

# Профессиональная магистерская специализация

МВА в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу



## Профессиональная магистерская специализация

МВА в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: TECH 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-mba-hr-recruitment-expert](http://www.techitute.com/ru/school-of-business/advanced-master-degree/advanced-master-degree-mba-hr-recruitment-expert)

# 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. 20	стр. 26	стр. 42
	08	09	10
	Профиль наших учащихся	Руководство курса	Влияние на карьеру
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 50	стр. 54	стр. 58
		11	12
		Преимущества для вашей компании	Квалификация
		<hr/>	<hr/>
		стр. 62	стр. 68

# 01

# Добро пожаловать

Одним из главных активов всех организаций является их человеческий капитал. Поэтому необходимо, чтобы процесс подбора персонала осуществлялся комплексно, понимая с помощью резюме, собеседований или других ресурсов, что каждый кандидат может предложить компании. Более того, в настоящее время все большее значение приобретают процессы найма, осуществляемые в режиме онлайн, поэтому менеджеры по персоналу должны обладать необходимой специализацией, чтобы с помощью различных средств массовой информации легко понять, какой профессиональный профиль им следует выбрать для каждой должности. Эта программа ТЕСН была разработана, чтобы помочь профессионалам бизнеса в совершенно актуальной области для компаний, чтобы они могли проводить процессы отбора, адаптированные к потребностям компаний, с международным и более заинтересованным видением, принимая во внимание социальное и культурное разнообразие сотрудников.



Профессиональная магистерская специализация МВА в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу  
ТЕСН Технологический университет



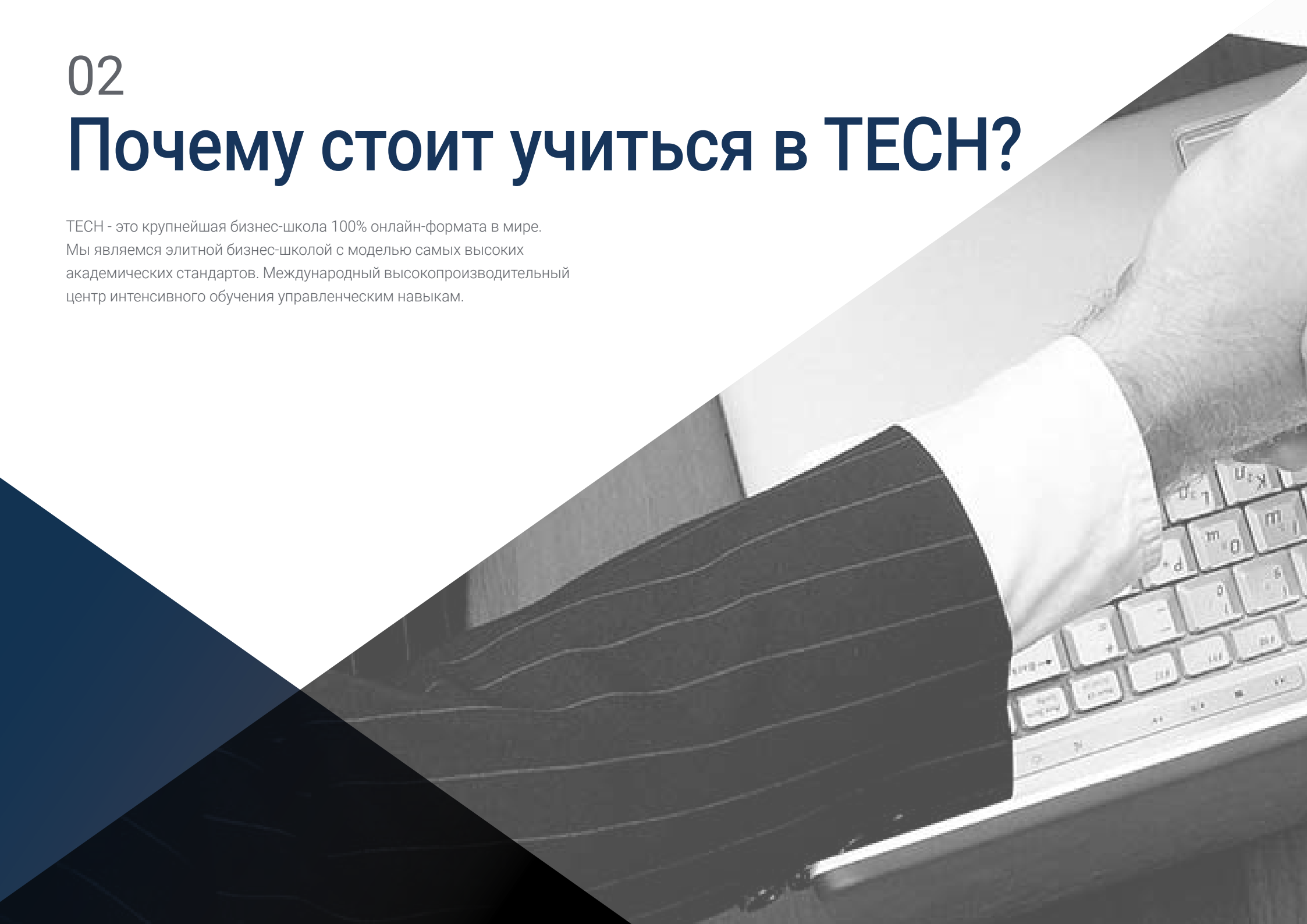
“

*HR-менеджеры найдут в этой программе уникальную возможность специализироваться на процессе подбора персонала и уметь подбирать наиболее подходящих сотрудников на каждую должность”*

02

# Почему стоит учиться в ТЕСН?

ТЕСН - это крупнейшая бизнес-школа 100% онлайн-формата в мире.  
Мы являемся элитной бизнес-школой с моделью самых высоких академических стандартов. Международный высокопроизводительный центр интенсивного обучения управленческим навыкам.





“

*ТЕСН - это технологический передовой 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

Критерий приема в TECH не представляет больших затрат. 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.

**100000+**

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 программе с глобальным видением, благодаря которой 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 20 различных национальностей.



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

03

# Почему именно наша программа?

Прохождение программы TECH означает увеличение ваших шансов достичь профессионального успеха в области высшего менеджмента.

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



“

*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 личной жизни, включая следующие:

01

### Дать определенный 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 администрирования, чтобы вы узнали, как каждое решение влияет на различные функциональные области компании.

*Наше глобальное видение компании улучшит ваше стратегическое мышление.*

03

### Укрепить знания в области высшего менеджмента предприятий

Обучение в TECH означает открытие дверей в профессиональную область, в которой студенты смогут позиционировать себя в качестве менеджеров высокого уровня, обладающих широким видением международной среды.

*Вы будете работать над более чем 100 реальными кейсами топ-менеджеров.*

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 всемирно признанных преподавателей.*

# 04

## Цели

Профессиональная магистерская специализация MBA в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу от TECH Технологического университета - это уникальная возможность для профессионалов в области бизнеса, которые хотят специализироваться на процессе подбора персонала. Таким образом, учащиеся получают необходимую подготовку для успешного развития в отрасли, имеющей большое значение на бизнес-уровне, поскольку человеческие ресурсы являются одним из главных активов компаний.



“

*Станьте экспертом в подборе персонала благодаря ресурсам, предлагаемым этой программой”*

TECH делает цели своих студентов своими собственными.

Работайте вместе для их достижения.

Профессиональная магистерская специализация MBA в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу научит вас:

01

Получить комплексное представление об управлении человеческими ресурсами компании

04

Создать ценную социальную сеть с другими участниками, профессорами, бизнес-лидерами и тренерами для изучения проблем современной меняющейся среды

02

Разработать процесс отбора и найма персонала

05

Разработать передовые методики и технологии управления людьми и развития талантов в организации, используя стратегическое и инновационное видение, которое благоприятствует таким задачам, как цифровая трансформация и ее влияние на культуру, бизнес и управление талантами

03

Анализировать решения в различных областях с помощью модели корпоративной культуры, как на национальном, так и на международном уровне

06

Расширить знания о процессах управления и администрирования человеческих ресурсов: найм, увольнение, реструктуризация персонала, коллективные переговоры, нетрудоспособность...



