

# 商学院校级硕士 人员管理





## 商学院校级硕士 人员管理

- » 模式:在线
- » 时间:12个月
- » 学历:TECH科技大学
- » 时间:16小时/周
- » 时间表:按你方便的
- » 考试:在线

网络访问: [www.techtitute.com/cn/school-of-business/professional-master-degree/master-people-management](http://www.techtitute.com/cn/school-of-business/professional-master-degree/master-people-management)

# 目录

01 欢迎	02 为什么在TECH学习?	03 为什么选择我们的课程?	04 目标
4	6	10	14
	05 能力	06 结构和内容	07 方法
	20	26	38
	08 我们的学生简介	09 对你的职业生涯的影响	10 对贵公司的好处
	46	50	54
			11 学位
			58

# 01 欢迎

今天,所有行业和规模的组织和公司都充分认识到人力资本对其成功的重要性。从这个意义上说,人力资源专家的作用起着非常重要的作用,因为通过他或她付诸实践的具体行动,他或她将能够用吸引,招聘和管理顶级专业人员的选择过程来培育公司,从而促进公司的发展。由于充分认识到这一点,TECH的专业人员设计了这一非常完整的课程,旨在为学生提供必要的技能,以便在公司中进行正确的人力资源管理,此外,人才管理的重要性被视为建立一个强大组织的主要资产,为成功迎接挑战做好准备。





“

掌握人力资源专家的知识, 获得成功管理公司员工所需的真正技能”

02

# 为什么在TECH学习?

TECH是世界上最大的100%在线商业学校。它是一所精英商学院，具有最大的学术需求模式。一个国际高绩效和管理技能强化培训的中心。



“

TECH是一所站在技术前沿的大学, 它将所有资源交给学生支配, 以帮助他们取得商业成功”

## TECH科技大学



### 创新

该大学提供一种在线学习模式，将最新的教育科技与最大的教学严谨性相结合。一种具有最高国际认可度的独特方法，将为学生提供在不断变化的世界中发展的钥匙，在这个世界上，创新必须是所有企业家的基本承诺。

“由于在节目中加入了创新的互动式多视频系统，被评为”微软欧洲成功案例”



### 最高要求

TECH的录取标准不是经济方面的。在这所大学学习没有必要进行大量投资。然而，为了从TECH毕业，学生的智力和能力的极限将受到考验。该机构的学术标准非常高。

**95%** | TECH学院的学生成功完成学业



### 联网

来自世界各地的专业人员参加TECH，因此，学生将能够建立一个庞大的联系网络，对他们的未来很有帮助。

**+100,000**

每年培训的管理人员

**+200**

不同国籍的人



### 赋权

学生将与最好的公司和具有巨大声望和影响力的专业人士携手成长。TECH已经与7大洲的主要经济参与者建立了战略联盟和宝贵的联系网络。

**+500** | 与最佳公司的合作协议



### 人才

该计划是一个独特的建议，旨在发挥学生在商业领域的才能。这是一个机会，你可以利用它来表达你的关切和商业愿景。

TECH帮助学生在这个课程结束后向世界展示他们的才华。



### 多文化背景

通过在TECH学习，学生将享受到独特的体验。你将在一个多文化背景下学习。在一个具有全球视野的项目中，由于该项目，你将能够了解世界不同地区的工作方式，收集最适合你的商业理念的创新信息。

TECH的学生来自200多个国家。





TECH追求卓越,为此,有一系列的特点,使其成为一所独特的大学:



### 分析报告

---

TECH探索学生批判性的一面,他们质疑事物的能力,他们解决问题的能力和他们的人际交往能力。



### 优秀的学术成果

---

TECH为学生提供最好的在线学习方法。大学将再学习方法(国际公认的研究生学习方法)与哈佛大学商学院的案例研究相结合。传统和前卫在一个艰难的平衡中,在最苛刻的学术行程中。



### 规模经济

---

TECH是世界上最大的网上大学。它拥有超过10,000个大学研究生课程的组合。而在新经济中,数量+技术=颠覆性价格.这确保了学习费用不像在其他大学那样昂贵。



### 向最好的人学习

---

TECH教学团队在课堂上解释了导致他们在其公司取得成功的原因,在一个真实,活泼和动态的环境中工作。全力以赴提供优质专业的教师,使学生在事业上有所发展,在商业世界中脱颖而出。

来自20个不同国籍的教师。



在TECH,你将有机会接触到学术界最严格和最新的案例研究”

03

# 为什么选择我们的课程?

完成科技课程意味着在高级商业管理领域取得职业成功的可能性倍增。

这是一个需要努力和奉献的挑战,但它为我们打开了通往美好未来的大门。学生将从最好的教学团队和最灵活,最创新的教育方法中学习。





“

我们拥有最著名的教师队伍和市场上最完整的教学大纲, 这使我们能够为您提供最高学术水平的培训”

