.10.3. La ricerca di un lavoro nell'era digitale

**Modulo 10. Produttività personale e gestione dei progetti**

**10.1. Gestione del tempo**

- 10.1.1. Uso del tempo
- 10.1.2. Pianificazione del tempo: i ladri di tempo
- 10.1.3. Sviluppo di piani operativi e controllo di gestione
- 10.1.4. Nuove tecnologie a disposizione del tempo: Outlook, Microsoft Project

**10.2. Gestione dell'energia personale**

- 10.2.1. Competenze personali e capacità di gestione
- 10.2.2. Capacità interpersonali
- 10.2.3. Risoluzione di conflitti

**10.3. Strategie personale di gestione dello stress**

- 10.3.1. Stress: concetti di base e loro funzionalità nella sopravvivenza
- 10.3.2. Eustress e distress
- 10.3.3. Strategie di gestione dello stress: cognitive, comportamentali ed emotive

**10.4. Pianificazione e Controller di progetti**

- 10.4.1. Gestione del raggio d'azione
- 10.4.2. Gestione del calendario di applicazione del progetto
- 10.4.3. Gestione del costo del progetto

**10.5. Gestione della qualità del progetto**

- 10.5.1. Pianificazione della qualità, assicurazione e controllo della qualità: normative applicabili
- 10.5.2. Gestione dei rischi di progetto e strumenti tecnici per la gestione

**10.6. Gestione del personale**

- 10.6.1. Gestione della leadership e dei team nelle risorse umane
- 10.6.2. Responsabilità aziendale ed etica del project manager

**10.7. Aspetti legali nella gestione dei progetti**

- 10.7.1. Gestione dei contratti
- 10.7.2. Pianificazione degli appalti (il ciclo di acquisto)
- 10.7.3. Amministrazione dei contratti e degli appalti

**10.8. Finanziamento del progetto**

- 10.8.1. Analisi economico-finanziaria e dei rischi
- 10.8.2. Meccanismi di finanziamento
- 10.8.3. Gestione finanziaria dei programmi (bilancio, controllo e chiusura dei programmi)

**10.9. Comunicazione e vendita dei progetti**

- 10.9.1. Gestione della comunicazione e delle parti interessate (*Stakeholders*)
- 10.9.2. Gestione della vendita del progetto
- 10.9.3. Valutazione della qualità nella gestione della conoscenza e delle tendenze nella gestione dei progetti
- 10.9.4. Gestione delle informazioni
- 10.9.5. ISO 10006
  - 10.9.5.1. UNE 412001: guida pratica alla gestione della conoscenza
  - 10.9.5.2. Metodologia Tiwana

**Modulo 11. Leadership, Etica e Responsabilità Sociale d'Impresa**

**11.1. Globalizzazione e Governance**

- 11.1.1. Governance e Corporate Governance
- 11.1.2. Fondamenti della Corporate Governance nelle imprese
- 11.1.3. Il ruolo del Consiglio di Amministrazione nel quadro della Corporate Governance

**11.2. Leadership**

- 11.2.1. Leadership: Un approccio concettuale
- 11.2.2. Leadership nelle imprese
- 11.2.3. L'importanza del leader nella direzione d'impresa

**11.3. Cross Cultural Management**

- 11.3.1. Concetto di *Cross Cultural Management*
- 11.3.2. Contributi alla conoscenza delle culture nazionali
- 11.3.3. Gestione della Diversità

**11.4. Sviluppo manageriale e leadership**

- 11.4.1. Concetto di Sviluppo Direttivo
- 11.4.2. Concetto di leadership
- 11.4.3. Teorie di leadership
- 11.4.4. Stili di leadership
- 11.4.5. L'intelligenza nella leadership
- 11.4.6. Le sfide del leader nell'attualità

**11.5. Etica d'impresa**

- 11.5.1. Etica e Morale
- 11.5.2. Etica Aziendale
- 11.5.3. Leadership ed etica nelle imprese

**11.6. Sostenibilità**

- 11.6.1. Sostenibilità e sviluppo sostenibile
- 11.6.2. Agenda 2030
- 11.6.3. Le imprese sostenibili

**11.7. Responsabilità Sociale d'Impresa**

- 11.7.1. Dimensione internazionale della Responsabilità Sociale d'Impresa
- 11.7.2. Implementazione della Responsabilità Sociale d'Impresa
- 11.7.3. Impatto e misurazione della Responsabilità Sociale d'Impresa

**11.8. Sistemi e strumenti di gestione responsabile**

- 11.8.1. RSC: Responsabilità sociale corporativa
- 11.8.2. Aspetti essenziali per implementare una strategia di gestione responsabile
- 11.8.3. Le fasi di implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa
- 11.8.4. Strumenti e standard della RSC

**11.9. Multinazionali e diritti umani**

- 11.9.1. Globalizzazione, imprese multinazionali e diritti umani
- 11.9.2. Imprese multinazionali di fronte al diritto internazionale
- 11.9.3. Strumenti giuridici per le multinazionali in materia di diritti umani

**11.10. Ambiente legale e Corporate Governance**

- 11.10.1. Regolamenti internazionali di importazione ed esportazione
- 11.10.2. Proprietà intellettuale e industriale
- 11.10.3. Diritto internazionale del lavoro

**Modulo 12. Gestione Economico-Finanziaria**

**12.1. Contesto Economico**

- 12.1.1. Contesto macroeconomico e sistema finanziario
- 12.1.2. Istituti finanziari
- 12.1.3. Mercati finanziari
- 12.1.4. Attivi finanziari
- 12.1.5. Altri enti del settore finanziario

**12.2. Contabilità Direttiva**

- 12.2.1. Concetti di base
- 12.2.2. L'Attivo aziendale
- 12.2.3. Il Passivo aziendale
- 12.2.4. Il Patrimonio Netto dell'azienda
- 12.2.5. Il Conto Economico

**12.3. Sistemi informativi e Business Intelligence**

- 12.3.1. Concetto e classificazione
- 12.3.2. Fasi e metodi della ripartizione dei costi
- 12.3.3. Scelta del centro di costi ed effetti

