

Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с трудовыми отношениями





Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с трудовыми отношениями

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: www.techitute.com/ru/school-of-business/advanced-master-degree/advanced-master-degree-senior-hr-management-expert-labor-relations

Оглавление

01	Добро пожаловать	02	Почему стоит учиться в TESH	03	Почему именно наша программа?	04	Цели
	<hr/>		<hr/>		<hr/>		<hr/>
	стр. 4		стр. 6		стр. 10		стр. 14
		05	Компетенции	06	Структура и содержание	07	Методология
			<hr/>		<hr/>		<hr/>
			стр. 20		стр. 26		стр. 42
		08	Профиль наших учащихся	09	Влияние на карьеру	10	Преимущества для вашей компании
			<hr/>		<hr/>		<hr/>
			стр. 50		стр. 54		стр. 58
						11	Квалификация
							<hr/>
							стр. 62

01

Добро пожаловать

Фигура руководителя отдела кадров является основополагающей в любой компании, поскольку в его обязанности входит применение стратегий для планирования и управления проектами отдела, разработка рабочих мест и подбор персонала, а также понимание процесса и необходимости проведения аудита в этой области, преследуя главную цель — повышение производительности и прибыльности бизнеса. Но, прежде всего, руководитель отвечает за эффективное управление профессиональной и юридической связью, которая устанавливается, как только сотрудник начинает работать в компании, с целью предотвращения возможных конфликтов, которые могут возникнуть между двумя сторонами. В целях улучшения подготовки специалистов в этой области ТЕСН разработал эту комплексную программу, которая охватывает наиболее актуальные аспекты управления человеческими ресурсами с акцентом на трудовые отношения. Несомненно, это уникальная программа, которая будет иметь большое значение для повышения конкурентоспособности профессионалов.



Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с трудовыми отношениями.
ТЕСН Технологический университет



“

Узнайте, как эффективно управлять человеческими ресурсами вашей компании, и получите необходимые знания для повышения ее производительности”

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.



“

TESH – 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 от 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 из разных стран принимают участие в образовании 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 по окончании этой программы.



Мультикультурный контекст

Обучаясь в TECH, студенты могут получить уникальный опыт. Вы будете учиться в мультикультурном 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 ученика, 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 постдипломного образования) 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 10000 университетских последипломных программ. А в новой экономике **объем + технология = разрушительная 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, 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 программа?

Прохождение программы TECH увеличит ваши шансы 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 и 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 менеджмента, 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.

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 заботами 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 известных преподавателей.

04

Цели

Данная программа от ТЕСН Технологического университета была разработана с целью предложить студентам из сферы бизнеса необходимую квалификацию в области управления человеческими ресурсами, с особым акцентом на трудовые отношения. Таким образом, студенты получают необходимые навыки для успешного управления в рабочей среде, добиваясь нужного баланса между потребностями компаний и работников.



“

*Данная программа поможет вам
развить навыки успешного управления
человеческими ресурсами”*

Ваши цели — это наши цели.

Мы работаем вместе, чтобы помочь вам их достичь.

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с трудовыми отношениями поможет вам:

01

Получить интегрированное видение того, как управлять человеческими ресурсами в компании

04

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

02

Разрабатывать процесс отбора и найма персонала



03

Проанализировать решения в различных областях с помощью модели корпоративной культуры на международном уровне

05

Разрабатывать 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

06

Глубоко изучить процессы управления и администрирования человеческих ресурсов: прием на работу, увольнения, реструктуризация персонала, коллективные договоры, оформление листов нетрудоспособности и т. д.

08

Уметь применять методы *коучинга* и позитивной психологии для мотивации сотрудников

09

Изучить характеристики и компоненты организационного поведения и организационной культуры

07

Понимать финансовые и бухгалтерские основы управления персоналом

10

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



11

Узнать, как работают процедуры найма и социального обеспечения

14

Вмешиваться в трудовые отношения между работодателем и работником

12

Изучить права на защиту данных работников



13

Изучить политику профсоюзов по представлению интересов работников

15

Понимать и уметь применять правовую систему для решения практических дел

16

Получить теоретические и практические знания о функционировании коллективного характера трудовых отношений

18

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



19

Правильное толковать законодательство, коллективные нормативные акты по охране труда, гигиене, безопасности труда и предупреждению профессиональных рисков

17

Изучить каналы переговоров для понимания процессов внесудебного разрешения коллективных конфликтов