07

Понимать финансовые и бухгалтерские основы управления персоналом

10

Понять эволюцию отбора персонала, особенно в отношении разнообразия на рабочем месте

08

Уметь применять методы коучинга и позитивной психологии для мотивации сотрудников

11

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

09

Знать характеристики и компоненты организационного поведения и организационной культуры

12

Разрабатывать планы найма рабочей силы, способствующие развитию и слаженному функционированию организаций

13

Знать, как работают  
процедуры найма и  
социального обеспечения

14

Определить правовые нормы, применимые  
к непрерывному профессиональному  
обучению для трудоустройства

15

Распознавать различные техники личной  
мотивации в разрешении конфликтов

16

Понимать и уметь применять правовую  
систему для решения практических дел

17

Знать основные аспекты  
трудового права



18

Получить представление о равенстве и многообразии на рабочем месте

20

Понять стратегии кибербезопасности в цифровых процессах найма и отбора персонала

21

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

19

Описать различные этапы и процессы отбора персонала

22

Управлять действиями трудового посредничества и уметь отличать его от незаконного перевода работников



# 05

# Компетенции

Учащиеся этой Профессиональной магистерской специализации MBA в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу приобретут необходимые навыки для успешного управления процессом отбора персонала, смогут выбирать наиболее подходящих работников на каждую должность для компаний, в которых они работают, обеспечивая плюс качества, что будет необходимо для достижения наивысшей производительности компании. Несомненно, программа, которая обозначит "до" и "после" в вашем обучении.



“

Приобретите необходимые  
навыки для успешного  
управления подбором персонала”

После окончания обучения вы сможете:

01

Быть способным планировать и организовывать процесс управления на уровне организации в соответствии с ее структурой и дизайном

02

Понять стратегии планирования и управления HR-проектами. Иметь способность разрабатывать рабочие вакансии и понимать процесс и необходимость проведения аудита в этой области

03

Соотносить знания в области финансов, такие как финансовый анализ, оценка инвестиций и закупочная логистика, что позволит иметь целостное видение организации для эффективного проектирования и функционирования области человеческих ресурсов

04

Знать и применять концепции и стратегии коучинга на управленческом уровне, понимать нейробиологические принципы этого процесса и его возможное влияние на самоконтроль, личностный рост и повышение эффективности

05

Применять стратегии управления талантами, определяя и выбирая модели и способы их эффективного применения в конкретной организации



06

Создавать соответствующую методологию для эффективной коммуникации в организации, стремясь предотвращать конфликты, а также разрешать и согласовывать существующие конфликты для их быстрого и эффективного разрешения

08

Применять новые формы организации и новые рабочие методологии, адаптированные к цифровому бизнесу

09

Понимать и уметь внедрять управление талантами в компаниях, адаптируясь к многообразию, в соответствии с трудовым законодательством и соблюдением прав человека

07

Понимать важность менеджмента в контроле корпоративной социальной ответственности, принимая во внимание этическую составляющую в трудовых, финансовых, экологических и социальных аспектах

10

Понимать эволюцию человеческих ресурсов с точки зрения комплексного и стратегического видения



11

Создать протоколы для выявления профессиональных навыков в цифровой среде и социальных сетях

14

Уметь обращаться с бонусами для определенных групп на основе равных возможностей

12

Описывать новую политику в области человеческих ресурсов в цифровую эпоху, используя шкалы оценки эффективности и методы наблюдения



13

Различать виды заключения и расторжения контрактов

15

Составлять расчетные листки, применять элементы взносов и базы заработной платы



16

Управлять различными внутренними и внешними программами обучения

18

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



19

Проанализировать различные традиционные и цифровые инструменты подбора персонала

17

Управлять системами социального премирования сотрудников

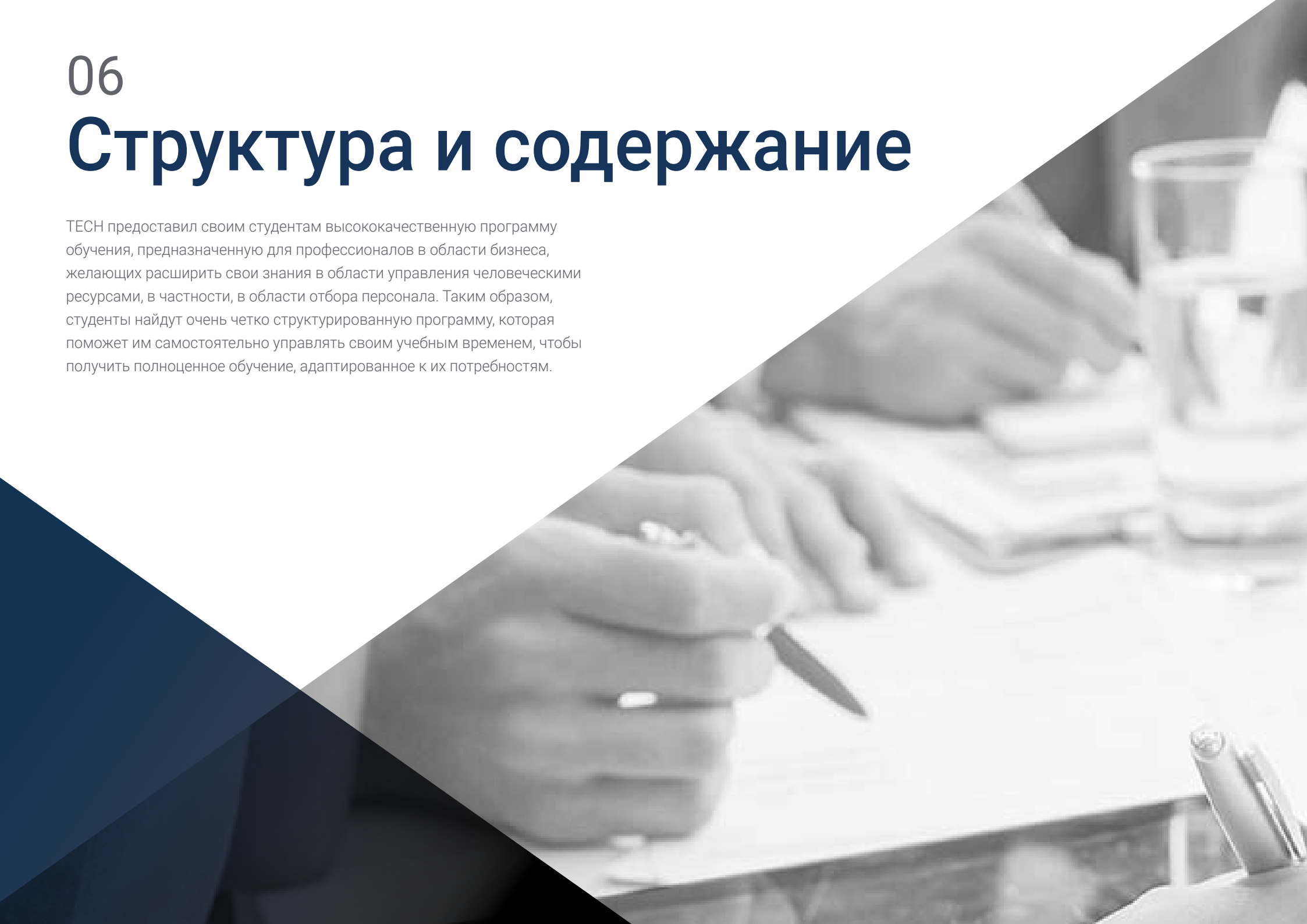
20

Работать с различными качественными и количественными инструментами отбора, а также проводить собеседования по компетенциям и организовывать ситуационные тесты

06

# Структура и содержание

ТЕСН предоставил своим студентам высококачественную программу обучения, предназначенную для профессионалов в области бизнеса, желающих расширить свои знания в области управления человеческими ресурсами, в частности, в области отбора персонала. Таким образом, студенты найдут очень четко структурированную программу, которая поможет им самостоятельно управлять своим учебным временем, чтобы получить полноценное обучение, адаптированное к их потребностям.



“

*Совершите самостоятельный академический обзор по новейшим концепциям и стратегиям набора персонала”*

## Учебный план

Профессиональная магистерская специализация MBA в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу в TESH Технологическом университете - это интенсивная программа, которая подготовит специалистов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Содержание программы направлено на развитие управленческих навыков, позволяющих принимать более взвешенные решения в нестабильных условиях.

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 сфере бизнеса.

Данная программа углубленно рассматривает основные направления деятельности компании и предназначена для руководителей, чтобы понять принцип управления персоналом 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 человеческими ресурсами.