该方案将提供众多的就业和个人利益,包括以下内容。

01

### 对学生的职业生涯给予明确的推动

通过在TECH学习,学生将能够掌握自己的未来,并充分开发自己的潜力。完成该课程后,你将获得必要的技能,在短期内对你的职业生涯作出积极的改变。

本专业70%的学员在不到2年的时间内实现了职业的积极转变。

02

### 制定公司的战略和全球愿景

TECH提供了一般管理的深刻视野,以了解每个决定如何影响公司的不同职能领域。

我们对公司的全球视野将提高你的战略眼光。

03

### 巩固高级商业管理的学生

在TECH学习,为学生打开了一扇通往非常重要的专业全景的大门,使他们能够将自己定位为高级管理人员,对国际环境有一个广阔的视野。

你将在100多个高层管理的真实案例中工作。

04

### 承担新的责任

在该课程中,将介绍最新的趋势,进展和战略,以便学生能够在不断变化的环境中开展专业工作。

45%的参训人员在内部得到晋升。

05

### 进入一个强大的联系网络

TECH将其学生联系起来,以最大限度地增加机会。有同样关注和渴望成长的学生。你将能够分享合作伙伴,客户或供应商。

你会发现一个对你的职业发展至关重要的联系网络。

06

### 以严格的方式开发公司项目

学生将获得深刻的战略眼光,这将有助于他们在考虑到公司不同领域的情况下开发自己的项目。

我们20%的学生发展自己的商业理念。

07

### 提高软技能和管理技能

TECH帮助学生应用和发展他们所获得的知识,并提高他们的人际交往能力,使他们成为有所作为的领导者。

提高你的沟通和领导能力,为你的职业注入活力。

08

### 成为一个独特社区的一部分

学生将成为由精英经理人,大公司,著名机构和来自世界上最著名大学的合格教授组成的社区的一部分:TECH科技大学社区。

我们给你机会与国际知名的教授团队一起进行专业学习。

# 04 目标

该计划的目标是基于缓解该领域的人力资源专业人员的专业化需求。从这个意义上说,已经现实地建立了一个完整的和最佳的专业,以引导学生获得学术上的卓越成就,并鼓励他们在其职业生涯中实现高效的发展。由于所有这些原因,这次培训将是一次个人和专业成长的旅程,将引导学员在作为人事经理的干预中达到最高质量。



“

这个计划将在很大程度上为你提供专业改进所需的动力”

你的目标就是我们的目标  
我们一起工作,帮助你实现这些目标。  
人员管理商学院校级硕士将 培训学生:

01

了解人事管理的演变,特别是在商业环境中

04

知道如何进行人力资源部门的战略管理

02

参与组织管理层对有效人事管理的重要性的理解

03

使用适应于人员招聘的方法,工具和物质资源





05

研究通过使用新技术进行时间和个人能量管理

06

识别历史上和不同社会政治模式下的不同劳动形式

07

了解规划和管理人力资源部门项目的策略

08

了解这一领域的审计过程和需求



09

通过绩效评估量表和观察技术,描述数字时代的

10

新人力资源政策

11

能够在政策和工作平等的范围内根据组织制定年度绩效计划





12

认识到专业人士在员工数字化转型中面临的挑战

13

充分利用你的劳动力的才能, 使你的公司为技术变革做好准备

14

获得人才的全球视野和国际职业形象

# 05 能力

通过人员管理商学院校级硕士的评估后,专业人员将获得必要的能力,在最创新的教学方法的基础上进行高质量和最新的实践。





“

一个卓越的培训, 将使你有机会获得必要的能力, 在这个领域成功发展”

01

管理不同的内部和外部培训项目

02

在公司里设计一个年度培训计划

03

在为组织招聘有效和实用的专业人员时, 进行合作并成为

04

宝贵的资产

05

实施旨在提高有效和成功的人才管理的计划



06

制定招聘计划, 促进组织的发展和良好运作

08

实施人才管理战略v

09

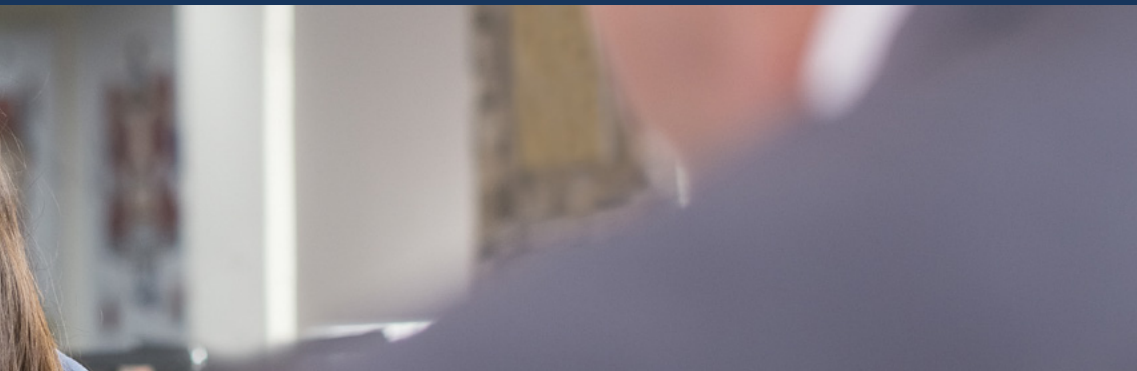
全球化,人权和多国公司

07

对年度绩效计划的结果进行分析

10

在外派过程中建立工作关系并实施职业发展计划。



11

以平等的机会处理特定群体中的红利

12

介入雇主和雇员之间的劳动关系

13

在数字项目中应用不同的绩效评估技术和商业承诺







14

讨论数字化转型过程

15

深入研究工作和组织的心理学

16

实施人事管理的计划

# 06

## 结构和内容

该课程的教学大纲是由该领域的专家团队设计和创建的，专门应对人力资源专业人士的需求。本内容简编的设计还着眼于应用学习，这将使专业人员能够通过广泛的视野进行成功干预，并与该行业的实际环境联系起来。因此，当学生成功进入日益需要越来越多课题学专业人士的劳动力市场时，该议程将成为他们的主要资产。



“

一个完整的教学计划, 为你提供有效和快速的学习, 与你的个人和职业生活相适应”

