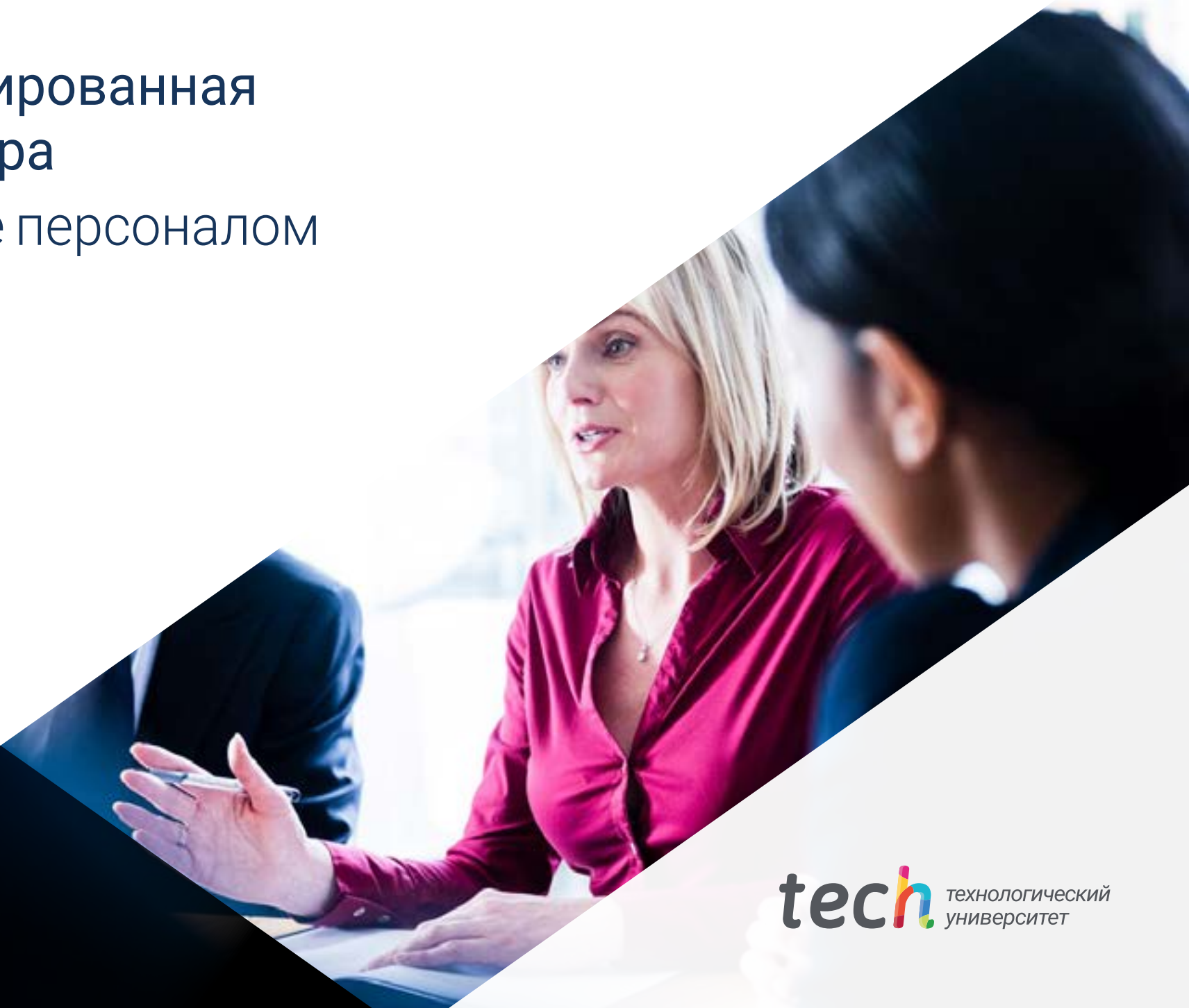


Специализированная магистратура Управление персоналом





Специализированная магистратура Управление персоналом

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: www.techitute.com/ru/school-of-business/professional-master-degree/master-people-management

Оглавление

01

Добро пожаловать

стр. 4

02

Почему стоит учиться в
TECH

стр. 6

03

Почему именно наша
программа?

стр. 10

04

Цели

стр. 14

05

Компетенции

стр. 20

06

Структура и содержание

стр. 26

07

Методология

стр. 38

08

Профиль наших учащихся

стр. 46

09

Руководство курса

стр. 50

10

Влияние на карьеру

стр. 54

11

Преимущества для вашей
компании

стр. 58

12

Квалификация

стр. 62

01

Добро пожаловать

Сегодня организации и компании всех отраслей и размеров полностью осознают важность человеческого капитала для их успеха. В этом смысле специалист по управлению персоналом играет очень важную роль, потому что через выполнение конкретных действий, он/она сможет стимулировать в компании процессы отбора, привлекающие, нанимающие и управляющие профессионалами высокого уровня, которые будут способствовать развитию компании. Осознавая это, специалисты TECH разработали настоящую всеобъемлющую программу, цель которой - развить у студентов необходимые компетенции для правильного управления кадрами в компаниях, в которых, в том числе, учитывалась важность управления талантами в качестве основного средства для построения сильной организации, готовой успешно решать задачи.



Специализированная магистратура в области управления персоналом
TECH Технологический университет