**12.4. Bilancio di previsione e controllo di gestione**

- 12.4.1. Il modello di bilancio
- 12.4.2. Bilancio del Capitale
- 12.4.3. Bilancio di Gestione
- 12.4.5. Bilancio del Tesoro
- 12.4.6. Controllo del bilancio

**12.5. Direzione Finanziaria**

- 12.5.1. Decisioni finanziarie dell'azienda
- 12.5.2. Dipartimento finanziario
- 12.5.3. Eccedenza di tesoreria
- 12.5.4. Rischi associati alla direzione finanziaria
- 12.5.5. Gestione dei rischi della direzione finanziaria

**12.6. Pianificazione Finanziaria**

- 12.6.1. Definizione della pianificazione finanziaria
- 12.6.2. Azioni da effettuare nella pianificazione finanziaria
- 12.6.3. Creazione e istituzione della strategia aziendale
- 12.6.4. La tabella Cash Flow
- 12.6.5. La tabella di flusso

**12.7. Strategia finanziaria corporativa**

- 12.7.1. Strategia corporativa e fonti di finanziamento
- 12.7.2. Prodotti finanziari di finanziamento delle imprese

**12.8. Finanziamento strategico**

- 12.8.1. Autofinanziamento
- 12.8.2. Aumento dei fondi propri
- 12.8.3. Risorse ibride
- 12.8.4. Finanziamenti tramite intermediari

**12.9. Analisi e pianificazione finanziaria**

- 12.9.1. Analisi dello Stato Patrimoniale
- 12.9.2. Analisi del Conto Economico
- 12.9.3. Analisi del Rendimento

**12.10. Analisi e risoluzione di casi/ problemi**

- 12.10.1. Informazioni finanziarie di Industria di Disegno e Tessile, S.A. (INDITEX)

**Modulo 13. Direzione Commerciale e Marketing Strategico****13.1. Direzione commerciale**

- 13.1.1. Quadro concettuale della Direzione Commerciale
- 13.1.2. Strategia e pianificazione aziendale
- 13.1.3. Il ruolo dei direttori commerciali

**13.2. Marketing**

- 13.2.1. Concetto di Marketing
- 13.2.2. Elementi base del Marketing
- 13.2.3. Attività di Marketing aziendale

**13.3. Gestione strategica del Marketing**

- 13.3.1. Concetto di Marketing strategico
- 13.3.2. Concetto di pianificazione strategica di marketing
- 13.3.3. Fasi del processo di pianificazione strategica di Marketing

**13.4. Marketing online ed E-commerce**

- 13.4.1. Obiettivi di Marketing Digitale e di E-commerce
- 13.4.2. Marketing digitale e media che utilizzi
- 13.4.3. E-commerce: Contesto generale
- 13.4.4. Categorie dell'E-commerce
- 13.4.5. Vantaggi e svantaggi dell'E-commerce rispetto al commercio tradizionale

**13.5. Marketing Digitale per rafforzare il marchio**

- 13.5.1. Strategie online per migliorare la reputazione del tuo marchio
- 13.5.2. *Branded Content & Storytelling*

**13.6. Marketing Digitale per captare e fidelizzare clienti**

- 13.6.1. Strategie di fidelizzazione e creazione di un vincolo mediante internet
- 13.6.2. *Visitor Relationship Management*
- 13.6.3. Ipersegmentazione

**13.7. Gestione delle campagne digitali**

- 13.7.1. Che cos'è una campagna pubblicitaria digitale?
- 13.7.2. Passi per lanciare una campagna di marketing online
- 13.7.3. Errori nelle campagne pubblicitarie digitali

**13.8. Strategie di vendita**

- 13.8.1. Strategie di vendita
- 13.8.2. Metodi di vendite

**13.9. Comunicazione Aziendale**

- 13.9.1. Concetto
- 13.9.2. Importanza della comunicazione nell'organizzazione
- 13.9.3. Tipo della comunicazione nell'organizzazione
- 13.9.4. Funzioni della comunicazione nell'organizzazione
- 13.9.5. Elementi della comunicazione
- 13.9.6. Problemi di comunicazione
- 13.9.7. Scenari di comunicazione

**13.10. Comunicazione e reputazione online**

- 13.10.1. La reputazione online
- 13.10.2. Come misurare la reputazione digitale?
- 13.10.3. Strumenti di reputazione online
- 13.10.4. Rapporto sulla reputazione online
- 13.10.5. Branding online

**Modulo 14. Management Direttivo**

**14.1. General Management**

- 14.1.1. Concetto di General Management
- 14.1.2. L'azione del General Management
- 14.1.3. Il direttore generale e le sue funzioni
- 14.1.4. Trasformazione del lavoro della direzione

**14.2. Il direttivo e le sue funzioni: La cultura organizzativa e i suoi approcci**

- 14.2.1. Il direttivo e le sue funzioni: La cultura organizzativa e i suoi approcci

**14.3. Direzione di operazioni**

- 14.3.1. Importanza della direzione
- 14.3.2. La catena di valore
- 14.3.3. Gestione della qualità

**14.4. Oratoria e preparazione dei portavoce**

- 14.4.1. Comunicazione interpersonale
- 14.4.2. Capacità di comunicazione e influenza
- 14.4.3. Barriere nella comunicazione

**14.5. Strumenti di comunicazioni personali e organizzative**

- 14.5.1. Comunicazione interpersonale
- 14.5.2. Strumenti della comunicazione interpersonale
- 14.5.3. La comunicazione nelle imprese
- 14.5.4. Strumenti nelle imprese

**14.6. Comunicazione in situazioni di crisi**

- 14.6.1. Crisi
- 14.6.2. Fasi della crisi
- 14.6.3. Messaggi: contenuti e momenti

**14.7. Preparazione di un piano di crisi**

- 14.7.1. Analisi dei potenziali problemi
- 14.7.2. Pianificazione
- 14.7.3. Adeguatezza del personale