## 教学大纲

TECH教师设计的这一学术课程将使人力资源专业人员掌握技能,使他们能够设计和实施有效的人员管理计划,致力于组织中的人才和包容性。所有这些,除了重估学生的专业形象外,还将使他们成为公司的宝贵财富,因为无法正确对待员工的公司将无法实现其目标。

这样,通过这个学术行程,专业人员将学会进行有效的管理,寻求发展,计划和协调战略,促进人员的有效表现。这项任务是专门为人力资源管理和行政领域设计的,并将在课程中得到进一步发展,它将组织和最大限度地提高公司或组织的人力资产的性能,以提高其生产力。

Tech提供的这本非常完整的内容简编旨在以100%数字形式提供。你所需要的只是一个有互联网连接的电子设备,你就可以访问可以想象到的最大的信息库。此外,由于是在线学习,你可以决定何时,如何和在哪里学习,所以你不必放弃其他日常活动来继续学习。

该课程历时12个月,分为10个模块:

模块1	劳资关系理论
模块 2	战略性人力资源管理和领导力
模块 3	组织设计
模块 4	绩效管理和薪酬政策
模块 5	人才管理
模块 6	数字经济中的人才开发
模块 7	工作环境的管理一
模块 8	公司的管理和培训管理



### 在哪里,什么时候,如何进行?

TECH 提供了完全在网上发展这个人员管理商学院校级硕士可能性。在12个月的专业学习期间,学生可以随时访问本课程的所有内容,这将使他们能够自我管理他们的学习时间。

一个独特的,关键的,决定性的教育经历,以促进你的专业发展,实现明确的飞跃。

## 模块1. 劳资关系理论

### 1.1. 劳资关系的历史

- 1.1.1. 概念框架和定义。(就业,工作的基本概念)
- 1.1.2. 劳资关系的历史发展
- 1.1.3. 21世纪的知识社会

### 1.2. 工作形式的演变

- 1.2.1. 劳资关系和劳动力市场
- 1.2.2. 劳动力市场细分的理论和实践

### 1.3. 社会主义--劳动关系中的共产主义

- 1.3.1. 社会主义和共产主义的概念框架
- 1.3.2. 简要的历史描述
- 1.3.3. 共产主义政治框架下的劳动关系
- 1.3.4. 社会主义政治框架下的劳资关系

### 1.4. 自由主义--产业关系中的资本主义

- 1.4.1. 自由主义与资本主义的概念 vs 资本主义
- 1.4.2. 贯穿经济史的资本主义
- 1.4.3. 经济资本主义透镜下的劳资关系

### 1.5. 工会法

- 1.5.1. 工会主义
- 1.5.2. 集体谈判的作用

### 1.6. 工人的代表

- 1.6.1. 概念
- 1.6.2. 谈判

### 1.7. 制度主义和多元主义

- 1.7.1. 国家理论中的概念化和框架化
- 1.7.2. 制度主义
- 1.7.3. 多元化

### 1.8. 公司主义

- 1.8.1. 概念化
- 1.8.2. 国际舞台上的公司主义类型

### 1.9. 国际舞台上的社会政策

- 1.9.1. 社会政策(趋同和分歧)
- 1.9.2. 干预的模式
- 1.9.3. 福利国家

**模块2.战略性人力资源管理和领导力****2.1. 战略思维和系统**

- 2.1.1. 公司作为一个系统
- 2.1.2. 源自企业文化的战略思维
- 2.1.3. 源自人员管理的战略思维

**2.2. 人力资源部门规划和项目管理**

- 2.2.1. 设计和实施平衡计分卡的关键
- 2.2.2. 工作人员的规模和规划
- 2.2.3. 支持业务:人事政策

**2.3. 战略性组织设计**

- 2.3.1. 商业伙伴模式
- 2.3.2. 分享服务
- 2.3.3. 外包

**2.4. 工作设计,招聘和选择**

- 2.4.1. 培训和职业发展
- 2.4.2. 人员管理的战略方法
- 4.4.3. 设计和实施人事政策和做法

**2.5. 人力资源分析**

- 2.5.1. 大数据和商业智能(BI)
- 2.5.2. 人力资源数据分析和建模
- 2.5.3. 设计和制定人力资源的衡量标准

**2.6. 战略领导力**

- 2.6.1. 领导模式
- 2.6.2. 教练
- 2.6.3. 辅导
- 2.6.4. 改革型领导

**2.7. 对人力资源管理的审计和控制**

- 2.7.1. 人力资源管理审计的基本原理
- 2.7.2. 信息收集和分析工具
- 2.7.3. 审计报告

### 模块3.组织设计

#### 3.1. 组织结构的基本原理

- 3.1.1. 组织结构简介
- 3.1.2. 组织的基本原则

#### 3.2. 组织结构设计标准

- 3.2.1. 工作场所组织
- 3.2.2. 指挥系统管理
- 3.2.3. 集权和分权机制
- 3.2.4. 流程正规化程序

#### 3.3. 组织结构的要素

- 3.3.1. 职能组织结构图
- 3.3.2. 矩阵式组织结构图

#### 3.4. 工作评估

- 3.4.1. 工作评价的定量分析
- 3.4.2. 职务评价的定性分析

#### 3.5. 组织过程管理

- 3.5.1. 组织中的综合流程管理

#### 3.6. 基于能力的管理

- 3.6.1. 职业能力介绍:能力的定义
- 3.6.2. 基于能力的管理机制

#### 3.7. 新的组织形式

- 3.7.1. 基于项目的组织
- 3.7.2. 扁平化组织

#### 3.8. 协作式工作空间

- 3.8.1. 协作式工作空间的设计
- 3.8.2. 协作工作空间的生产力测量系统

#### 3.9. 自我管理团队的组织

- 3.9.1. 自我管理团队的特征
- 3.9.2. 自我管理团队的管理方法

#### 3.10. 沟通作为一种组织管理手段

- 3.10.1. 沟通是组织关系中的一个要素
- 3.10.2. 组织中的沟通管理



**模块4.绩效管理和薪酬政策****4.1. 绩效管理和目标管理的介绍**

- 4.1.1. 数字时代对职业绩效的影响
- 4.1.2. 公司的数字化转型
- 4.1.3. 数字化时代的新人力资源政策
- 4.1.4. 新的工作环境
- 4.1.5. 绩效评估:它是什么,有什么用?
- 4.1.6. 绩效评估模式