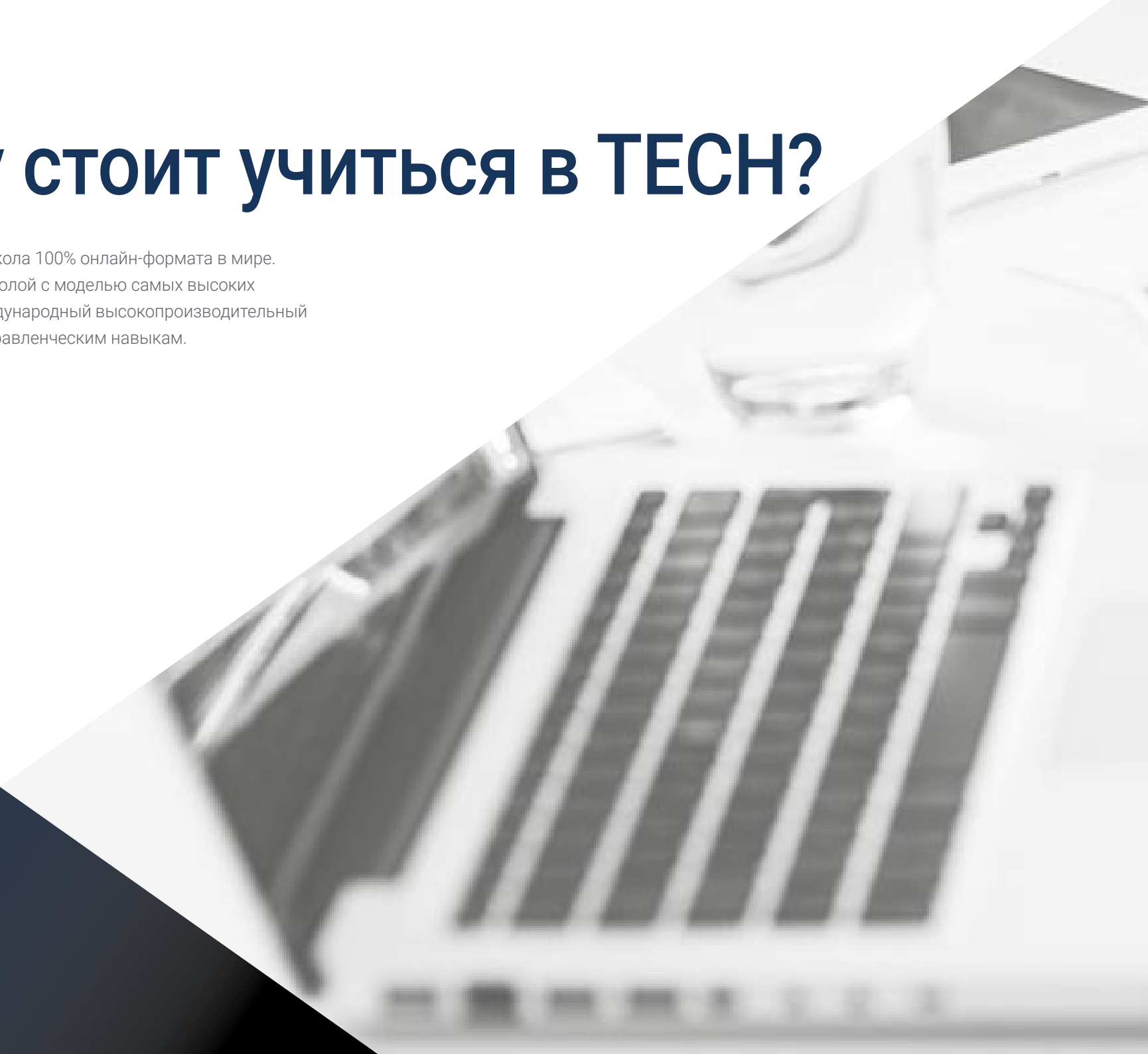
“

Получите знания специалиста по управлению кадрами и приобретите реальные компетенции, необходимые для успешного управления персоналом вашей компании”

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.



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"

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

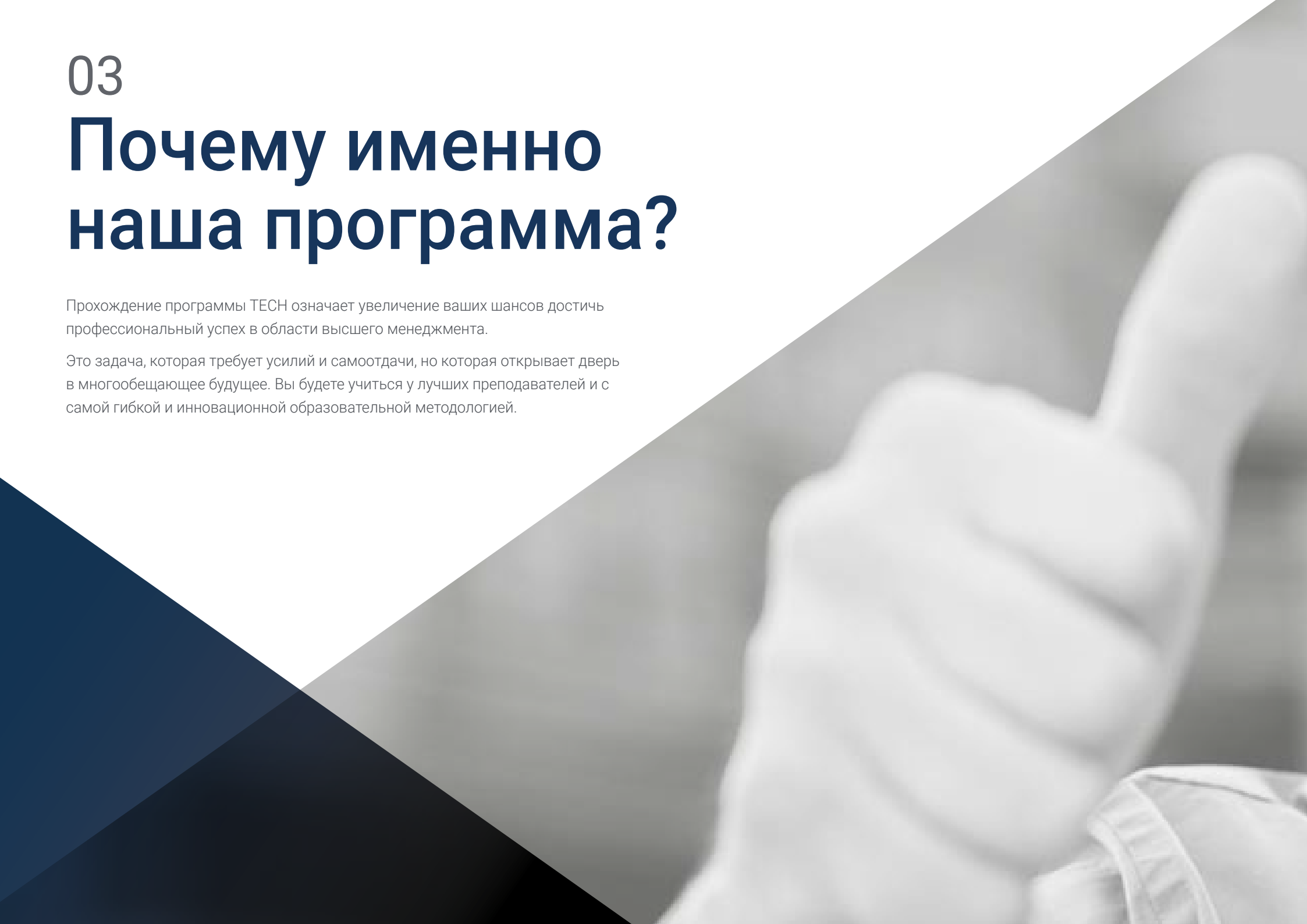
TECH - крупнейший в мире онлайн-университет. В его портфолио насчитывается более 10 000 университетских последипломных программ. А в новой экономике **объем + технология = разорительная цена**. Таким образом, мы заботимся о том, чтобы учеба для вас была не такой дорогой, как в другом университете.

03

Почему именно наша программа?

Прохождение программы TECH означает увеличение ваших шансов достичь профессиональный успех в области высшего менеджмента.

Это задача, которая требует усилий и самоотдачи, но которая открывает дверь в многообещающее будущее. Вы будете учиться у лучших преподавателей и 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

Цели этой программы основаны на удовлетворении потребностей в обучении специалистов по управлению персоналом в этой области. В связи с этим была создана полная и оптимальная программа, которая приведет студента к академическому совершенству и будет способствовать его эффективному продвижению в профессиональной карьере. По всем этим причинам данное обучение станет началом пути как личностного, так и профессионального роста, который приведет студента к наивысшему качеству его деятельности в роли управляющего персоналом.



“

*Эта программа даст вам толчок
к профессиональному росту”*

Ваши цели - это наши цели.

Мы работаем вместе, чтобы помочь вам их достичь.

Специализированная магистратура в области управления персоналом позволит студенту:

01

Понять эволюцию управления персоналом, особенно в бизнес-среде

04

Уметь стратегически управлять отделом кадров

02

Стать частью тех, кто понимают важность организационной директивы эффективного управления персоналом

05

Рассматривать управление временем и личной энергией с помощью новых технологий

03

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

06

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



07

Понять стратегии планирования и управления проектами отдела кадров

08

Понять процесс и необходимость проведения аудитов в этой области

09

Описать новую политику управления персоналом в цифровой эпохе, используя шкалы оценки производительности и методы наблюдения

10

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

11

Распознавать задачи профессионала в цифровой трансформации сотрудников





12

Максимально использовать таланты ваших сотрудников и подготовить компанию к технологическим изменениям

13

Получить глобальное представление о талантах и о международном профессиональном профиле

05

Компетенции

После успешной аттестации по программе Специализированной магистратуры в области управления персоналом профессионал приобретет необходимые компетенции для успешной и эффективной работы, основанной на самой передовой дидактической методологии.



