

# Профессиональная магистерская специализация

Управление компенсациями  
и льготами



## Профессиональная магистерская специализация Управление компенсациями и льготами

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Режим обучения: 16ч./неделя
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: [www.techitute.com/ru/school-of-business/advanced-master-degree/advanced-master-degree-compensation-reward-management](http://www.techitute.com/ru/school-of-business/advanced-master-degree/advanced-master-degree-compensation-reward-management)

# Оглавление

01	02	03	04
Добро пожаловать	Почему стоит учиться в TESH	Почему именно наша программа?	Цели
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
стр. 4	стр. 6	стр. 10	стр. 14
	05	06	07
	Компетенции	Структура и содержание	Методология
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 22	стр. 32	стр. 54
	08	09	10
	Профиль наших учащихся	Руководство курса	Влияние на карьеру
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 62	стр. 66	стр. 70
		11	12
		Преимущества для вашей компании	Квалификация
		<hr/>	<hr/>
		стр. 74	стр. 78

# 01

# Добро пожаловать

Для любой организации все задачи, связанные с управлением человеческим капиталом, жизненно важны для его правильного развития: от подбора персонала до контроля за нормативами вознаграждений и компенсаций. Наличие хорошей политики компании, которая включает в себя спецификацию каждой области человеческих ресурсов, а также наличие в штате высококвалифицированного и специализированного специалиста в области управления компенсациями и льготами стали двумя основными требованиями бизнес-сектора. По этой причине ТЕСН и его команда экспертов решили разработать данную программу, направленную на расширение знаний специалистов в области управления этой сферой и на совершенствование их лидерских качеств, аспектов, которые окажут сильное и положительное влияние на их производительность и профессиональный рост. Данная программа 100% онлайн-обучения позволит вам сделать качественный скачок в вашей карьере, который вы так долго ждали, причем даже за меньшее время, чем вы думали.



Профессиональная магистерская специализация в области управления компенсациями и льготами.  
ТЕСН Технологический университет



“

*TECH представляет эту 100% онлайн-программу как уникальную возможность пройти очень полезное для вашей профессиональной карьеры обучение, которое поможет вам выделиться в области бизнес-управления”*

02

# Почему стоит учиться в ТЕСН?

ТЕСН – это крупнейшая бизнес-школа 100% онлайн-формата в мире. Мы являемся элитной бизнес-школой с образовательной моделью с самыми высокими академическими стандартами. Международный высокопроизводительный центр интенсивного обучения управленческим навыкам.



“

*ТЕСН — это передовой технологический университет, который предоставляет все свои ресурсы в распоряжение студентов, чтобы помочь им достичь успеха в бизнесе”*

## В TECH Технологическом университете



### Инновации

Мы предлагаем вам модель онлайн-обучения, сочетающую в себе новейшие образовательные технологии и максимальную педагогическую строгость. Уникальный метод с высочайшим международным признанием, который даст вам возможность развиваться в мире постоянных перемен, где инновации играют ключевую роль в деятельности каждого предпринимателя.

"История успеха Microsoft Europe" за включение в программы инновационной интерактивной мультимедиа-системы.



### Высокие требования

Чтобы поступить в TECH, не потребуются большие затраты. Чтобы учиться у нас, вам не нужно делать большие инвестиции. Однако для того, чтобы получить диплом в TECH, необходимо проверить уровень знаний и возможностей студента. Наши академические стандарты очень высоки...

**95%**

студентов TECH успешно завершают обучение



### Нетворкинг

Профессионалы со всего мира принимают участие в TECH, чтобы вы смогли создать большую сеть контактов, полезных для вашего будущего.

**100 000+**

менеджеров, прошедших ежегодную подготовку

**200+**

разных национальностей



### Расширение прав и возможностей

Развивайтесь наряду с лучшими компаниями и профессионалами, обладающими большим авторитетом и влиянием. Мы создали стратегические альянсы и ценную сеть контактов с основными экономическими субъектами на 7 континентах.

**+500+**

соглашений о сотрудничестве с лучшими компаниями



### Талант

Наша программа - это уникальное предложение для раскрытия вашего таланта в мире бизнеса. Возможность, с помощью которой вы сможете заявить о своих интересах и видении своего бизнеса.

TECH помогает студентам показать миру свой талант при прохождении этой программы.



### Мультикультурный контекст

Обучаясь в TECH, студенты могут получить уникальный опыт. Вы будете учиться в многокультурном контексте. В данной программе мы применяем глобальный подход, благодаря которому вы сможете узнать о том, как работают в разных частях света, собрать самую свежую информацию, которая наилучшим образом соответствует вашей бизнес-идее.

Наши студенты представляют более 200 национальностей.



TECH стремится к совершенству и для этого обладает рядом характеристик, которые делают его уникальным университетом:



### Анализ

---

TECH исследует критическую сторону студента, его способность задавать вопросы, навыки решения проблем и навыки межличностного общения.



### Академическое превосходство

---

TECH предлагает студентам лучшую методику онлайн-обучения. Университет сочетает метод *Relearning* (наиболее признанная во всем мире методология последипломного обучения) с «методом кейсов» Гарвардской школы бизнеса. Традиции и современность в сложном балансе и в контексте самого требовательного академического маршрута.



### Экономия за счет масштаба

---

TECH — крупнейший в мире онлайн-университет. В его портфолио насчитывается более 10 000 университетских последипломных программ. А в новой экономике **объем + технология = разорительная цена**. Таким образом, мы заботимся о том, чтобы учеба для вас была не такой дорогой, как в другом университете.



### Учитесь у лучших

---

Наши преподаватели объясняют в аудиториях, что привело их к успеху в их компаниях, работая в реальном, живом и динамичном контексте. Преподаватели, которые полностью посвящают себя тому, чтобы предложить вам качественную специализацию, которая позволит вам продвинуться по карьерной лестнице и выделиться в мире бизнеса.

Преподаватели представляют 20 различных национальностей.



*В TECH у вас будет доступ к самому строгому и современному методу кейсов в академической среде"*

03

# Почему именно наша програм?

Прохождение программы TECH увеличит ваши шансы достичь профессиональный успех в области высшего менеджмента.

Это задача, которая требует усилий и самоотдачи, но которая открывает дверь в многообещающее будущее. Вы будете учиться у лучших преподавателей и по самой гибкой и инновационной образовательной методологии.



“

*У нас самый престижный преподавательский состав и самый полный учебный план на рынке, что позволяет нам предложить вам обучение на самом высоком академическом уровне”*

Эта программа обеспечит вам множество преимуществ в трудоустройстве и вопросах личного развития, включая следующие:

01

### Дать решающий толчок карьере студента

Мы даем вам возможность взять под контроль свое будущее и полностью раскрыть свой потенциал. Пройдя нашу программу, вы приобретете необходимые навыки, чтобы за короткий срок добиться положительных изменений в своей карьере.

*70% студентов этой специализации добиваются успешных изменений в своей карьере менее чем за 2 года.*

02

### Разрабатывать стратегическое и глобальное видение компании

Мы предлагаем вам глубокое понимание общего менеджмента, чтобы вы узнали, как каждое решение влияет на различные функциональные области компании.

*Наше глобальное видение компании улучшит ваше стратегическое мышление.*

03

### Закрепиться в высшем руководстве предприятия

Обучение в TECH открывает двери в профессиональную среду, в которой студенты смогут позиционировать себя в качестве руководителей высокого уровня, обладающих широким видением международной среды.

*Вы будете работать над более чем 100 реальными кейсами из области высшего менеджмента.*

04

### Брать на себя новые обязанности

Мы покажем вам последние тенденции, разработки и стратегии для осуществления вашей профессиональной деятельности в меняющихся условиях.

*45% наших студентов получают повышение внутри компании.*

05

### Получить доступ к мощной сети контактов

TECH формирует своих студентов, чтобы максимально расширить их возможности. Студенты с теми же интересами и желанием развиваться. Таким образом, можно будет обмениваться контактами партнеров, клиентов или поставщиков.

*Вы найдете сеть контактов, необходимых для вашего профессионального развития.*

06

### Разрабатывать свой бизнес-проект в строгой последовательности

Вы получите глубокое стратегическое видение, которое поможет вам разработать собственный проект, принимая во внимание различные направления деятельности компании.

*20% наших студентов разрабатывают собственную бизнес-идею.*

07

### Совершенствовать свои софт-скиллы и управленческие умения

Мы помогаем вам применять и развивать полученные знания и совершенствовать навыки межличностного общения, чтобы стать лидером, который меняет мир к лучшему.

*Улучшите свои коммуникативные и лидерские навыки и продвигайтесь по карьерной лестнице.*

08

### Стать частью эксклюзивного сообщества

Мы предлагаем вам возможность стать частью сообщества элитных менеджеров, крупных компаний, известных институтов и квалифицированных преподавателей из самых престижных университетов мира: сообщества TECH Технологического университета.

*Мы даем вам возможность специализироваться с командой признанных преподавателей на международной сцене.*

# 04

## Цели

Данная комплексная программа была разработана исчерпывающим образом и с учетом последних изменений в бизнес-секторе в отношении политики компенсаций и льгот, так что специалист найдет в ней все инструменты, которые помогут ему расширить свои знания в этой области. Таким образом, вы сможете сформировать свой профессиональный профиль как более подготовленный специалист, что не только выделит вас в любом процессе отбора при найме, но и даст вам необходимые навыки для качественного продвижения по службе в любой компании.



““

*Благодаря качеству содержания этой  
Профессиональной магистерской  
специализации вы сможете достичь своих  
самых амбициозных академических целей,  
что позволит вам приблизиться к вашим  
профессиональным целям в секторе HR”*

TECH делает цели своих студентов своими собственными.  
Работайте вместе для их достижения.

Данная Профессиональная магистерская специализация в области управления компенсациями и льготами научит вас:

01

Понимать эволюцию процесса управления персоналом, особенно в бизнес-среде

04

Знать, как работают процедуры закупок и социального обеспечения

02

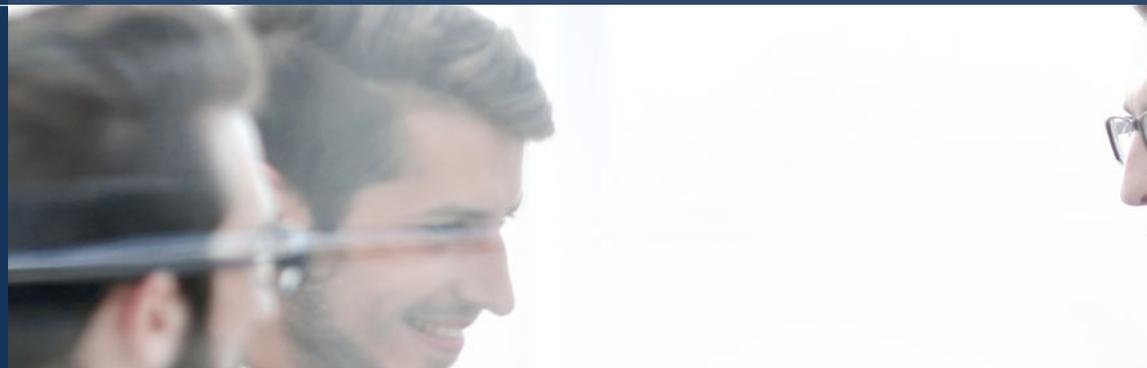
Развивать у руководства организаций понимание важности эффективного управления персоналом

03

Использовать методологию, инструменты и материальные ресурсы, адаптированные для отбора персонала

05

Знать, как стратегически управлять отделом кадров



06

Изучать управление временем и личной энергией с помощью новых технологий

08

Понимать и уметь применять правовую систему для решения практических кейсов



09

Понимать стратегии планирования и управления проектами в отделе кадров

07

Выявлять различные формы труда на протяжении истории и в различных социально-политических моделях

10

Понимать процессы и потребности аудита в данной области

11

Знать происхождение, особенности и классификацию действий, составляющих уголовный процесс: начиная с зарождения юридического факта, различных стадий процесса, средств оспаривания и специальных процедур

12

Описывать новую политику управления персоналом в цифровую эпоху, используя шкалы оценки эффективности и методы наблюдения

13

Уметь составлять годовой план работы организации в рамках политики занятости и равенства на рабочем месте

14

Признавать задачи специалиста по цифровой трансформации

15

Максимально использовать таланты ваших сотрудников и подготавливать вашу компанию к технологическим изменениям