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, что позволит вам приобрести навыки решения критических ситуаций творческим и эффективным способом.

Эта программа рассчитана на 24 месяца и состоит из 19 модулей:

<b>Модуль 1.</b>	Стратегическое управление кадровыми ресурсами
<b>Модуль 2.</b>	Процесс управления и администрирования кадровыми ресурсами
<b>Модуль 3.</b>	Организационное поведение
<b>Модуль 4.</b>	Экономическое управление и менеджмент
<b>Модуль 5.</b>	Коучинг для руководителей
<b>Модуль 6.</b>	Управление талантами
<b>Модуль 7.</b>	Стратегическая коммуникация
<b>Модуль 8.</b>	Этика и корпоративная социальная ответственность
<b>Модуль 9.</b>	Трансформация человеческих ресурсов в цифровую эпоху
<b>Модуль 10.</b>	Психология труда и организационная психология
<b>Модуль 11.</b>	Управление персоналом
<b>Модуль 12.</b>	Управление и руководство обучением в компании
<b>Модуль 13.</b>	Стратегическое управление равенством и многообразием в отделе кадров
<b>Модуль 14.</b>	Отбор персонала (I): количественные и качественные методологии
<b>Модуль 15.</b>	Отбор персонала (II): цифровая эпоха
<b>Модуль 16.</b>	Управление производительностью и политика вознаграждения
<b>Модуль 17.</b>	Управление политикой в трудовом посредничестве
<b>Модуль 18.</b>	Личная продуктивность и управление проектами



### Где, когда и как учиться?

TECH предлагает вам возможность пройти это обучение полностью в режиме онлайн. В течение 24 месяцев обучения вы сможете в любое время получить доступ ко полному содержанию данной программы, что позволит вам самостоятельно управлять учебным временем.

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

### Модуль 1. Стратегическое управление кадровыми ресурсами

1.1. Эволюция HR. Интегрированное видение	1.2. Стратегическое мышление и система	1.3. Планирование и управление кадровыми проектами	1.4. Стратегическая организационная структура
1.5. Организация рабочих мест, найм и подбор персонала	1.6. Стратегическое лидерство	1.7. Аудит и контроль за деятельностью кадрового отдела	

### Модуль 2. Процесс управления и администрирования кадровыми ресурсами

2.1. Набор персонала	2.2. Трудовое посредничество	2.3. Трудовые отношения и информационные технологии	2.4. Увольнения и реструктуризация рабочей силы
2.5. Коллективные переговоры	2.6. Нетрудоспособность и здоровье	2.7. Здоровье и качество на рабочем месте	

### Модуль 3. Организационное поведение

3.1. Организационная культура	3.2. Организационная структура	3.3. Управление организацией	3.4. Организационное поведение и изменения
3.5. Власть и политика	3.6. Организация отдела кадров	3.7. Люди в организациях	3.8. Управление знаниями

### Модуль 4. Экономическое управление и менеджмент

4.1. Финансовые и бухгалтерские основы управления персоналом	4.2. Финансовая диагностика	4.3. Анализ отчета о прибылях и убытках	4.4. Управление компенсационной политикой
4.5. Компенсация и неэкономические выгоды			

**Модуль 5. Коучинг для руководителей**

5.1. <i>Нейроменеджмент</i>	5.2. Самоконтроль и самоэффективность	5.3. Коучинг	5.4. Позитивная психология
5.5. Руководство и эмоциональный интеллект	5.6. Эмпатия и сотрудничество	5.7. Управление временем	

**Модуль 6. Управление талантами**

6.1. Анализ рабочего места	6.2. Отбор, групповая динамика и подбор кадров	6.3. Управление человеческими ресурсами на основе компетенций	6.4. Оценка производительности и управление эффективностью
6.5. Управление обучением	6.6. Управление талантами	6.7. Инновации в управлении талантами и людьми	6.8. Мотивация
6.9. <i>Брендинг работодателя</i>	6.10. Развитие высокоэффективных команд		

**Модуль 7. Стратегическая коммуникация**

7.1. Межличностная коммуникация
---------------------------------

**Модуль 8. Этика и корпоративная социальная ответственность**

8.1. Функция управления и КСО	8.2. <i>Корпоративная ответственность</i>
-------------------------------	---

**Модуль 9. Трансформация человеческих ресурсов в цифровую эпоху**

9.1. Новые формы организации и новые методологии работы	9.2. Цифровые навыки и профессиональный бренд	9.3. Отдел кадров и анализ данных	9.4. Управление людьми в цифровую эпоху
---	---	-----------------------------------	---

**Модуль 10. Психология труда и организационная психология**

**10.1. Подход к индустриальной и организационной психологии**

- 10.1.1. Определение и историческая концептуализация
- 10.1.2. Применение индустриальной и организационной психологии
- 10.1.3. Психологические картины в рабочей среде

**10.2. Структура организации**

- 10.2.1. Структура организации: организационная схема
- 10.2.2. Групповая структура: типы бизнес-групп
- 10.2.3. Обработка и обмен информацией в организации

**10.3. Организационный климат**

- 10.3.1. Понятие организационного климата
- 10.3.2. Важность создания организационной культуры в компании и ее влияние на работника
- 10.3.3. Оценка организационного климата

**10.4. Позитивный и креативный контекст в организациях**

- 10.4.1. Введение в позитивный контекст
- 10.4.2. Работа с турбулентными и дисперсными условиями
- 10.4.3. Посреднические действия
- 10.4.4. Организационные изменения

**10.5. Социальная психология конфликта и переговоров**

- 10.5.1. Социальный конфликт (человеческая группа и ее когнитивные компоненты в группе)
- 10.5.2. Человеческая группа: коллективные процессы
- 10.5.3. Стимулирование конфликта

**10.6. Психосоциальные основы человеческого поведения**

- 10.6.1. Психологические основы поведения человека
- 10.6.2. Ценности
- 10.6.3. Восприятие
- 10.6.4. Обучение
- 10.6.5. Обязательства

**10.7. Профориентация**

- 10.7.1. Контекстуализация профориентации в мире труда
- 10.7.2. Профориентация в рамках непрерывного профессионального обучения: *навыки*
- 10.7.3. Цифровая трансформация в профориентации
- 10.7.4. Международные организации в области профессиональной и карьерной ориентации

**10.8. Лидерство, изменения, инновации и развитие**

- 10.8.1. Введение и определение понятия лидерства
- 10.8.2. Типологии лидерства
- 10.8.3. Лидерские компетенции, ориентированные на изменения и инновации

**10.9. Личность, отношения и ценности в рабочей среде**

- 10.9.1. Концептуализация личности
- 10.9.2. Теории личности
- 10.9.3. Взаимосвязь между отношением и личностью
- 10.9.4. Личность и рабочая среда

**10.10. Мотивация и удовлетворенность работой**

- 10.10.1. Мотивация: виды (внешняя и внутренняя)
- 10.10.2. Мотивация и личность
- 10.10.3. Удовлетворение и удовлетворенность работой



**Модуль 11. Управление персоналом****11.1. Введение в управление персоналом**

- 11.1.1. Человеческие ресурсы в компании
- 11.1.2. Управление персоналом в управлении человеческими ресурсами (HR)

**11.2. Способы трудоустройства**

- 11.2.1. Трудовой договор
- 11.2.2. Виды договоров
- 11.2.3. Виды расторжения договора

**11.3. Получение заработной платы (I)**

- 11.3.1. Заработная плата
- 11.3.2. Выплаты заработной платы
- 11.3.3. Выплаты, не связанные с оплатой труда

**11.4. Получение заработной платы (II): расчет**

- 11.4.1. Структура заработной платы
- 11.4.2. Базы взносов
- 11.4.3. Расчет заработной платы

**11.5. Получение заработной платы (III): вычеты**

- 11.5.1. Вычеты
- 11.5.2. Налоги
- 11.5.3. Социальное обеспечение
- 11.5.4. Другие виды вычетов

**11.6. Рабочее время, отпуск и разрешения на невыход на работу**

- 11.6.1. Рабочее время
- 11.6.2. Отпуск
- 11.6.3. Разрешения на невыход на работу
- 11.6.4. Нетрудоспособность

**11.7. Налоги**

- 11.7.1. Налоговая система
- 11.7.2. Налоговые обязательства работников
- 11.7.3. Налоговые обязательства работодателя