“

Высококласное обучение, которое даст вам возможность приобрести необходимые компетенции для успешного развития в этой области”

01

Управлять различными программами обучения как внутри организации, так и за ее пределами

02

Разработать годовой план обучения для компании

03

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

04

Реализовать планы, направленные на повышение эффективности и успешности управления талантами

05

Создавать планы набора персонала, способствующие развитию и хорошему функционированию организаций

06

Проводить анализ результатов выполнения годового плана производительности



07

Реализовать стратегии
управления талантами

08

Анализировать глобализацию, права человека
и многонациональные корпорации

09

Устанавливать рабочие отношения
и реализовывать планы карьерного
роста в процессах экспатриации

10

Управлять льготами по страховым взносам за сотрудников в определенных группах с равными возможностями

11

Вмешиваться в трудовые отношения между работодателем и работником

12

Применять различные методики для оценки производительности и заинтересованность предпринимателя в цифровых проектах





13

Разбираться в процессах цифровой трансформации

14

Погрузиться в вопросы психологии работы и организаций

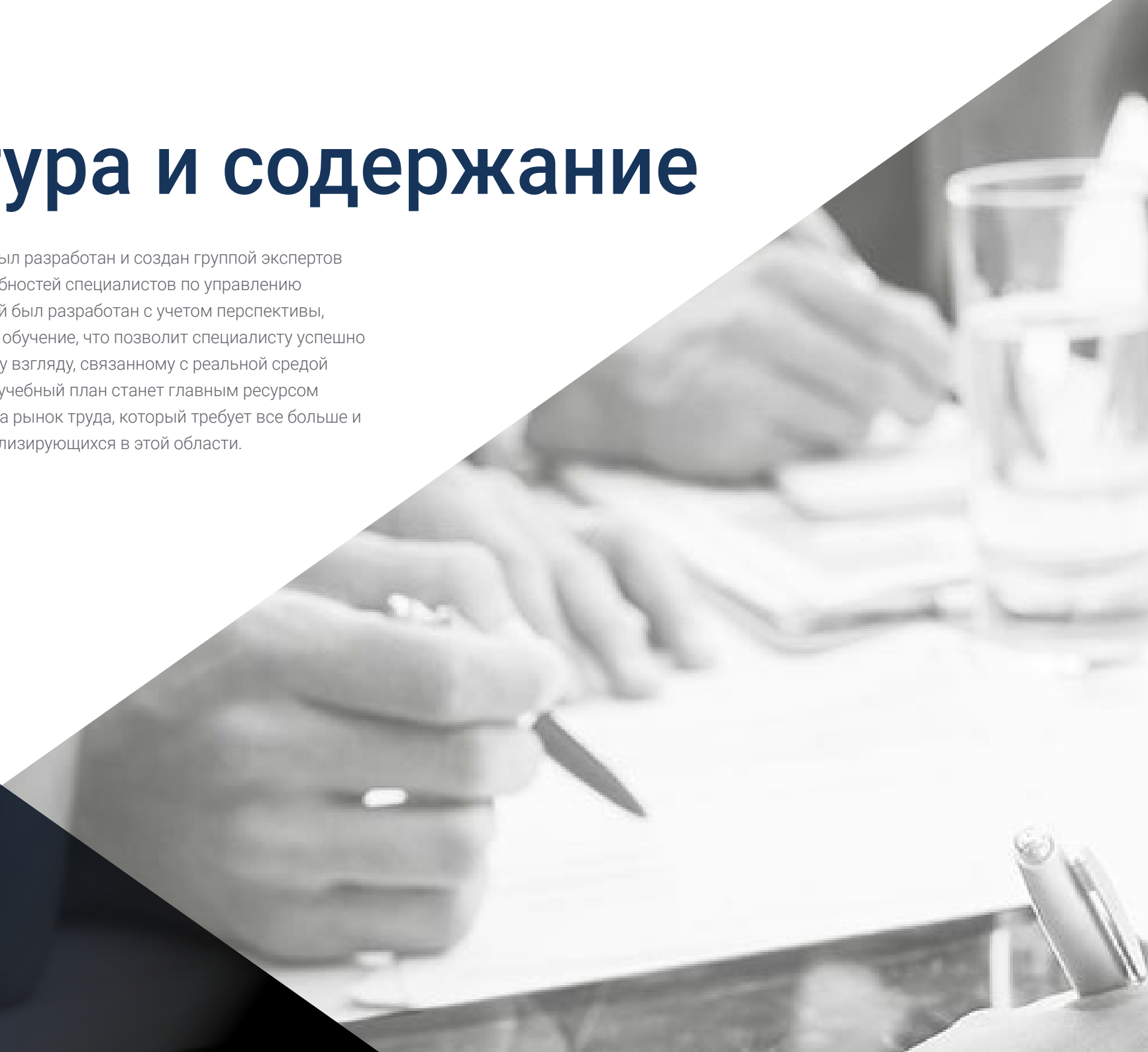
15

Осуществлять планы по управлению персоналом

06

Структура и содержание

Учебный план этой программы был разработан и создан группой экспертов в данной области с учетом потребностей специалистов по управлению персоналом. Этот сборник знаний был разработан с учетом перспективы, ориентированной на прикладное обучение, что позволит специалисту успешно действовать благодаря широкому взгляду, связанному с реальной средой профессии. Таким образом, этот учебный план станет главным ресурсом студента при успешном выходе на рынок труда, который требует все больше и больше профессионалов, специализирующихся в этой области.



“

*Полная образовательная программа,
созданная для эффективного и быстрого
обучения, совместимого с вашей личной
и профессиональной жизнью”*

Учебный план

Преподаватели TECH разработали данную академическую программу, которая позволит специалистам по управлению персоналом приобрести компетенции, которые позволят им разрабатывать и осуществлять эффективные планы управления кадрами, направленные на развитие талантов и инклюзивность в организациях. Все это, помимо переоценки профессионального профиля студента, сделает его бесценным активом в компаниях, поскольку компании, не умеющие правильно относиться к своим сотрудникам, не смогут достичь своих целей.

Таким образом, благодаря этому академическому плану, специалист научится осуществлять эффективное управление, направленное на разработку, планирование и координацию стратегий, способствующих эффективной

работе персонала. Эта задача, разработанная специально для области администрирования и управления персоналом, которая будет развиваться в ходе программы, заключается в организации и максимизации работы человеческих активов компании или организации с целью повышения ее производительности.

Этот всеобъемлющий сборник материалов разработан для обучения в 100% онлайн-формате. Все, что вам нужно, - это электронное устройство с подключением к Интернету, и вы получите доступ к самому большому банку информации, который только можно себе представить. Более того, поскольку обучение проходит в онлайн-формате, студенты сами решают, когда, как и где им учиться, поэтому им не придется отказываться от остальных повседневных дел, чтобы продолжать обучение по данной специализации.

Эта программа рассчитана на 12 месяцев и состоит из 10 модулей:

Модуль 1.	Теория трудовых отношений
Модуль 2.	Стратегическое администрирование и управление персоналом
Модуль 3.	Организационная структура
Модуль 4.	Управление производительностью и политика вознаграждения
Модуль 5.	Управление талантами
Модуль 6.	Развитие талантов в эпоху цифровых технологий
Модуль 7.	Управление рабочей средой I
Модуль 8.	Управление и администрирование внутрифирменного обучения



Где, когда и как учиться?

ТЕСН предлагает возможность пройти программу Специализированной магистратуры в области управления персоналом в полностью онлайн-формате. В течение 12 месяцев обучения вы сможете в любое время получить доступ ко всему содержанию данной программы, что позволит вам самостоятельно управлять учебным временем.