**14.8. Intelligenza emotiva**

- 14.8.1. Intelligenza emotiva e comunicazione
- 14.8.2. Assertività, empatia e ascolto attivo
- 14.8.3. Autostima e comunicazione emotiva

**14.9. Personal Branding**

- 14.9.1. Strategie per sviluppare il personal branding
- 14.9.2. Leggi del personal branding
- 14.9.3. Strumenti per la costruzione di personal branding

**14.10. Leadership e gestione di team**

- 14.10.1. Leadership e stile di leadership
- 14.10.2. Capacità e sfide del Leader
- 14.10.3. Gestione dei Processi di Cambiamento
- 14.10.4. Gestione di Team Multiculturali



*[Blurred text on the left page of the resume folder]*

**Berufsweg**



**Lebenslauf**

- [Blurred list items under the 'Lebenslauf' header]*

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.*



### *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.

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

## 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.



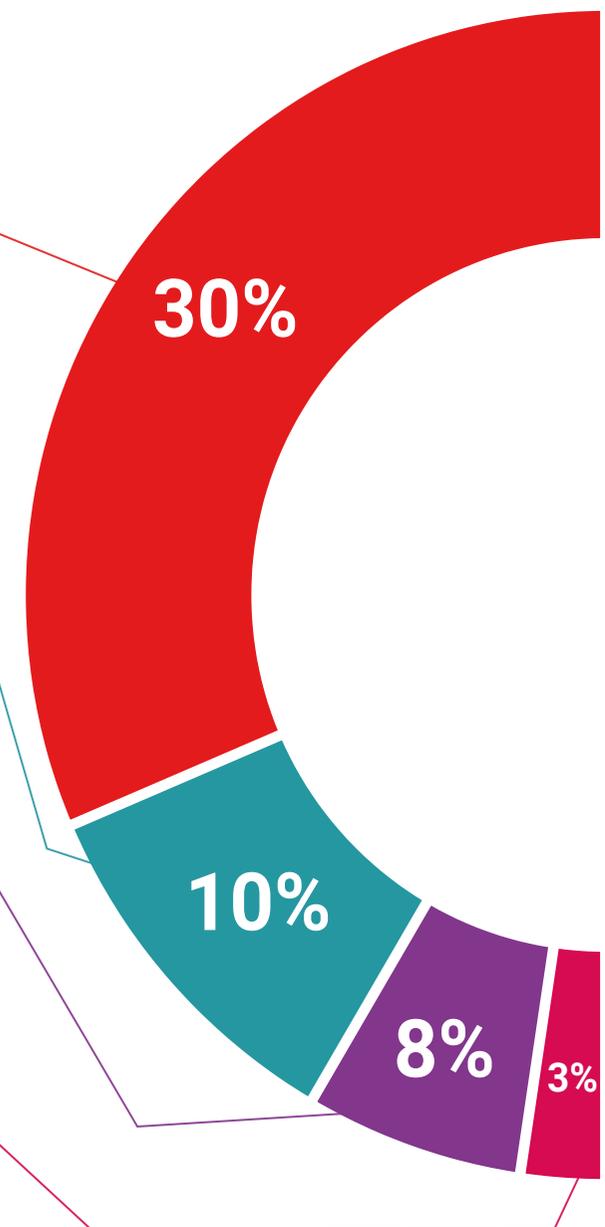
#### Stage di competenze manageriali

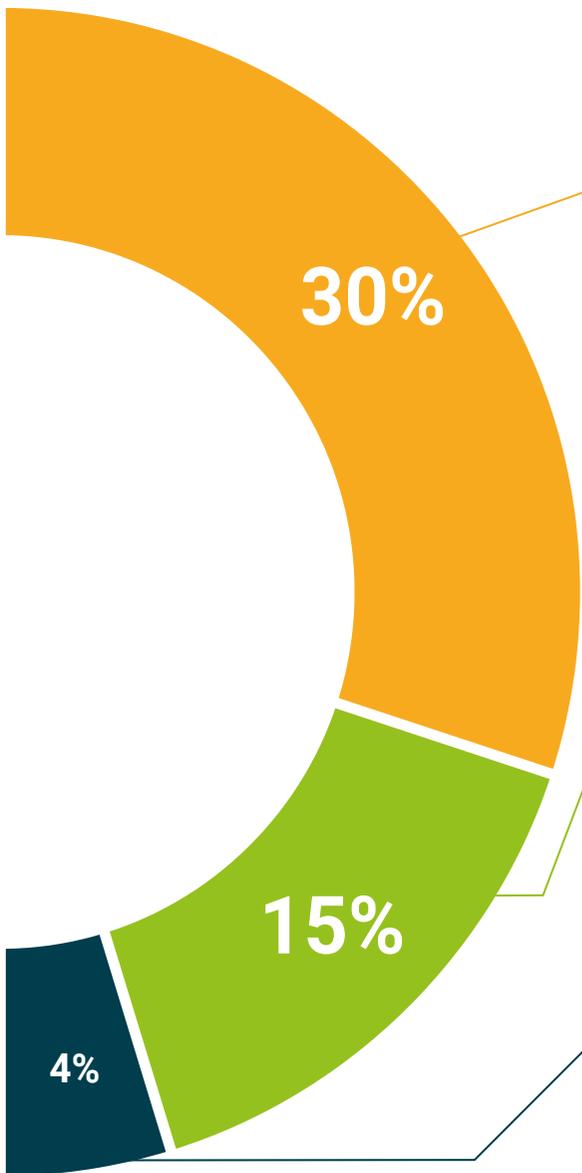
Svolgerai attività per sviluppare competenze manageriali specifiche in ogni area tematica. Pratiche e dinamiche per acquisire e sviluppare le competenze e le abilità che un senior manager deve sviluppare nel quadro della globalizzazione in cui viviamo.