**4.2. 绩效管理周期**

- 4.2.1. 新的工作环境
- 4.2.2. 绩效管理周期的各个阶段
- 4.2.3. 工作系统中的模式

**4.3. 绩效规划**

- 4.3.1. 绩效考核的初步设计:公司分析
- 4.3.2. 设定个人和团体目标设定个人和团体目标
- 4.3.3. 绩效衡量标准
- 4.3.4. 基于能力的评估系统

**4.4. 绩效监测**

- 4.4.1. 企业人才地图管理
- 4.4.2. 个人和团体行动计划监测机制:观察,辅导和反馈技术
- 4.4.3. 认可计划

**4.5. 绩效评估绩效计划**

- 4.5.1. 绩效评估的关键点:目标,能力和项目/团队
- 4.5.2. 界定评估尺度和优秀基准
- 4.5.3. 考核的实施

**4.6. 管理表现不佳**

- 4.6.1. 观察技术
- 4.6.2. 奖励性激励和辅导方法
- 4.6.3. 恢复计划

**4.7. 绩效计划的年度规划**

- 4.7.1. 设计和制定年度绩效计划
- 4.7.2. 结果分析

## 模块5.人才管理

### 5.1. 人力资本管理

- 5.1.1. 知识资本。知识的无形资产
- 5.1.2. 人才招聘
- 5.1.3. 为组织寻找人才
- 5.1.4. 防止人力资源的流失

### 5.2. 人才和人员管理的创新

- 5.2.1. 战略性人才管理模式
- 5.2.2. 人才识别,培训和发展
- 5.2.3. 忠诚度和保留率
- 5.2.4. 积极主动,勇于创新

### 5.3. 对承诺的战略管理

- 5.3.1. 新一代人的参与管理
- 5.3.2. 奖励社会资本
- 5.3.3. 情感薪酬

### 5.4. 人才和敬业度管理

- 5.4.1. 积极管理的关键
- 5.4.2. 组织中的人才地图
- 5.4.3. 成本和附加值

### 5.5. 基于能力的人力资源管理

- 5.5.1. 对潜在的分析
- 5.5.2. 职业/继任规划

### 5.6. 培训管理

- 5.6.1. 学习理论
- 5.6.2. 发现和保留人才
- 5.6.3. 游戏化和人才管理
- 5.6.4. 培训和职业淘汰

### 5.7. 激励

- 5.7.1. 激励的本质
- 5.7.2. 期望理论
- 5.7.3. 需求理论
- 5.7.4. 激励和经济补偿

### 5.8. 报酬和非经济福利

- 5.8.1. 工作中的生活质量方案
- 5.8.2. 工作的扩大和充实
- 5.8.3. 灵活的工作时间和工作分享
- 5.8.4. 健康环境组织

### 5.9. 激励措施和利润分享

- 5.9.1. 激励计划
- 5.9.2. 降低成本计划
- 5.9.3. 薪资概念的分配

### 5.10. 环境,战略和衡量标准

- 5.10.1. 工作场所的效率和积极性
- 5.10.2. 研究方法和工作测量
- 5.10.3. 绩效评估绩效计划

**模块6.数字经济中的人才开发****6.1. 人才管理的重要性**

- 6.1.1. 挑战数字化时代的新人力资源专业人员
- 6.1.2. 21世纪的人才力。激励性设计和 学习敏捷性
- 6.1.3. 数字时代的人员管理

**6.2. 人力资本管理**

- 6.2.1. 人力资本的概念
- 6.2.2. 管理战略

**6.3. 创新力和人才管理**

- 6.3.1. 人才的内涵化
- 6.3.2. 人才管理过程

**6.4. 人才和敬业度管理**

- 6.4.1. 态度、价值观和信仰
- 6.4.2. 承诺管理和企业文化

**6.5. 人力资源部门的数字化战略**

- 6.5.1. 人力资源 中的雇主品牌建设
- 6.5.2. 人力资源专业人员的个人品牌建设
- 6.5.3. 网络和社会媒体

**6.6. 数字生态系统中的工作场所绩效管理**

- 6.6.1. 数字时代的工作能力3.0
- 6.6.2. 数字化项目管理
- 6.6.3. 虚拟工作团队的协调
- 6.6.4. 增长管理: 领导有能力的团队
- 6.6.5. 辅导和协作学习

**6.7. 数字时代激励**

- 6.7.1. 激励和工作满意度, 环境化
- 6.7.2. 工作激励的新系统: 游戏化

**6.8. 报酬和非经济福利**

- 6.8.1. 实物报酬制度

**6.9. 激励措施和利润分享**

- 6.9.1. 情境化
- 6.9.2. 利润分享的类型
- 6.9.3. 监测和衡量满意度

**6.10. 环境和度量战略**

- 6.10.1. 情境化
- 6.10.2. 测量和监测

## 模块7.工作环境的管理一

### 7.1. 工作环境管理简介

- 7.1.1. 组织文化,领导力和冲突
- 7.1.2. 组织文化的基本要素
- 7.1.3. 冲突:概念和类型
- 7.1.4. 文化与领导力之间的关系:其与冲突的关系