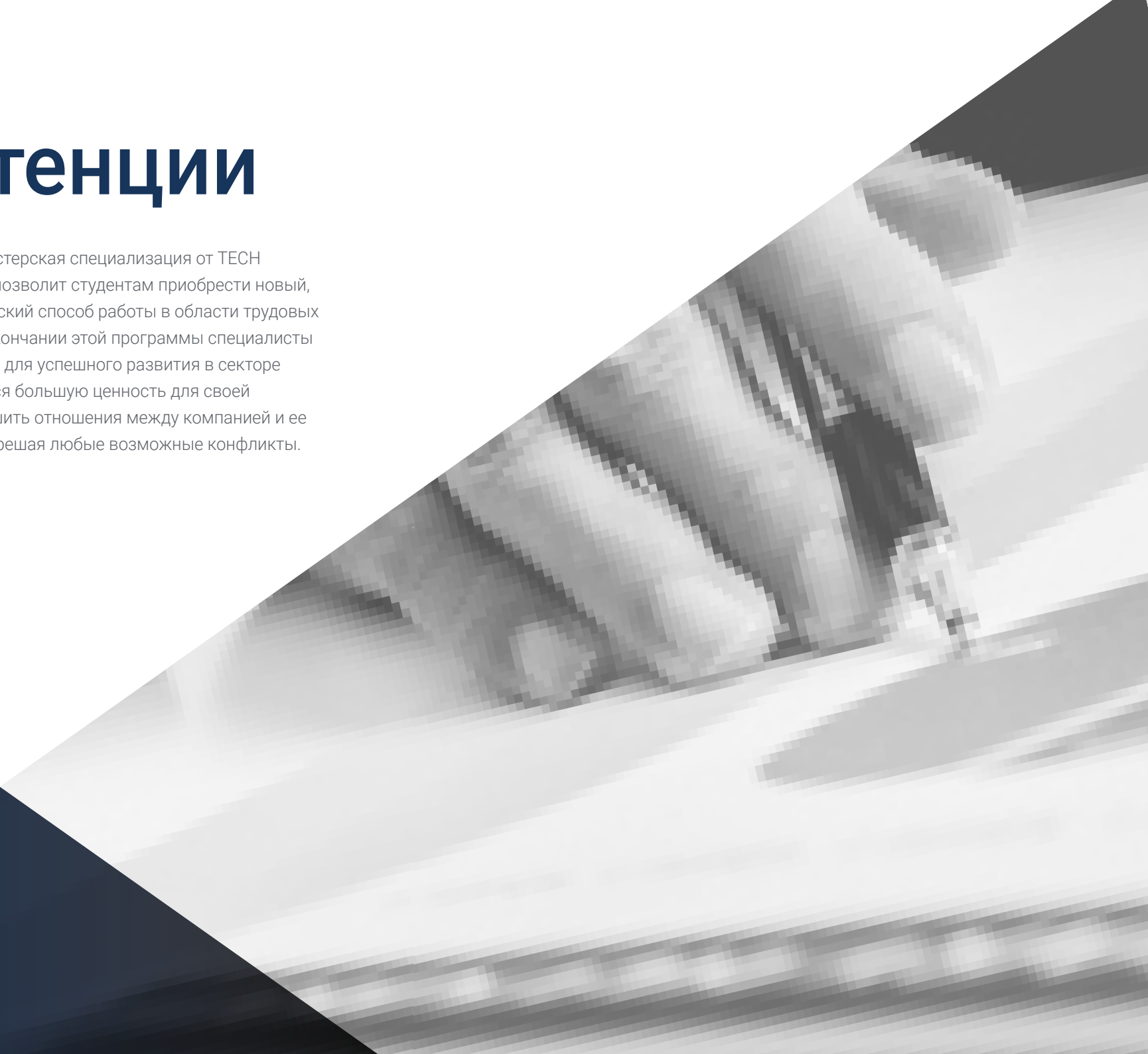
20

Понимать функционирование каждой из систем социальной защиты в их различных измерениях: коллективное — индивидуальное

05

Компетенции

Данная Профессиональная магистерская специализация от TESH Технологического университета позволит студентам приобрести новый, более комплексный и стратегический способ работы в области трудовых отношений. Таким образом, по окончании этой программы специалисты приобретут необходимые навыки для успешного развития в секторе управления персоналом, принося большую ценность для своей компании, что позволит им улучшить отношения между компанией и ее сотрудниками, благополучно разрешая любые возможные конфликты.



“

*Данная программа позволит вам развить
необходимые навыки для достижения
успеха в области трудовых отношений”*

01

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

02

Понимать стратегии планирования и управления HR-проектами Уметь разрабатывать рабочие вакансии и понимать процесс и необходимость проведения аудита в этой области

03

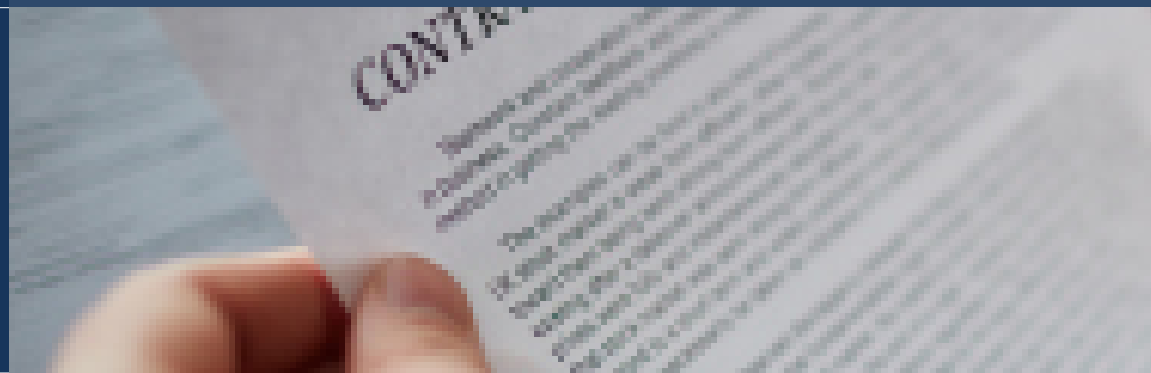
Соотносить знания в области финансов, такие как финансовый анализ, оценка инвестиций и закупочная логистика, что позволит иметь целостное видение организации для эффективного проектирования и функционирования области человеческих ресурсов

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 интегрированной и стратегической точек зрения



11

Управлять стратегиями, способствующими гибкости в работе, с целью повышения эффективности и производительности труда

14

Уметь обращаться с бонусами для определенных групп на основе равных возможностей

12

Управлять договорами найма с работниками, находящимися в специальном режиме для самозанятых работников



13

Управлять профилактическими и защитными ресурсами компании, как человеческими, так и материальными

15

Применять групповую динамику для продвижения групповой ответственности и управления

16

Определять личные мотивационные факторы в управлении производительностью и результативностью в меняющейся организационной среде

18

Определять правовые нормы, применимые к непрерывному профессиональному обучению для трудоустройства

19

Участвовать в осознании руководством важности хороших трудовых отношений с сотрудниками

17

Правильно выполнять планы по уходу и обеспечению здоровья персонала

20

Внедрять планы, направленные на эффективное управление талантами



06

Структура и содержание

ТЕСН разработал данную Профессиональную магистерскую специализацию в области управления персоналом и работы с трудовыми отношениями таким образом, чтобы обеспечить качественный результат в обучении студентов. Тем самым студенты смогут найти в одной программе самые инновационные и современные концепции для успешного управления фундаментальной областью в любой компании, обеспечивая дополнительные преимущества за счет своего способа работы и управления отношениями между компанией и ее сотрудниками.



“

Четко структурированный учебный план, который облегчит ваше обучение и предоставит вам новый способ управления трудовыми отношениями”

Учебный план

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с трудовыми отношениями от TESH Технологического университета — это интенсивная программа, которая подготовит специалистов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Содержание программы призвано 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 сфере бизнеса.

Данная программа углубленно рассматривает основные направления деятельности компании и предназначена для того, чтобы руководители изучили 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 и трудовыми отношениями. 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.

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

Модуль 1.	Стратегическое управление персоналом
Модуль 2.	Процесс управления и администрирования персонала
Модуль 3.	Организационное поведение
Модуль 4.	Экономическое управление и <i>менеджмент</i>
Модуль 5.	<i>Коучинг для руководителей</i>
Модуль 6.	Управление талантами
Модуль 7.	Стратегическая коммуникация
Модуль 8.	Этика и корпоративная социальная ответственность
Модуль 9.	Трансформация человеческих ресурсов в цифровую эпоху
Модуль 10.	Теория производственных отношений
Модуль 11.	Социальное обеспечение
Модуль 12.	Управление персоналом
Модуль 13.	Трудовое право
Модуль 14.	Коллективное трудовое право
Модуль 15.	Управление производительностью и политика вознаграждения
Модуль 16.	<i>Аутсорсинг, самозанятые и специальные трудовые отношения</i>
Модуль 17.	Охрана труда, защита и профилактика
Модуль 18.	Управление изменениями
Модуль 19.	Дополнительная социальная защита и социальная деятельность в компаниях



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 всему содержанию этой программы, что позволит вам самостоятельно распоряжаться своим учебным временем.