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

Модуль 1. Теория трудовых отношений

1.1. История трудовых отношений

- 1.1.1. Концептуальная основа и определение. (Основные понятия занятости, труда)
- 1.1.2. Историческое развитие трудовых отношений
- 1.1.3. Общество знаний в XXI веке

1.2. Эволюция форм труда

- 1.2.1. Трудовые отношения и рынки труда
- 1.2.2. Теория сегментации рынка труда и практика ее применения

1.3. Социализм-коммунизм в трудовых отношениях

- 1.3.1. Концептуальные основы социализма и коммунизма
- 1.3.2. Краткое историческое описание
- 1.3.3. Трудовые отношения в политических рамках коммунизма
- 1.3.4. Трудовые отношения в политических рамках социализма

1.4. Либерализм-капитализм в трудовых отношениях

- 1.4.1. Концепция либерализма vs. капитализма
- 1.4.2. Капитализм на протяжении всей истории экономики
- 1.4.3. Трудовые отношения сквозь призму экономического капитализма

1.5. Профсоюзное право

- 1.5.1. Профсоюзная деятельность
- 1.5.2. Роль коллективных переговоров

1.6. Представительство трудящихся

- 1.6.1. Концепция
- 1.6.2. Переговоры

1.7. Вмешательство государства в трудовые отношения

- 1.7.1. Исторические рамки
- 1.7.2. Государственное вмешательство в формирование индивидуальных трудовых отношений
- 1.7.3. Трудовые договоры, рабочее время, заработная плата и надбавки

1.8. Институционализм и плюрализм

- 1.8.1. Концептуализация и определение рамок в теориях государства
- 1.8.2. Институционализм
- 1.8.3. Плюрализм

1.9. Корпоративизм

- 1.9.1. Концептуализация
- 1.9.2. Типы корпоративизма на международной арене

1.10. Социальная политика на международной арене

- 1.10.1. Социальная политика (конвергенции и дивергенции)
- 1.10.2. Модели вмешательства
- 1.10.3. Государство всеобщего благосостояния

Модуль 2. Стратегическое администрирование и управление персоналом**2.1. Стратегическое мышление и системы**

- 2.1.1. Компания как система
- 2.1.2. Стратегическое мышление, обусловленное корпоративной культурой
- 2.1.3. Стратегический подход в управлении людьми

2.2. Планирование и управление проектами отдела кадров

- 2.2.1. Ключи к разработке и внедрению сбалансированной системы показателей
- 2.2.2. Составление штата и планирование
- 2.2.3. Обеспечение деятельности: кадровая политика

2.3. Стратегическая организационная структура

- 2.3.1. Модель *Business Partners*
- 2.3.2. *Разделяемые сервисы*
- 2.3.3. *Аутсорсинг*

2.4. Разработка рабочих мест, найм и подбор персонала

- 2.4.1. Обучение и развитие карьеры
- 2.4.2. Стратегический подход к управлению персоналом
- 2.4.3. Разработка и внедрение кадровой политики и практики

2.5. HR-аналитика

- 2.5.1. *Большие данные* и *Business Intelligence (BI)*
- 2.5.2. Анализ и моделирование данных о человеческих ресурсах
- 2.5.3. Разработка и развитие метрик человеческих ресурсов

2.6. Стратегическое лидерство

- 2.6.1. Модели лидерства
- 2.6.2. Коучинг
- 2.6.3. *Менторинг*
- 2.6.4. Трансформационное лидерство

2.7. Аудит и контроль управления человеческими ресурсами

- 2.7.1. Причины для проведения аудита управления человеческими ресурсами
- 2.7.2. Инструменты сбора и анализа данных
- 2.7.3. Аудиторское заключение

Модуль 3. Организационная структура**3.1. Основы организационной структуры**

- 3.1.1. Введение в организационную структуру
- 3.1.2. Основные организационные принципы

3.2. Критерии организационной структуры

- 3.2.1. Организация рабочих мест
- 3.2.2. Управление цепочкой команд
- 3.2.3. Механизмы централизации и децентрализации
- 3.2.4. Процедуры формализации процессов

3.3. Элементы организационной структуры

- 3.3.1. Функциональные организационные схемы
- 3.3.2. Матричные организационные схемы

3.4. Оценка рабочих мест

- 3.4.1. Количественный анализ оценки рабочих мест
- 3.4.2. Качественный анализ оценки рабочих мест

3.5. Управление организационными процессами

- 3.5.1. Интегрированное управление процессами в организации

3.6. Управление на основе компетенций

- 3.6.1. Введение в профессиональные компетенции: определение компетенции
- 3.6.2. Механизмы управления на основе компетенций

3.7. Новые организационные формы

- 3.7.1. Организация, основанная на проектах
- 3.7.2. Организации с плоской структурой

3.8. Совместные рабочие места

- 3.8.1. Дизайн в рабочих пространствах для совместной работы
- 3.8.2. Системы измерения производительности в рабочих пространствах для совместной работы

3.9. Организация самоуправляемых команд

- 3.9.1. Характеристики самоуправляемой команды
- 3.9.2. Методики управления самоуправляемыми командами

3.10. Коммуникация как инструмент организационного управления

- 3.10.1. Коммуникация как элемент организационных отношений
- 3.10.2. Управление коммуникациями в организациях

Модуль 4. Управление производительностью и политика вознаграждения

4.1. Введение в управление производительностью и управление по целям

- 4.1.1. Влияние цифровой эпохи на профессиональную деятельность
- 4.1.2. Цифровая трансформация в сфере бизнеса
- 4.1.3. Новые кадровые политики в цифровую эпоху
- 4.1.4. Новые условия труда
- 4.1.5. Оценка производительности: что это такое и для чего она нужна?
- 4.1.6. Модели оценки производительности

4.2. Цикл управления производительностью

- 4.2.1. Новые условия труда
- 4.2.2. Фазы цикла управления производительностью
- 4.2.3. Модели в рабочих системах

4.3. Планирование производительности

- 4.3.1. Первоначальная разработка оценки производительности: анализ компании
- 4.3.2. Постановка индивидуальных и групповых целей
- 4.3.3. Показатели производительности
- 4.3.4. Системы оценки на основе компетенций

4.4. Мониторинг производительности

- 4.4.1. Управление картой талантов предприятия
- 4.4.2. Механизмы мониторинга индивидуальных и групповых планов действий: методы наблюдения, коучинга и обратной связи
- 4.4.3. Программы признания заслуг

4.5. Оценка эффективности

- 4.5.1. Ключевые моменты в оценке производительности: цели, компетенции и проект/команда
- 4.5.2. Определение шкал оценки и эталонов совершенства
- 4.5.3. Выполнение оценки

4.6. Управление неудовлетворительной производительностью

- 4.6.1. Методы наблюдения
- 4.6.2. Методологии стимулирующей мотивации и коучинга
- 4.6.3. Планы восстановления

4.7. Ежегодное планирование программ производительности

- 4.7.1. Разработка и развитие годового плана производительности
- 4.7.2. Анализ результатов

Модуль 5. Управление талантами**5.1. Управление человеческим капиталом**

- 5.1.1. Интеллектуальный капитал. Нематериальный актив знаний
- 5.1.2. *Привлечение талантов*
- 5.1.3. Поиск людей для организации
- 5.1.4. Предотвращение потери человеческих ресурсов

5.2. Инновации в управлении талантами и людьми

- 5.2.1. Модели стратегического управления талантами
- 5.2.2. Выявление, обучение и развитие талантов
- 5.2.3. Лояльность и удержание
- 5.2.4. Проактивность и инновации