### 7.2. 职业风险预防介绍

- 7.2.1. 职业健康和安全介绍
- 7.2.2. 职业人机工程学简介
- 7.2.3. 社会心理风险预防介绍

### 7.3. 残疾人的环境条件

- 7.3.1. NOM-030-SSA3-2013
- 7.3.2. 残疾的类型
- 7.3.3. 工作场所的正确适应

### 7.4. 组织中的性别平等

- 7.4.1. 在就业领域促进男女有效平等的行动

### 7.5. 就业能力的管理

- 7.5.1. 招聘
- 7.5.2. 内部选拔过程
- 7.5.3. 外部选拔程序

### 7.7. 工作氛围

- 7.7.1. 组织氛围:工作氛围的概念
- 7.7.2. 工作氛围的维度
- 7.7.3. 工作氛围的测量
- 7.7.4. 对工作氛围进行定性测量的工具:DAFO和PESTEL分析

### 7.8. 工作氛围的恶化

- 7.8.1. 社会心理风险。倦怠和呻吟
- 7.8.2. 旷工

### 7.10. 工作氛围改善计划

- 7.10.1. 一级,二级和三级预防
- 7.10.2. 危机干预
- 7.10.3. 行动计划的基本标准

**模块8.公司的管理和培训管理****8.1. 公司的培训**

- 8.1.1. 培训的概念,目标和参与者
- 8.1.2. 培训是企业战略的一个要素

**8.2. 培训规划**

- 8.2.1. 培训规划的要素
- 8.2.2. 预算管理

**8.3. 培训需求评估**

- 8.3.1. 检测培训需求 (DNC)
- 8.3.2. 技术和数据收集
- 8.3.3. 分析和评估

**8.4. 培训方法**

- 8.4.1. 在职培训
- 8.4.2. 非在职培训
- 8.4.3. 数字环境中的培训: 电子学习
- 8.4.4. 培训混合式

**8.5. 培训行动的设计和规划**

- 8.5.1. 训练行动的设计和编程的概念
- 8.5.2. 确定培训行动的目标和内容
- 8.5.3. 培训行动中的教学方法

**8.6. 双重教育体系**

- 8.6.1. 双重培训的起源和参考国家
- 8.6.2. 双重培训背景下的劳工问题
- 8.6.3. 双重培训背景下的培训方面
- 8.6.4. 双重培训的前景和发展

**8.8. 组织中的培训费用**

- 8.8.1. 培训的直接成本
- 8.8.2. 培训的间接成本
- 8.8.3. 适当培训对企业的经济影响

**8.9. 对公司内部培训的检查和审计**

- 8.9.1. 政府检查
- 8.9.2. 外部审计
- 8.9.3. 不合规情况下的风险

**8.10.高度专业化的培训**

- 8.10.1. 高风险职位
- 8.10.2. 特别培训计划



一个独特,关键和决定性的  
经验,以促进你的职业发展”

# 07 方法

这个培训计划提供了一种不同的学习方式。我们的方法是通过循环的学习模式发展起来的:再学习。

这个教学系统被世界上一些最著名的医学院所采用,并被**新英格兰医学杂志**等权威出版物认为是最有效的教学系统之一。





发现再学习, 这个系统放弃了传统的线性学习, 带你体验循环教学系统: 这种学习方式已经证明了其巨大的有效性, 尤其是在需要记忆的科目中”

## TECH商学院使用案例研究来确定所有内容的背景

我们的方案提供了一种革命性的技能和知识发展方法。我们的目标是在一个不断变化, 竞争激烈和高要求的环境中加强能力建设。

“

和TECH,你可以体验到一种正在动摇  
世界各地传统大学基础的学习方式”



该课程使你准备好在不确定的环境中  
面对商业挑战, 使你的企业获得成功。





我们的课程使你准备好在不确定的环境中面对新的挑战,并取得事业上的成功。

## 一种创新并不同的学习方法

该技术课程是一个密集的培训课程,从头开始创建,为国内和国际最高水平的管理人员提供挑战和商业决策。由于这种方法,个人和职业成长得到了促进,向成功迈出了决定性的一步。案例法是构成这一内容的基础的技术,确保遵循最新的经济,社会和商业现实。



你将通过合作活动和真实案例,学习如何解决真实商业环境中的复杂情况”

在世界顶级商学院存在的时间里,案例法一直是最广泛使用的学习系统。1912年开发的案例法是为了让法律学生不仅在理论内容的基础上学习法律,案例法向他们展示真实的复杂情况,让他们就如何解决这些问题作出明智的决定和价值判断。1924年,它被确立为哈佛大学的一种标准教学方法。

在特定情况下,专业人士应该怎么做?这就是我们在案例法中面临的问题,这是一种以行动为导向的学习方法。在整个课程中,学生将面对多个真实案例。他们必须整合所有的知识,研究,论证和捍卫他们的想法和决定。

## 再学习方法

TECH有效地将案例研究方法方法与基于循环的100%在线学习系统相结合, 在每节课中结合了个不同的教学元素。

我们用最好的100%在线教学方法加强案例研究:再学习。

我们的在线系统将允许你组织你的时间和学习节奏, 使其适应你的时间表。你将能够从任何有互联网连接的固定或移动设备上获取容。

在TECH, 你将用一种旨在培训未来管理人员的尖端方法进行学习。这种处于世界教育学前沿的方法被称为再学习。

我们的商学院是唯一获准采用这种成功方法的西班牙语学校。2019年, 我们成功地提高了学生的整体满意度(教学质量, 材料质量, 课程结构, 目标.....), 与西班牙语最佳在线大学的指标相匹配。