#### 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

Il Executive Master MBA in Selezione del Personale è un programma rivolto ai professionisti delle Scienze Aziendali che desiderano specializzarsi nell'ambito della Selezione di Personale avanzando così a livello professionale. L'insieme di nozioni che gli studenti acquisiranno al termine di questa specializzazione, consentirà loro di lavorare in questo settore con un successo garantito, permettendogli di affermarsi come esperti di quest'area delle Risorse Umane.





“

*Se stai cercando di ottenere un interessante miglioramento nella tua carriera professionale mentre continui a lavorare, questo è il programma adatto a te”*

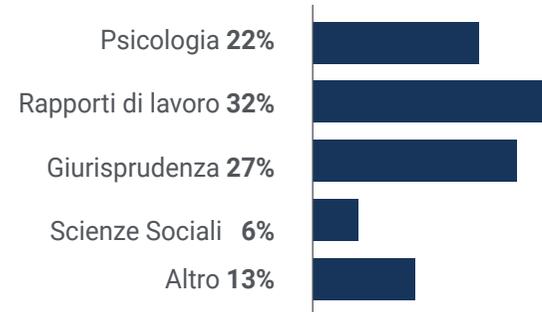
## Età media

Tra **35** e **45** anni

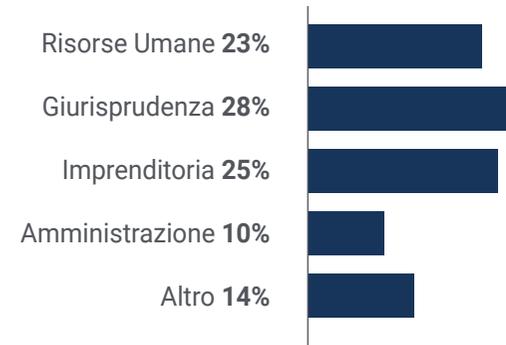
## Anni di esperienza



## Educazione

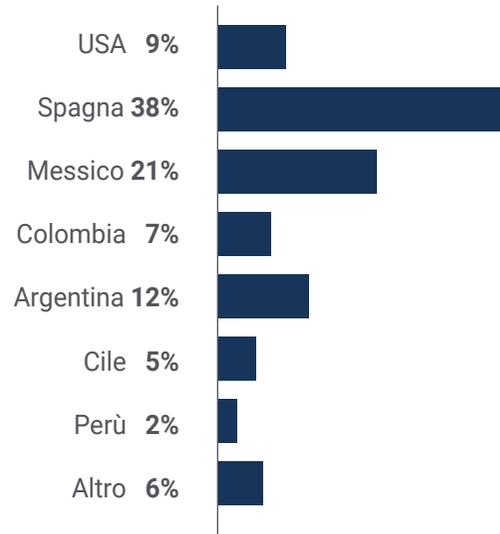


## Profilo accademico



## Distribuzione geografica

---



## Judith Santana Pérez

---

Responsabile delle Risorse Umane

*In un anno particolarmente difficile per le aziende, aver frequentato questo Executive Master è stata la mia salvezza. Grazie ad esso, ho potuto fare carriera e diventare responsabile delle Risorse Umane in una multinazionale. Indubbiamente un grande successo aver scelto TECH per la mia specializzazione".*

09

# Direzione del corso

Il personale docente di questo programma si distingue per la sua vasta esperienza nel campo della gestione delle Risorse Umane. I suoi membri sono specializzati nella trasformazione organizzativa e nella ricerca di strategie per garantire l'impegno dei dipendenti nei confronti dell'azienda. Inoltre, questi esperti applicano le loro competenze in aziende d'élite di vari settori, che si distinguono per i loro risultati produttivi e per la motivazione, il coinvolgimento e la formazione continua dei loro dipendenti. Questi insegnanti ti guideranno attraverso l'itinerario accademico e risolveranno tutti i tuoi dubbi quando ne avrai bisogno.



“

*Svilupperai le tue competenze con un personale docente d'eccezione, composto dai migliori esperti internazionali di gestione e leadership delle persone"*

## 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 le ha permesso di eccellere in ambienti competitivi e ad alta crescita.

In qualità di **Vicepresidentessa di Acquisizione di Talento** presso **Mastercard**, 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 Dove, Jennifer

---

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

“

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

## Direttore Ospite Internazionale

Leader tecnologico con decenni di esperienza nelle principali multinazionali tecnologiche, Rick Gauthier si è sviluppato in modo prominente nel campo dei servizi nel cloud e del miglioramento dei processi end-to-end. È stato riconosciuto come leader e team manager con grande efficienza, mostrando un talento naturale per garantire un alto livello di coinvolgimento tra i suoi dipendenti.

Possiede doti innate nella strategia e nell'innovazione esecutiva, sviluppando nuove idee e supportando il suo successo con dati di qualità. La sua esperienza in **Amazon** gli ha permesso di gestire e integrare i servizi informatici dell'azienda negli Stati Uniti. In **Microsoft** ha guidato un team di 104 persone, incaricate di fornire infrastrutture IT a livello aziendale e supportare i dipartimenti di ingegneria dei prodotti in tutta l'azienda.

Questa esperienza gli ha permesso di distinguersi come un manager di alto impatto, con capacità notevoli per aumentare l'efficienza, la produttività e la soddisfazione generale del cliente.



## Dott. Gauthier, Rick

---

- Direttore IT di Amazon, Seattle, Stati Uniti
- Responsabile di programmi senior su Amazon
- Vicepresidente di Wimmer Solutions
- Senior Director di servizi di ingegneria produttiva presso Microsoft
- Laurea in sicurezza informatica presso la Western Governors University
- Certificato tecnico in *Commercial Diving* presso Divers Institute of Technology
- Laureato in studi ambientali presso The Evergreen State College

“

*Cogli l'opportunità per conoscere  
gli ultimi sviluppi del settore  
per applicarli alla tua pratica  
quotidiana"*

## Direttore Ospite Internazionale

Romi Arman è un rinomato esperto internazionale con oltre due decenni di esperienza in **Trasformazione Digitale, Marketing, Strategia e Consulenza**. Attraverso questo percorso esteso, ha assunto diversi rischi ed è un costante **sostenitore di innovazione e cambio** nella congiuntura aziendale. Con questa competenza, ha collaborato con CEO e organizzazioni aziendali di tutto il mondo, spingendoli a mettere da parte i modelli di business tradizionali. In questo modo, aziende come la Shell Energy sono diventate **leader di mercato, focalizzate sui clienti e sul mondo digitale**.