**11.8. Технологические инструменты для обработки заработной платы**

- 11.8.1. Планирование ресурсов предприятия (ERP)
- 11.8.2. Важность в управлении заработной платой
- 11.8.3. Наиболее распространенное программное обеспечение

**11.9. Компенсации и льготы**

- 11.9.1. Управление компенсациями и льготами
- 11.9.2. Льготы, превышающие закон
- 11.9.3. Эмоциональные выплаты
- 11.9.4. Home office

**11.10. Равные возможности в управлении персоналом**

- 11.10.1. Равные возможности как часть организационной культуры
- 11.10.2. Гендерное равенство
- 11.10.3. Социальная ответственность

**Модуль 12. Управление и руководство обучением в компании**

**12.1. Обучение в компании**

- 12.1.1. Концепция обучения, цели и участники
- 12.1.2. Обучение как элемент бизнес-стратегии

**12.2. Планирование обучения**

- 12.2.1. Элемент планирования обучения
- 12.2.2. Управление бюджетом

**12.3. Оценка потребностей в обучении**

- 12.3.1. Оценка потребности в обучении
- 12.3.2. Методы и сбор данных
- 12.3.3. Анализ и оценка

**12.4. Методы обучения**

- 12.4.1. Обучение на рабочем месте
- 12.4.2. Обучение вне рабочего места
- 12.4.3. Обучение в цифровой среде: *e-Learning*
- 12.4.4. Смешанное обучение

**12.5. Разработка и программирование обучения**

- 12.5.1. Концепция разработки и программирования учебных мероприятий
- 12.5.2. Определение цели и содержания обучения
- 12.5.3. Методология преподавания в обучении

**12.6. Система дуального образования**

- 12.6.1. Происхождение дуального обучения и референтные страны
- 12.6.2. Трудовые аспекты контекста дуального обучения
- 12.6.3. Учебные аспекты контекста дуального обучения
- 12.6.4. Перспективы и развитие дуального обучения

**12.7. Правовая основа обучения**

- 12.7.1. Ст. 123
- 12.7.2. Федеральный закон о труде
- 12.7.3. Коллективные договоры

**12.8. Стоимость обучения в организации**

- 12.8.1. Прямые затраты на обучение
- 12.8.2. Косвенные затраты на обучение

**12.9. Экономический эффект от правильного обучения в компании**

**12.10. Инспекции и аудит внутрифирменного обучения**

- 12.10.1. Государственные инспекции
- 12.10.2. Внешние аудиты
- 12.10.3. Риски в случае несоответствия требованиям

**12.11. Высокоспециализированное обучение**

- 12.11.1. Должности с высоким риском
- 12.11.2. Специальные программы обучения

**Модуль 13. Стратегическое управление равенством и многообразием в отделе кадров****13.1. Государственная политика и программы в области занятости**

- 13.1.1. Ознакомление с существующей государственной политикой занятости
- 13.1.2. Программы субсидирования занятости
- 13.1.3. Правительство как поставщик рабочих мест

**13.2. Политика борьбы с бедностью и социальной изоляцией**

- 13.2.1. Концептуализация бедности в социально-экономических терминах
- 13.2.2. Правовая и социальная контекстуализация
- 13.2.3. Бедность и социальная интеграция в политике занятости

**13.3. Социальные группы и трудности с трудоустройством**

- 13.3.1. Определение социальных групп
- 13.3.2. Исключительные практики трудоустройства
- 13.3.3. Программы и законы, защищающие социальные группы

**13.4. Инвалидность в рабочей среде**

- 13.4.1. Концептуализация инвалидности
- 13.4.2. Программы трудовой инклюзии в компании
- 13.4.3. Государственные меры поощрения

**13.5. Программы для молодежи и первое рабочее место**

- 13.5.1. Политика в отношении стажеров и практикантов в компании
- 13.5.2. Государственные программы
- 13.5.3. Проблемы занятости молодежи в контексте цифровой трансформации

**13.6. Пенсии и выход на пенсию**

- 13.6.1. Соответствующие законы
- 13.6.2. Лица, имеющие право на пенсию или выход на пенсию

**13.7. Женщины и работа (I): гендерное насилие**

- 13.7.1. Контекстуализация гендерного насилия
- 13.7.2. Бизнес-программы против гендерного насилия
- 13.7.3. Содействие трудоустройству женщин, пострадавших от гендерного насилия

**13.8. Женщины и работа (II): дискриминация и маргинализация в сфере занятости**

- 13.8.1. Женщины в контексте труда на протяжении истории
- 13.8.2. Дискриминация в сфере занятости
- 13.8.3. Производственный сектор с более высокой трудоспособностью для женщин

**13.9. Иммиграция и работа**

- 13.9.1. Типы иммигрантов
- 13.9.2. Государственные программы
- 13.9.3. Разрешения на невыход на работу

**13.10. Управление международным персоналом**

- 13.10.1. Глобальные компании
- 13.10.2. Иммигранты и экспатрианты
- 13.10.3. Формирование глобальной деловой культуры

Модуль 14. Отбор персонала (I): количественные и качественные методологии

**14.1. Введение в управление персоналом**

- 14.1.1. Отбор кадров
- 14.1.2. Введение в управление персоналом

**14.2. Рекрутинг: методы**

- 14.2.1. Внутренние источники рекрутинга
- 14.2.2. Внешние источники рекрутинга
- 14.2.3. Цифровой рекрутинг:  
*Электронный рекрутинг*

**14.3. Количественные тесты при наборе персонала**

- 14.3.1. Психометрика
- 14.3.2. Психометрическое тестирование
- 14.3.3. Проверка навыков или знаний

**14.4. Психологические тесты на рабочем месте**

- 14.4.1. Тест на определение интеллекта
- 14.4.2. Тест на определение личности
- 14.4.3. Тест на определение конкретных компетенций

**14.5. Качественные тесты при наборе персонала**

- 14.5.1. *Ролевая игра*
- 14.5.2. *Центр оценивания*
- 14.5.3. Групповая динамика

**14.6. Оценка эффективности и результативности процессов отбора**

- 14.6.1. Методы количественной оценки процессов отбора
- 14.6.2. Методы качественной оценки процессов отбора

**14.7. On Boarding**

- 14.7.1. Протоколы приветствия
- 14.7.2. Индукция
- 14.7.3. Стратегия привязанности к организационной культуре
- 14.7.4. Адаптационное собеседование

**14.8. Учет равных возможностей в процессах количественного и качественного отбора**

- 14.8.1. Равноправие в организациях
- 14.8.2. Протоколы по включению принципа равноправия в процессы отбора и продвижения по должности

**14.9. Процессы внутреннего продвижения**

- 14.9.1. План жизни и карьеры
- 14.9.2. Графики замены
- 14.9.3. Процессы продвижения

**14.10. Брендинг работодателя**

- 14.10.1. Брендинг работодателя и его значение
- 14.10.2. Онлайн-инструменты корпоративного брендинга (*веб-сайт, социальные сети, блоги*)
- 14.10.3. Оффлайн-инструменты корпоративного брендинга: ярмарки вакансий, воздействие на СМИ

**Модуль 15. Отбор персонала (II): цифровая эпоха****15.1. Профессиональные навыки в цифровую эпоху**

- 15.1.1. Понятие компетенции
- 15.1.2. Навыки и профессии будущего в условиях четвертой промышленной революции
- 15.1.3. Национальные и международные рамки профессиональных компетенций

**15.2. Введение в среду 2.0 и выбор**

- 15.2.1. Преимущества среды 2.0 при найме и отборе персонала
- 15.2.2. Основные средства для осуществления процессов онлайн-набора персонала

**15.3. Анализ профессиональных компетенций в бизнес-среде**

- 15.3.1. Выявление потребностей в компетенциях на рабочих местах
- 15.3.2. Составление словаря компетенций

**15.4. Отбор персонала на основе компетенций**

- 15.4.1. Отборочное собеседование на основе компетенций
- 15.4.2. Методология STAR
- 15.4.3. *Центр оценивания*
- 15.4.4. Оценка процесса отбора на основе компетенций

**15.5. Электронный рекрутинг, нетхантинг и брендинг работодателей**

- 15.5.1. Социальная репутация и брендинг работодателя
- 15.5.2. Рекрутинг в социальных сетях
- 15.5.3. Входящий рекрутинг
- 15.5.4. *Мобильный рекрутинг*
- 15.5.5. Новые профессионалы электронного рекрутинга: нетхантеры