16

Получить глобальное видение таланта и международный профессиональный профиль

18

Проводить оценку рабочих мест как основу для начисления заработной платы

19

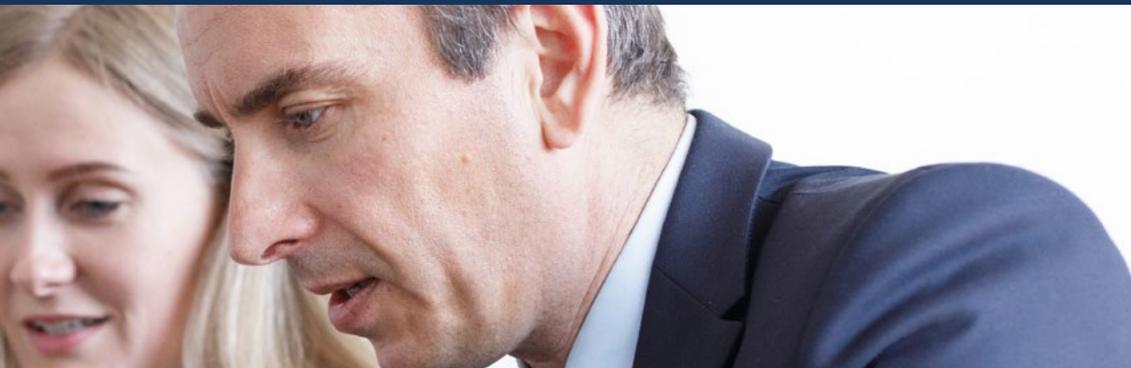
Разрабатывать структуру оплаты труда в компании

17

Разрабатывать, внедрять и управлять системой общих компенсаций в организациях

20

Составлять бюджеты по вознаграждениям



21

Составлять карту справедливости организации

22

Разрабатывать и внедрять схемы переменных вознаграждений

23

Углублять знания в области систем оптимизации налогообложения и персонализации пакета вознаграждений: вознаграждение в натуральной форме и гибкое вознаграждение





24

Определять факторы, несвязанные с оплатой труда, которые укрепляют приверженность и эмоциональную связь работников

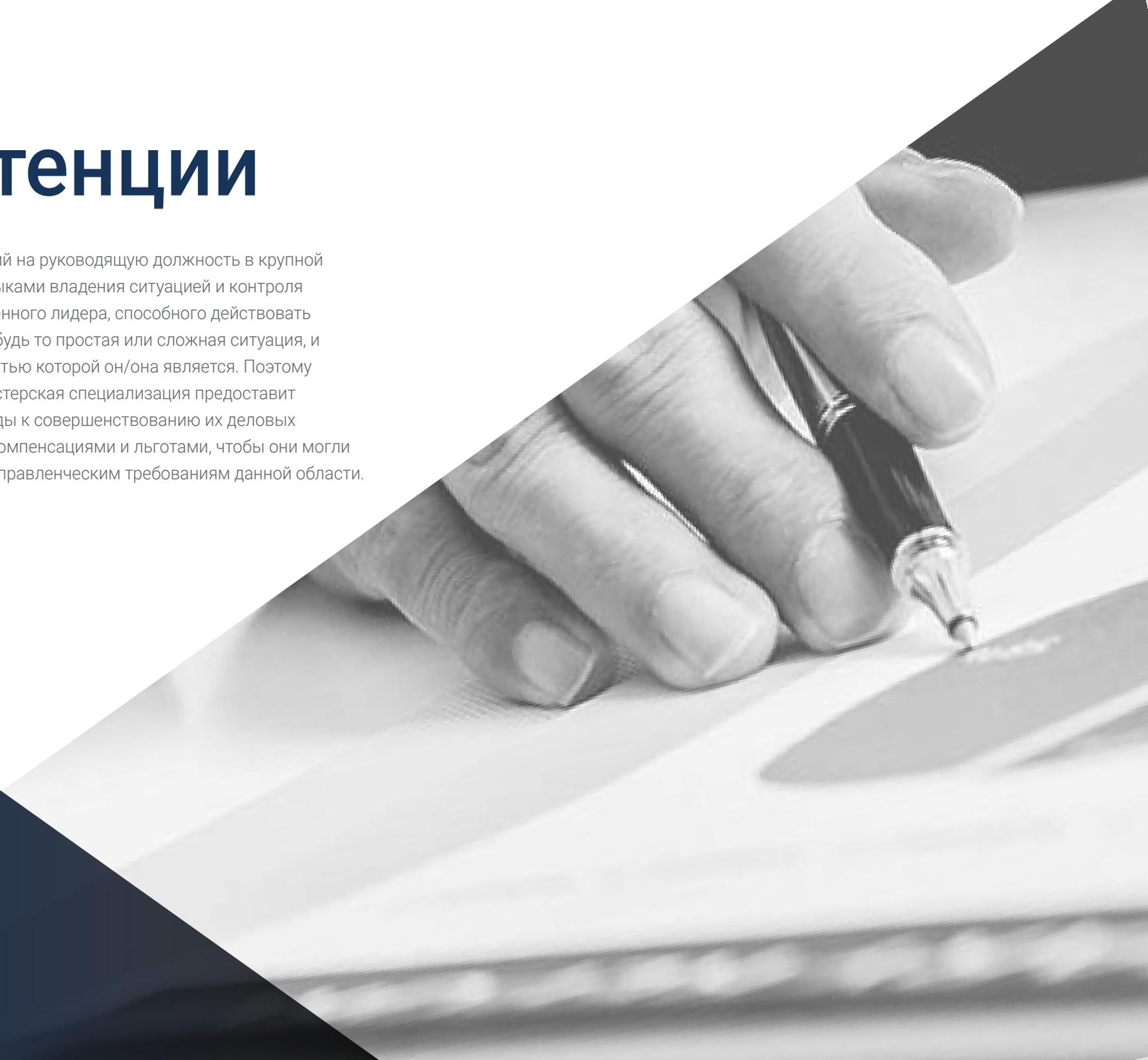
25

Управлять вознаграждением в случаях международной мобильности

05

# Компетенции

Любой специалист, претендующий на руководящую должность в крупной компании, должен обладать навыками владения ситуацией и контроля над ней, характерными для уверенного лидера, способного действовать решительно в любом контексте, будь то простая или сложная ситуация, и всегда на благо организации, частью которой он/она является. Поэтому данная Профессиональная магистерская специализация предоставит специалистам ключевые подходы к совершенствованию их деловых навыков в области управления компенсациями и льготами, чтобы они могли играть роль, адаптированную к управленческим требованиям данной области.



“

*Не все руководители высшего звена отдела кадров в совершенстве владеют ключевыми аспектами управления персоналом. Однако благодаря этому курсу вы овладеете ими и выделитесь среди них своим мастерством и навыками контроля”*

01

Применять различные программы обучения как внутренние, так и внешние

02

Разрабатывать годовой план обучения для компании

03

Управлять системами социальных бонусов для сотрудников

04

Сотрудничать и быть ценным помощником в подборе эффективных и функциональных специалистов для организаций

05

Реализовывать планы, направленные на повышение эффективности и успешности управления талантами



06

Разрабатывать планы набора персонала, способствующие развитию и эффективному функционированию организаций

08

Применять стратегии управления талантами



07

Проводить анализ результатов выполнения годового плана работы

09

Анализировать глобализацию, права человека и устройство мультинациональных корпораций

10

Устанавливать рабочие отношения и реализовывать планы карьерного роста в процессе экспатриации

11

Составлять расчетные листки, применять элементы взносов и базы заработной платы

12

Различать виды заключения и расторжения контрактов

13

Применять бонусы для определенных групп на основе равных возможностей

14

Признавать политики профсоюзов в отношении представительства работников

15

Осуществлять вмешательства в трудовые отношения между работодателем и работником



16

Применять различные методики для оценки эффективности и вовлеченности бизнеса в цифровые проекты

18

Изучать психологию работы и организаций

19

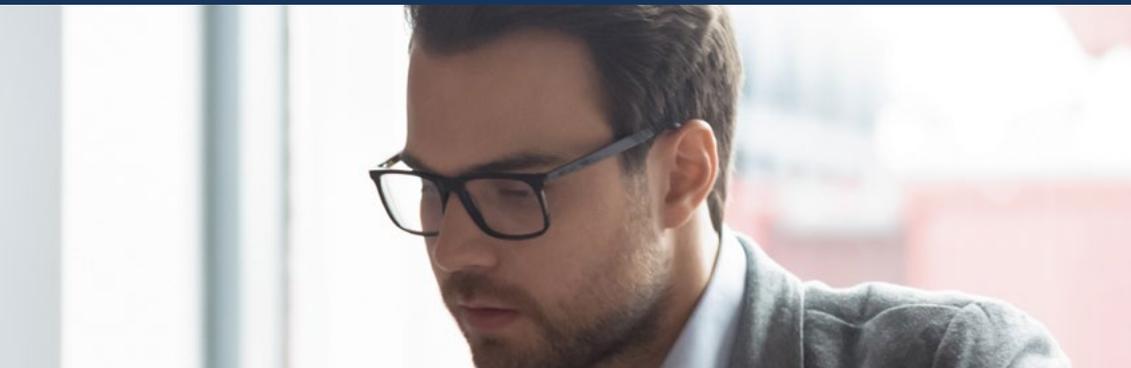
Реализовывать планы по управлению персоналом

17

Обсуждать процессы цифровой трансформации

20

Углублять знания в области компенсаций, выступая в качестве инструмента стратегического управления



21

Определять внешние и внутренние ограничения на разработку и внедрение системы вознаграждений

22

Разрабатывать и применять анкеты для анализа должностных обязанностей и описания должностных обязанностей

23

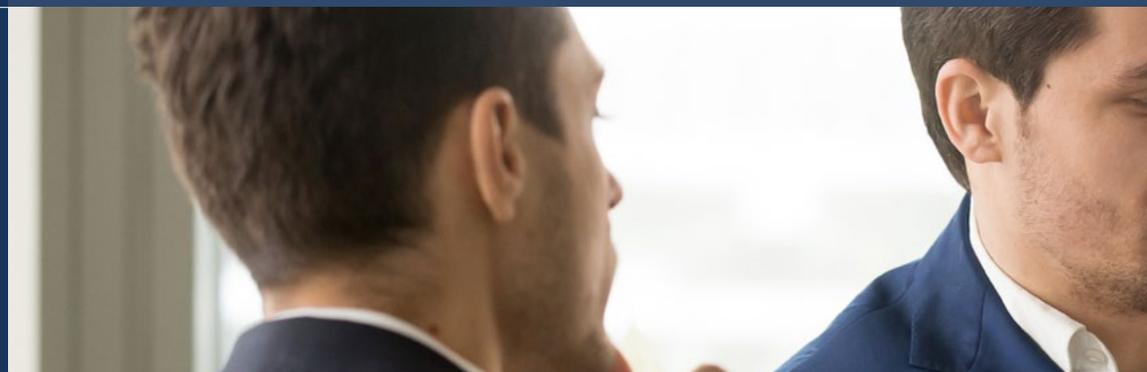
Определять взаимосвязь между оценкой работы и распределением вознаграждения

24

Разрабатывать критерии для определения соответствующей заработной платы для рабочих мест в организации

25

Разрабатывать структуру оплаты труда с помощью организации заработных плат в компании



26

Различать понятия, составляющие структуру оплаты труда

28

Интерпретировать применение системы управления по целям

29

Анализировать факторы, которые необходимо учитывать при разработке и внедрении системы переменного вознаграждения в организации

27

Определять социальные и налоговые вычеты, применимые к заработной плате

30

Углублять знания в области видов и способов натурального вознаграждения



31

Различать то, что можно и что нельзя считать натуральным вознаграждением

32

Углублять знания в области альтернатив налоговой оптимизации пакета вознаграждений

33

Определять статьи, которые могут быть включены в гибкое вознаграждение

34

Разрабатывать стратегии и осуществлять действия, которые трансформируют трудовой контракт в психологический контракт

35

Укреплять репутацию компании и ее бренда работодателя для повышения вовлеченности сотрудников



36

Управлять вознаграждениями экспатриантов



37

Различать различные системы управления вознаграждениями экспатриантов

38

Углублять знания в области систем оплаты труда для людей с ограниченными возможностями