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

Модуль 1. Стратегическое управление персоналом ресурсами

1.1. Эволюция управления персоналом Комплексное видение	1.2. Стратегическое мышление и система	1.3. Планирование и управление кадровыми проектами	1.4. Стратегическая организационная структура
1.5. Разработка рабочих мест, найм и отбор персонала	1.6. Стратегическое лидерство	1.7. Аудит и контроль за деятельностью кадрового отдела	

Модуль 2. Процесс управления и администрирования персонала

2.1. Набор персонала	2.2. Трудовое посредничество	2.3. Трудовые отношения и информационные технологии	2.4. Увольнения и реструктуризация должностей
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. <i>Коучинг</i>	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 отбор 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. Управление 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 персоналом в цифровую эпоху
---	---	-----------------------------------	---

Модуль 10. Теория трудовых отношений

10.1. История трудовых отношений

- 10.1.1. Концептуальная основа и определение (основные понятия занятости, труда)
- 10.1.2. Историческое развитие трудовых отношений
- 10.1.3. Общество знаний в XXI веке

10.2. Эволюция форм труда

- 10.2.1. Трудовые отношения и рынки труда
- 10.2.2. Теория и практика сегментации рынка труда

10.3. Социализм и коммунизм в трудовых отношениях

- 10.3.1. Концептуальные основы социализма и коммунизма
- 10.3.2. Краткий исторический обзор
- 10.3.3. Трудовые отношения в условиях коммунистической политической системы
- 10.3.4. Трудовые отношения в условиях социалистической политической системы

10.4. Либерализм и капитализм в производственных отношениях

- 10.4.1. Концепция либерализма в сравнении с капитализмом
- 10.4.2. Капитализм на протяжении всей истории экономики
- 10.4.3. Трудовые отношения под призмой экономического капитализма

10.5. Профсоюзное право

- 10.5.1. Профсоюзная деятельность
- 10.5.2. Основы профсоюзного права
- 10.5.3. Роль коллективных переговоров

10.6. Представительство трудящихся

- 10.6.1. Концепция
- 10.6.2. Нормативно-правовая база
- 10.6.3. Переговоры

10.7. Корпоративизм

- 10.7.1. Концептуализация
- 10.7.2. Типы корпоративизма на международной арене

10.8. Социальная политика на международной арене

- 10.8.1. Социальная политика (схождения и расхождения)
- 10.8.2. Модели вмешательства
- 10.8.3. Государство всеобщего благосостояния

Модуль 11. Социальное обеспечение**11.1. Конституционная модель социальной защиты. Система социального обеспечения**

- 11.1.1. Конституционная модель социальной защиты
 - 11.1.1.1. Меры по защите социальных потребностей
 - 11.1.1.2. Социальное обеспечение
- 11.1.2. Экономический и финансовый режим системы социального обеспечения
- 11.1.3. Управление социальной безопасностью

11.2. Защищенные лица и непредвиденные обстоятельства

- 11.2.1. Сфера применения системы
- 11.2.2. Область применения общего режима
- 11.2.3. Регистрация работодателей
- 11.2.4. Регистрация работников
 - 11.2.4.1. Регистрация и снятие с учета работников
 - 11.2.4.2. Виды регистрации
 - 11.2.4.3. Специальное соглашение как ситуация, приравненная к регистрации
 - 11.2.4.4. Последствия регистрации, снятия с учета и передачи данных работников
- 11.2.5. Последствия неправомερных действий

11.3. Защищенные лица и непредвиденные обстоятельства II

- 11.3.1. Защищенные ситуации
- 11.3.2. Несчастные случаи на работе и профессиональные заболевания
- 11.3.3. Защитное действие системы социального обеспечения
- 11.3.4. Общие условия для получения права на накопительные пособия
- 11.3.5. Обязательства по выплате пособий
- 11.3.6. Автоматическое получение пособий

11.4. Управление и финансирование (Часть I)

- 11.4.1. Управление социальной безопасностью
 - 11.4.1.1. Субъекты управления
- 11.4.2. Общие услуги
- 11.4.3. Сотрудничество в управлении

11.5. Управление и финансирование (часть II)

- 11.5.1. Экономический и финансовый режим системы социального обеспечения
- 11.5.2. Общие ресурсы системы социального обеспечения
- 11.5.3. Взносы на социальное обеспечение
 - 11.5.3.1. Основы и ставки взносов
- 11.5.4. Сбор

11.6. Экономические пособия: Субсидии и пенсии I

- 11.6.1. Введение
- 11.6.2. Временная нетрудоспособность
- 11.6.3. Материнство
- 11.6.4. Отцовство
- 11.6.5. Риск во время беременности и грудного вскармливания
- 11.6.6. Уход за несовершеннолетними, страдающими онкологическими или другими серьезными заболеваниями
- 11.6.7. Безработица

11.7. Экономические пособия: Субсидии и пенсии II

- 11.7.1. Введение
- 11.7.2. Накопительные пособия
 - 11.7.2.1. Постоянная нетрудоспособность
 - 11.7.2.2. Выход на пенсию
 - 11.7.2.3. Смерть и потеря кормильца
- 11.7.3. Ненакопительные пособия
 - 11.7.3.1. Инвалидность
 - 11.7.3.2. Выход на пенсию
- 11.7.4. Семейные пособия

11.8. Система здравоохранения. Портфель услуг и лекарств

- 11.8.1. Система здравоохранения и социальное обеспечение
- 11.8.2. Эволюция в защите права на здоровье
- 11.8.3. Лекарства и фармацевтическое обеспечение
- 11.8.4. Застрахованные лица и бенефициары права на медицинское обслуживание
- 11.8.5. Управление пособием

11.9. Система социальной помощи

- 11.9.1. Разграничение понятий. Социальная помощь
- 11.9.2. Социальная помощь в системе социального обеспечения
- 11.9.3. Социальная помощь вне системы социального обеспечения.
- 11.9.4. Социальные услуги
- 11.9.5. Система автономии и ухода за иждивенцами

11.10. Пенсионные планы и фонды. Общества взаимной выгоды

- 11.10.1. Введение
- 11.10.2. Добровольные улучшения
- 11.10.3. Общества взаимной выгоды

Модуль 12. Управление персоналом

12.1. Введение в управление персоналом

- 12.1.1. Человеческие ресурсы в компании
- 12.1.2. Управление персоналом в управлении человеческими ресурсами (HR)

12.2. Способы трудоустройства

- 12.2.1. Трудовой договор
- 12.2.2. Виды договоров
- 12.2.3. Виды расторжения договора

12.3. Получение заработной платы (I)

- 12.3.1. Заработная плата
- 12.3.2. Выплаты заработной платы
- 12.3.3. Выплаты, не связанные с оплатой труда

12.4. Рабочее время, отпуск и разрешения на невыход на работу

- 12.4.1. Рабочее время
- 12.4.2. Отпуск
- 12.4.3. Разрешения на невыход на работу
- 12.4.4. Нетрудоспособность