**15.6. Процессы отбора на основе компетенций в цифровой среде**

- 15.6.1. Анализ *больших данных* в определении профессиональных компетенций
- 15.6.2. Алгоритмика в подборе персонала (порталы вакансий 2.0)
- 15.6.3. Тесты по геймификации
- 15.6.4. *Нетворкинг* и личный брендинг

**15.7. Хедхантинг и подбор цифровых человеческих талантов**

- 15.7.1. *Хедхантинг*
- 15.7.2. *Сопоставление должностей*
- 15.7.3. Управление талантами онлайн
- 15.7.4. *Интернациональный рекрутинг*

**15.8. Интранет как инструмент коммуникации и отбора**

- 15.8.1. Интранет: функционирование, концепции и определения
- 15.8.2. Как работает интранет
- 15.8.3. Типы интранета
- 15.8.4. Внедрение интранета в процессы управления персоналом

**15.9. Развитие цифровых навыков**

- 15.9.1. Выявление сквозных цифровых навыков
- 15.9.2. Обучение цифровым навыкам в бизнес-среде

**15.10. Цифровая культура и неотъемлемые цифровые права работников**

- 15.10.1. Общество 3.0
- 15.10.2. Кибербезопасность и защита личных данных

**Модуль 16. Управление производительностью и политика вознаграждения**

**16.1. Введение в управление производительностью и управление по целям**

- 16.1.1. Влияние цифровой эпохи на производительность труда
- 16.1.2. Цифровая трансформация в компаниях
- 16.1.3. Новая кадровая политика в цифровую эпоху
- 16.1.4. Новые условия труда
- 16.1.5. Оценка производительности труда: что это такое и для чего она нужна?
- 16.1.6. Модели оценки производительности труда

**16.2. Цикл по управлению производительности**

- 16.2.1. Новые условия труда
- 16.2.2. Фазы цикла управления производительностью
- 16.2.3. Модели в рабочих системах

**16.3. Планирование производительности**

- 16.3.1. Первоначальная разработка оценки производительности: анализ компании
- 16.3.2. Постановка индивидуальных и групповых целей
- 16.3.3. Показатели производительности
- 16.3.4. Системы оценки на основе компетенций

**16.4. Мониторинг производительности**

- 16.4.1. Управление картой талантов в компании
- 16.4.2. Механизмы мониторинга индивидуального и группового плана действий: методы наблюдения, коучинг и обратная связь
- 16.4.3. Планы признания

**16.5. Оценка производительности**

- 16.5.1. Ключевые моменты в оценке производительности: цели, компетенции и проект/команда
- 16.5.2. Определение оценочных шкал и эталонов мастерства
- 16.5.3. Проведение оценки

**16.6. Управление неэффективной работой**

- 16.6.1. Методы наблюдения
- 16.6.2. Методики мотивационного стимулирования и коучинг
- 16.6.3. План восстановления

**16.7. Политика вознаграждения**

- 16.7.1. Регулирование труда и вознаграждения
- 16.7.2. Создание общей системы компенсаций
- 16.7.3. Переменное вознаграждение
- 16.7.4. Системы управления

**16.8. Правовые и трудовые аспекты вознаграждения**

- 16.8.1. Правовая база
- 16.8.2. Область применения

**16.9. Ежегодное планирование планов производительности**

- 16.9.1. Проектирование и разработка годового плана производительности
- 16.9.2. Анализ результатов

**16.10. Дополнительные аспекты вознаграждения**

- 16.10.1. Пенсионные планы
- 16.10.2. Другие особые ситуации

**Модуль 17. Управление политикой в трудовом посредничестве****17.1. Трудовое посредничество в общем портфеле услуг Национальной системы занятости**

- 17.1.1. Трудовое посредничество
- 17.1.2. Новая роль государственных служб занятости
- 17.1.3. Дискриминация в доступе к занятости

**17.2. Трудовое посредничество**

- 17.2.1. Концептуализация посредничества: основные принципы
- 17.2.2. Трудовое посредничество и профессиональная ориентация
- 17.2.3. Трудовое посредничество в рамках активной политики занятости в государственных службах
- 17.2.4. Сотрудничающие агенты в аутсорсинге посредничества: агентства по трудоустройству и агентства временной занятости

**17.3. Поиск работы (I)**

- 17.3.1. Статистические данные о структуре бизнеса
- 17.3.2. Источники информации о рынке труда
- 17.3.3. Показатели текущего рынка труда
- 17.3.4. Источники занятости

**17.4. |Поиск работы (II)**

- 17.4.1. Диагностика и анализ рынка труда
- 17.4.2. Поиск работы и его этапы: обращение в компанию и план набора персонала
- 17.4.3. Лояльность и оценка отношений с компаниями
- 17.4.4. Управление спросом на трудоустройство и сопровождение в компанию

**17.5. Рекрутинговая деятельность**

- 17.5.1. Концептуализация рекрутинга: типологии
- 17.5.2. Процедуры рекрутинга в цифровую эпоху: *Электронный рекрутинг*
- 17.5.3. Подбор персонала в сотрудничающих агентствах занятости

**17.6. Индивидуальные маршруты для профориентации и включения в рынок труда**

- 17.6.1. Основные аспекты и элементы
- 17.6.2. Разработка индивидуальных маршрутов профориентации и включения в рынок труда
- 17.6.3. Особые соображения в группах, испытывающих трудности с трудоустройством на рынке труда

**17.7. Режим санкций в области посредничества**

- 17.7.1. Санкции за привлечение нелегальной рабочей силы. Ориентация и назначение
- 17.7.2. Режим санкций в области обучения

**17.8. Незаконный найм работников: нормативно-правовая база**

- 17.8.1. Последовательные реформы концепции и текущее определение незаконного найма работников
- 17.8.2. Незаконные межкорпоративные переводы
- 17.8.3. Последствия незаконного перевода

**17.9. Государственно-частное партнерство в сфере трудового посредничества**

- 17.9.1. Европейские модели государственно-частного партнерства
- 17.9.2. Рамочное соглашение о государственно-частном партнерстве после трудовой реформы
- 17.9.3. Сближение обязательств по обучению с государственными службами занятости

**17.10. Сложности политики трудового посредничества в цифровую эпоху**

- 17.10.1. Трудовое посредничество в телематических агентствах занятости
- 17.10.2. Мобильность рабочей силы и глобализация в политике занятости
- 17.10.3. Поиск работы в цифровую эпоху

**Модуль 18. Личная продуктивность и управление проектами**

**18.1. Управление временем**

- 18.1.1. Использование времени
- 18.1.2. Планирование времени: похитители времени
- 18.1.3. Разработка оперативных планов и управленческий контроль
- 18.1.4. Новые технологии в распоряжении временем: Outlook, Microsoft Project

**18.2. Управление личной энергией**

- 18.2.1. Личные компетенции и управленческие навыки
- 18.2.2. Межличностные навыки
- 18.2.3. Разрешение конфликтов

**18.3. Личные стратегии управления стрессом**

- 18.3.1. Стресс: основные понятия и его функциональность в выживании
- 18.3.2. Эустресс и дистресс
- 18.3.3. Когнитивные, поведенческие и эмоциональные стратегии управления стрессом

**18.4. Планирование и мониторинг проектов**

- 18.4.1. Управление охватом
- 18.4.2. Управление графиком проекта
- 18.4.3. Управление стоимостью проекта

**18.5. Управление качеством проекта**

- 18.5.1. Планирование, обеспечение и контроль качества: применимые нормативные акты
- 18.5.2. Управление рисками проекта и технические инструменты для управления рисками

**18.6. Управление персоналом**

- 18.6.1. Лидерство и управление командой в сфере человеческих ресурсов
- 18.6.2. Корпоративная ответственность и этика руководителя проекта

**18.7. Юридические аспекты управления проектами**

- 18.7.1. Управление набором персонала
- 18.7.2. Планирование закупок (цикл закупок)
- 18.7.3. Администрирование контрактов и закупки