5.3. Стратегическое управление вовлеченностью

- 5.3.1. Управление вовлеченностью новых поколений
- 5.3.2. Вознаграждение по уставному капиталу
- 5.3.3. Эмоциональная зарплата

5.4. Управление талантами и вовлечение

- 5.4.1. Ключи к позитивному менеджменту
- 5.4.2. Карта талантов в организации
- 5.4.3. Стоимость и добавленная стоимость

5.5. Управление человеческими ресурсами на основе компетенций

- 5.5.1. Анализ потенциала
- 5.5.2. Планирование карьеры/продвижения

5.6. Управление обучением

- 5.6.1. Теории обучения
- 5.6.2. Выявление и удержание талантов
- 5.6.3. Геймификация и управление талантами
- 5.6.4. Обучение и профессиональное устаревание

5.7. Мотивация

- 5.7.1. Природа мотивации
- 5.7.2. Теория ожиданий
- 5.7.3. Теории потребностей
- 5.7.4. Мотивация и финансовое вознаграждение

5.8. Компенсация и неэкономические выгоды

- 5.8.1. Программы качества жизни на работе
- 5.8.2. Расширение и обогащение должности
- 5.8.3. Гибкий график работы и распределение обязанностей
- 5.8.4. *Организация здоровой окружающей среды*

5.9. Стимулы и распределение прибыли

- 5.9.1. Системы стимулирования
- 5.9.2. Планы по снижению затрат
- 5.9.3. Распределение статей заработной платы

5.10. Среда, стратегия и показатели

- 5.10.1. Эффективность и мотивация на рабочем месте
- 5.10.2. Изучение методов и измерения работы
- 5.10.3. Оценка производительности

Модуль 6. Развитие талантов в эпоху цифровых технологий

6.1. Цифровая трансформация в управлении талантами

- 6.1.1. Вызовы для нового HR-специалиста в цифровую эпоху
- 6.1.2. Таланты в XXI веке. Мотивационный дизайн и *Обучающая гибкость*
- 6.1.3. Управление изменениями в цифровую эпоху

6.2. Управление человеческим капиталом

- 6.2.1. Концепция человеческого капитала
- 6.2.2. Стратегии управления

6.3. Инновация и управление талантами

- 6.3.1. Контекстуализация талантов
- 6.3.2. Процессы управления талантами

6.4. Управление талантами и вовлеченность

- 6.4.1. Отношения, ценности и убеждения
- 6.4.2. Управление вовлеченностью и корпоративная культура

6.5. Цифровые стратегии в сфере управления персоналом

- 6.5.1. *Брендинг работодателя* в сфере управления персоналом
- 6.5.2. *Личный брендинг* для HR-специалистов
- 6.5.3. *Нетворкинг* и социальные медиа

6.6. Управление производительностью на рабочем месте в цифровых экосистемах

- 6.6.1. Компетенции 3.0 для работы в цифровую эпоху
- 6.6.2. Управление цифровыми проектами
- 6.6.3. Координация виртуальных рабочих команд
- 6.6.4. *Управление ростом*: руководство компетентными командами
- 6.6.5. *Менторинг* и совместное обучение

6.7. Мотивация в цифровую эпоху

- 6.7.1. Мотивация и удовлетворенность работой, контекстуализация
- 6.7.2. Новые системы мотивации труда: геймификация

6.8. Компенсация и неэкономические выгоды

- 6.8.1. Основные аспекты политики вознаграждения
- 6.8.2. Системы косвенного вознаграждения

6.9. Стимулы и распределение прибыли

- 6.9.1. Контекстуализация
- 6.9.2. Типология распределения прибыли
- 6.9.3. Мониторинг и измерение удовлетворенности

6.10. Среда и метрическая стратегия

- 6.10.1. Контекстуализация
- 6.10.2. Измерение и мониторинг

Модуль 7. Управление рабочей средой I**7.1. Введение в управление рабочей средой**

- 7.1.1. Организационная культура, лидерство и конфликты
- 7.1.2. Основные элементы организационной культуры
- 7.1.3. Конфликты: понятия и виды
- 7.1.4. Взаимосвязь между культурой и лидерством: ее отношение к конфликтам

7.2. Введение в профилактику профессиональных рисков

- 7.2.1. Введение в охрану труда
- 7.2.2. Введение в эргономику труда
- 7.2.3. Введение в профилактику психосоциальных рисков

7.3. Условия среды для людей с инвалидностью

- 7.3.1. NOM-030-SSA3-2013
- 7.3.2. Виды инвалидности
- 7.3.3. Правильное оснащение рабочего места

7.4. Гендерное равенство в организации

- 7.4.1. Правила и санкции в организации
- 7.4.2. Действия по обеспечению эффективного равенства между мужчинами и женщинами в сфере занятости

7.5. Управление трудоустройством

- 7.5.1. Подбор персонала
- 7.5.2. Внутренние процессы подбора
- 7.5.3. Внешние процессы подбора

7.6. Рабочая атмосфера

- 7.6.1. Организационная атмосфера: концепция рабочей атмосферы
- 7.6.2. Параметры рабочей атмосферы
- 7.6.3. Измерение рабочей атмосферы
- 7.6.4. Инструменты для качественного измерения рабочей атмосферы: SWOT и PESTEL анализ

7.7. Ухудшение рабочей атмосферы

- 7.7.1. Психосоциальные риски: *Эмоциональное выгорание и Моббинг*
- 7.7.2. Абсентеизм

7.8. План улучшения рабочей атмосферы

- 7.8.1. Первичная, вторичная и третичная профилактика
- 7.8.2. Кризисное вмешательство
- 7.8.3. Основные критерии для плана действий

Модуль 8. Управление и администрирование внутрифирменного обучения

8.1. Внутрифирменное обучение

- 8.1.1. Концепция, цели и участники обучения
- 8.1.2. Обучение как элемент корпоративной стратегии

8.2. Планирование обучения

- 8.2.1. Элемент планирования обучения
- 8.2.2. Управление бюджетом

8.3. Диагноз потребностей в обучении

- 8.3.1. Анализ потребностей в обучении (TNA)
- 8.3.2. Методы и сбор данных
- 8.3.3. Анализ и оценка

8.4. Методы обучения

- 8.4.1. Обучение на рабочем месте
- 8.4.2. Обучение вне рабочего места
- 8.4.3. Обучение в цифровой среде: электронное обучение
- 8.4.4. Смешанное обучение

8.5. Дизайн и программирование тренинговые мероприятия

- 8.5.1. Концепция дизайна и программирования тренинговых мероприятий
- 8.5.2. Определение цели и содержания тренинговых мероприятий
- 8.5.3. Методология преподавания в тренинговых мероприятиях

8.6. Дуальная система образования

- 8.6.1. Происхождение дуального обучения и ориентировочные страны
- 8.6.2. Аспекты трудоустройства в контексте дуального обучения
- 8.6.3. Аспекты профессиональной подготовки в контексте дуального обучения
- 8.6.4. Перспективы и развитие дуального обучения

8.7. Затраты на обучение в организации

- 8.7.1. Прямые затраты на обучение
- 8.7.2. Косвенные затраты на обучение
- 8.7.3. Экономический эффект от правильного обучения в компании

8.8. Инспекции и аудит внутрифирменного обучения

- 8.8.1. Государственные инспекции
- 8.8.2. Внешний аудит
- 8.8.3. Риски в случае несоблюдения требований

8.9. Высокоспециализированное обучение

- 8.9.1. Должности высокого риска
- 8.9.2. Специальные программы обучения



Уникальный, важный и значимый курс обучения для повышения вашей квалификации"



07

Методология

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





“

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

Бизнес-школа ТЕСН использует метод кейсов для контекстуализации всего содержания

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

“

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



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



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

Инновационный и отличный от других метод обучения

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

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

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

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

Методология *Relearning*

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

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

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

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

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



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

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

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

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



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



Учебный материал

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

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



Мастер-классы

Существуют научные данные о пользе экспертного наблюдения третьей стороны.