12.5. Налоги

- 11.5.1. Налоговая система
- 11.5.2. Налоговые обязательства работников
- 11.5.3. Налоговые обязательства работодателя

12.6. Технологические инструменты для обработки заработной платы

- 12.6.1. Планирование ресурсов предприятия (ERP)
- 12.6.2. Важность в управлении заработной платой
- 12.6.3. Наиболее распространенное программное обеспечение

12.7. Компенсации и льготы

- 12.7.1. Управление компенсациями и льготами
- 12.7.2. Льготы, превышающие закон
- 12.7.3. Эмоциональный оклад
- 12.7.4. Удаленная работа

12.8. Равные возможности в управлении персоналом

- 12.8.1. Равные возможности как часть организационной культуры
- 12.8.2. Гендерное равенство
- 12.8.3. Социальная ответственность

Модуль 13. Трудовое право

13.1. Источники трудового права

- 13.1.1. Нормативные источники трудового права. Введение
- 13.1.2. Международные источники
 - 13.1.2.1. Нормотворческая роль Международной организации труда
 - 13.1.2.2. Нормотворческая роль Европейского Союза.
- Общественное право
 - 13.1.2.3. Согласованное международное право. Двусторонние и многосторонние соглашения

13.2. Работник

- 13.2.1. Введение
- 13.2.2. Характеристики трудовых отношений
 - 13.2.2.1. Очень личный характер
 - 13.2.2.2. Добровольное решение
 - 13.2.2.3. Зависимость
 - 13.2.2.4. Смежность
 - 13.2.2.5. Вознаграждение
- 13.2.3. Трудовые отношения особого характера
 - 13.2.3.1. Услуги для семейного очага
 - 13.2.3.2. Заключенные в исправительных учреждениях
 - 13.2.3.3. Профессиональные спортсмены
 - 13.2.3.4. Исполнители в публичных выступлениях
 - 13.2.3.5. Лица, участвующие в коммерческих сделках от имени одного или нескольких предпринимателей без принятия на себя риска и рискованности таких сделок: коммерческие представители
 - 13.2.3.6. Инвалиды, работающие в специальных центрах занятости

- 13.2.3.7. Портовые стивидоры
- 13.2.3.8. Программа для подготовки специалистов в области наук о здоровье
- 13.2.3.9. Юристы, работающие в индивидуальных или коллективных юридических фирмах
- 13.2.4. Исключенные профессии
 - 13.2.4.1. Государственные служащие и штатные работники, находящиеся на службе администрации
 - 13.2.4.2. Обязательные личные пособия
 - 13.2.4.3. Директора корпоративных компаний
 - 13.2.4.4. Дружеская, благотворительная или добрососедская работа
 - 13.2.4.5. Семейная работа
 - 13.2.4.6. Коммерческое посредничество с принятием риска
 - 13.2.4.7. Транспортные услуги
 - 13.2.4.8. Работы, выполняемые за собственный счет

13.3. Работодатель и предприятие

- 13.3.1. Работодатель. Понятие и правовой характер
- 13.3.2. Суброгация работодателя
- 13.3.3. Группы компаний
- 13.3.4. Децентрализация производства.
 - Контракты и субконтракты на выполнение работ и оказания услуг
 - 13.3.4.1. Различные случаи ответственности в вопросах заработной платы и социального обеспечения
 - 13.3.4.2. Производственный аутсорсинг, здоровье и безопасность на рабочем месте
 - 13.3.4.3. Обязанности по информированию, консультированию и участию в контексте договора на выполнение работ или оказание услуг
- 13.3.5. Незаконный перевод работников
 - 13.3.5.1. Понятие и описание явления
 - 13.3.5.2. Последствия незаконного перевода

13.3.6. Агентства по временному трудоустройству
 13.3.6.1. Гражданское или коммерческое обязательство между агентством по временному трудоустройству и компанией-пользователем. Договор на оказание услуг
 13.3.6.2. Трудовые отношения между агентством по временному трудоустройству и временным работником. Трудовой договор
 13.3.6.3. Особое положение работника в компании-пользователе

13.4. Трудовой договор

13.4.1. Трудовой договор. Понятие и основные характеристики
 13.4.2. Формальности трудового договора
 13.4.2.1. Согласие, объект и причина
 13.4.2.2. Способность заключать договоры
 13.4.2.3. Форма договора
 13.4.2.4. Действительность договора. Полная и частичная недействительность трудовых отношений.
 13.4.2.5. Симуляция трудового договора
 13.4.3. Испытательный срок
 13.4.4. Основные условия договора
 13.4.4.1. Бессрочные договоры
 13.4.4.2. Срочные договоры
 13.4.4.3. Договоры на обучение
 13.4.4.4. Другие формы заключения договоров

13.5. Основные трудовые права и обязанности

13.5.1. Основные права и обязанности работника
 13.5.1.1. Права
 13.5.1.2. Обязанности
 13.5.2. Основные права и обязанности работодателя
 13.5.2.1. Сила управления
 13.5.2.2. Дисциплинарная власть

13.6. Предотвращение профессиональных рисков

13.6.1. Введение
 13.6.2. Гарантия защиты от профессиональных рисков. Принципы профилактических действий
 13.6.3. План профилактических мероприятий. Оценка рисков и планирование защитных мероприятий
 13.6.4. Рабочее оборудование и средства защиты
 13.6.5. Информация, консультации и участие работников
 13.6.6. Обучение работников
 13.6.7. Экстренные меры
 13.6.8. Серьезный и неизбежный риск
 13.6.9. Обязанность наблюдения за состоянием здоровья

13.6.10. Обязанности документального характера
 13.6.11. Координация деятельности работодателя
 13.6.12. Особое внимание, уделяемое определенным группам населения
 13.6.12.1. Работники, особенно чувствительные к определенным рискам
 13.6.12.2. Материнство
 13.6.12.3. Несовершеннолетние
 13.6.12.4. Работники, находящиеся во временных трудовых отношениях или предоставленные агентством по временному трудоустройству
 13.6.13. Обязанности работников в отношении предотвращения профессиональных рисков

13.7. Заработная плата

13.7.1. Заработная плата
 13.7.1.1. Понятие и характеристики
 13.7.1.2. Форма оплаты: денежная или натуральная
 13.7.1.3. Структура заработной платы
 13.7.1.4. Начисление и выплата заработной платы
 13.7.1.5. Компенсация и поглощение заработной платы
 13.7.1.6. Гарантии заработной платы
 13.7.1.7. Внеочередные премии
 13.7.2. Выплаты, не относящиеся к заработной плате
 13.7.3. Принцип равенства и недискриминации по признаку пола при начислении и выплата заработной платы
 13.7.4. Право на экономический рост