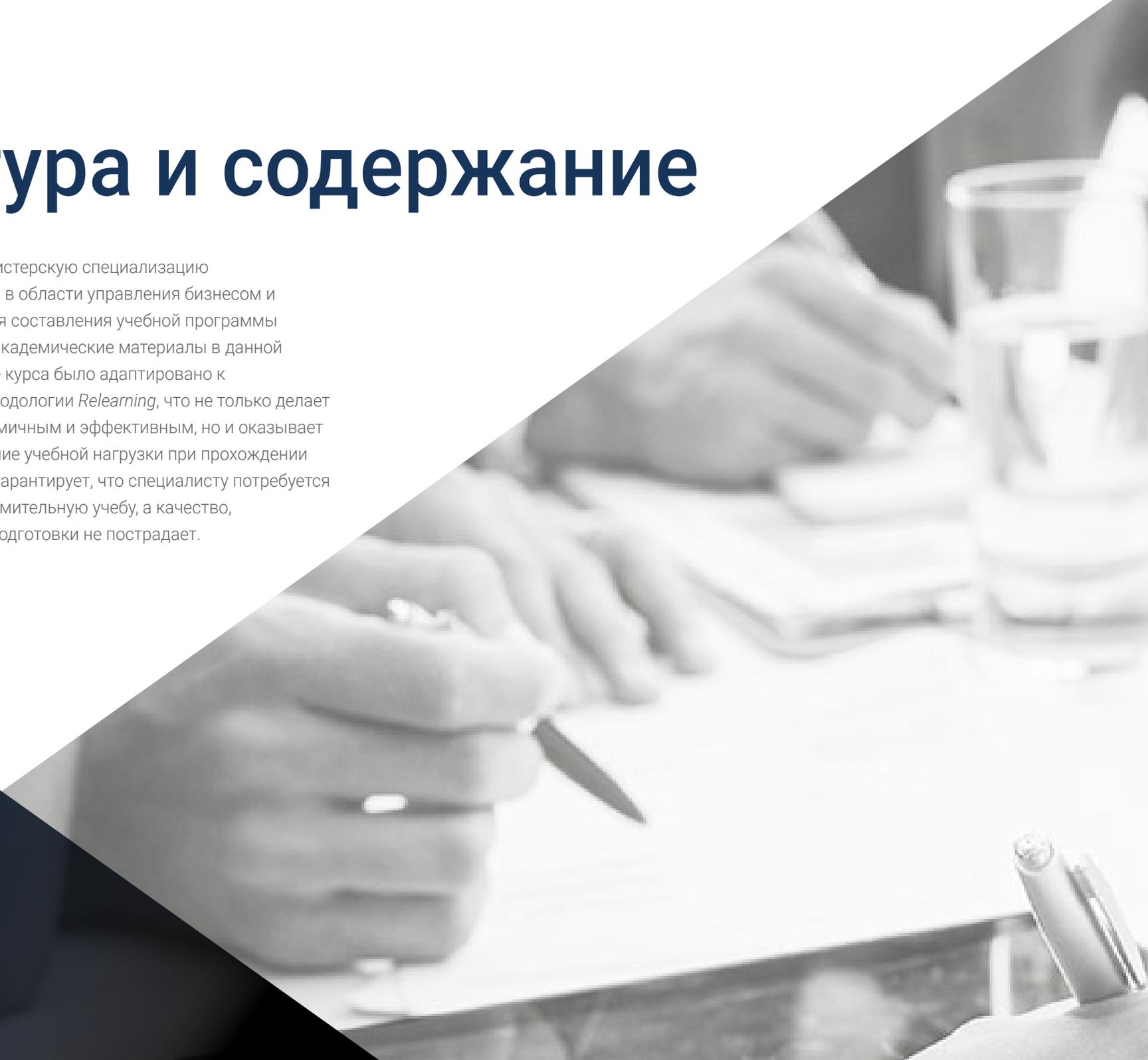
39

Определять концепции, которые необходимо учитывать при негативной дискриминации лиц с ограниченными возможностями

06

# Структура и содержание

Данную Профессиональную магистерскую специализацию разрабатывала группа экспертов в области управления бизнесом и персоналом, использовавших для составления учебной программы самые последние и актуальные академические материалы в данной области. Кроме того, содержание курса было адаптировано к применению педагогической методологии *Relearning*, что не только делает академический опыт более динамичным и эффективным, но и оказывает значительное влияние на снижение учебной нагрузки при прохождении обучения. Таким образом, TECH гарантирует, что специалисту потребуется меньше времени на долгую и утомительную учебу, а качество, уникальность и комплексность подготовки не пострадает.



“

*Благодаря комплексному учебному плану данной программы вы сможете развить навыки стратегического организационного планирования и проектирования, присущие руководителям высшего звена с опытом работы в мире бизнеса.*

### Учебный план

Профессиональная магистерская специализация в области управления компенсациями и льготами от TESH Технологическом университете — это интенсивная программа, которая подготовит специалистов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Содержание программы разработано таким образом, чтобы способствовать развитию управленческих компетенций, позволяющих принимать решения.

На протяжении 3000 часов обучения вы будете анализировать множество практических кейсов в ходе индивидуальной работы, добиваясь превосходного знания предмета, которое вы сможете впоследствии применять в своей повседневной работе. Таким образом, вы сможете погрузиться в реальные ситуации в бизнес-сфере.

Данная программа углубленно рассматривает основные области управления отделом кадров и

персоналом, а также политики вознаграждения со стратегической, международной и инновационной точек зрения.

План, разработанный для студентов, ориентированный на их профессиональное совершенствование и готовящий их к достижению высоких результатов в области управления компенсациями и льготами в любой компании. Программа, которая понимает ваши потребности и потребности вашей компании благодаря инновационному содержанию, основанному на последних тенденциях, и поддерживается лучшей образовательной методологией и исключительным преподавательским составом. Таким образом, вы получите навыки для решения критических ситуаций творческим и эффективным способом.

Данная программа рассчитана на 2 года и состоит из 20 модулей:

<b>Модуль 1.</b>	Теория трудовых отношений
<b>Модуль 2.</b>	Социальное обеспечение
<b>Модуль 3.</b>	Управление персоналом
<b>Модуль 4.</b>	Руководство и стратегическое управление персоналом
<b>Модуль 5.</b>	Организационная структура
<b>Модуль 6.</b>	Управление эффективностью
<b>Модуль 7.</b>	Управление талантами
<b>Модуль 8.</b>	Развитие талантов в цифровую эпоху
<b>Модуль 9.</b>	Управление рабочей средой
<b>Модуль 10.</b>	Управление и руководство обучением в компании

<b>Модуль 11.</b>	Вознаграждение как стратегический инструмент
<b>Модуль 12.</b>	Оценка рабочего места и соответствующее вознаграждение
<b>Модуль 13.</b>	Структура оплаты труда
<b>Модуль 14.</b>	Вознаграждение и его нормативная база
<b>Модуль 15.</b>	Переменное вознаграждение
<b>Модуль 16.</b>	Натуральное вознаграждение
<b>Модуль 17.</b>	Гибкое вознаграждение
<b>Модуль 18.</b>	Эмоциональное вознаграждение
<b>Модуль 19.</b>	Вознаграждение для работников-экспатриантов
<b>Модуль 20.</b>	Вознаграждение для людей с ограниченными возможностями

### Где, когда и как учиться?

TECH предлагает вам возможность пройти это обучение полностью в онлайн-режиме. В течение 2 лет обучения студент сможет в любое время получить доступ ко всему содержанию данной программы, что позволит ему/ей самостоятельно управлять своим обучением.

*Уникальный, ключевой и решающий опыт обучения для повышения вашего профессионального роста"*

Модуль 1. Теория трудовых отношений

**1.1. История трудовых отношений**

- 1.1.1. Концептуальная основа и определения. (Базовые понятия занятости, работы)
- 1.1.2. Историческое развитие трудовых отношений
- 1.1.3. Общество знаний в XXI веке

**1.2. Развитие форм работы**

- 1.2.1. Трудовые отношения и рынок труда
- 1.2.2. Теория сегментации рынка труда и ее практики

**1.3. Социализм и коммунизм в трудовых отношениях**

- 1.3.1. Концептуальные основы социализма и коммунизма
- 1.3.2. Краткое историческое описание
- 1.3.3. Трудовые отношения в коммунистической политической системе
- 1.3.4. Трудовые отношения в социалистической политической системе

**1.4. Либерализм и капитализм в трудовых отношениях**

- 1.4.1. Либерализм vs. Капитализм
- 1.4.2. Капитализм на протяжении всей истории экономики
- 1.4.3. Трудовые отношения через призму экономического капитализма

**1.5. Профсоюзное законодательство**

- 1.5.1. Профсоюзное движение
- 1.5.2. Основы профсоюзного законодательства
- 1.5.3. Роль коллективных договоров

**1.6. Представительство трудящихся**

- 1.6.1. Концепция
- 1.6.2. Переговоры

**1.7. Институционализм и плюрализм**

- 1.7.1. Концептуализация и фрейминг в рамках теории государства
- 1.7.2. Институционализм
- 1.7.3. Плюрализм

**1.8. Корпоративизм**

- 1.8.1. Концептуализация
- 1.8.2. Типы корпоративизма на международной арене

**1.9. Социальная политика на международной арене**

- 1.9.1. Социальная политика (конвергенции и дивергенции)
- 1.9.2. Модели вмешательства
- 1.9.3. Государство всеобщего благосостояния

**Модуль 2. Социальное обеспечение****2.1. Конституционная модель социальной защиты. Система социального обеспечения**

- 2.1.1. Конституционная модель социальной защиты
- 2.1.2. Меры по защите социальных потребностей
- 2.1.3. Социальное обеспечение
- 2.1.4. Система социального обеспечения
- 2.1.5. Структура системы
- 2.1.6. Действия по защите: пособия по социальному обеспечению
- 2.1.7. Экономический и финансовый режим системы социального обеспечения
- 2.1.8. Управление социальным обеспечением

**2.2. Защищенные лица и непредвиденные обстоятельства I**

- 2.2.1. Область применения системы
- 2.2.2. Сфера применения общего режима
- 2.2.3. Регистрация предпринимателей
- 2.2.4. Принадлежность работников
  - 2.2.4.1. Регистрация и снятие с регистрации работников
  - 2.2.4.2. Разрядные классы
  - 2.2.4.3. Специальное соглашение как ситуация, ассимилированная с регистрацией
  - 2.2.4.4. Последствия регистрации, снятия с регистрации и передачи данных работников
- 2.2.5. Последствия правонарушений действий

**2.3. Защищенные лица и непредвиденные обстоятельства II**

- 2.3.1. Защищенные ситуации
- 2.3.2. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания
- 2.3.3. Действия по защите в системе социального обеспечения
- 2.3.4. Общие требования для получения права на накопительные пособия
- 2.3.5. Обязательства по выплате пособий
- 2.3.6. Автоматизированные выплаты пособий

**2.4. Управление и финансирование I**

- 2.4.1. Управление социальным обеспечением
  - 2.4.1.1. Управляющие организации
- 2.4.2. Общие услуги
- 2.4.3. Сотрудничество в управлении

**2.5. Управление и финансирование II**

- 2.5.1. Экономический и финансовый режим системы социального обеспечения
- 2.5.2. Общие ресурсы социального обеспечения
- 2.5.3. Взносы на социальное обеспечение
  - 2.5.3.1. Базы и ставки взносов
- 2.5.4. Сбор средств

**2.6. Денежные выплаты: пособия и пенсии I**

- 2.6.1. Введение
- 2.6.2. Временная нетрудоспособность
- 2.6.3. Материнство
- 2.6.4. Отцовство
- 2.6.5. Риски во время беременности и грудного вскармливания
- 2.6.6. Уход за детьми, страдающими раком или другими серьезными заболеваниями
- 2.6.7. Безработица

**2.7. Денежные выплаты: пособия и пенсии I**

- 2.7.1. Введение
- 2.7.2. Накопительные пособия
  - 2.7.2.1. Постоянная нетрудоспособность
  - 2.7.2.2. Выход на пенсию
  - 2.7.2.3. Смерть и выживаемость
- 2.7.3. Ненакопительные пособия
  - 2.7.3.1. Инвалидность
  - 2.7.3.2. Выход на пенсию
- 2.7.4. Семейные пособия

**2.8. Система здравоохранения. Портфель услуг и лекарств**

- 2.8.1. Система здравоохранения и социальное обеспечение
- 2.8.2. Изменения в защите права на здравоохранение
- 2.8.3. Система здравоохранения
- 2.8.4. Общий портфель услуг системы здравоохранения
- 2.8.5. Лекарства и фармацевтическое обеспечение
- 2.8.6. Застрахованные лица и бенефициары права на медицинское обслуживание
- 2.8.7. Управление снабжением

**2.9. Система социальной помощи**

- 2.9.1. Разграничение понятий. Социальная помощь
- 2.9.2. Внутренняя социальная помощь в системе социального обеспечения
- 2.9.3. Внешняя социальная помощь в системе социального обеспечения
- 2.9.4. Социальные услуги
- 2.9.5. Система для автономии и заботы об иждивенцах