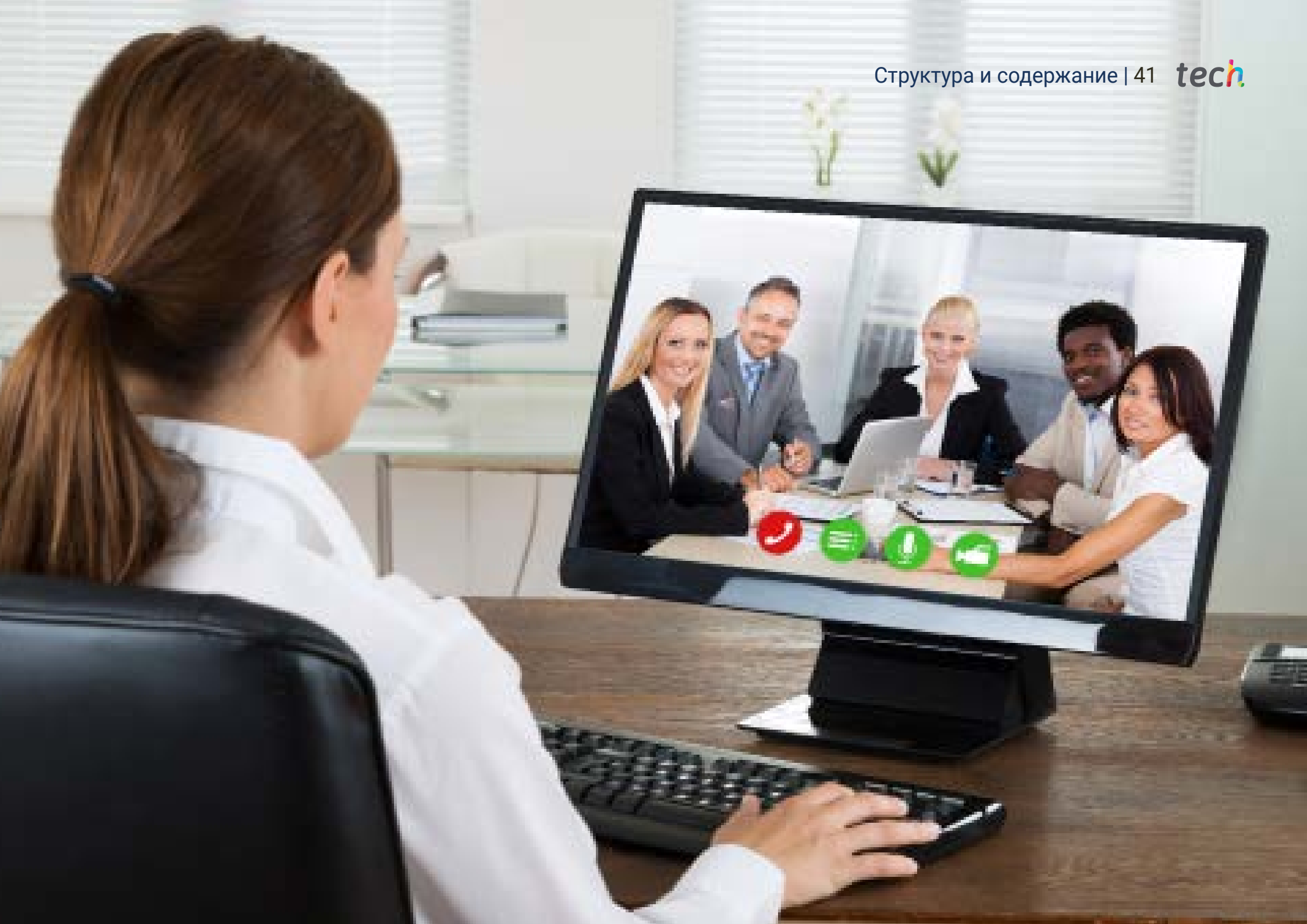
**18.8. Финансирование проектов**

- 18.8.1. Экономико-финансовый анализ и анализ рисков
- 18.8.2. Механизмы финансирования
- 18.8.3. Финансовое управление программой (бюджет, мониторинг программы, закрытие программы)

**18.9. Коммуникация и продажа проектов**

- 18.9.1. Управление коммуникациями и заинтересованными сторонами (*стейкхолдеры*)
- 18.9.2. Управление продажами проекта
- 18.9.3. Оценка качества в управлении знаниями и тенденции в управлении проектами
- 18.9.4. Управление информацией
- 18.9.5. ISO 10006
  - 18.9.5.1. UNE 412001: практическое руководство по управлению знаниями
  - 18.9.5.2. Методика Тиваны





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 TECH - 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.