13.8. Рабочее время

13.8.1. Рабочее время
 13.8.1.1. Обычное рабочее время
 13.8.1.2. Сверхурочные часы работы
 13.8.1.3. Особое рабочее время
 13.8.2. Работа в ночное время и посменная работа
 13.8.2.1. Работа в ночное время
 13.8.2.2. Работа по сменам
 13.8.3. Праздничные дни, разрешения и ежегодный отпуск
 13.8.3.1. Рабочие праздники
 13.8.3.2. Разрешения на невыход на работу
 13.8.3.3. Ежегодный отпуск
 13.8.4. Рабочий календарь

13.9. Изменение трудового договора

13.9.1. Функциональная мобильность
 13.9.2. Географическая мобильность
 13.9.2.1. Географическая мобильность по просьбе работодателя
 13.9.2.2. Географическая мобильность по просьбе работника
 13.9.3. Существенное изменение условий труда
 13.9.3.1. Первое требование: наличие оправдывающей причины
 13.9.3.2. Второе требование: предмет, подлежащий изменению
 13.9.3.3. Третье требование: процедура, которую необходимо соблюдать
 13.9.4. Изменение условий, установленных в законодательно закреплённом коллективном договоре

13.10. Приостановление и прекращение действия трудового договора

13.10.1. Приостановление действия трудового договора
 13.10.1.1. Материнство, отцовство, усыновление, опекуновство и риск во время беременности
 13.10.1.2. Отпуск на большой период времени с сохранением работы
 13.10.1.3. Приостановление действия трудового договора по экономическим, техническим, организационным или производственным причинам

13.10.1.4. Приостановление действия трудового договора в связи с форс-мажорными обстоятельствами
 13.10.2. Прекращение трудового договора
 13.10.2.1. Прекращение по одностороннему волеизъявлению работника
 13.10.2.2. Прекращение по одностороннему волеизъявлению работодателя: увольнение

Модуль 14. Коллективное трудовое право

14.1. Коллективная автономия и система трудовых отношений

- 14.1.1. Коллективная автономия: понятие и структурные элементы
- 14.1.2. Трехмерная структура коллективной автономии и ее отражение: свобода объединения и право на забастовку
- 14.1.3. Право на ведение коллективных переговоров

14.2. Свобода объединения

- 14.2.1. Конституционная конфигурация свободы объединения
- 14.2.2. Владение правом на свободу объединения
- 14.2.3. Содержание права на свободу объединения

14.3. Правовой статус профсоюза

- 14.3.1. Учреждение и приобретение правосубъектности
- 14.3.2. Внутреннее функционирование профсоюза и финансовый режим
- 14.3.3. Ответственность профсоюза

14.4. Объединения работодателей

- 14.4.1. Структура работодателей и профсоюзов
- 14.4.2. Профсоюзное представительство: наиболее представительные профсоюзы
- 14.4.3. Структура представительства работодателей, критерии и определение полномочий

14.5. Представительство работников и коллективные действия в компании

- 14.5.1. Двойной канал представительства в компании
- 14.5.2. Унитарное представительство: делегаты от персонала и производственные советы
- 14.5.3. Выборы в профсоюзы
- 14.5.4. Право на собрания на предприятиях: собрания работников

14.6. Коллективные переговоры

- 14.6.1. Конституционное и юридическое признание права на ведение коллективных переговоров
- 14.6.2. Коллективные трудовые соглашения и договоры: классификация и типология
- 14.6.3. Структура коллективных переговоров и согласование соглашений

14.7. Динамика ведения эффективных коллективных переговоров: разработка, действие и применение договоров

- 14.7.1. Стороны, ведущие переговоры: правоспособность и правовое положение
- 14.7.2. Переговорный процесс: обязанность введения переговоров
- 14.7.3. Формальные требования и контроль законности: оспаривание договора
- 14.7.4. Применение и толкование договора: основные вопросы
- 14.7.5. Действительность договора
- 14.7.6. Присоединение и распространение действия договора

14.8. Коллективные споры

- 14.8.1. Понятие и виды коллективных споров
- 14.8.2. Конституционное регулирование коллективных споров
- 14.8.3. Коллективные действия работников и работодателей в коллективных спорах

14.9. Забастовка

- 14.9.1. Конституционное признание права на забастовку: правомочие и содержание
- 14.9.2. Осуществление права на забастовку: формальные вопросы. Забастовочный комитет
- 14.9.3. Виды забастовок: незаконные забастовки и неправомерные забастовки
- 14.9.4. Последствия забастовки

Модуль 15. Управление производительностью и политика вознаграждения**15.1. Введение в управление производительностью и управление по целям**

- 15.1.1. Влияние цифровой эпохи на производительность труда
- 15.1.2. Цифровая трансформация в компаниях
- 15.1.3. Новая кадровая политика в цифровую эпоху
- 15.1.4. Новые условия труда
- 15.1.5. Оценка производительности труда. Что это такое и для чего это нужно?
- 15.1.6. Модели оценки производительности

15.2. Цикл по управлению производительности

- 15.2.1. Новые условия труда
- 15.2.2. Фазы цикла управления производительностью
- 15.2.3. Модели в рабочих системах

15.3. Планирование производительности

- 15.3.1. Первоначальная разработка оценки производительности: анализ компании
- 15.3.2. Постановка индивидуальных и групповых целей
- 15.3.3. Показатели производительности
- 15.3.4. Системы оценки на основе компетенций

15.4. Мониторинг производительности

- 15.4.1. Управление картой талантов в компании
- 15.4.2. Механизмы мониторинга индивидуального и группового плана действий: техника наблюдения, *коучинг* и обратная связь
- 15.4.3. Планы признания

15.5. Оценка эффективности

- 15.5.1. Ключевые моменты в оценке производительности: цели, компетенции и проект/команда
- 15.5.2. Определение оценочных шкал и эталонов мастерства
- 15.5.3. Проведение оценки

15.6. Управление неэффективной работой

- 15.6.1. Методы наблюдения
- 15.6.2. Методики мотивационного стимулирования и *коучинг*
- 15.6.3. План восстановления

15.7. Политика вознаграждения

- 15.7.1. Регулирование труда и вознаграждения
- 15.7.2. Создание общей системы компенсаций
- 15.7.3. Переменное вознаграждение
- 15.7.4. Системы управления

15.8. Правовые и трудовые аспекты вознаграждения

- 15.8.1. Правовая база
- 15.8.2. Область применения

15.9. Ежегодное планирование планов производительности

- 15.9.1. Проектирование и разработка годового плана производительности
- 15.9.2. Анализ результатов

15.10. Дополнительные аспекты вознаграждения

- 15.10.1. Пенсионные планы
- 15.10.2. Другие особые ситуации

Модуль 16. Аутсорсинг, самозанятые и специальные трудовые отношения

16.1. Гибкость и гибкая безопасность (flexicurity) на работе

- 16.1.1. Введение в понятие жесткости и гибкости на рынке труда
- 16.1.2. Понятие гибкой безопасности (flexicurity)
- 16.1.3. Виды гибкости и соглашения между сторонами
- 16.1.4. Свободы договора