### Модуль 3. Управление персоналом

<b>3.1. Введение в управление персоналом</b> 3.1.1. Человеческие ресурсы в компании 3.1.2. Управление персоналом в отделе кадров	<b>3.2. Способы набора персонала</b> 3.2.1. Трудовой договор 3.2.2. Виды набора персонала 3.2.3. Виды расторжения договора	<b>3.3. Поступление заработной платы I</b> 3.3.1. Заработная плата 3.3.2. Выплата заработной платы 3.3.3. Выплаты, не связанные с оплатой труда	<b>3.4. Поступление заработной платы II: расчет</b> 3.4.1. Структура заработной платы 3.4.2. Базы взносов 3.4.3. Расчет заработной платы
<b>3.5. Поступление заработной платы III: вычеты</b> 3.5.1. Вычеты 3.5.2. Налоги 3.5.3. Социальное обеспечение 3.5.4. Другие виды вычетов	<b>3.6. Рабочее время, праздники и отпуск</b> 3.6.1. Рабочее время 3.6.2. Праздники 3.6.3. Отпуск 3.6.4. Ограниченные возможности	<b>3.7. Налоги</b> 3.7.1. Налоговая система 3.7.2. Налоговые обязательства работников 3.7.3. Налоговые обязательства работодателя	<b>3.8. Технологические инструменты для расчета заработной платы</b> 3.8.1. Концепция ERP 3.8.2. Значение в управлении расчетом заработной платы 3.8.3. Наиболее распространенные программы
<b>3.9. Компенсации и льготы</b> 3.9.1. Управление компенсациями и льготами 3.9.2. Льготы, превышающие нормы, установленные законом 3.9.3. Эмоциональная зарплата 3.9.4. Удаленная работа	<b>3.10. Равные возможности в управлении персоналом</b> 3.10.1. Равные возможности как часть организационной культуры 3.10.2. Гендерное равенство 3.10.3. Социальная ответственность		

### Модуль 4. Руководство и стратегическое управление персоналом

<b>4.1. Стратегическое мышление и системы</b> 4.1.1. Компания как система 4.1.2. Стратегическое мышление, обусловленное корпоративной культурой 4.1.3. Стратегический подход в управлении персоналом	<b>4.2. Планирование и управление проектами в отделе кадров</b> 4.2.1. Ключевые подходы к разработке и внедрению сбалансированной системы показателей 4.2.2. Составление штата и планирование 4.2.3. Обеспечение деятельности: кадровая политика	<b>4.3. Стратегическая организационная структура</b> 4.3.1. Модель деловых партнеров 4.3.2. Разделяемые сервисы 4.3.3. Аутсорсинг	<b>4.4. Разработка рабочих мест, найм и отбор персонала</b> 4.4.1. Обучение и развитие карьеры 4.4.2. Стратегический подход к управлению персоналом 4.4.3. Разработка и внедрение кадровой политики и практик в области управления персоналом
<b>4.5. HR-аналитика</b> 4.5.1. Большие данные и бизнес-аналитика 4.5.2. Анализ и моделирование данных о человеческих ресурсах 4.5.3. Разработка и развитие метрик человеческих ресурсов	<b>4.6. Стратегическое лидерство</b> 4.6.1. Модели лидерства 4.6.2. Коучинг 4.6.3. Наставничество 4.6.4. Трансформационное лидерство	<b>4.7. Аудит и контроль за управлением персоналом</b> 4.7.1. Причины для проведения аудита управления персоналом 4.7.2. Инструменты для сбора и анализа информации 4.7.3. Аудиторский отчет	

**Модуль 5. Организационная структура**

<p><b>5.1. Основы организационной структуры</b></p> <p>5.1.1. Введение в организационную структуру</p> <p>5.1.2. Основные принципы организации</p>	<p><b>5.2. Критерии организационной структуры</b></p> <p>5.2.1. Организация рабочих мест</p> <p>5.2.2. Управление цепочкой команд</p> <p>5.2.3. Механизмы централизации и децентрализации</p> <p>5.2.4. Процедуры формализации процессов</p>	<p><b>5.3. Элементы организационной структуры</b></p> <p>5.3.1. Функциональные организационные схемы</p> <p>5.3.2. Матричные организационные схемы</p>	<p><b>5.4. Оценка рабочих мест</b></p> <p>5.4.1. Количественный анализ оценки рабочих мест</p> <p>5.4.2. Качественные анализ оценки рабочих мест</p>
<p><b>5.5. Управление организационными процессами</b></p> <p>5.5.1. Интегрированное управление процессами в организации</p>	<p><b>5.6. Управление на основе компетенций</b></p> <p>5.6.1. Введение в профессиональные компетенции: определение компетенции</p> <p>5.6.2. Механизмы управления на основе компетентности</p>	<p><b>5.7. Новые формы организации</b></p> <p>5.7.1. Организация, основанная на проектах</p> <p>5.7.2. Организации с плоской структурой</p>	<p><b>5.8. Пространства для совместной работы</b></p> <p>5.8.1. Дизайн и рабочие пространства для совместной работы</p> <p>5.8.2. Системы измерения производительности в рабочих пространствах для совместной работы</p>
<p><b>5.9. Организация самоуправляемых команд</b></p> <p>5.9.1. Характеристики самоуправляемой команды</p> <p>5.9.2. Методологии управления самоуправляемыми командами</p>	<p><b>5.10. Коммуникация как инструмент организационного менеджмента</b></p> <p>5.10.1. Коммуникация как элемент организационных отношений</p> <p>5.10.2. Управление коммуникациями в организациях</p>		

**Модуль 6. Управление эффективностью**

<p><b>6.1. Введение в управление эффективностью и управление по целям</b></p> <p>6.1.1. Влияние цифровой эпохи на профессиональную деятельность</p> <p>6.1.2. Цифровая трансформация в бизнесе</p> <p>6.1.3. Новые кадровые политики в цифровую эпоху</p> <p>6.1.4. Новые условия труда</p> <p>6.1.5. Оценка эффективности: Что это такое и для чего это нужно?</p> <p>6.1.6. Модели оценки эффективности</p>	<p><b>6.2. Цикл управления эффективностью</b></p> <p>6.2.1. Новые условия труда</p> <p>6.2.2. Фазы цикла управления эффективностью</p> <p>6.2.3. Модели в рабочих системах</p>	<p><b>6.3. Планирование эффективности</b></p> <p>6.3.1. Первоначальная разработка оценки эффективности: анализ компании</p> <p>6.3.2. Индивидуальная и групповая постановка целей</p> <p>6.3.3. Показатели эффективности</p> <p>6.3.4. Системы оценки на основе компетенций</p>	<p><b>6.4. Мониторинг эффективности</b></p> <p>6.4.1. Управление картой талантов компании</p> <p>6.4.2. Механизмы мониторинга индивидуального и группового плана действий: техника наблюдения, <i>коучинг</i> и обратная связь</p> <p>6.4.3. Планы по признанию заслуг</p>
<p><b>6.5. Оценка эффективности</b></p> <p>6.5.1. Ключевые моменты в оценке эффективности: цели, компетенции и проект/команда</p> <p>6.5.2. Определение шкал оценки и эталонов совершенства</p> <p>6.5.3. Выполнение оценки</p>	<p><b>6.6. Управление неудовлетворительными результатами</b></p> <p>6.6.1. Методики наблюдения</p> <p>6.6.2. Методики стимулирующей мотивации и <i>коучинг</i></p> <p>6.6.3. Планы по восстановлению</p>	<p><b>6.7. Ежегодное планирование планов эффективности</b></p> <p>6.7.1. Разработка и развитие годового плана эффективности</p> <p>6.7.2. Анализ результатов</p>	<p><b>6.8. Дополнительные аспекты вознаграждений</b></p> <p>6.8.1. Планы пенсионного обеспечения</p> <p>6.8.2. Другие особые ситуации</p>

## Модуль 7. Управление талантами

### 7.1. Управление человеческим капиталом

- 7.1.1. Интеллектуальный капитал. Нематериальный актив знаний
- 7.1.2. *Привлечение талантов*
- 7.1.3. Поиск людей для организации
- 7.1.4. Предотвращение потери человеческих ресурсов

### 7.2. Инновации в области управления талантами и персоналом

- 7.2.1. Модели стратегического управления талантами
- 7.2.2. Выявление, обучение и развитие талантов
- 7.2.3. Лояльность и удержание
- 7.2.4. Проактивность и инновации

### 7.3. Стратегическое управление вовлеченностью

- 7.3.1. Управление вовлеченностью нового поколения
- 7.3.2. Вознаграждение социального капитала
- 7.3.4. Эмоциональная заработная плата

### 7.4. Управление талантами и вовлеченность персонала

- 7.4.1. Ключи к позитивному менеджменту
- 7.4.2. Карта талантов в организации
- 7.4.3. Стоимость и добавленная стоимость

### 7.5. Управление человеческими ресурсами на основе компетенций

- 7.5.1. Анализ потенциала
- 7.5.2. Политика вознаграждений
- 7.5.3. Планирование карьеры/повышения квалификации

### 7.6. Управление обучением

- 7.6.1. Теории обучения
- 7.6.2. Выявление и удержание талантов
- 7.6.3. Геймификация и управление талантами
- 7.6.4. Обучение и профессиональное устаревание

### 7.7. Мотивация

- 7.7.1. Природа мотивации
- 7.7.2. Теория ожиданий
- 7.7.3. Теории потребностей
- 7.7.4. Мотивация и финансовое вознаграждение

### 7.8. Среда, стратегия и показатели

- 7.8.1. Эффективность и мотивация на рабочем месте
- 7.8.2. Изучение методов и измерения работы
- 7.8.3. Оценка эффективности

## Модуль 8. Развитие талантов в цифровую эпоху

### 8.1. Цифровая трансформация в управлении талантами

- 8.1.1. Задачи, стоящие перед новым специалистом в области управления человеческими ресурсами в цифровую эпоху
- 8.1.2. Таланты в XXI веке: мотивационный дизайн и *умение быстро учиться*
- 8.1.3. Управление изменениями в цифровую эпоху

### 8.2. Управление человеческим капиталом

- 8.2.1. Концепция человеческого капитала
- 8.2.2. Стратегии управления

### 8.3. Инновации и управление талантами

- 8.3.1. Контекстуализация талантов
- 8.3.2. Процесс управления талантами

### 8.4. Управление талантами и вовлеченностью

- 8.4.1. Отношение, ценности и убеждения
- 8.4.2. Управление вовлеченностью и корпоративная культура

### 8.5. Цифровые стратегии управления персоналом

- 8.5.1. *Бренд работодателя* в управлении персоналом
- 8.5.2. *Персональный бренд* в управлении персоналом
- 8.5.3. *Нетворкинг и социальные медиа*

### 8.6. Управление рабочей эффективностью в цифровых экосистемах

- 8.6.1. Компетенции 3.0 для работы в цифровую эпоху
- 8.6.2. Управление цифровыми проектами
- 8.6.3. Координация виртуальных рабочих команд
- 8.6.4. *Управление ростом: руководство компетентными командами*
- 8.6.5. *Наставничество и совместное обучение*

### 8.7. Мотивация в цифровую эпоху

- 8.7.1. Мотивация и удовлетворенность работой, контекстуализация
- 8.7.2. Новые системы рабочей мотивации: геймификация

### 8.8. Среда и метрическая стратегия

- 8.8.1. Контекстуализация
- 8.8.2. Измерение и мониторинг

**Модуль 9. Управление рабочей средой****9.1. Введение в управление рабочей средой**

- 9.1.1. Организационная культура, лидерство и конфликты
- 9.1.2. Основные элементы организационной культуры
- 9.1.3. Конфликты: понятия и виды
- 9.1.4. Взаимосвязь между культурой и лидерством: их связь с конфликтами

**9.2. Введение в профилактику профессиональных рисков**

- 9.2.1. Введение в охрану труда и технику безопасности
- 9.2.2. Введение в эргономику труда
- 9.2.3. Введение в профилактику психосоциальных рисков

**9.3. Условия рабочей среды для людей с ограниченными возможностями**

- 9.3.1. NOM -030- SSA3-2013
- 9.3.2. Виды ограниченных возможностей
- 9.3.3. Правильное оснащение рабочего места

**9.4. Гендерное равенство в организации**

- 9.4.1. Действия по обеспечению эффективного равенства между мужчинами и женщинами в сфере занятости

**9.5. Управление трудоустройством**

- 9.5.1. Набор персонала
- 9.5.2. Процессы внутреннего отбора
- 9.5.3. Процессы внешнего отбора

**9.6. Этика и деловое поведение**

- 9.6.1. Концепция социальной ответственности
- 9.6.2. Этические принципы, которыми следует руководствоваться в управлении компаниями
- 9.6.3. Корпоративная социальная ответственность
- 9.6.4. Корпоративная социальная ответственность и ответственный маркетинг

**9.7. Рабочая атмосфера**

- 9.7.1. Атмосфера в организациях: концепция рабочей атмосферы
- 9.7.2. Измерения рабочей атмосферы
- 9.7.3. Оценка рабочей атмосферы
- 9.7.4. Качественные инструменты для измерения рабочей атмосферы: SWOT и PEST-анализ

**9.8. Ухудшение условий труда**

- 9.8.1. Психосоциальные риски: *Выгорание и моббинг*
- 9.8.2. Трудовой абсентеизм