在我们的方案中,学习不是一个线性的过程,而是以螺旋式的方式发生(学习,解除学习,忘记和重新学习)。因此,我们将这些元素中的每一个都结合起来。这种方法已经培养了超过65万名大学毕业生,在生物化学,遗传学,外科,国际法,管理技能,体育科学,哲学,法律,工程,新闻,历史,金融市场和工具等不同领域取得了前所未有的成功。所有这些都是在一个高要求的环境中进行的,大学学生的社会经济状况很好,平均年龄为43.5岁。

再学习将使你的学习事半功倍,表现更出色,使你更多地参与到训练中,培养批判精神,捍卫论点和对比意见:直接等同于成功。

从神经科学领域的最新科学证据来看,我们不仅知道如何组织信息,想法,图像y记忆,而且知道我们学到东西的地方和背景,这是我们记住它并将其储存在海马体的根本原因,并能将其保留在长期记忆中。

通过这种方式,在所谓的神经认知背景依赖的电子学习中,我们课程的不同元素与学员发展其专业实践的背景相联系。



该方案提供了最好的教育材料,为专业人士做了充分准备:



### 学习材料

所有的教学内容都是由教授该课程的专家专门为该课程创作的,因此,教学的发展是具体的。

然后,这些内容被应用于视听格式,创造了TECH在线工作方法。所有这些,都是用最新的技术,提供最高质量的材料,供学生使用。



### 大师课程

有科学证据表明第三方专家观察的有用性。

向专家学习可以加强知识和记忆,并为未来的困难决策建立信心。



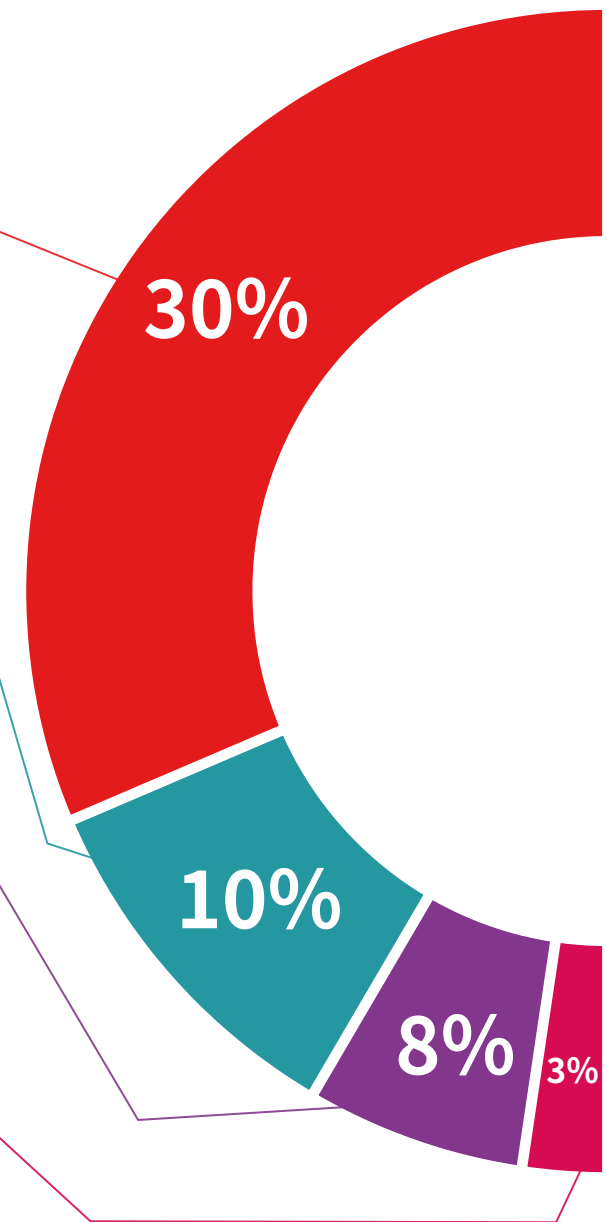
### 管理技能实习

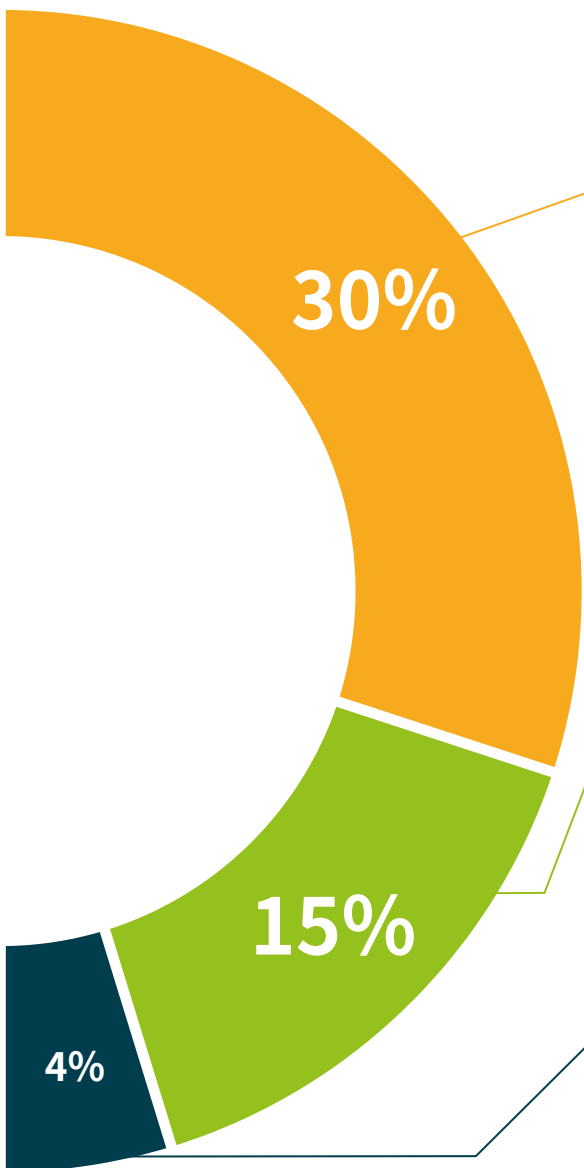
他们将在每个学科领域开展具体的管理能力发展活动。获得和培训高级管理人员在我们所处的全球化框架内所需的技能和能力的做法和新情况。