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



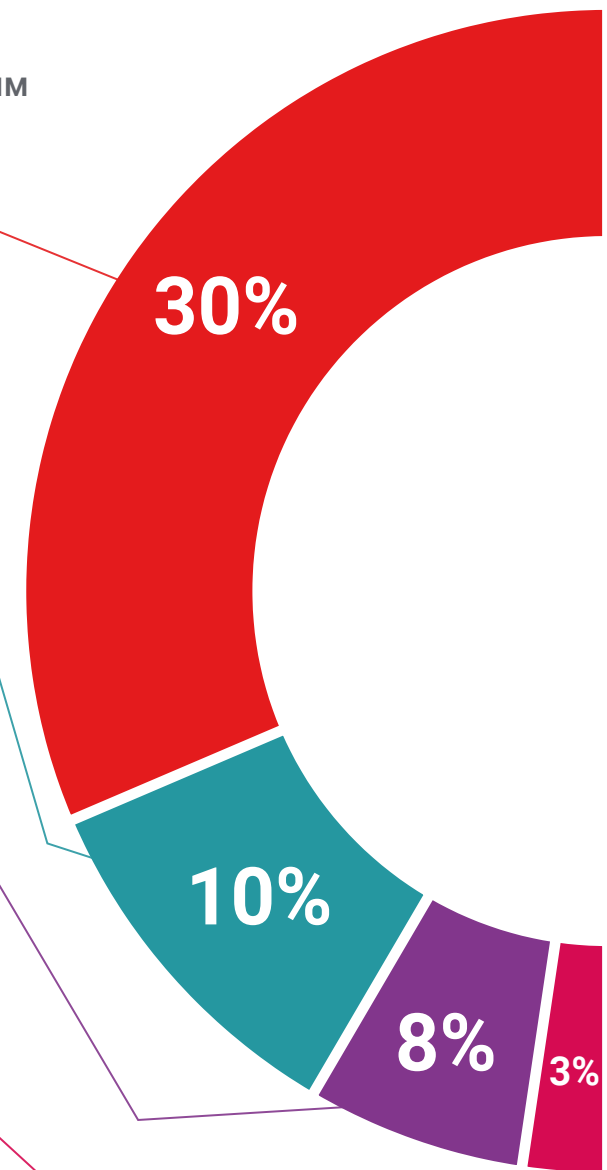
Практика управленческих навыков

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



Дополнительная литература

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





Метод кейсов

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



Интерактивные конспекты

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

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



Тестирование и повторное тестирование

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

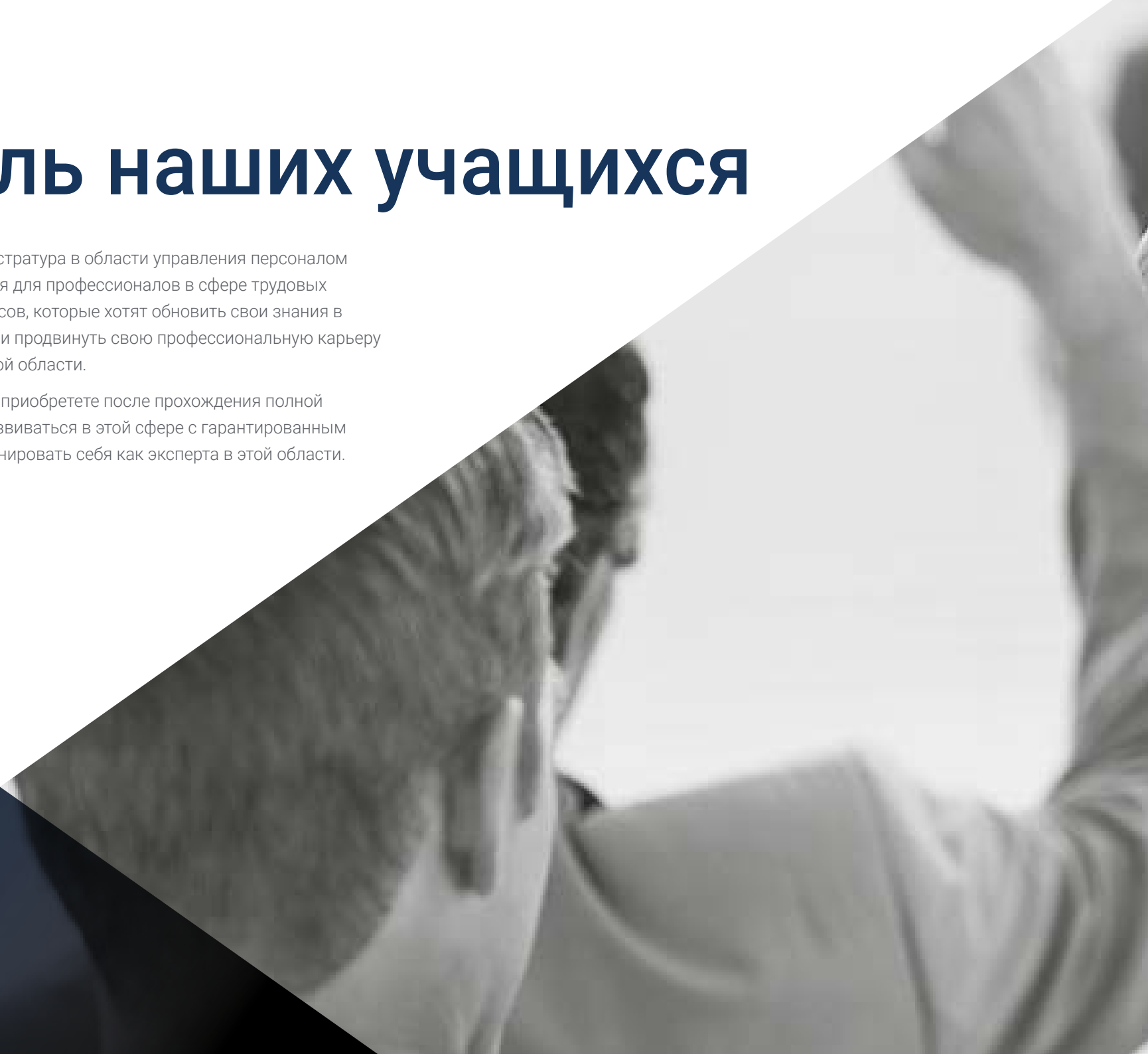


08

Профиль наших учащихся

Наша Специализированная магистратура в области управления персоналом - это программа, предназначенная для профессионалов в сфере трудовых отношений и человеческих ресурсов, которые хотят обновить свои знания в области управления персоналом и продвинуть свою профессиональную карьеру к перспективному будущему в этой области.

Компендиум знаний, который вы приобретете после прохождения полной специализации, позволит вам развиваться в этой сфере с гарантированным успехом и позволит вам позиционировать себя как эксперта в этой области.