**9.9. План по улучшению рабочей атмосферы**

- 9.9.1. Первичная, вторичная и третичная профилактика
- 9.9.2. Кризисное вмешательство
- 9.9.3. Важнейшие критерии для плана действий

**Модуль 10. Управление и руководство обучением в компании**

**10.1. Обучение в компании**

- 10.1.1. Концепция, цели и участники обучения
- 10.1.2. Обучение как элемент бизнес-стратегии

**10.2. Планирование обучения**

- 10.2.1. Элемент планирования обучения
- 10.2.2. Управление бюджетом

**10.3. Определение потребностей в обучении**

- 10.3.1. Оценка потребностей в обучении
- 10.3.2. Методики и сбор данных
- 10.3.3. Анализ и оценка

**10.4. Методы обучения**

- 10.4.1. Обучение на рабочем месте
- 10.4.2. Обучение вне рабочего места
- 10.4.3. Обучение в цифровой среде: *электронное обучение*
- 10.4.4. *Смешанное обучение*

**10.5. Разработка и программирование учебных мероприятий**

- 10.5.1. Концепция разработки и программирования учебных мероприятий
- 10.5.2. Определение цели и содержания учебных мероприятий
- 10.5.3. Методология преподавания в учебных мероприятиях

**10.6. Система дуального образования**

- 10.6.1. Происхождение дуального обучения и соответствующие страны
- 10.6.2. Рабочие аспекты контекста дуального обучения
- 10.6.3. Учебные аспекты контекста дуального обучения
- 10.6.4. Перспективы и развитие дуального обучения

**10.7. Стоимость обучения в организации**

- 10.7.1. Прямые затраты на обучение
- 10.7.2. Косвенные затраты на обучение
- 10.7.3. Экономический эффект от правильного обучения в компании

**10.8. Инспекции и аудит обучения в компании**

- 10.8.1. Государственные инспекции
- 10.8.2. Внешний аудит
- 10.8.3. Риски в случае несоблюдения требований

**10.9. Высокоспециализированное обучение**

- 10.9.1. Должности с высоким риском
- 10.9.2. Специальные программы обучения

**Модуль 11. Вознаграждение как стратегический инструмент****11.1. Вознаграждение как инструмент организационного управления**

- 11.1.1. Цели компенсаций
- 11.1.2. Преимущества компенсаций
- 11.1.3. Разработка политики вознаграждений
- 11.1.4. Внедрение политики вознаграждений

**11.2. Процесс осуществления компенсаций**

- 11.2.1. Разработка и соответствующие процессы
- 11.2.2. Описание и оценка должностей, справедливость, структура оплаты, эффективность

**11.3. Система полной компенсации как определяющий фактор в компании**

- 11.3.1. Цели полной компенсации
- 11.3.2. Внешняя, внутренняя и эмоциональная компенсация
- 11.3.3. Удержание талантов
- 11.3.4. Привлечение и удержание сотрудников

**11.4. Система компенсации**

- 11.4.1. Фиксированное вознаграждение
- 11.4.2. Переменное вознаграждение
- 11.4.3. Натуральное и гибкое вознаграждение
- 11.4.4. Эмоциональное вознаграждение

**11.5. Ограничения в управлении компенсациями**

- 11.5.1. Внешние факторы: рынок труда, конкуренция, правовое регулирование
- 11.5.2. Внутренние: сектор, культура, кадровый профиль
- 11.5.3. Вознаграждение за эффективность

**11.6. Рынок вознаграждений. Характеристики и распространенные практики**

- 11.6.1. По концепции
- 11.6.2. По странам
- 11.6.3. По организационным уровням

**11.7. Будущее в области компенсаций**

- 11.7.1. Поддержание конкурентоспособности компании на рынке труда: основные идеи
- 11.7.2. Мотивация со стороны компании для будущей эффективности сотрудников. Используемые инструменты
- 11.7.3. Повышение эффективности и продуктивности компании. Измерения

**11.8. Компенсация со стратегической точки зрения**

- 11.8.1. Стратегии компенсации
- 11.8.2. Стратегические преимущества компенсации
- 11.8.3. Формообразующие преимущества компенсации

**11.9. Преимущества управления компенсациями**

- 11.9.1. Управление компенсациями
- 11.9.2. Преимущества управления компенсациями
- 11.9.3. Недостатки управления компенсациями

**Модуль 12. Оценка рабочего места и соответствующее вознаграждение**

**12.1. Анализ и рабочего места**

- 12.1.1. Анализ рабочего места (АРМ)
- 12.1.2. Описание рабочих мест
- 12.1.3. Планирование при анализе и описании должностных инструкций в компании

**12.2. Оценка рабочих мест**

- 12.2.1. Ключевые вопросы при оценке рабочих мест
- 12.2.2. Процесс сбора информации
- 12.2.3. Процесс сбора данных
- 12.2.4. Процесс интерпретации данных

**12.3. Методы оценки**

- 12.3.1. Качественные методы
- 12.3.2. Количественные методы
- 12.3.3. Сравнение качественных и количественных методов. Преимущества и недостатки

**12.4. Каталог должностей**

- 12.4.1. Спецификации рабочих мест
- 12.4.2. Существенные и необходимые характеристики рабочего места
- 12.4.3. Планирование штата

**12.5. Качественные методы: градация**

- 12.5.1. Необходимая предварительная классификация. Важные идеи
- 12.5.2. Метод ранжирования
- 12.5.3. Оценка должностей

**12.6. Количественные методы I: сравнение факторов**

- 12.6.1. Метод факторизованных точек. Важные идеи
- 12.6.2. Выбор ключевых должностей
- 12.6.3. Выбор и определение подлежащих компенсации факторов

**12.7. Количественные методы II: оценка факторов**

- 12.7.1. Оценочные факторы
- 12.7.2. Ответственность
- 12.7.3. Рабочие группы

**12.8. Применение оценки рабочих мест в управлении персоналом**

- 12.8.1. План обучения для реализации в компании
- 12.8.2. Развитие сотрудников
- 12.8.3. Внутренняя коммуникация в компании

**12.9. Применение оценки рабочих мест в политике компенсаций**

- 12.9.1. Цели оценки рабочих мест
- 12.9.2. Потребности, удовлетворяемые в ходе оценки рабочих мест
- 12.9.3. Процедуры оценки рабочих мест

**12.10. Изменения в среде управления персоналом**

- 12.10.1. Экономические изменения
- 12.10.2. Социальные изменения
- 12.10.3. Организационные изменения

**Модуль 13.** Структура оплаты труда**13.1. Разработка структуры оплаты труда**

- 13.1.1. Структура оплаты труда
- 13.1.2. Критерии для определения структуры оплаты труда
- 13.1.3. Факторы для определения структуры оплаты труда

**13.2. Виды и подходы к разработке структуры оплаты труда**

- 13.2.1. Виды структуры оплаты труда и их сравнение
- 13.2.2. Подходы к разработке структуры оплаты труда в компании
- 13.2.3. Диапазон зарплат. Важные идеи

**13.3. Политика компенсаций I**

- 13.3.1. Уровень
- 13.3.2. Диапазон, пропускная способность или ширина диапазона. Наложение
- 13.3.3. Глубина вознаграждения
- 13.3.4. Положение и ситуация в диапазоне

**13.4. Политика компенсаций II**

- 13.4.1. Затраты на равенство
- 13.4.2. Карта равенства
- 13.4.3. Анализ оплаты труда по гендерному признаку
- 13.4.4. Диапазон оплаты труда

**13.5. Внутреннее и внешнее равенство**

- 13.5.1. Деление на внутреннее и внешнее равенство
- 13.5.2. Исследования вознаграждений и их интерпретация
- 13.5.3. Зарплатные группы

**13.6. Сохранение структуры оплаты труда в долгосрочной перспективе**

- 13.6.1. Равная оплата труда
- 13.6.2. Ротация
- 13.6.3. Абсентеизм

**13.7. Бюджет вознаграждений**

- 13.7.1. Ежегодное повышение заработной платы: цели, которые должны быть достигнуты
- 13.7.2. Необходимые надбавки, учитываемые в вознаграждениях

**13.8. Защита заработной платы**

- 13.8.1. От работодателя
- 13.8.2. От кредиторов работника
- 13.8.3. От кредиторов работодателя

**Модуль 14. Вознаграждение и его нормативная база**

**14.1. Зарботная плата**

- 14.1.1. Зарботная плата
- 14.1.2. Состав зарботной платы: основной оклад и надбавки к нему
- 14.1.3. Время, место и способ выплаты зарботной платы

**14.2. Рабочее время: перерывы учитываются как рабочее время**

- 14.2.1. Еженедельный перерыв
- 14.2.2. Оплачиваемый и неоплачиваемый отпуск
- 14.2.3. Праздники

**14.3. Выплаты, несвязанные с оплатой труда или дополнительной оплатой труда**

- 14.3.1. Выплаты, несвязанные с оплатой труда
- 14.3.2. Возмещение ущерба

**14.4. Структура зарботной платы I: основной оклад и надбавки к нему**

- 14.4.1. Основной оклад
- 14.4.2. Основные надбавки к зарботной плате, которые должны быть включены в выплату работнику
- 14.4.3. Личные условия работника, учитываемые при выплате основной зарботной платы и надбавок к зарботной плате

**14.5. Структура зарботной платы II: специальные вознаграждения**

- 14.5.1. Специальные вознаграждения
- 14.5.2. Внеочередные выплаты. Как, когда и почему они оплачиваются? Расчет и начисление
- 14.5.3. Особое положение прецедентного права, которое следует принять во внимание

**14.6. Принципы расчета зарботной платы**

- 14.6.1. Равная оплата и отсутствие дискриминации. Разрыв в оплате труда
- 14.6.2. Доплата и взаимозачет зарботной платы
- 14.6.3. Наиболее выгодное условие для работника, предоставляемое работодателем

**14.7. Изменения в оплате труда: индивидуальные и коллективные**

- 14.7.1. Существенное изменение индивидуальных условий труда
- 14.7.2. Существенное изменение коллективных условий труда
- 14.7.3. Возможности сокращения системы вознаграждения

**14.8. Вычеты I: взносы на социальное обеспечение**

- 14.8.1. Обязательные отчисления. Ключевые моменты
- 14.8.2. Общий режим социального обеспечения для работающих по найму и т. п.
- 14.8.3. Специальные режимы социального обеспечения, установленные для определенных видов деятельности

**14.9. Вычеты II: Подоходный налог с физических лиц, который необходимо принимать во внимание**

- 14.9.1. Основные аспекты, которые необходимо учитывать при расчете подоходного налога с физических лиц
- 14.9.2. Структура зарботной платы и уровень удержания
- 14.9.3. Управление подоходным налогом с физических лиц

**Модуль 15. Переменное вознаграждение****15.1. Переменное вознаграждение**

- 15.1.1. Аспекты, которые должны быть учтены компанией при расчетах переменного вознаграждения
- 15.1.2. Преимущества создания системы переменного вознаграждения в компании
- 15.1.3. Недостатки при создании системы переменного вознаграждения в компании

**15.2. Разработка системы переменного вознаграждения в компании**

- 15.2.1. Повышение эффективности работы сотрудников
- 15.2.2. Увеличение доходов компании
- 15.2.3. Экономические потери. Возможные последствия

**15.3. Виды и способы выплат переменного вознаграждения I: на основе капитала**

- 15.3.1. Поощрения. Текущие рыночные практики
- 15.3.2. Краткосрочные премии и вознаграждения, привязанные к результатам деятельности
- 15.3.3. Премии и их связь с бизнесом

**15.4. Виды и способы выплат переменного вознаграждения II: не на основе капитала**

- 15.4.1. Барьеры на пути внедрения переменного вознаграждения. Основные недостатки
- 15.4.2. Традиционные модели переменного вознаграждения без привязки к капиталу
- 15.4.3. Финансирование системы переменного вознаграждения

**15.5. Управление по целям**

- 15.5.1. Управление по целям: основные критерии и структура
- 15.5.2. Преимущества управления по целям. Согласование бизнес-стратегии
- 15.5.3. Эффективное измерение бизнес-целей

**15.6. Критерии распределения**

- 15.6.1. Контрольные критерии
- 15.6.2. Фиксация потолка вознаграждения
- 15.6.3. Фиксация стандартного размера

**15.7. Стимулирование труда для повышения продуктивности**

- 15.7.1. Типы программ стимулирования производства и их целесообразное использование
- 15.7.2. Цель и бизнес-технологии для стимулирования мотивации сотрудников
- 15.7.3. Значимые положительные стимулы

**15.8. Стимулы в коммерческих отделах**

- 15.8.1. Мотивация сотрудников отдела продаж
- 15.8.2. Схема компенсации только за счет заработной платы
- 15.8.3. Комиссионные