### 延伸阅读

最近的文章,共识文件和国际准则等。在TECH的虚拟图书馆里,学生可以获得他们完成培训所需的一切。





### 案例研究

他们将完成专门为这个学位选择的最佳案例研究。由国际上最好的高级管理专家介绍,分析和辅导的案例。



### 互动式总结

TECH团队以有吸引力和动态的方式将内容呈现在多媒体中,其中包括音频,视频,图像,图表和概念图,以强化知识。这个用于展示多媒体内容的独特教育系统被微软授予“欧洲成功案例”称号。



### 测试和循环测试

在整个课程中,通过评估和自我评估活动和练习,定期评估和重新评估学习者的知识:通过这种方式,学习者可以看到他/她是如何实现其目标的。



08

# 我们的学生简介

人员管理商学院校级硕士是一个针对商业科学专业人士的课程,是针对希望更新人员管理领域的知识并推动其职业生涯在这一领域的前景的劳动关系和人力资源专业人员。

在完成这个完整的专业后,你将获得的知识汇编将使你能够在这个领域发展并保证成功,并使你能够将自己定位为这个领域的专家。





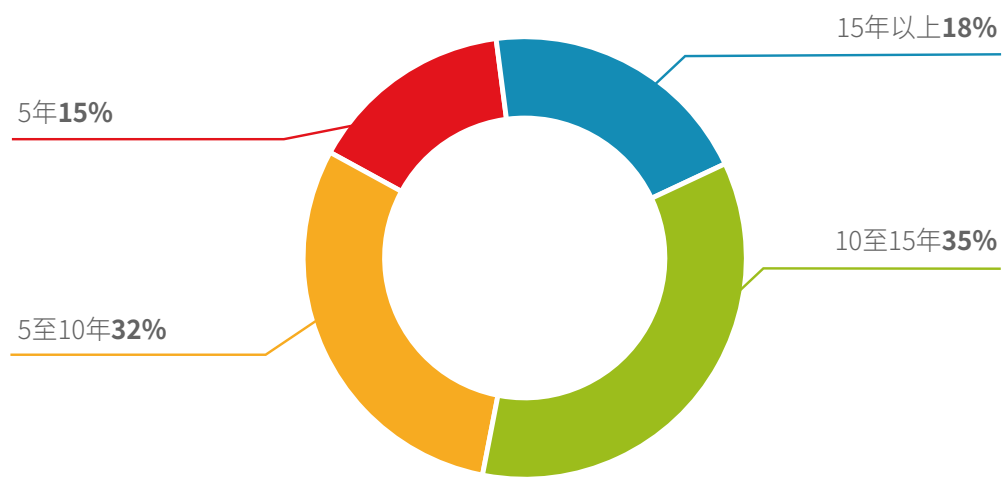
“

如果你想在继续工作的同时，在职业生涯中取得有趣的进步，这是为你准备的方案”

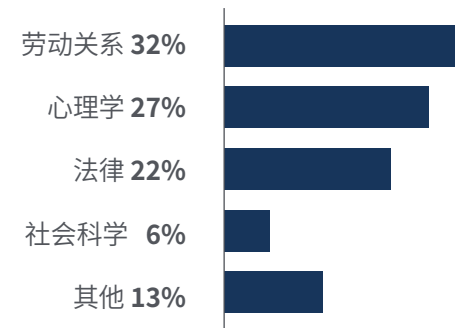
### 平均年龄

35岁至45岁之间

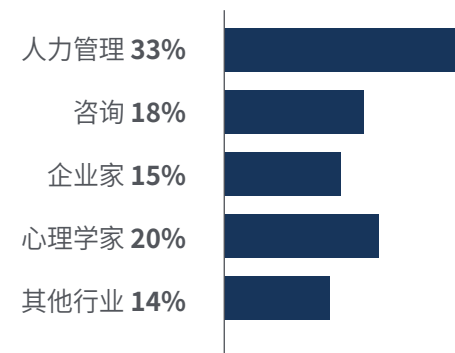
### 经验年限



### 培训

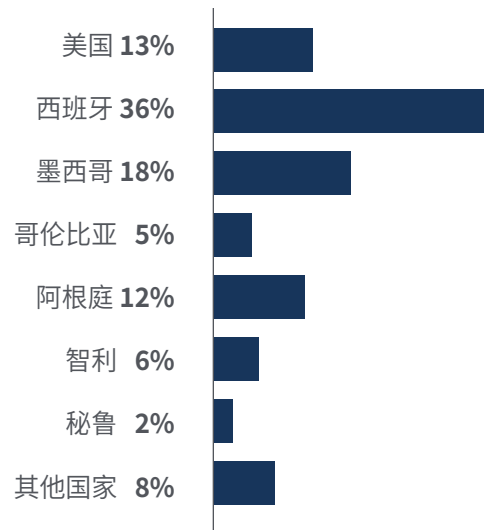


### 学术概况





## 地域分布



## Luis D. González

人力资源经理

这不是我第一次选择TECH来增加我的知识, 我又一次得到了愉快的满足。他们拥有今天的工人所需要的东西: 灵活的时间, 自定进度的学习, 最重要的是高质量的内容。这个方案无疑是这一点的证明。