16.2. Существенное изменение в трудовых отношениях

- 16.2.1. Трудовые отношения: основные понятия
- 16.2.2. Существенные изменения со стороны работодателя
- 16.2.3. Существенные изменения со стороны работника

16.3. Приостановление трудовых отношений

- 16.3.1. Понятие приостановления трудовых отношений
- 16.3.2. Причины и типы
- 16.3.3. Последствия для регулирования трудовых отношений: незаконный перевод работников

16.4. Стратегии гибкости при найме персонала

- 16.4.1. Найм на неполный рабочий день
- 16.4.2. Постоянный и бессрочный договор
- 16.4.3. Включение телеработы в рабочий день

16.5. Аутсорсинг

- 16.5.1. Концептуальное введение и функционирование
- 16.5.2. Нормативная процедура

Модуль 17. Охрана труда, защита и профилактика**17.1. Основные понятия**

- 17.1.1. Понятие охраны труда, профилактики и охраны труда
- 17.1.2. Контекстуализация в здоровой компании

17.2. Правовая база для охраны труда и предотвращения рисков на рабочем месте

- 17.2.1. Международная и европейская правовая база
- 17.2.2. Механизмы государственной политики в области профилактики профессиональных рисков

17.3. Права и обязанности, связанные с охраной труда

- 17.3.1. Права и обязанности работодателей
- 17.3.2. Права и обязанности работников

17.4. Планирование и организация профилактической деятельности

- 17.4.1. Профилактика и защита в системе управления компании

17.5. Составление комплексного плана профилактической деятельности компании

- 17.5.1. Выявление рисков
- 17.5.2. Разработка корректирующих мер
- 17.5.3. Протокол плана профилактических мероприятий

17.6. Представительство работников в политике в области охраны здоровья и безопасности

- 17.6.1. Юридическое представительство работников
- 17.6.2. Фигура техника по предотвращению профессиональных рисков
- 17.6.3. Фигура профилактического ресурса в компании

17.7. Профилактические методы

- 17.7.1. Понятие профилактических методов
- 17.7.2. Процедуры профилактических методов в соответствии с типом рисков

17.8. Аутсорсинг профилактических услуг

- 17.8.1. Рамки внешних профилактических услуг в регламенте
- 17.8.2. Процедуры действий

17.9. Удовлетворенность и охрана труда

- 17.9.1. Удовлетворенность работой
- 17.9.2. Анализ корреляции между удовлетворенностью работой и здоровой корпоративной культурой

Модуль 18. Управление изменениями

18.1. Организационные изменения

- 18.1.1. Стратегия и мотивация на рабочем месте
- 18.1.2. Изучение методов и измерение работы

18.2. Оценка эффективности

- 18.2.1. Понятие производительности
- 18.2.2. Системы измерения и оценки производительности

18.3. Развитие высокоэффективных команд и производительности

- 18.3.1. Личностные факторы и мотивация для успешной работы
- 18.3.2. Создание высокоэффективной команды
- 18.3.3. Проекты по изменению и развитию персонала и бизнеса
- 18.3.4. Финансовые ключи к HR: бизнес и люди

18.4. Управление рабочими группами

- 18.4.1. Синергия групп
- 18.4.2. Жизненный цикл группы
- 18.4.3. Группы и мотивация
- 18.4.4. Группы и инновации

18.5. Групповая динамика

- 18.5.1. Роли людей в группах
- 18.5.2. Лидерство в группе
- 18.5.3. Групповые нормы
- 18.5.4. Сплоченность группы

18.6. Ответственность и управление группой

- 18.6.1. Принятие решений
- 18.6.2. Неосознанные причины при принятии решений
- 18.6.3. Личная ответственность и подотчетность

18.7. Управление людьми в цифровую эпоху

- 18.7.1. Влияние ИТ на интеллектуальный капитал
- 18.7.2. Обработка информации в управлении большими данными (*Большие данные в HR*)
- 18.7.3. Репутация в социальных сетях и личный бренд

18.8. Человеческие ресурсы и общее качество

- 18.8.1. Затраты на качество
- 18.8.2. Важность качества данных
- 18.8.3. От общего качества к инновациям

18.9. Процессы деловой коммуникации

- 18.9.1. Коммуникация в компании
- 18.9.2. Виды коммуникаций: внутренние и внешние
- 18.9.3. Деловая коммуникация в цифровой среде

Модуль 19. Дополнительная социальная защита и социальная деятельность в компаниях**19.1. Политика социальной защиты**

- 19.1.1. Социальная политика в системе социального благосостояния
- 19.1.2. Типы социальной политики в зависимости от административного устройства
- 19.1.3. Социальная политика vs. Социальная работа

19.2. Теории социального действия

- 19.2.1. Социальное действие в социологической теории
- 19.2.2. Теория социального действия Вебера
- 19.2.3. Социология в рамках социального действия

19.3. Социальное действие в компании

- 19.3.1. Понятие и характеристики социальных льгот
- 19.3.2. Предоставление кредитов и авансов
- 19.3.3. Трудовой кооператив
- 19.3.4. Бесплатные столовые и косвенные формулы
- 19.3.5. Коллективное транспортное обслуживание
- 19.3.6. Уход за детьми и другие профессиональные льготы

19.4. Планы социальных действий

- 19.4.1. Организационная культура и стратегии социальных действий
- 19.4.2. Внутренние и внешние области деятельности
- 19.4.3. Разработка и планирование социальных действий в компании

19.5. Социальное измерение в компании

- 19.5.1. Компания и ее окружение: социальный анализ
- 19.5.2. Социально ориентированная информация в компании
- 19.5.3. Оценка стратегий социальных действий в компании

19.6. Дополнительная социальная защита в компании

- 19.6.1. Добровольные механизмы дополнительной социальной защиты
- 19.6.2. Дополнительные социальные пособия и их связь с социальным обеспечением

19.7. Социальная защита работодателя

- 19.7.1. Роль работодателя в системах социальной защиты
- 19.7.2. Общества взаимопомощи и социальная защита
- 19.7.3. Улучшения, управляемые с помощью инструментов, внешних по отношению к активам компании: пенсии

19.8. Добровольное социальное обеспечение

- 19.8.1. Понятие и характеристики добровольных улучшений
- 19.8.2. Законодательные истоки
- 19.8.3. Типология добровольных улучшений
- 19.8.4. Правовая природа добровольных улучшений

19.9. Коллективное социальное обеспечение

- 19.9.1. Понятие, виды и перечень защитных льгот
- 19.9.2. Таблица защитных действий
- 19.9.3. Переоценка и минимальные доплаты

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.