**15.9. Рабочая нагрузка**

- 15.9.1. Измерение и оценка рабочей нагрузки
- 15.9.2. Физическая нагрузка. Основные аспекты
- 15.9.3. Умственная нагрузка. Основные аспекты

**15.10. Налоговые льготы как фактор роста бизнеса**

- 15.10.1. Внутренние факторы
- 15.10.2. Внешние факторы
- 15.10.3. Налоговые льготы для малых и средних предприятий

## Модуль 16. Натуральное вознаграждение

### 16.1. Натуральное вознаграждение

- 16.1.1. Натуральное вознаграждение как основной механизм компенсации. Преимущества
- 16.1.2. Оценка и максимальные размеры натурального вознаграждения
- 16.1.3. Налоговые льготы по натуральным вознаграждениям

### 16.2. Виды и формы натурального вознаграждения

- 16.2.1. Услуги
- 16.2.2. Товары
- 16.2.3. Наличные

### 16.3. Социальные льготы как элемент компенсации

- 16.3.1. Принцип ретрибутивной справедливости
- 16.3.2. Вознаграждения для личного использования: транспорт, акции компании, билеты в рестораны, медицинская страховка, пользование квартирой и т. д.
- 16.3.3. Другие существенные компенсации

### 16.4. Налогообложение социальных пособий

- 16.4.1. Основные направления налогообложения социальных выплат
- 16.4.2. Ограничения на налогообложение установленных законом социальных выплат
- 16.4.3. *Опционы*: особенности

### 16.5. Премия

- 16.5.1. Виды премий на рынке
- 16.5.2. Структура премии. Особенности
- 16.5.3. Премия для профилактики

### 16.6. Медицинское страхование

- 16.6.1. Основные моменты в медицинском страховании
- 16.6.2. Налогообложение, применяемое к медицинскому страхованию
- 16.6.3. Преимущества включения медицинского страхования в платежные ведомости компаний

### 16.7. Надбавка за транспорт

- 16.7.1. Основные моменты, связанные с надбавкой за транспорт
- 16.7.2. Налогообложение надбавки за транспорт
- 16.7.3. Преимущества включения надбавки за транспорт в заработную плату

### 16.8. Передача акций компании

- 16.8.1. Основные моменты, связанные с передачей акций сотрудникам
- 16.8.2. Налогообложение, применяемое к передаче акций компании
- 16.8.3. Преимущества включения передачи акций в заработную плату

### 16.9. Предоставление товаров

- 16.9.1. Служебный автомобиль (налогообложение и льготы)
- 16.9.2. Материалы компании (налогообложение и льготы)
- 16.9.3. Прочие поставки товаров

**Модуль 17. Гибкое вознаграждение****17.1. Гибкое вознаграждение**

- 17.1.1. Основные размышления о гибком вознаграждении
- 17.1.2. Важность создания системы гибкого вознаграждения в компании
- 17.1.3. Выплаты сотрудникам

**17.2. Виды и формы гибкого вознаграждения**

- 17.2.1. Важные социальные преимущества
- 17.2.2. Преимущества гибкого вознаграждения
- 17.2.3. Недостатки гибкого вознаграждения

**17.3. Внедрение системы гибкого вознаграждения**

- 17.3.1. Разработка компанией системы гибкого вознаграждения
- 17.3.2. Этапы внедрения. Плюсы и минусы
- 17.3.3. Коммуникация в системе гибкого вознаграждения

**17.4. Обновление договора**

- 17.4.1. Обновление договора
- 17.4.2. Требования к обновлению договора
- 17.4.3. Необходимость обновления договора в компании

**17.5. Моделирование фонда оплаты труда с гибким вознаграждением**

- 17.5.1. Пункты, которые должны быть включены в фонд оплаты труда с гибким вознаграждением. Сравнение
- 17.5.2. Моделируемый фонд оплаты труда с гибким вознаграждением. Сравнение

**17.6. Основные последствия: влияние на привлечение и лояльность талантов**

- 17.6.1. Привлечение работников
- 17.6.2. Лояльность талантов
- 17.6.3. Удержание талантов

**17.7. Лояльность талантов**

- 17.7.1. Непрерывное совершенствование
- 17.7.2. Профессиональное развитие
- 17.7.3. Внутреннее продвижение по службе

**7.8. Удержание талантов**

- 17.8.1. Удержание талантов
- 17.8.2. Стратегии для удержания талантов
- 17.8.3. Особенности удержания талантов в компании

**17.9. Стратегия удержания талантов**

- 17.9.1. Методики привлечения, развития и удержания талантов в компании
- 17.9.2. Стратегия удержания талантов в компании
- 17.9.3. Развитие талантов в компании

**17.10. Трансформация талантов**

- 17.10.1. Непрерывное обучение
- 17.10.2. Мотивация
- 17.10.3. Нетворкинг

**Модуль 18. Эмоциональное вознаграждение**

**18.1. Эмоциональный контракт**

- 18.1.1. Эмоциональный контракт
- 18.1.2. Основные интересы компании в эмоциональном контракте
- 18.1.3. Форма и выражение эмоционального контракта

**18.2. Вознаграждение как мотивирующий фактор**

- 18.2.1. Важность использования вознаграждения как хорошего мотивационного фактора
- 18.2.2. Дух предпринимательства. Как компания может усилить этот фактор?

**18.3. Вознаграждение как рычаг перемен**

- 18.3.1. Гибкость рабочего графика
- 18.3.2. Удаленная работа
- 18.3.3. Юридические и профессиональные консультации

**18.4. Репутация и брендинг работодателя**

- 18.4.1. Показатели мотивации. Основные характеристики
- 18.4.2. Репутация работодателя как показатель мотивации
- 18.4.3. Брендинг как показатель мотивации
- 18.4.4. Предположения о мотивации

**18.5. Путешествие сотрудника и моменты истины**

- 18.5.1. *Путешествие сотрудника*
- 18.5.2. Моменты истины. Рабочий инструмент
- 18.5.3. Основной фактор, который необходимо принимать во внимание: работник

**18.6. Типы и формы эмоционального вознаграждения**

- 18.6.1. Типы и формы эмоционального вознаграждения
- 18.6.2. Текучесть кадров
- 18.6.3. Удовлетворенность персонала

**18.7. Эмоциональная зарплата I**

- 18.7.1. Интенсивный рабочий день в летние месяцы
- 18.7.2. Гибкий рабочий график
- 18.7.3. Карьерные планы

**18.8. Эмоциональная зарплата II**

- 18.8.1. Удаленная работа
- 18.8.2. Признание
- 18.8.3. *Расширение прав и возможностей*

**18.9. Эмоциональная зарплата III**

- 18.9.1. Внутреннее развитие в компании
- 18.9.2. Кадровая политика: стратегии
- 18.9.3. SWOT-матрица эмоциональной зарплаты

**18.10. Эмоциональная зарплата IV**

- 18.10.1. Центры по уходу за детьми
- 18.10.2. Подготовка к выходу на пенсию
- 18.10.3. Рождественская премия в некоторых странах

**Модуль 19. Вознаграждение для работников-экспатриантов****19.1. Управление работниками-экспатриантами**

- 19.1.1. Важность работника-экспатрианта в компании
- 19.1.2. Управление компенсациями для экспатриантов
- 19.1.3. Наиболее распространенные проблемы и решения в управлении персоналом по работе с экспатриантами

**19.2. Вознаграждение для работников-экспатриантов**

- 19.2.1. Модель вознаграждения при экспатриации
- 19.2.2. Выплата заработной платы: источник/назначение/*раздельная выплата заработной платы*
- 19.2.3. Управление заработной платой: валюта платежа. Конвертация валюты
- 19.2.4. Балансовая ведомость
- 19.2.5. Основные компенсационные схемы: фискальное выравнивание и налоговая защита
- 19.2.6. Управление налогообложением экспатриантов

**19.3. Подходы к выплате компенсаций работникам-экспатриантам**

- 19.3.1. Договорные отношения экспатрианта с компанией
- 19.3.2. Налоговое законодательство страны происхождения/страны назначения
- 19.3.3. Социальное обеспечение в стране происхождения/стране назначения

**19.4. Виды экспатриации**

- 19.4.1. Краткосрочная или долгосрочная экспатриация. Основные различия и практическое применение
- 19.4.2. Международная географическая мобильность. Важные идеи
- 19.4.3. Практические аспекты переездов работников (временных и постоянных)

**19.5. Закон, применимый к трудовому договору**

- 19.5.1. Латинская Америка
- 19.5.2. Европа
- 19.5.3. В остальных странах мира

**19.6. Юрисдикция**

- 19.6.1. Минимальные права работников-экспатриантов
- 19.6.2. Переезд в страну, входящую в ЕС/не входящую в ЕС
- 19.6.3. Условия, согласованные между работодателем и работником при приеме на работу

**19.7. Процедура переезда**

- 19.7.1. Обязанности работодателя
- 19.7.2. Права работников
- 19.7.3. Заработная плата в случае увольнения

**19.8. Преимущества для работников-экспатриантов**

- 19.8.1. Преимущества для экспатриантов. Размышления по поводу оплаты

**Модуль 20.** Вознаграждение для людей с ограниченными возможностями

**20.1. Ограниченные возможности**

- 20.1.1. Определение ограниченных возможностей
- 20.1.2. Ключевые аспекты относительно ограниченных возможностей
- 20.1.3. Основные аспекты, установленные Всемирной организацией здравоохранения

**20.2. Различия рабочих мест**

- 20.2.1. Определение рабочих мест
- 20.2.2. Негативная дискриминация. Развитие
- 20.2.3. Позитивная дискриминация. Развитие

**20.3. Низкий уровень занятости на рынке труда**

- 20.3.1. Развитие рынка труда

**20.4. Зарботная плата**

- 20.4.1. Выплата заработной платы
- 20.4.2. Разница в заработной плате

**20.5. Гибкое вознаграждение**

- 20.5.1. Гибкое вознаграждение
- 20.5.2. Льготы работникам
- 20.5.3. Причины для внедрения гибкой модели вознаграждения

**20.6. Переменное вознаграждение**

- 20.6.1. Переменное вознаграждение
- 20.6.2. Преимущества переменного вознаграждения
- 20.6.3. Недостатки переменного вознаграждения

**20.7. Натуральное вознаграждение**

- 20.7.1. Натуральное вознаграждение
- 20.7.2. Преимущества натурального вознаграждения
- 20.7.3. Правовые документы

**20.8. Налогообложение**

- 20.8.1. Основные различия в системах вознаграждения
- 20.8.2. Важные идеи

**20.9. Негативная дискриминация**

- 20.9.1. Ключевые аспекты негативной дискриминации
- 20.9.2. Развитие негативной дискриминации
- 20.9.3. Основные выводы по негативной дискриминации



*Получите актуальную информацию обо всех аспектах управления талантами и расширьте свои знания о методах и стратегиях подбора персонала, чтобы вы могли создавать конкурентоспособные, продуктивные и высокодоходные команды для своей компании"*



07

# Методология

Данная учебная программа предлагает особый способ обучения. Наша методология разработана в режиме циклического обучения: **Relearning**. Данная система обучения используется, например, в самых престижных медицинских школах мира и признана одной из самых эффективных ведущими изданиями, такими как *Журнал медицины Новой Англии*.





“

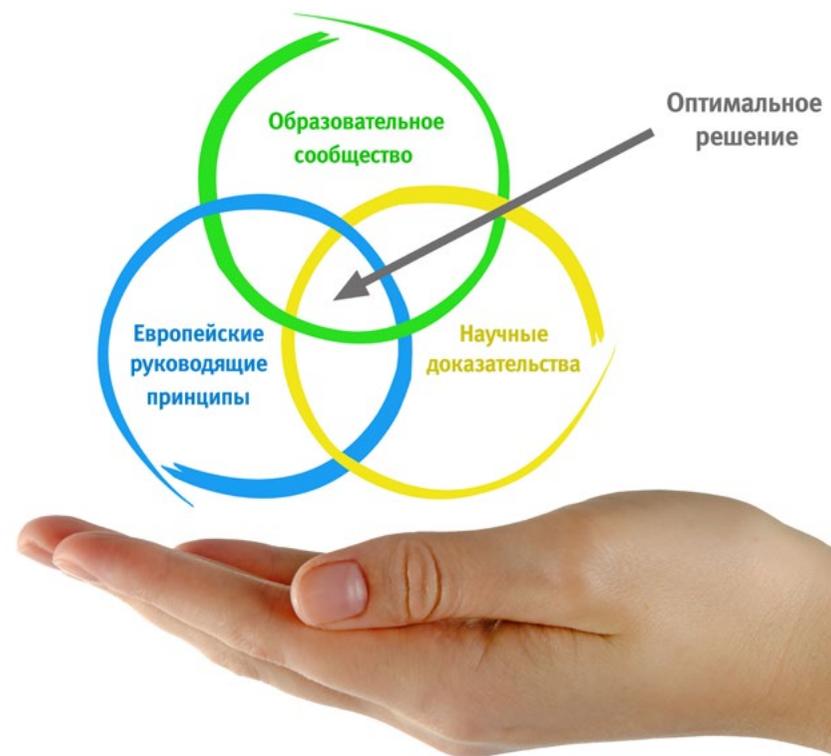
Откройте для себя методику *Relearning*, которая отвергает традиционное линейное обучение, чтобы показать вам циклические системы обучения: способ, который доказал свою огромную эффективность, особенно в предметах, требующих запоминания”

## Бизнес-школа ТЕСН использует метод кейсов для контекстуализации всего содержания

Наша программа предлагает революционный метод развития навыков и знаний. Наша цель - укрепить компетенции в условиях меняющейся среды, конкуренции и высоких требований.