Le strategie progettate da Arman hanno un impatto latente, poiché hanno permesso a diverse aziende di **migliorare le esperienze dei consumatori, del personale e degli azionisti**. Il successo di questo esperto è quantificabile attraverso metriche tangibili come il **CSAT, l'impegno dei dipendenti** nelle istituzioni in cui ha esercitato e la crescita dell'**indicatore finanziario EBITDA** in ciascuna di esse.

Inoltre, nel suo percorso professionale ha nutrito e **guidato team ad alte prestazioni** che hanno anche ricevuto riconoscimenti per il loro **potenziale trasformatore**. Con Shell, in particolare, l'esecutivo ha sempre cercato di superare tre sfide: soddisfare le complesse **richieste di decarbonizzazione** dei clienti, **sostenere una "decarbonizzazione redditizia"** e **rivedere un panorama frammentato di dati, digitale e tecnologico**. I suoi sforzi hanno dimostrato che per raggiungere un successo sostenibile è fondamentale partire dalle esigenze dei consumatori e gettare le basi per la trasformazione di processi, dati, tecnologia e cultura.

D'altra parte, il manager si distingue per la sua padronanza delle **applicazioni aziendali di Intelligenza Artificiale**, tematica in cui ha una laurea presso la Business School di Londra. Allo stesso tempo, ha accumulato esperienze in **IoT e Salesforce**.



## Dott. Arman, Romi

---

- Direttore della trasformazione digitale (CDO) presso la società Energy Shell, Londra, Regno Unito
- Direttore Globale di E-commerce e Servizio Clienti alla Shell Energy Corporation
- Gestore nazionale dei conti chiave (OEM e rivenditori di automobili) per Shell a Kuala Lumpur, Malesia
- Senior Management Consultant (Financial Services Industry) per Accenture a Singapore
- Laurea presso l'Università di Leeds
- Laurea in applicazioni aziendali AI per dirigenti della London Business School
- Certificazione professionale in esperienza del cliente CCXP
- Corso di trasformazione digitale esecutiva di IMD



*Vuoi aggiornare le tue conoscenze con la massima qualità educativa? TECH ti offre i contenuti più aggiornati del mercato accademico, progettati da autentici esperti di prestigio internazionale”*

## Direttore Ospite Internazionale

Manuel Arens è un esperto professionista nella gestione dei dati e leader di un team altamente qualificato. Infatti, Arens ricopre il ruolo di **Global Procurement Manager** nella divisione Infrastruttura Tecnica e Data Center di Google, dove ha svolto la maggior parte della sua carriera. Con sede a Mountain View, California, ha fornito soluzioni per le sfide operazioni del gigante tecnologico, come l'**integrità dei dati master**, gli **aggiornamenti dati dei fornitori** e la loro **prioritizzazione**. Ha guidato la pianificazione della supply chain dei data center e la valutazione dei rischi dei fornitori, apportando miglioramenti al processo e la gestione dei flussi di lavoro che hanno portato a significativi risparmi sui costi.

Con oltre un decennio di lavoro fornendo soluzioni digitali e leadership per le aziende in vari settori, ha una vasta esperienza in tutti gli aspetti della fornitura di soluzioni strategiche, tra cui **Marketing**, **analisi dei media**, **misurazione** e **attribuzione**. Ha ricevuto numerosi riconoscimenti per il suo lavoro, tra cui il **BIM Leadership Award**, il **Search Leadership Award**, il **Lead Export Generation Award** e il **Best Sales Model Award EMEA**.

Inoltre, Arens ha lavorato come **Sales Manager** a Dublino, in Irlanda. In questo ruolo, ha costruito un team di 4-14 membri in tre anni e ha guidato il team di vendita per ottenere risultati e collaborare bene tra loro e con team interfunzionali. Ha anche lavorato come **analista senior** dell'industria ad Amburgo, in Germania, creando storylines per oltre 150 clienti utilizzando strumenti interni e di terze parti per supportare l'analisi. Ha sviluppato e redatto rapporti approfonditi per dimostrare la sua padronanza dell'argomento, compresa la comprensione dei **fattori macroeconomici** e **politici/normativi** che influenzano adozione e diffusione della tecnologia.

Ha anche guidato team in aziende come **Eaton**, **Airbus** e **Siemens**, in cui ha acquisito una preziosa esperienza nella gestione dell'account e della supply chain. Sottolinea in particolare il suo lavoro per superare continuamente le aspettative attraverso la **costruzione di relazioni preziose con i clienti** e **lavorare in modo fluido con persone a tutti i livelli di un'organizzazione**, tra cui stakeholder, gestione, membri del team e clienti. Il suo approccio basato sui dati e la sua capacità di sviluppare soluzioni innovative e scalabili per le sfide del settore lo hanno reso un leader prominente nel suo campo.



## Dott. Arens, Manuel

---

- Global Shopping Manager presso Google, Mountain View, Stati Uniti
- Responsabile principale dell'analisi e della tecnologia B2B presso Google, USA
- Direttore delle vendite presso Google, Irlanda
- Senior Industrial Analyst presso Google, Germania
- Account manager su Google, Irlanda
- Accounts Payable a Eaton, Regno Unito
- Supply Chain Manager presso Airbus, Germania

“

*Scegli TECH! Potrai accedere ai migliori materiali didattici, all'avanguardia tecnologica ed educativa, implementati da rinomati specialisti di fama internazionale in materia”*

## Direttore Ospite Internazionale

Andrea La Sala è un esperto dirigente del Marketing i cui progetti hanno avuto un **impatto significativo** sull'ambiente della Moda. Nel corso della sua carriera di successo ha sviluppato diversi compiti relativi a **Prodotti, Merchandising e Comunicazione**. Tutto questo, legato a marchi di prestigio come **Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein**, ecc.