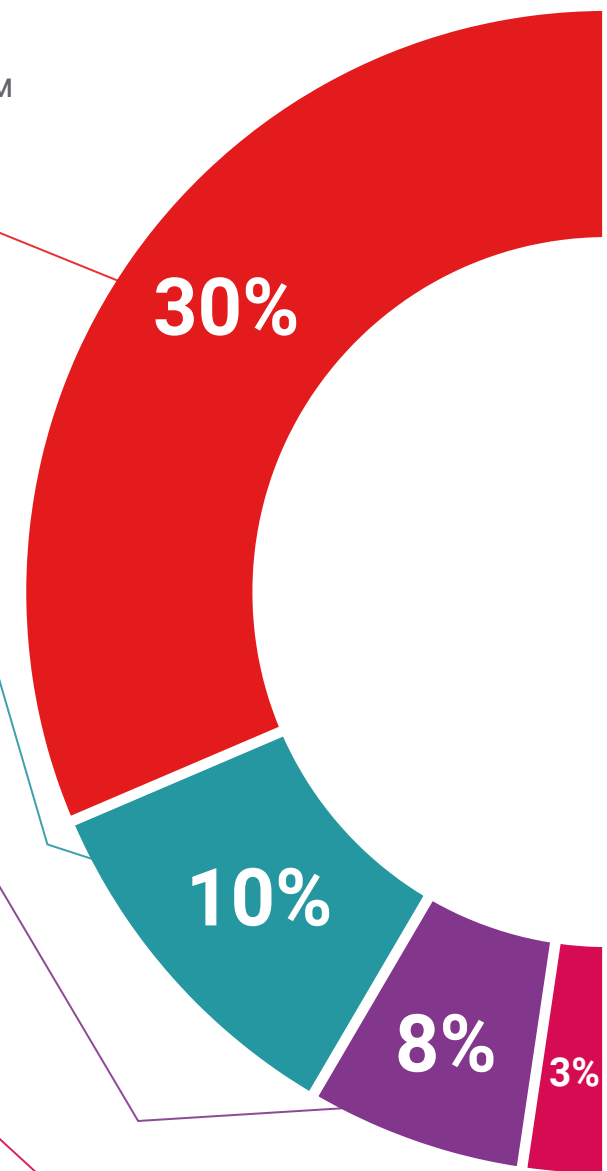
Практика управленческих навыков

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

Вы выполните подборку лучших бизнес-кейсов, используемых в Гарвардской школе бизнеса. Кейсы представляются, анализируются и преподаются лучшими специалистами в области высшего менеджмента в Латинской Америке.



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

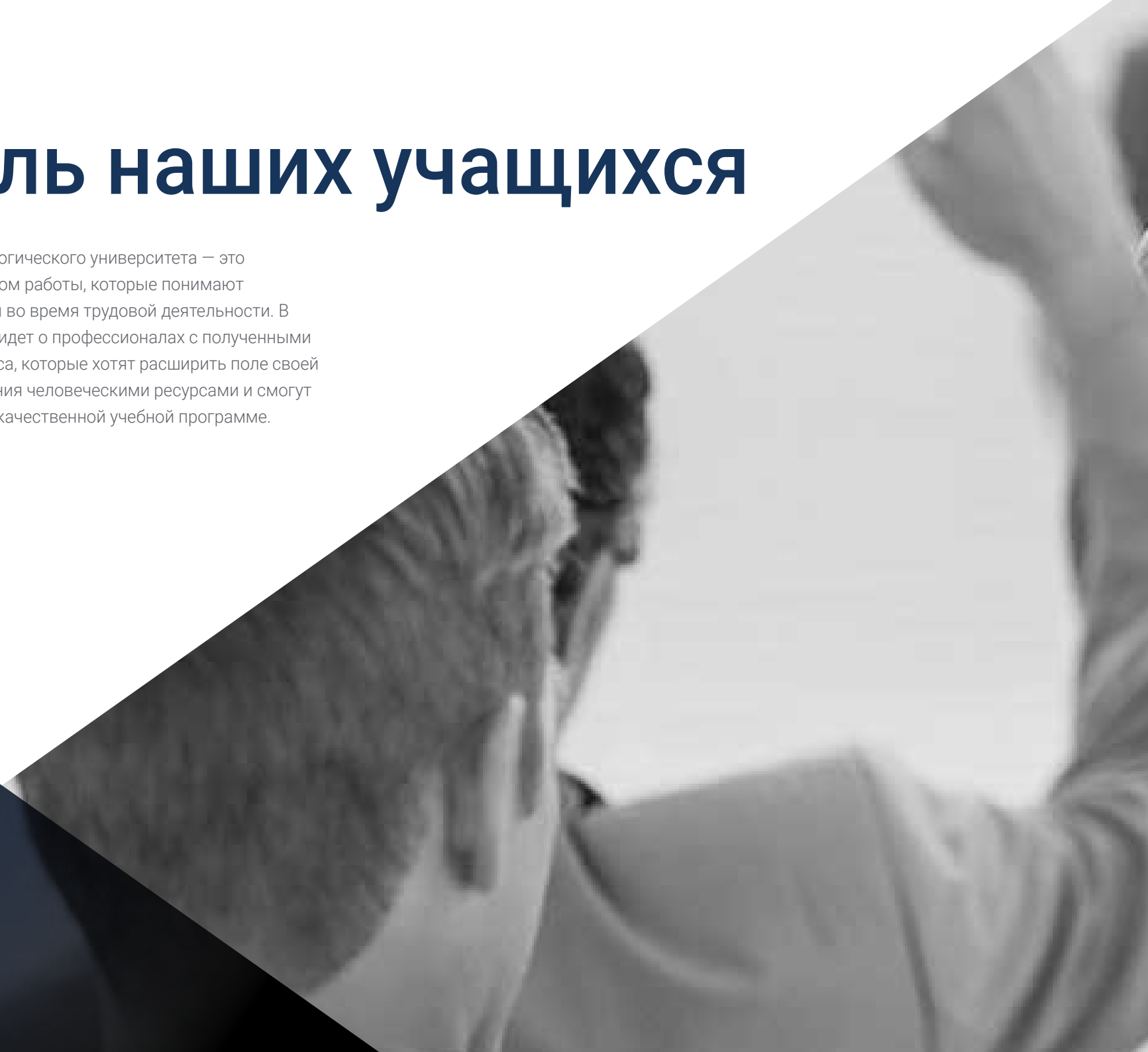
На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



08

Профиль наших учащихся

Профиль студентов ТЕСН Технологического университета — это профессионалы с большим опытом работы, которые понимают важность продолжения обучения во время трудовой деятельности. В данном конкретном случае речь идет о профессионалах с полученными ранее знаниями в области бизнеса, которые хотят расширить поле своей деятельности в сторону управления человеческими ресурсами и смогут достичь этого благодаря высококачественной учебной программе.