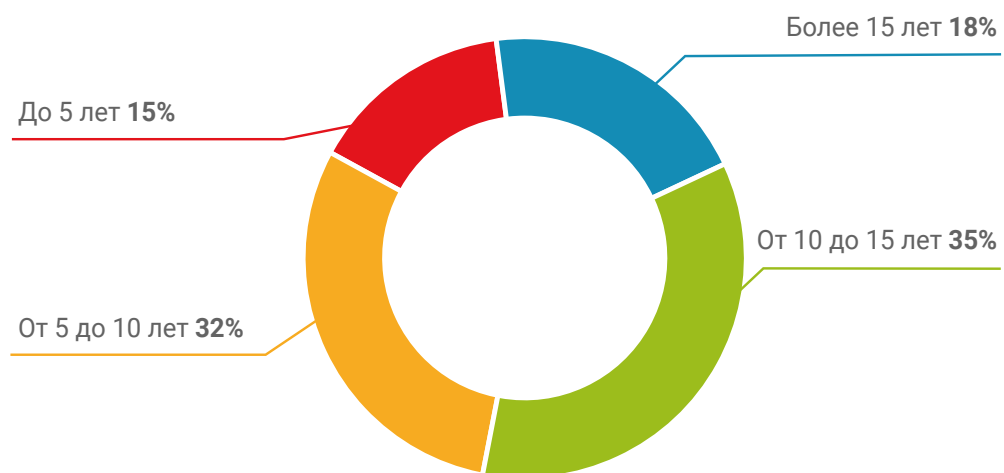
“

*Если вы хотите добиться интересного
улучшения своей профессиональной карьеры,
продолжая работать, то эта программа для вас”*

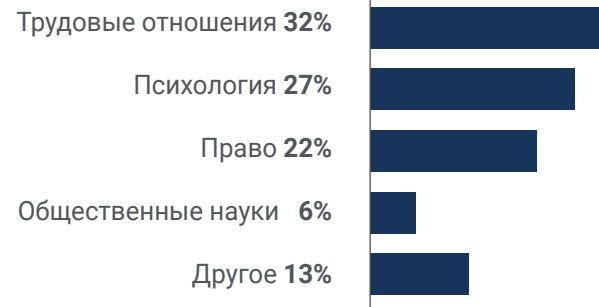
Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

Годы практики



Образование



Академический профиль



Географическое распределение



Луис Д. Гонсалес

HR-менеджер

"Я уже не в первый раз выбираю TECH для повышения уровня своих знаний и снова оказался приятно доволен. В TECH есть то, что нужно современным работникам: гибкий график, самообучение и, прежде всего, качественные материалы. Данная программа - несомненное тому подтверждение"

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”

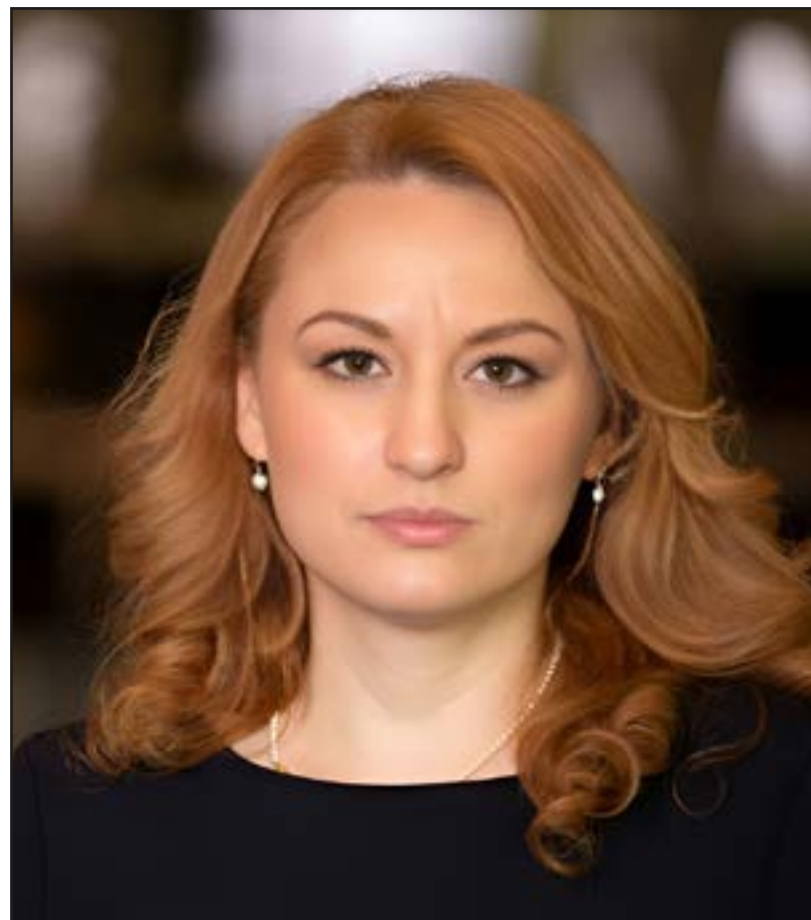
Приглашенный руководитель международного уровня

Джина Крусеру - настоящий авторитет в области административного лидерства и управления человеческими ресурсами. Более 15 лет она участвует в проектах организационных преобразований в различных отраслях промышленности. Кроме того, профессионалы под ее руководством достигли очень высокого уровня деловой активности благодаря своей продуктивной роли.

С самого начала своей карьеры она работала в динамичной среде быстрорастущих потребительских товаров (Fast Moving Consumer Goods, FMCG), энергетики и нефтегазовой отрасли. Опыт, полученный в этих областях, позволил ей приобрести передовые теоретические и практические навыки, которые, в свою очередь, позволили ей работать заместителем директора по персоналу в престижной группе KMG International (Rompetrol). На этой должности она специализировалась на поиске механизмов достижения целей и максимальной эффективности сотрудников.

В частности, в Rompetrol Крусеру реализовала программы по улучшению процессов управления персоналом. В частности, были реализованы инициативы, связанные с управлением карьерными показателями, наймом и отбором персонала, обучением и развитием, трудовыми отношениями, брендингом работодателя и др. В ее подчинении находятся почти 6 000 сотрудников разных национальностей, и она разработала стратегии работы, охватывающие различные дисциплины, объединяющие различные отделы и технические направления.

Кроме того, специалист имеет степень магистра в области бизнес-коммуникаций и управления персоналом Бухарестского университета и степень бакалавра в области философии и европейских исследований. Благодаря своему первому профессиональному опыту она сотрудничала с такими транснациональными корпорациями, как Phillip Morris Румыния. В то же время она координирует работу платформ Together We Grow People и Fuel People Passions, которые направлены на создание сбалансированной рабочей среды, где лидеры будущего могут развиваться естественным образом.



Дња. Крусеру, Джина

- Директор по персоналу в Rompetrol Group KMG International, Бухарест, Румыния
- Специалист по работе с персоналом в компании Phillip Morris Румыния
- Степень магистра в области бизнес-коммуникаций и управления персоналом, Бухарестский университет
- Степень бакалавра философии и европейских исследований в Бухарестском университете

“

Благодаря TECH вы сможете учиться у лучших мировых профессионалов”