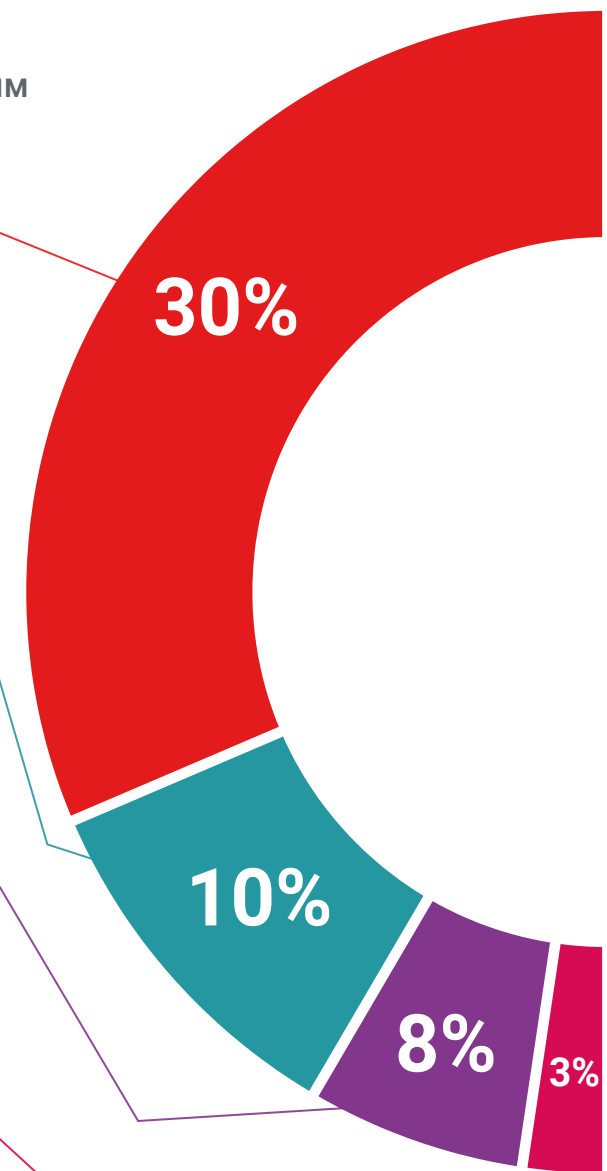
#### Практика управленческих навыков

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

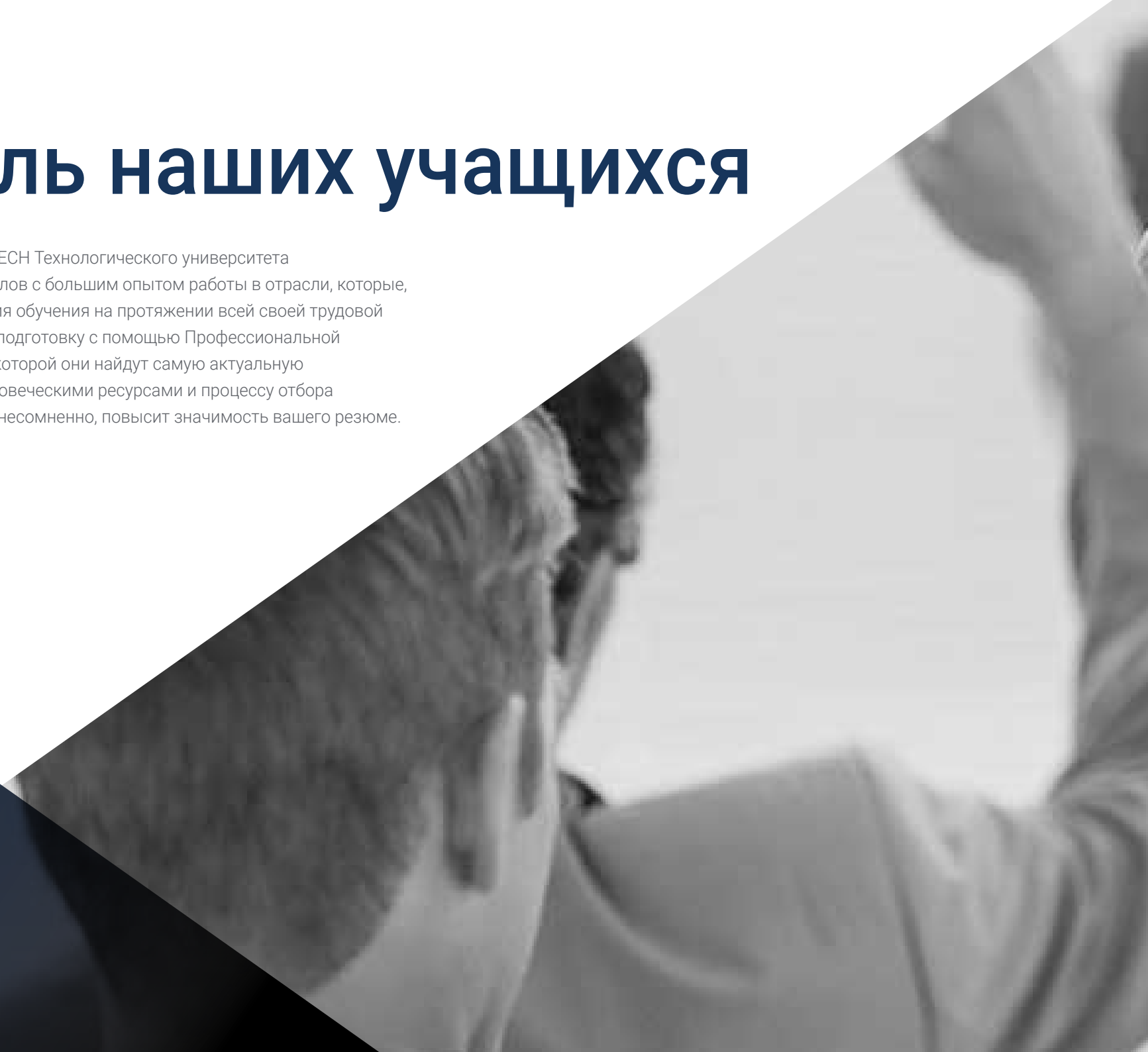
На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



08

# Профиль наших учащихся

Эта академическая программа TESH Технологического университета предназначена для профессионалов с большим опытом работы в отрасли, которые, осознавая важность продолжения обучения на протяжении всей своей трудовой жизни, решили расширить свою подготовку с помощью Профессиональной магистерской специализации, в которой они найдут самую актуальную информацию по управлению человеческими ресурсами и процессу отбора персонала. Программа, которая, несомненно, повысит значимость вашего резюме.





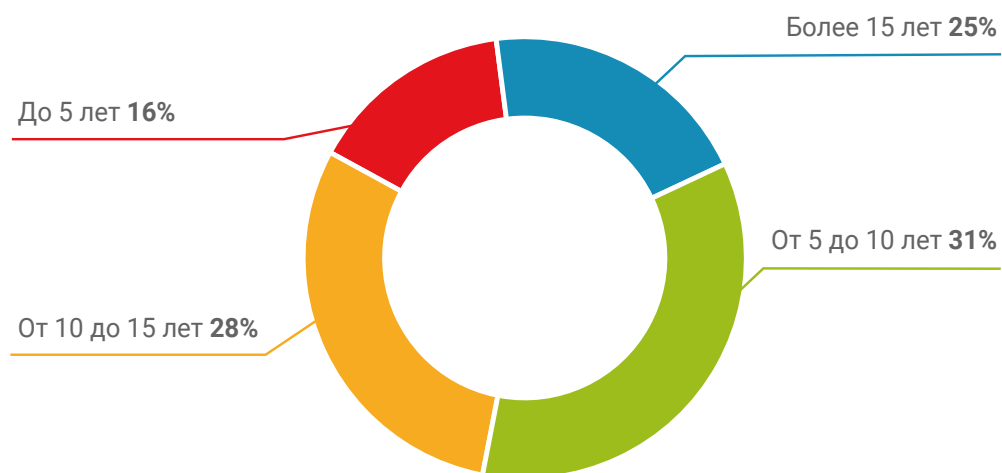
“

*Студенты ТЕСН - это профессионалы с большим опытом работы, которые стремятся к лучшей работе"*

## Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

## Годы практики



## Образование



## Академический профиль



## Географическое распределение



## Хайме Гонсалес

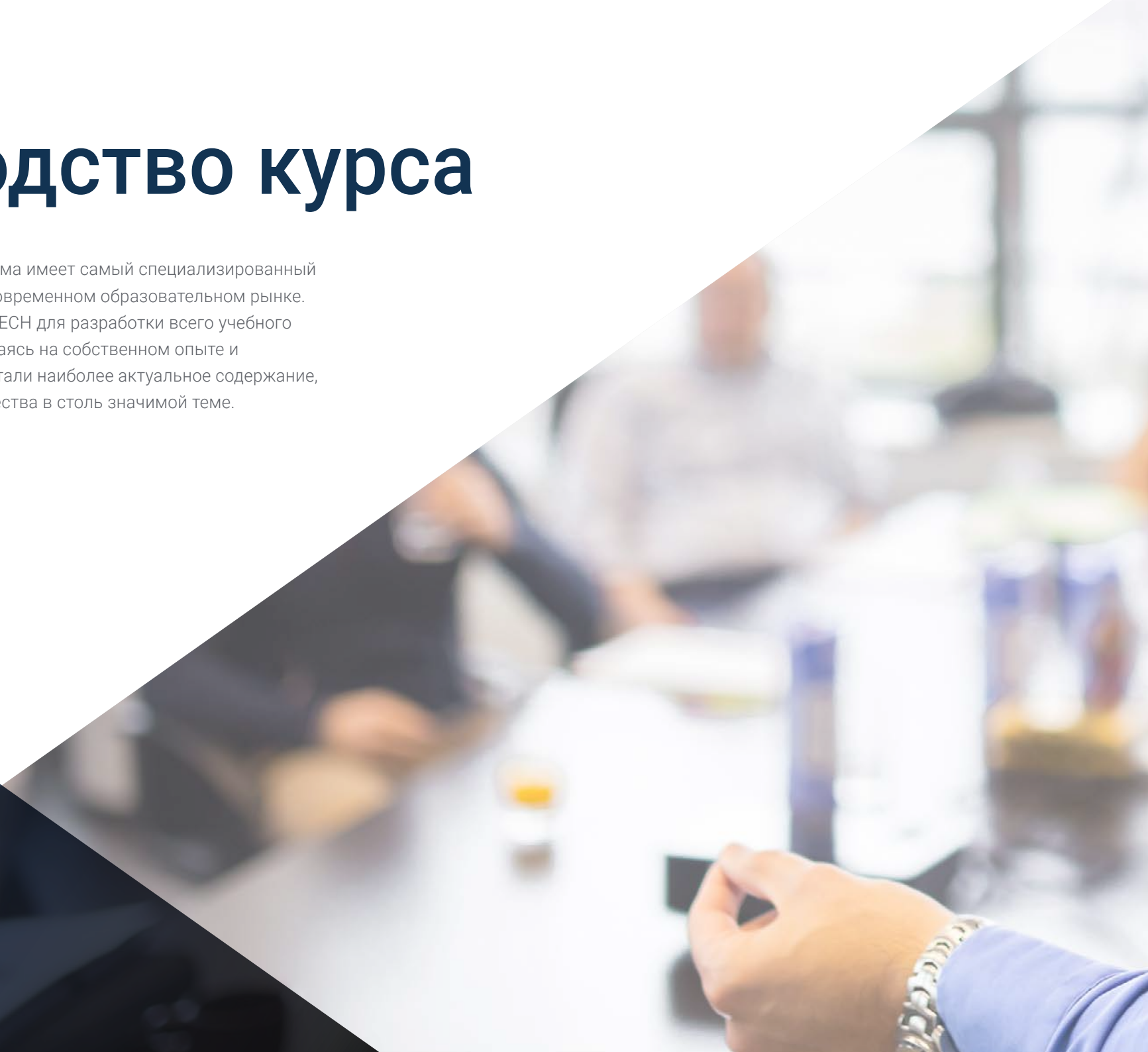
Директор отдела кадров

*"Эта программа дала мне знания, необходимые для успешного прохождения профессиональной практики. Таким образом, я смог ознакомиться с новыми стратегиями в процессе набора персонала, обрета больше уверенности в своей работе и своем образе действий. Кроме того, 100% онлайн-методология была очень важна для меня, поскольку я мог без проблем совмещать обучение с остальными обязанностями"*

09

# Руководство курса

Данная академическая программа имеет самый специализированный преподавательский состав на современном образовательном рынке. Это специалисты, отобранные ТЕСН для разработки всего учебного плана. Таким образом, основываясь на собственном опыте и последних данных, они разработали наиболее актуальное содержание, обеспечивающее гарантию качества в столь значимой теме.