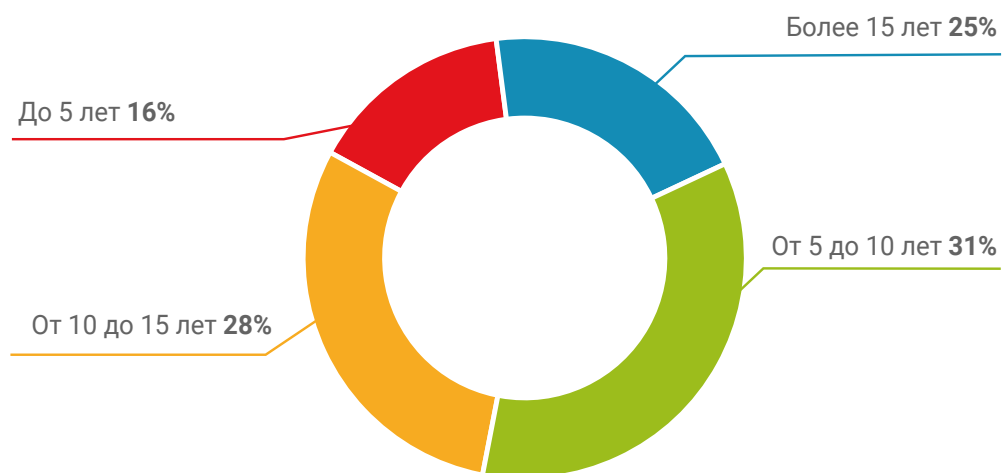
“

*Программа высочайшего уровня,
предназначенная для профессионалов,
стремящихся к совершенству”*

Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

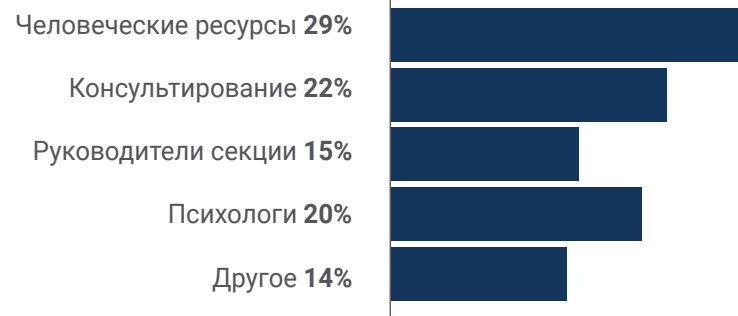
Годы практики



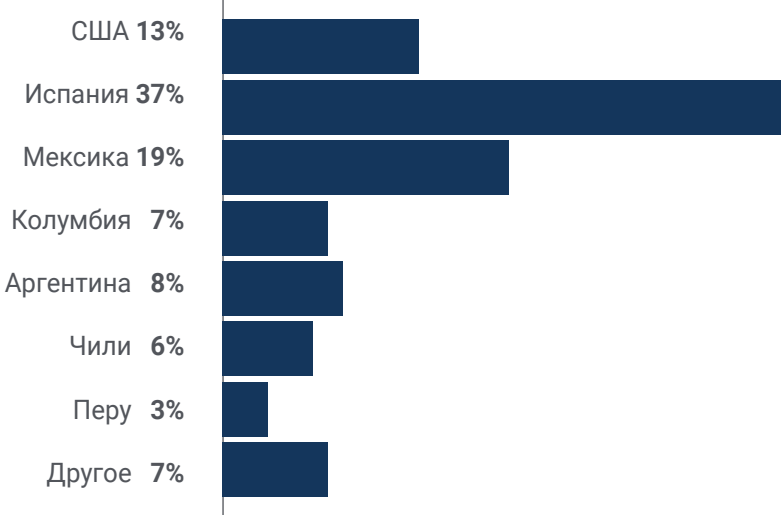
Образование



Академический профиль



Географическое распределение



Хайме Мартинес

Директор отдела кадров

"Хотя я уже некоторое время работал в сфере управления персоналом, я чувствовал, что мне необходимо обновить свои знания в области трудовых отношений. Поэтому я безуспешно искал программы, которые могли бы улучшить мою профессиональную подготовку. К счастью, ТЕСН предоставил мне такую возможность, которую я искал, с помощью этой Профессиональной магистерской специализации. Без сомнения, это уникальная возможность для улучшения знаний в своей области"

09

Влияние на карьеру

Данная программа станет уникальной возможностью для профессионалов бизнеса, желающих профессионально развиваться в управлении персоналом, так как в программе они смогут найти самую полную на данный момент информацию в области человеческих ресурсов и трудовых отношений. Несомненно, это программа, которая обозначит "до" и "после" в обучении студентов, поскольку позволит им быть в курсе самых актуальных вопросов в этой области.



“

*Станьте профессионалом в области
трудовых отношений и используйте
все свои знания в своей компании”*

Достигните желаемого профессионального улучшения благодаря специализации с помощью этой Профессиональной магистерской специализации, предлагаемой TESH.

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

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства в управлении персоналом и работы с трудовыми отношениями от TESH Технологического университета — это интенсивная программа, которая подготовит студентов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Его основная цель заключается в содействии личностному и профессиональному росту. Мы поможем вам добиться успеха.

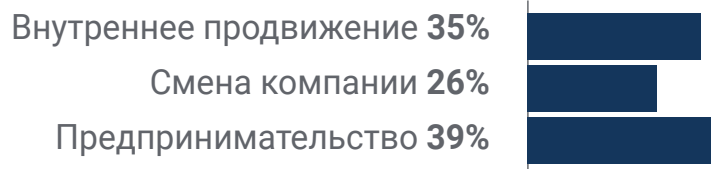
Поэтому те, кто хочет улучшить себя, добиться перемен на профессиональном уровне и общаться с лучшими, найдут свое место в TESH.

Специализируйтесь в области управления персоналом и принесите максимум пользы своей текущей работе.

Время перемен



Что изменится



Повышение заработной платы

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



10

Преимущества для вашей компании

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с трудовыми отношениями в ТЕСН 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 ТЕСН.





“

По окончании этой программы вы получите необходимые навыки, которые позволят вам привнести в свою компанию новый взгляд на управление трудовыми отношениями”

Развитие и удержание талантов в компаниях - лучшая долгосрочная инвестиция.

01

Рост талантов и интеллектуального капитала

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

02

Удержание высокопотенциальных менеджеров 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

Вы сможете работать над реальным проектом или разрабатывать новые проекты в сфере НИОКР или развития бизнеса вашей компании.

06

Повышение конкурентоспособности

Эта программа позволит нашим студентам овладеть необходимыми навыками, чтобы принять новые вызовы и тем самым двигать организацию вперед.

11

Квалификация

Профессиональная магистерская специализация в области _____ гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Профессиональная магистерская специализация, выдаваемого TECH Технологическим университетом.



“

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

Данная **Профессиональной магистерской специализации в области Высшее руководство по управлению персоналом и работа с трудовыми отношениями** содержит самую полную и современную программу на рынке.

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

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

Диплом: **Профессиональной магистерской специализации в области Высшее руководство по управлению персоналом и работа с трудовыми отношениями**

Формат: **онлайн**

Продолжительность: **2 года**



*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

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с трудовыми отношениями

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с трудовыми отношениями