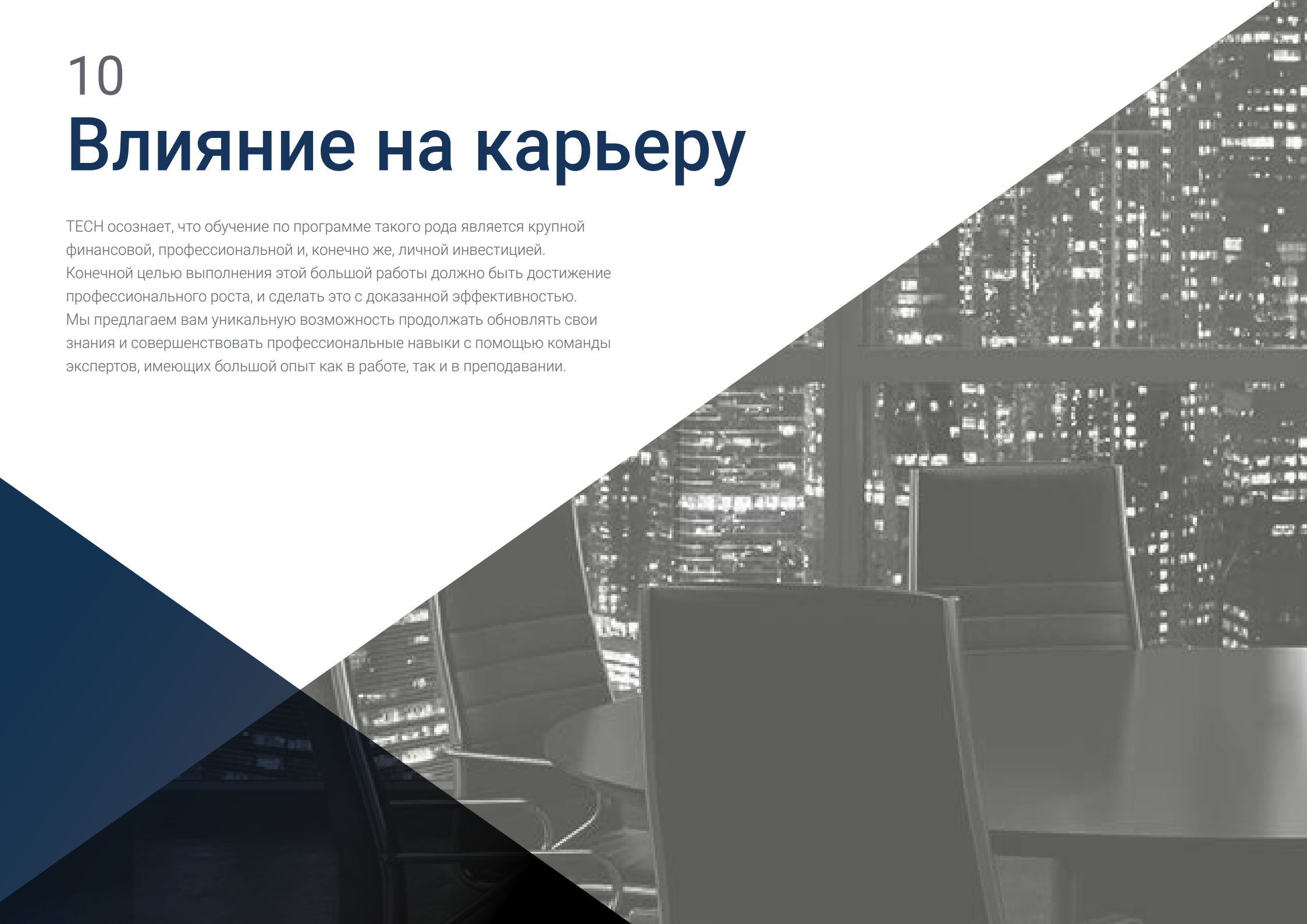
10

Влияние на карьеру

ТЕСН осознает, что обучение по программе такого рода является крупной финансовой, профессиональной и, конечно же, личной инвестицией.

Конечной целью выполнения этой большой работы должно быть достижение профессионального роста, и сделать это с доказанной эффективностью.

Мы предлагаем вам уникальную возможность продолжать обновлять свои знания и совершенствовать профессиональные навыки с помощью команды экспертов, имеющих большой опыт как в работе, так и в преподавании.



“

Мы предоставляем в ваше распоряжение все наши инструменты, чтобы помочь вам достичь профессионального успеха”

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

Эта интенсивная программа TECH готовит студентов к решению задач и принятию решений в области управления персоналом. Ее главная цель - поддержать ваш личностный и профессиональный рост и помочь вам достичь успеха.

Если вы хотите усовершенствоваться, добиться положительных изменений на профессиональном уровне и пообщаться с лучшими, это место для вас.

Благодаря данной программе вы получите большое количество предложений по работе, с которыми вы сможете начать свой профессиональный рост.

Не упустите
возможность
получить
специализацию в
области управления
персоналом.

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

Специализированная магистратура в области управления персоналом способствует повышению таланта организации до его максимального потенциала через специализацию лидеров высокого уровня.

Поэтому прохождение этой академической программы позволит совершенствоваться не только на личном, но прежде всего, на профессиональном уровне, повышая уровень подготовки и улучшая управленческие навыки. Участие в этой программе - это уникальная возможность получить доступ к мощной сети контактов, в которой можно найти будущих профессиональных партнеров, клиентов или поставщиков.





“

*Вы получите необходимую подготовку,
чтобы предложить компании
инновационные стратегии управления”*

Развитие и удержание талантов в компаниях - лучшая долгосрочная инвестиция.

01

Рост талантов и интеллектуального капитала

Привнесение в компанию новых концепций, стратегий и перспектив, которые могут привести к соответствующим изменениям в организации.

02

Удержание менеджеров 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

Благодаря этой программе организация вступит в контакт с основными рынками мировой экономики.

05

Разработка собственных проектов

Эта программа позволит организации войти в контакт с основными рынками мировой экономики.

06

Повышение конкурентоспособности

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

12

Квалификация

Специализированная магистратура в области управления персоналом гарантирует, помимо самого полного и современного обучения, получение диплома об окончании Специализированной магистратуры, выдаваемого TESH Технологическим университетом.



“

*Успешно пройдите эту программу
и получите диплом университета
без сложной бумажной волокиты”*

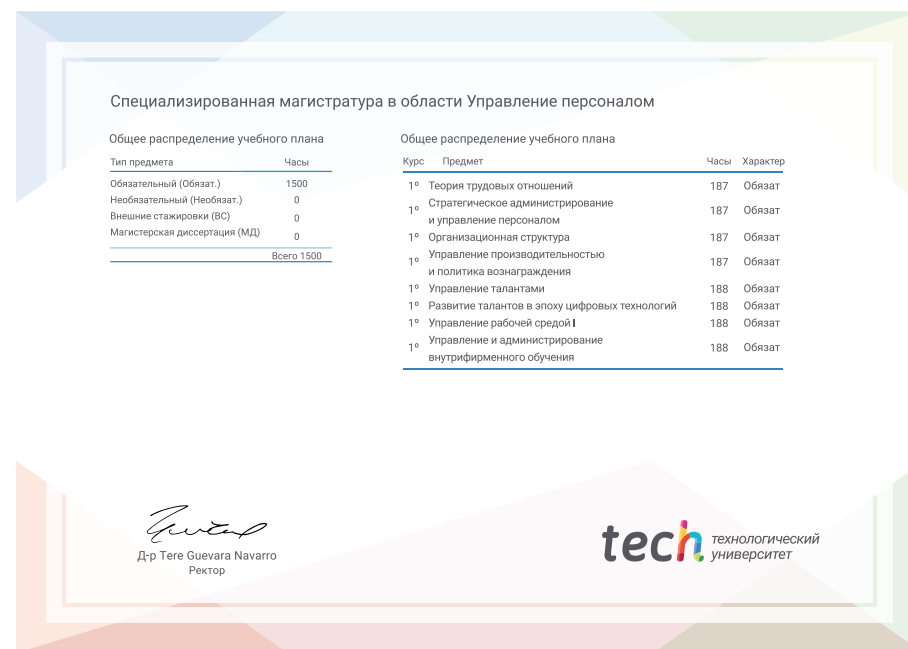
Данная **Специализированная магистратура в области управления персоналом** содержит самую полную и современную программу на рынке.

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

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

Диплом: **Специализированная магистратура в области управления персоналом**
 Формат: **онлайн**

Продолжительность: **12 месяцев**



*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.



Специализированная магистратура Управление персоналом

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Специализированная
магистратура
Управление персоналом