I risultati di questo manager di **alto profilo internazionale** sono stati collegati alla sua comprovata capacità di **sintetizzare informazioni** in framework chiari e di eseguire **azioni concrete** allineate a obiettivi aziendali specifici. Inoltre, è riconosciuto per la sua **proattività e adattamento a ritmi accelerati** di lavoro. A tutto ciò, questo esperto aggiunge una **forte consapevolezza commerciale, visione del mercato** e una **vera passione** per i prodotti.

Come **Global Brand Manager e Merchandising** presso **Giorgio Armani**, ha supervisionato diverse strategie di Marketing per **abbigliamento e accessori**. Inoltre, le loro tattiche sono state centrate nel settore del **commercio al dettaglio**, delle **necessità e del comportamento del consumatore**. La Sala è stato anche responsabile di configurare la commercializzazione dei prodotti in diversi mercati, agendo come **team leader** nei dipartimenti di **Design, Comunicazione e Vendite**.

D'altra parte, in aziende come **Calvin Klein** o il **Gruppo Coin**, ha intrapreso progetti per promuovere la **struttura, lo sviluppo** e la **commercializzazione** di diverse collezioni. A sua volta, è stato incaricato di creare **calendari efficaci** per le campagne di acquisto e vendita. Inoltre, ha avuto sotto la sua direzione **termini, costi, processi e tempi di consegna** di diverse operazioni.

Queste esperienze hanno reso Andrea La Sala uno dei principali e più qualificati **leader aziendali** della **Moda** e del **Lusso**. Un'elevata capacità manageriale con cui è riuscita a implementare in modo efficace il **posizionamento positivo** di diverse marche e ridefinire gli indicatori chiave di prestazione (KPI).



## Dott. La Sala, Andrea

---

- Brand Global Director e Merchandising Armani Exchange presso Giorgio Armani, Milano
- Direttore di merchandising presso Calvin Klein
- Brand Manager presso Gruppo Coin
- Brand Manager in Dolce&Gabbana
- Brand Manager presso Sergio Tacchini S.p.A.
- Analista di mercato a Fastweb
- Laureato in Business and Economics all'Università degli Studi del Piemonte Orientale



*I professionisti più qualificati ed esperti a livello internazionale ti aspettano in TECH per offrirti un insegnamento di alto livello, aggiornato e basato sulle ultime prove scientifiche. Cosa aspetti ad iscriverti?"*

## Direttore Ospite Internazionale

Mick Gram è sinonimo di innovazione ed eccellenza nel campo della **Business Intelligence** a livello internazionale. La sua carriera di successo è legata a posizioni di leadership in multinazionali come **Walmart** e **Red Bull**. Inoltre, questo esperto si distingue per la sua visione di **identificare tecnologie emergenti** che, a lungo termine, raggiungono un impatto permanente nell'ambiente aziendale.

D'altra parte, l'esecutivo è considerato un **pioniere** nell'uso di **tecniche di visualizzazione dei dati** che hanno semplificato complessi insiemi, rendendoli accessibili e facilitatori del processo decisionale. Questa abilità divenne il pilastro del suo profilo professionale, trasformandolo in una risorsa desiderata per molte organizzazioni che scommettevano sulla **raccolta di informazioni** e sulla **generazione di azioni concrete** a partire da queste ultime.

Uno dei suoi progetti più importanti degli ultimi anni è stata la **piattaforma Walmart Data Cafe**, la più grande del suo genere al mondo ancorata al cloud per l'**analisi dei Big Data**. Ha inoltre ricoperto il ruolo di **Direttore di Business Intelligence** presso **Red Bull**, in settori quali **Vendite, Distribuzione, Marketing e Supply Chain Operations**. Il suo team è stato recentemente riconosciuto per la sua costante innovazione nell'utilizzo della nuova API Walmart Luminare per Buyer e Channel Insights.

Per quanto riguarda la sua formazione, il manager ha diversi master e studi post-laurea in centri prestigiosi come l'**Università di Berkeley, USA**, e l'**Università di Copenaghen**, in Danimarca. Attraverso questo aggiornamento continuo, l'esperto ha acquisito competenze all'avanguardia. Così, è diventato un **vero leader della nuova economia mondiale**, incentrata sulla spinta dei dati e sulle sue infinite possibilità.



## Dott. Gram, Mick

---

- Direttore di *Business Intelligence* e Analisi alla Red Bull di Los Angeles, Stati Uniti
- Architetto di soluzioni di *Business Intelligence* presso Walmart Data Cafe
- Consulente capo di *Business Intelligence* e *Data Science*
- Direttore di *Business Intelligence* presso Capgemini
- Capo analista presso Nordea
- Consulente capo di *Business Intelligence* presso SAS
- Executive Education in IA e Machine Learning al UC Berkeley College of Engineering
- MBA Executive in e-commerce presso l'Università di Copenaghen
- Laurea e Master in Matematica e Statistica presso l'Università di Copenaghen

“

*Studia nella migliore università Online del mondo secondo Forbes! In questo MBA avrai accesso a una vasta libreria di risorse multimediali, elaborate da docenti riconosciuti di rilevanza internazionale”*