“

*С ТЕСН вы сможете познакомиться со способом обучения, который опровергает основы традиционных методов образования в университетах по всему миру”*



*Эта программа подготовит вас к решению бизнес-задач в условиях неопределенности и достижению успеха в бизнесе.*



*Наша программа подготовит вас к решению новых задач в условиях неопределенности и достижению успеха в карьере.*

## Инновационный и отличный от других метод обучения

Эта программа ТЕСН - интенсивная программа обучения, созданная с нуля для того, чтобы предложить менеджерам задачи и бизнес-решения на самом высоком уровне, на международной арене. Благодаря этой методологии ускоряется личностный и профессиональный рост, делая решающий шаг на пути к успеху. Метод кейсов, составляющий основу данного содержания, обеспечивает следование самым современным экономическим, социальным и деловым реалиям.

**“** *В ходе совместной деятельности и рассмотрения реальных кейсов студент научится разрешать сложные ситуации в реальной бизнес-среде”*

Метод кейсов является наиболее широко используемой системой обучения в лучших бизнес-школах мира на протяжении всего времени их существования. Разработанный в 1912 году для того, чтобы студенты-юристы могли изучать право не только на основе теоретического содержания, метод кейсов заключается в том, что им представляются реальные сложные ситуации для принятия обоснованных решений и ценностных суждений о том, как их разрешить. В 1924 году он был установлен в качестве стандартного метода обучения в Гарвардском университете.

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? Именно с этим вопросом мы сталкиваемся при использовании метода кейсов - метода обучения, ориентированного на действие. На протяжении всей программы студенты будут сталкиваться с многочисленными реальными случаями из жизни. Им придется интегрировать все свои знания, исследовать, аргументировать и защищать свои идеи и решения.

## Методология *Relearning*

TECH эффективно объединяет метод кейсов с системой 100% онлайн-обучения, основанной на повторении, которая сочетает различные дидактические элементы в каждом уроке.

Мы улучшаем метод кейсов с помощью лучшего метода 100% онлайн-обучения: *Relearning*.

*Наша онлайн-система позволит вам организовать свое время и темп обучения, адаптируя его к вашему графику. Вы сможете получить доступ к содержанию с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет.*

В TECH вы будете учиться по передовой методике, разработанной для подготовки руководителей будущего. Этот метод, играющий ведущую роль в мировой педагогике, называется *Relearning*.

Наша Бизнес-школа - единственный вуз, имеющий лицензию на использование этого успешного метода. В 2019 году нам удалось повысить общий уровень удовлетворенности наших студентов (качество преподавания, качество материалов, структура курса, цели...) по отношению к показателям лучшего онлайн-университета.



В нашей программе обучение не является линейным процессом, а происходит по спирали (мы учимся, разучиваемся, забываем и заново учимся). Поэтому мы дополняем каждый из этих элементов по концентрическому принципу. Благодаря этой методике более 650 000 выпускников университетов добились беспрецедентного успеха в таких разных областях, как биохимия, генетика, хирургия, международное право, управленческие навыки, спортивная наука, философия, право, инженерное дело, журналистика, история, финансовые рынки и инструменты. Наша методология преподавания разработана в среде с высокими требованиями к уровню подготовки, с университетским контингентом студентов с высоким социально-экономическим уровнем и средним возрастом 43,5 года.

*Методика Relearning позволит вам учиться с меньшими усилиями и большей эффективностью, все больше вовлекая вас в процесс обучения, развивая критическое мышление, отстаивая аргументы и противопоставляя мнения, что непосредственно приведет к успеху.*

Согласно последним научным данным в области нейронауки, мы не только знаем, как организовать информацию, идеи, образы и воспоминания, но и знаем, что место и контекст, в котором мы что-то узнали, имеют фундаментальное значение для нашей способности запомнить это и сохранить в гиппокампе, чтобы удержать в долгосрочной памяти.

Таким образом, в рамках так называемого нейрокогнитивного контекстно-зависимого электронного обучения, различные элементы нашей программы связаны с контекстом, в котором участник развивает свою профессиональную практику.



В рамках этой программы вы получаете доступ к лучшим учебным материалам, подготовленным специально для вас:



#### Учебный материал

Все дидактические материалы создаются преподавателями специально для студентов этого курса, чтобы они были действительно четко сформулированными и полезными.

Затем вся информация переводится в аудиовизуальный формат, создавая дистанционный рабочий метод TECH. Все это осуществляется с применением новейших технологий, обеспечивающих высокое качество каждого из представленных материалов.



#### Мастер-классы

Существуют научные данные о пользе экспертного наблюдения третьей стороны.

Так называемый метод обучения у эксперта укрепляет знания и память, а также формирует уверенность в наших будущих сложных решениях.



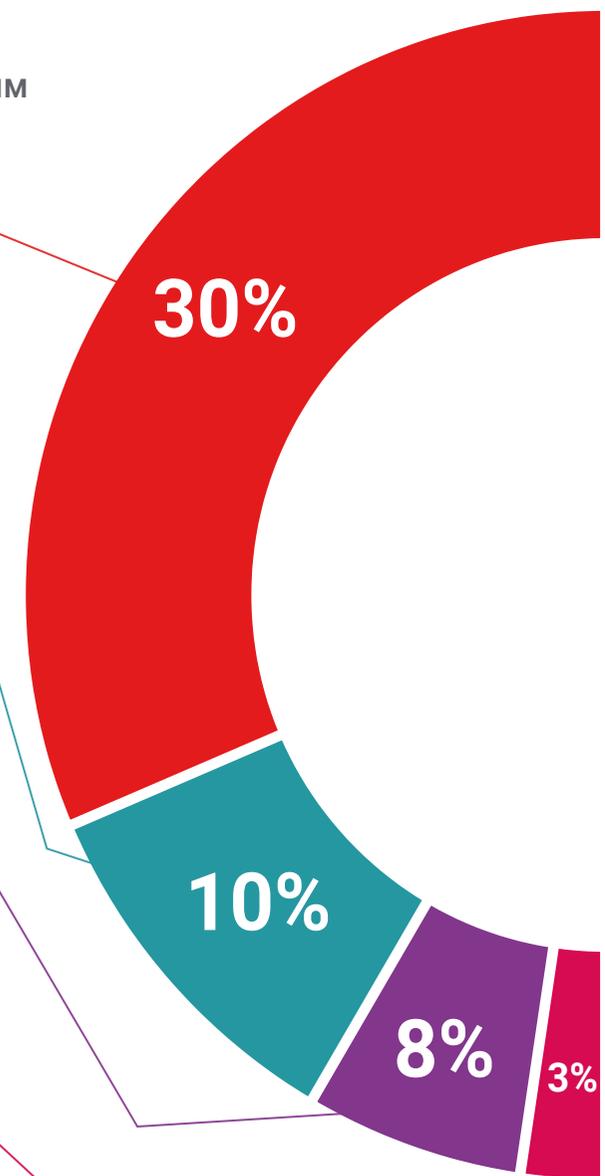
#### Практика управленческих навыков

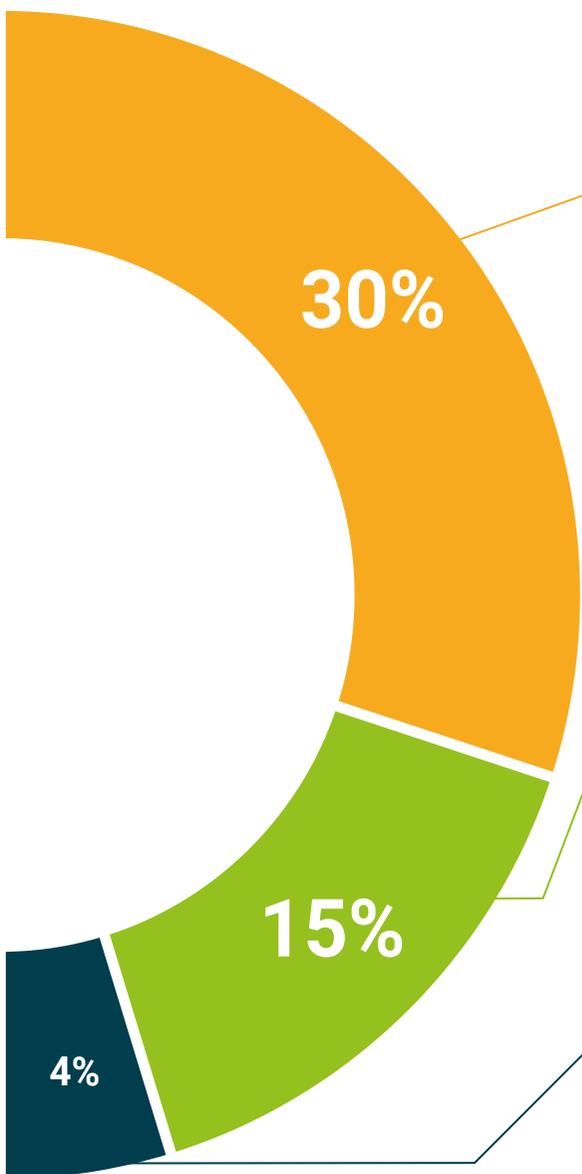
Студенты будут осуществлять деятельность по развитию конкретных управленческих компетенций в каждой предметной области. Практика и динамика приобретения и развития навыков и способностей, необходимых топ-менеджеру в условиях глобализации, в которой мы живем.



#### Дополнительная литература

Новейшие статьи, консенсусные документы и международные руководства включены в список литературы курса. В виртуальной библиотеке TECH студент будет иметь доступ ко всем материалам, необходимым для завершения обучения.





#### Метод кейсов

Метод дополнится подборкой лучших кейсов, выбранных специально для этой квалификации. Кейсы представляются, анализируются и преподаются лучшими специалистами в области высшего менеджмента на международной арене.



#### Интерактивные конспекты

Мы представляем содержание в привлекательной и динамичной мультимедийной форме, которая включает аудио, видео, изображения, диаграммы и концептуальные карты для закрепления знаний.

Эта уникальная обучающая система для представления мультимедийного содержания была отмечена компанией Microsoft как "Европейская история успеха".