“

*ТЕСН предлагает вам самый специализированный преподавательский состав в области обучения. Поступайте прямо сейчас и наслаждайтесь качеством, которого вы заслуживаете”*

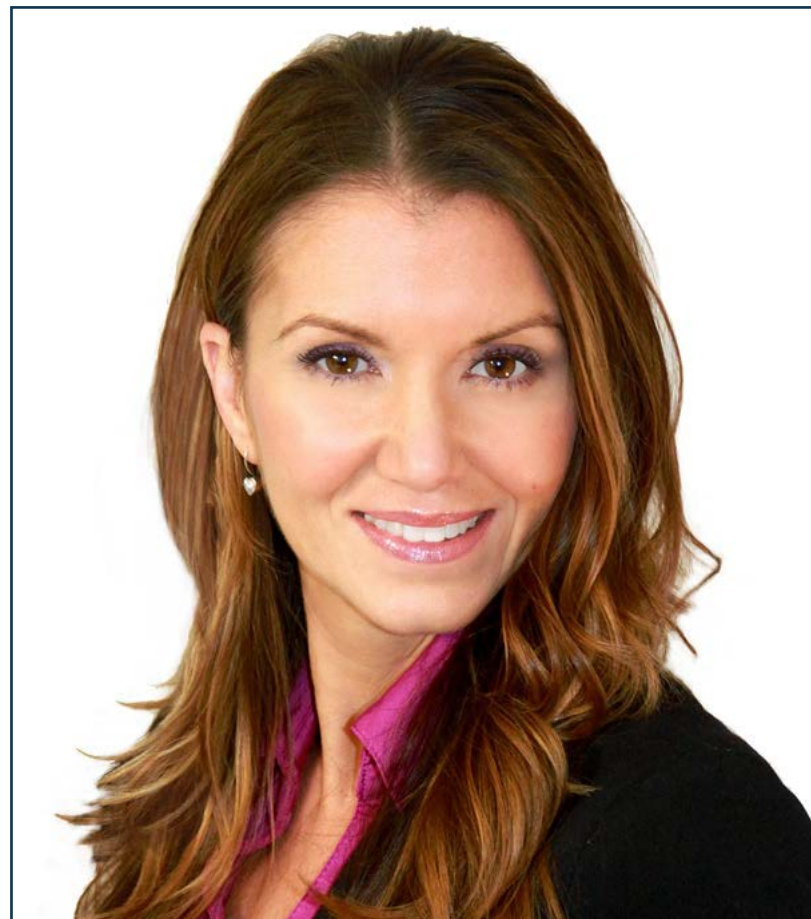
## Приглашенный международный руководитель

Обладая более чем 20-летним опытом создания и руководства глобальными командами по привлечению талантов, Дженнифер Дав является экспертом в области технологического рекрутинга и стратегии. На протяжении своей карьеры она занимала руководящие должности в нескольких технологических организациях в компаниях из списка Fortune 50, включая NBCUniversal и Comcast. Ее послужной список позволил ей добиться успеха в конкурентной среде с высокими темпами роста.

В качестве вице-президента по привлечению талантов в Mastercard она отвечает за стратегию и реализацию программы привлечения талантов, сотрудничая с бизнес-лидерами и отделом кадров для достижения операционных и стратегических целей найма. В частности, она стремится создать разнообразные, инклюзивные и высокопроизводительные команды, которые будут способствовать инновациям и росту продуктов и услуг компании. Кроме того, она является экспертом в использовании инструментов для привлечения и удержания лучших специалистов со всего мира. Она также отвечает за усиление бренда и ценностного предложения Mastercard через публикации, мероприятия и социальные сети.

Дженнифер Дав демонстрирует свою приверженность постоянному профессиональному развитию, активно участвуя в работе сетей HR-специалистов и принимая участие в принятии на работу большого количества сотрудников в различных компаниях. Получив степень бакалавра в области организационных коммуникаций в Университете Майами, она занимала руководящие должности в сфере рекрутинга в компаниях различных направлений.

Она получила признание за способность руководить организационными преобразованиями, внедрять технологии в процессы подбора персонала и разрабатывать программы для руководителей, которые готовят учреждения к предстоящим испытаниям. Она также успешно реализовала оздоровительные программы, которые значительно повысили удовлетворенность сотрудников и их





## Г-жа Дав, Дженнифер

---

- Вице-президент по привлечению талантов в Mastercard, Нью-Йорк, США
- Директор по привлечению талантов, NBCUniversal Media, Нью-Йорк, США
- Руководитель отдела по подбору персонала в Comcast
- Директор по подбору персонала в Rite Hire Advisory
- Исполнительный вице-президент, отдел продаж в Ardor NY Real Estate
- Директор по подбору персонала в Valerie August & Associates
- Исполнительный директор по работе с клиентами в BNC
- Менеджер по работе с клиентами в Vault
- Степень бакалавра в области организационных коммуникаций в Университете Майами

“

*Благодаря TECH вы сможете учиться у лучших мировых профессионалов”*

10

# Влияние на карьеру

Прохождение этой программы даст студентам необходимые навыки для профессионального развития в области, без которой не может обойтись ни один бизнес. Таким образом, менеджеры по персоналу будут иметь в своих руках новейшие инструменты для проведения процессов отбора эффективным и результативным образом, умудряясь включать наиболее квалифицированный персонал на каждую должность в своих компаниях. Несомненно, уникальная программа, которая даст мощный толчок вашей карьере.



“

Уникальная программа, которая  
ознаменует "до" и "после" в  
обучении профессионалов”

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

Профессиональная магистерская специализация MBA в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу в 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.

*Большой процент наших студентов достигает успеха в трудоустройстве после обучения у нас.*

*Если вы хотите внести позитивные изменения в свою профессию, не упустите возможность специализироваться в TECH.*

### Время перемен



### Что изменится



## Повышение заработной платы

---

Прохождение этой программы означает для наших студентов повышение заработной платы более чем на 25,22%



11

# Преимущества для вашей компании

Бизнес-профессионалы, которые пройдут эту Профессиональную магистерскую специализацию, не только заметят личностный и академический рост, но и принесут в свою компанию новое видение бизнеса, более адаптированное к потребностям 21 века. Специалисты смогут добиться этого благодаря высококачественной программе, которая включает в себя самую последнюю и актуальную информацию в этой области, чтобы учащиеся могли получить актуальные знания в фундаментальной области бизнеса.



““

*Прохождение этой программы  
позволит вам с уверенностью выбирать  
наиболее квалифицированных  
сотрудников на каждую должность”*

Развитие и удержание талантов в компаниях - лучшая долгосрочная инвестиция.

01

### **Рост талантов и интеллектуального капитала**

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

---

02

### **Удержание руководителей с высоким потенциалом и избежание «утечки мозгов»**

Эта программа укрепляет связь между компанией и менеджером 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

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

---

06

### Повышение конкурентоспособности

Эта Профессиональная магистерская специализация предоставит студентам необходимые навыки и возможность справиться с новыми вызовами и тем самым двигать организацию вперед.

12

# Квалификация

Профессиональная магистерская специализация MBA в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома о прохождении Профессиональной магистерской специализации, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



“

*Прохождение этой программы даст вам доступ к квалификации высокого уровня, которая будет необходима для улучшения ваших возможностей трудоустройства”*

Данная программа МВА в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу содержит самую полную и современную программу на рынке.

После прохождения аттестации студент получит по почте\* с подтверждением получения соответствующий диплом Профессиональной магистерской специализации, выданный ТЕСН Технологическим университетом.

Диплом, выданный ТЕСН Технологическим университетом, подтверждает квалификацию, полученную на Профессиональной магистерской специализации, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: МВА в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу

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

МВА в области управления  
персоналом и работы  
экспертом по рекрутингу

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

# Профессиональная магистерская специализация

МВА в области управления персоналом и работы экспертом по рекрутингу