09

# 课程管理





“

这是向该部门最好的专业人员学习的特殊机会”

## 国际客座董事

Gina Cruceru 是管理领导和人力资源管理领域的真正权威。在过去的15年中,她参与了多个不同工业领域的组织转型项目。此外,她管理的专业人员通过其高效的工作达到了企业高度的承诺。

自从她的职业生涯开始以来,这位专家就一直活跃在快速消费品(Fast Moving Consumer Goods, FMCG)、能源和石油领域。她在这些领域的经验使她掌握了先进的理论和实践能力,从而使她能够在著名的KMG国际集团(罗姆佩特罗尔)担任副人力资源总监。在这个职位上,她专注于寻找实现目标和最大化员工绩效的机制。

特别是在罗姆佩特罗尔集团,克鲁切鲁实施了多项旨在完善人力资源管理流程的计划。她开展了与职业生涯发展、招聘与选拔、培训与发展、劳资关系和 employer branding等相关的各种倡议。在她的领导下,管理着来自多个国家的近6000名员工,她推动了涵盖多个学科和技术活动的工作策略。

此外,这位专家拥有布加勒斯特大学授予的企业沟通与人力资源硕士学位,以及哲学与欧洲研究学士学位。在她的早期职业经历中,她曾与菲利普莫里斯罗马尼亚等跨国公司合作。同时,她还负责协调 Together We Grow People和Fuel People Passions平台,这些平台致力于创造平衡的工作环境,让未来的领导者能够自然成长。



## Cruceru, Gina 女士

---

- 罗姆佩特罗尔集团KMG国际, 布加勒斯特, 罗马尼亚, 人力资源主管
- 菲利普莫里斯罗马尼亚, 人力资源专员
- 布加勒斯特大学企业沟通与人力资源硕士学位
- 布加勒斯特大学哲学与欧洲研究学士学位

“

通过TECH, 你将有机会与世界顶尖的专业人士学习”

10

# 对你的职业生涯的影响

TECH意识到, 采取这些特点的方案是一项巨大的经济,专业, 当然也包括个人投资。开展这项伟大工作的最终目标必须是实现专业成长。我们为你提供了一个独特的机会, 在具有丰富工作和教学经验的专家团队的帮助下, 继续更新你的知识, 提高你的专业技能。



“

我们把所有的工具都交给你使用，以帮助你取得职业成功”

## 你准备好迈出这一步了吗？ 卓越的职业提升在等着你

这个密集的TECH课程将使你准备好面对人事管理方面的挑战和决策。其主要目标是促进你的个人和职业帮助你获得成功。

如果你想提高自己, 在专业水平上实现积极的变化, 并与最好的人交流, 这里就是你的地方。

由于这个培训计划, 你将收到大量的工作机会, 你将能够开始你的职业发展。

不要错过专门从事  
人员管理的  
机会。

### 改变时候到



### 改变的类型





## 工资提高

---

完成这个课程后, 我们学生的工资会增长超过25.22%



# 11

## 对贵公司的好处

人员管理商学院校级硕士,通过培训高级领导人,帮助最大限度地发挥组织的人才潜力因此,参加这个学术课程不仅会在个人层面上有所提高,最重要的是在专业层面上,增加你的培训,提高你的管理能力。但这也是一个独特的机会,可以进入一个强大的联系网络,在其中寻找未来的专业合作伙伴,客户或供应商。





“

你将拥有正确的培训, 为公司提供创新的管理策略”

培养和留住公司的人才是最好的长期投资。

01

### 人才和智力资本的增长知识资本

该专业人员将为公司带来新的概念,战略和观点,可以为组织带来相关的变化。

---

02

### 留住高潜力的管理人员,避免人才流失

这个计划加强了公司和经理人之间的联系,并为公司内部的职业发展开辟了新的途径。

03

### 培养变革的推动者

你将能够在不确定和危机的时候做出决定,帮助组织克服障碍。

---

04

### 增加国际扩张的可能性

由于这一计划,该公司将与世界经济的主要市场接触。



05

### 开发自己的项目

可以在一个真实的项目上工作, 或在其公司的研发或业务发展领域开发新。

---

06

### 提高竞争力

该课程将使具备接受新挑战的技能, 从而促进组织的发展。

# 12 学位

人员管理商学院校级硕士课程除了保证最严格和最新的培训外,还可以获得由TECH科技大学颁发的商学院校级硕士学位证书。



“

成功地完成这一项目,并获得你的大学学位,省去出门或行政文书的麻烦”

这个**人员管理商学院校级硕士**包含了市场上最完整和最新的课程。

评估通过后, 学生将通过邮寄收到**TECH科技大学**颁发的相应的**商学院校级硕士学位**。

学位由**TECH科技大学**颁发, 证明在商学院校级硕士学位中所获得的资质, 并满足工作交流, 竞争性考试和职业评估委员会的要求。

学位:**人员管理商学院校级硕士**

官方学时:**1,500小时**。



\*海牙认证。如果学生要求他或她的纸质学位进行海牙认证, TECH EDUCATION将作出必要的安排, 并收取额外的费用。





## 商学院校级硕士 人员管理

- » 模式:在线
- » 时间:12个月
- » 学历:TECH科技大学
- » 时间:16小时/周
- » 时间表:按你方便的
- » 考试:在线

# 商学院校级硕士 人员管理