#### Тестирование и повторное тестирование

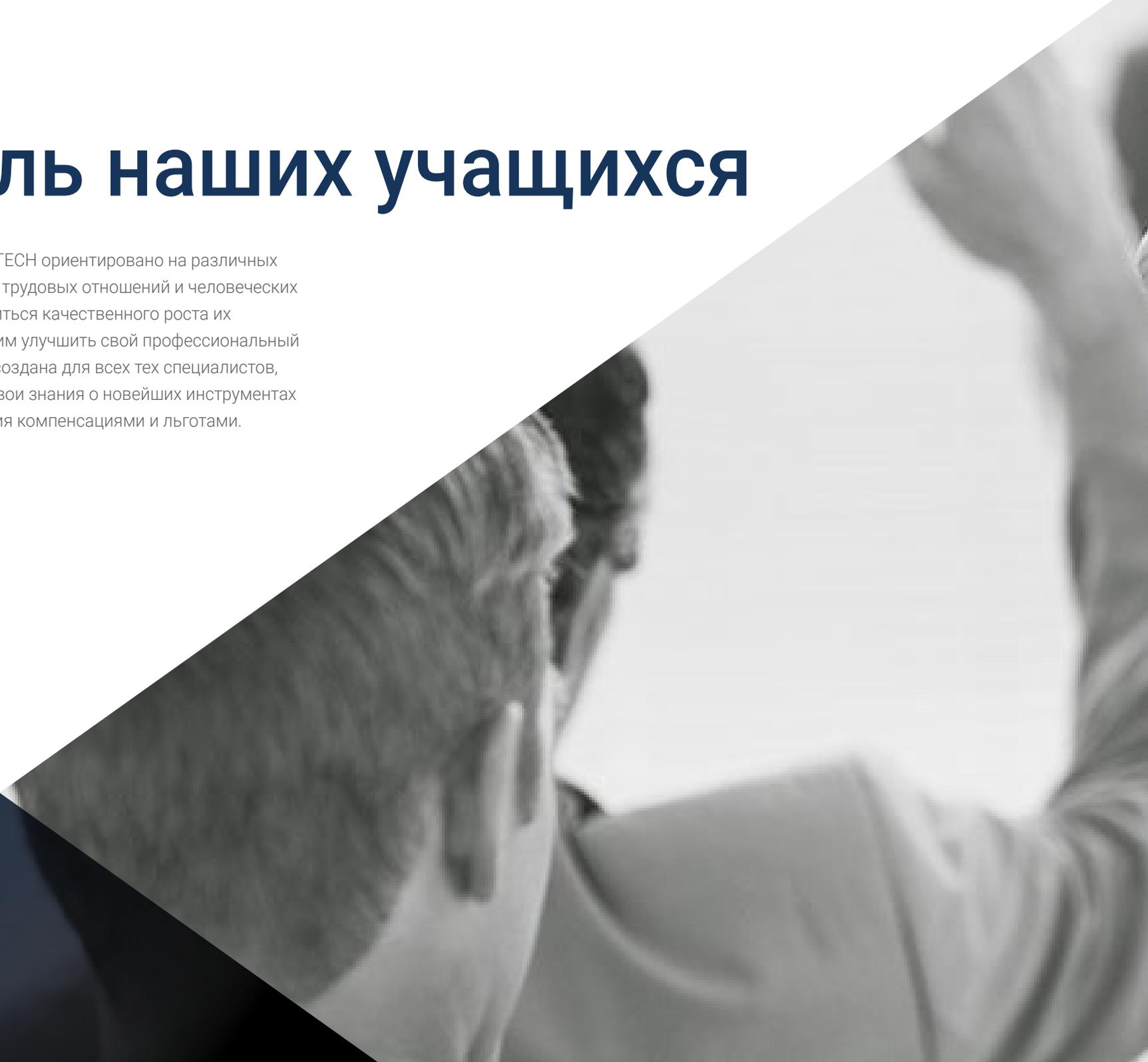
На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



08

# Профиль наших учащихся

Содержание данной программы ТЕСН ориентировано на различных специалистов в области бизнеса, трудовых отношений и человеческих ресурсов, но с общей целью: добиться качественного роста их трудовой карьеры, что позволит им улучшить свой профессиональный профиль. Кроме того, она также создана для всех тех специалистов, которым необходимо обновить свои знания о новейших инструментах и стратегиях в области управления компенсациями и льготами.



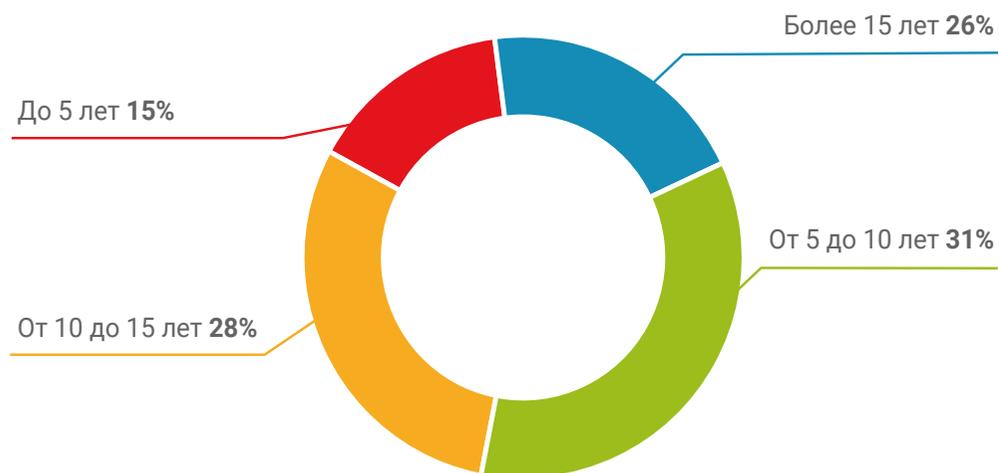
“

*Превосходное многопрофильное обучение, ориентированное на таких профессионалов, как вы, чтобы вы могли совершить качественный скачок, необходимый для достижения ваших самых амбициозных профессиональных целей в бизнес-секторе”*

## Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

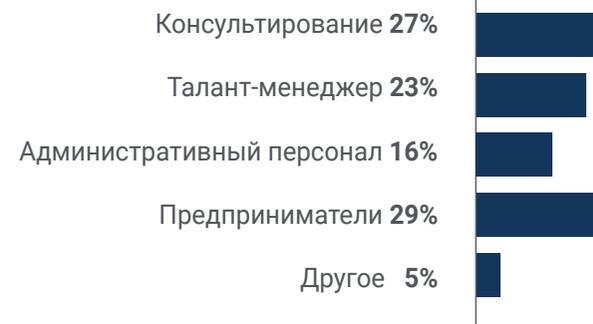
## Годы практики



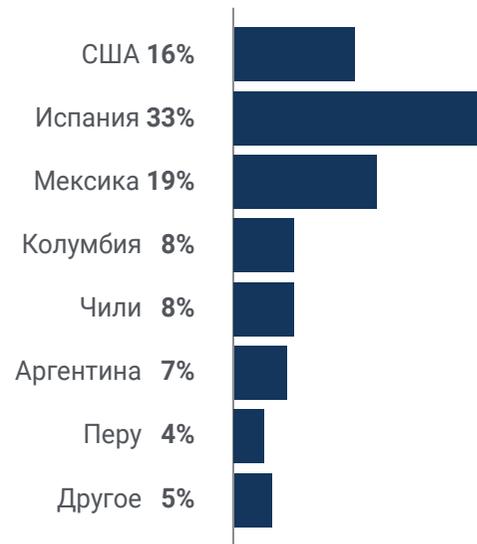
## Образование



## Академический профиль



## Географическое распределение



## Родриго Гонсалес

Руководитель по управлению персоналом компании в издательской сфере

*"Я решил пройти эту программу в тот момент, когда моя карьера находилась в настоящем тупике. Я чувствовал, что мне нужно придать ей импульс с помощью обучения, которое выделит меня из толпы и даст мне информацию, необходимую для того, чтобы действовать уверенно и спокойно. Однажды однокурсник рассказал мне о TECH, и, к моему удивлению, я нашел эту программу, которая спустя несколько месяцев стала решением моей проблемы. Сегодня, благодаря данной Профессиональной магистерской специализации, я могу сказать, что достиг своих профессиональных целей в сфере управления персоналом, руководя этим направлением в крупной компании"*

09

# Руководство курса

Преподавательский состав любой образовательной программы направляет студентов на протяжении всего периода обучения. Поэтому преподаватели должны быть профессионалами с очень высокой степенью самоотдачи. Именно по этой причине ТЕСН выбрал группу экспертов в области управления персоналом с большим опытом работы в бизнес-секторе для преподавания и руководства данной Профессиональной магистерской специализации. Это активные специалисты, которые будут использовать свой опыт работы и текущую деятельность в преподавании, чтобы студент мог приобрести еще более инновационные, реалистичные и критические знания о профессии.



“

*В вашем распоряжении будет команда преподавателей, заинтересованных в вашем личностном и профессиональном росте и знающих HR-направление в бизнесе; с ними вы сможете разрешить любые сомнения или обсудить любой аспект учебной программы”*

## Руководство



### Г-жа Давила Мартин, Беатрис

- ♦ Основательница и генеральный директор компании Davilex
- ♦ Директор по персоналу и профилактике профессиональных рисков в компании Professional Detail
- ♦ Специалист по персоналу в компании ASISA
- ♦ Степень в области трудовых отношений и управления персоналом в Мадридском университете Комплутенсе
- ♦ Степень магистра в области профилактики профессиональных рисков, специализация в области эргономики и прикладной психосоциологии в Мадридском университете Комплутенсе
- ♦ Степень магистра MBA в Университете Изабеллы I Кастильской
- ♦ Степень магистра в области управления и руководства командами в Университете Изабеллы I Кастильской



# 10

## Влияние на карьеру

Курс данной Профессиональной магистерской специализации предоставит специалисту все необходимые знания для освоения любого аспекта управления компенсациями и льготами, отвечающие требованиям и спецификациям бизнес-сектора и влияющие на его профессиональную деятельность в качестве руководителя в данной области. Таким образом, вы получите доступ к более широкому и престижному выбору предложений о работе.





“

*Узнайте больше о различных видах корпоративного вознаграждения, и вы сможете сократить потери и получить больше прибыли для своей компании”*

Записавшись на данную программу, вы получите доступ к сети профессионалов в вашей отрасли со всего мира, портфолио потенциальных партнеров и клиентов на будущее.

### Готовы ли вы решиться на перемены? Вас ждет отличный профессиональный рост

Профессиональная магистерская специализация в области управления компенсациями и льготами от TECH Технологическом университете — это интенсивная программа, которая подготовит специалистов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Главная цель — способствовать вашему личностному и профессиональному росту. Мы помогаем вам добиться успеха.

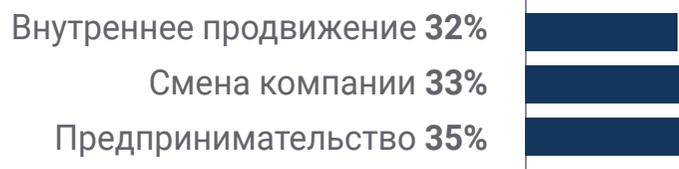
Поэтому те, кто хочет улучшить себя, добиться перемен на профессиональном уровне и общаться с лучшими, найдут свое место в TECH.

Вы получите доступ к смоделированным реальным ситуациям, чтобы вы могли применять свои лидерские навыки на практике и реализовывать наиболее подходящие стратегии для каждой ситуации в своей профессиональной практике.

### Время перемен



### Что изменится



## Повышение заработной платы

---

Прохождение этой программы означает для наших студентов повышение заработной платы более чем на 25%



11

# Преимущества для вашей компании

Поскольку мы в ТЕСН располагаем командой профессионалов в каждом секторе, на который ориентированы наши программы, мы отлично понимаем потребности компаний. Таким образом, мы ориентируем наши образовательные программы так, чтобы специалисты, которые их проходят, приобретали необходимые знания и развивали оптимальные навыки для удовлетворения этих потребностей. Таким образом, все специалисты, которые выбирают ТЕСН для прохождения обучения, получают в качестве академического результата необходимые навыки, чтобы предоставлять любой организации самые инновационные и эффективные стратегии, приводящие к гарантированному успеху.





“

*Вы сможете решать сложные ситуации в области управления персоналом, зная, как действовать в интересах сотрудников и компании в любое время”*

Развитие и удержание талантов в компаниях – лучшая долгосрочная инвестиция.

01

### Рост талантов и интеллектуального капитала

Профессионал привносит в компанию новые концепции, стратегии и перспективы, которые могут привести к соответствующим изменениям в организации.

---

02

### Удержание руководителей с высоким потенциалом и избежание "утечки мозгов"

Эта программа укрепляет связь между компанией и специалистом и открывает новые возможности для профессионального роста внутри компании.

03

### Создание агентов изменений

Вы сможете принимать решения в периоды неопределенности и кризиса, помогая организации преодолеть их.

---

04

### Расширение возможностей для международной экспансии

Эта программа позволит компании установить контакт с основными рынками мировой экономики.



05

### **Разработка собственных проектов**

Профессионал может работать над реальным проектом или разрабатывать новые проекты в области НИОКР или развития бизнеса своей компании.

---

06

### **Повышение конкурентоспособности**

Данная программа предоставит специалистам необходимые навыки, чтобы они могли решать новые задачи и тем самым двигать организацию вперед.

12

# Квалификация

Специализированная магистратура в области Управление компенсациями и льготами гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Специализированной магистратуры, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



““

*Успешно пройдите эту программу и получите университетский диплом без хлопот, связанных с поездками и оформлением документов”*

Данная **Специализированная магистратура в области Управление компенсациями и льготами** содержит самую полную и современную программу на рынке.

После прохождения аттестации студент получит по почте\* с подтверждением получения соответствующий диплом **Специализированной магистратуры**, выданный **TECH Технологическим университетом**.

Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную в Специализированной магистратуре, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Специализированная магистратура в области Управление компенсациями и льготами**

Количество учебных часов: **3000 часов**



\*Гаагский апостиль. В случае, если студент потребует, чтобы на его диплом в бумажном формате был проставлен Гаагский апостиль, TECH EDUCATION предпримет необходимые шаги для его получения за дополнительную плату.



## Профессиональная магистерская специализация Управление компенсациями и льготами

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Режим обучения: 16ч./неделя
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

# Профессиональная магистерская специализация

Управление компенсациями  
и льготами