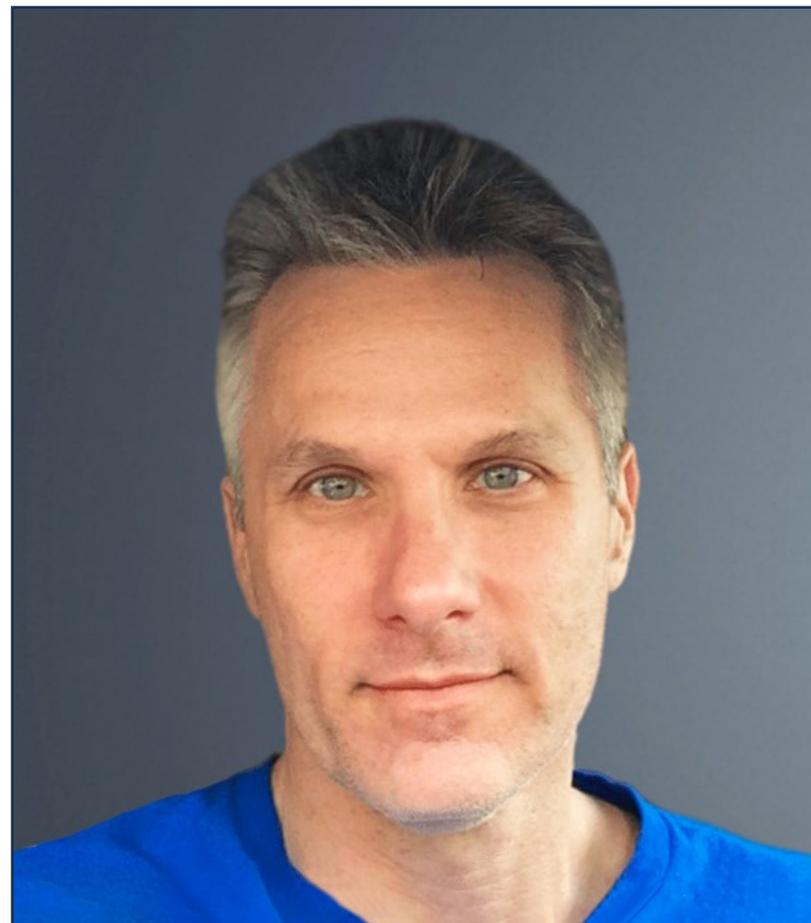
## Direttore Ospite Internazionale

Scott Stevenson è un illustre esperto del settore del **Marketing Digitale** che, per oltre 19 anni, è stato associato a una delle più potenti aziende del settore dell'intrattenimento, **Warner Bros, Discovery**. In questo ruolo, è stato determinante nella **supervisione della logistica e dei flussi di lavoro creativi** su diverse piattaforme digitali, tra cui social media, ricerca, display e media lineari.

La sua leadership è stata cruciale nel guidare **strategie di produzione dei media a pagamento**, che hanno portato a un netto **miglioramento dei tassi di conversione** dell'azienda. Allo stesso tempo, ha assunto altri ruoli, come quello di Direttore dei Servizi di Marketing e di Responsabile del Traffico presso la stessa multinazionale durante il suo precedente mandato dirigenziale.

Stevenson si è occupato anche della distribuzione globale di videogiochi e di **campagne immobiliari digitali**. È stato anche responsabile dell'introduzione di strategie operative relative alla creazione, al completamento e alla consegna di contenuti audio e immagini per **spot televisivi e trailer**.

Inoltre, ha conseguito una Laurea in Telecomunicazioni presso l'Università della Florida e un Master in Scrittura Creativa presso l'Università della California, a dimostrazione delle sue capacità **comunicative e narrative**. Inoltre, ha partecipato alla School of Professional Development dell'Università di Harvard a programmi all'avanguardia sull'uso **dell'Intelligenza Artificiale nel mondo degli affari**. Il suo profilo professionale è quindi uno dei più rilevanti nell'attuale settore del Marketing e dei Media Digitali.



## Dott. Stevenson, Scott

---

- Direttore del Marketing Digitale della Warner Bros, Discovery, Burbank, USA
- Responsabile del Traffico della Warner Bros, Entertainment
- Master in Scrittura Creativa presso l'Università della California
- Laurea in Telecomunicazioni presso l'Università della Florida

“

*Raggiungi i tuoi obiettivi  
accademici e professionali con gli  
esperti più qualificati al mondo!  
Gli insegnanti di questo MBA  
ti guideranno durante l'intero  
processo di apprendimento”*

## Direttore Ospite Internazionale

Il Dott. Eric Nyquist è un professionista di spicco nell'ambito dello sport internazionale, che ha costruito una carriera impressionante, distinguendosi per la sua **leadership strategica** e la sua capacità di guidare il cambiamento e l'innovazione nelle organizzazioni sportive di alto livello.

Infatti, ha ricoperto ruoli di alto livello, come quello di **Direttore delle Comunicazioni e dell'Impatto** presso **NASCAR**, con sede in **Florida, USA**. Con molti anni di esperienza alle spalle in questa entità, il Dottor Nyquist ha anche ricoperto diverse posizioni di leadership, tra cui **Vicepresidente Senior dello Sviluppo Strategico** e **Direttore Generale degli Affari Commerciali**, gestendo più di una dozzina di discipline che vanno dallo **sviluppo strategico** al **Marketing dell'intrattenimento**.

Inoltre, Nyquist ha lasciato un segno significativo nei principali **franchising sportivi** di Chicago. In qualità di **Vicepresidente Esecutivo** del franchising dei **Chicago Bulls** e dei **Chicago White Sox** ha dimostrato la sua capacità di promuovere il **successo aziendale e strategico** nel mondo dello **sport professionistico**.

Infine, va notato che ha iniziato la sua **carriera sportiva** mentre lavorava a **New York** come **analista strategico principale** per **Roger Goodell** nella **National Football League (NFL)** e, anteriormente, come **Stagista Legale** nella **Federcalcio degli Stati Uniti**.



## Dott. Nyquist, Eric

---

- Direttore delle Comunicazioni e dell'Impatto alla NASCAR, Florida, Stati Uniti
- Vicepresidente Senior dello Sviluppo Strategico alla NASCAR
- Vicepresidente della Pianificazione Strategica alla NASCAR
- Direttore Generale degli Affari Commerciali alla NASCAR
- Vicepresidente Esecutivo del Franchising Chicago White Sox
- Vicepresidente Esecutivo del Franchising Chicago Bulls
- Responsabile della Pianificazione Aziendale presso la National Football League (NFL)
- Affari commerciali/Stagista legale presso la Federcalcio degli Stati Uniti
- Dottorato in Giurisprudenza presso l'Università di Chicago
- Master in Business Administration-MBA presso la Booth School of Business presso l'Università di Chicago
- Laurea in Economia Internazionale presso Carleton College

“

*Grazie a questa qualifica, 100% online, potrai combinare lo studio con i tuoi impegni quotidiani, grazie ai maggiori esperti internazionali nel campo di tuo interesse. Iscriviti subito!”*

10

# Impatto sulla tua carriera

Siamo consapevoli che realizzare un programma di queste caratteristiche è un importante investimento finanziario, professionale e, naturalmente, personale. L'obiettivo finale di questo grande sforzo deve essere la crescita professionale. Per questo, TECH offre tutte le risorse accademiche necessarie per ottenere la formazione necessaria a dare un impulso alla loro carriera professionale.



“

*In TECH ci impegniamo a fondo per aiutarti a raggiungere un miglioramento professionale"*

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

Questo programma intensivo di TECH ti prepara ad affrontare sfide e prendere decisioni aziendali nell'ambito della Selezione del Personale. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere la tua crescita personale e professionale. Aiutarti a raggiungere il successo.

Se vuoi migliorarti, ottenere un cambiamento positivo a livello professionale e confrontarti con i migliori, questo è il posto che fa per te.

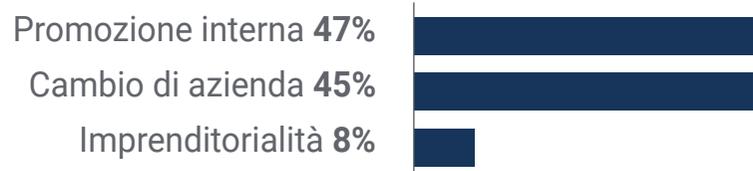
*Grazie a questo programma riceverai un alto numero di offerte lavorative, con cui potrai iniziare la tua crescita professionale.*

*Supera te stesso con il completamento di questo programma di alto livello accademico.*

### Momento del cambiamento



### Tipo di cambiamento



## Miglioramento salariale

---

La realizzazione di questo programma prevede per i nostri studenti un incremento salariale superiore al **25,22%**



11

# Benefici per la tua azienda

Il Executive Master MBA in Selezione del Personale aiuta ad elevare il talento dell'organizzazione al suo massimo potenziale attraverso la specializzazione di leader di alto livello. Pertanto, la partecipazione a questo programma accademico ti farà migliorare non solo a livello personale, ma, soprattutto, a livello professionale, aumentando la tua preparazione e migliorando le tue capacità manageriali. Inoltre, entrare nella comunità educativa di TECH è un'opportunità unica per accedere a una potente rete di contatti in cui trovare futuri partner professionali, clienti o fornitori.





“

*Acquisirai una visione più completa e globale dell'azienda che ti permetterà di contribuire con nuove idee”*

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

01

### **Crescita del talento e del capitale intellettuale**

Il manager apporterà al centro 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 manager e apre nuove vie di crescita professionale all'interno della stessa.

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, il centro entrerà in contatto con i principali mercati dell'economia mondiale.



05

### Sviluppo di progetti propri

Il manager potrà lavorare su un progetto esistente o sviluppare nuovi progetti nell'ambito di R&S o del Business Development della sua azienda.

---

06

### Aumento della competitività

Questo programma fornirà ai nostri studenti le competenze per affrontare nuove sfide e portare avanti l'organizzazione.

# 12 Titolo

L'MBA in Selezione del Personale 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 **MBA in Selezione del Personale** possiede il programma più completo e aggiornato del mercato.

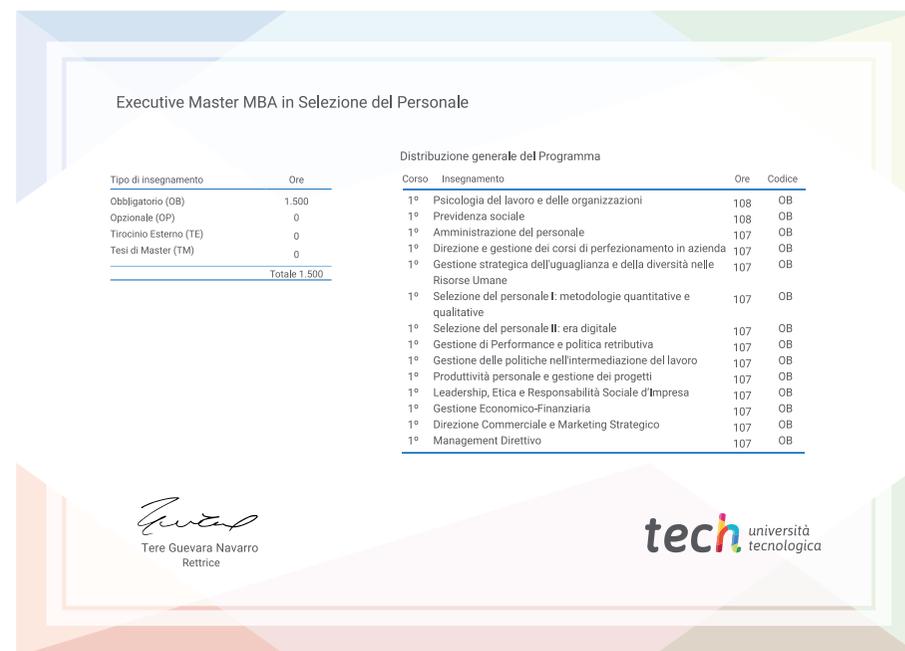
Dopo aver superato la valutazione, lo studente riceverà mediante lettera certificata\* con ricevuta di ritorno, la sua corrispondente qualifica di **Executive Master** rilasciata da **TECH Università Tecnologica**.

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

Titolo: **Executive Master MBA in Selezione del Personale**

Modalità: **online**

Durata: **12 mesi**



\*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.



## Executive Master MBA in Selezione del Personale

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

# Executive Master

## MBA in Selezione del Personale

