

# 商学院校级硕士 人事选拔 MBA





## 商学院校级硕士 人事选拔 MBA

- » 模式:在线
- » 时长: 12个月
- » 学位: TECH 科技大学
- » 课程表:自由安排时间
- » 考试模式:在线

网页链接: [www.techtitute.com/in/school-of-business/professional-master-degree/master-personnel-recruitment-management](http://www.techtitute.com/in/school-of-business/professional-master-degree/master-personnel-recruitment-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	44
	08 我们学生的特质	09 课程管理	10 对你事业的影响
	52	56	74
		11 对你公司的好处	12 学位
		78	82

# 01 欢迎

招聘过程必须全面进行,以选择最适合每个职位的员工,并且他们的个人背景与公司的政策和目标相符。在这方面,具备国际化和包容性的视野将使组织更加有承诺和竞争力,并拥有一个能够挑选具有不同视角和经验的专业人士的人力资源团队。因此,招聘专家必须接受有关劳动多样性的培训,以理解拥有一个多元和多文化团队所带来的机遇。为了覆盖这些内容,本项目设有一位国际邀请讲师,他将提供10节大师班。



人事选拔 MBA  
TECH 科技大学



“

通过一位享有盛誉的国际邀请讲师提供的大师班,深入了解人力资源领域的最新突破”

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

这个计划的目标是基于缓解这个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。出于所有这些原因,这种专业化将是学生个人和职业成长的旅程,这将使他在这一领域的干预达到最高质量。



“

如果你的目标是拓展在人才管理领域的职业发展,并获得使你在顶尖人才中竞争的资格,那么不必再寻找其他方案。这个项目将为你的职业生涯提供所需的推动力”



TECH 会把学生的目标作为自己的，  
并与学生一同致力达成

TECH提供完全在线学习人事选拔 MBA 的可能性

01

了解人员选择的演变，特别是工作场所的多样性

02

在为组织招聘有效和实用的专业人员时，进行合作并成为宝贵的资产

03

参与组织的管理层对工作场所多样性重要性的理解

04

制定招聘计划，促进组织的发展和良好运作

05

了解招聘程序和社会保障的运作方式





06

确定适用于职业持续培训的法律法规

08

理解并知道如何运用法律制度来解决实际案件



09

了解劳动法的基这个内容

07

识别在冲突解决中应用的各种个人激励技巧

10

对社会福利制度的动态了解

11

解释各种政府方案和政策

12

考察社会群体、社会排斥以及妇女就业情况

13

对工作场所的平等和多样性有所了解

14

描述人员选择的不同阶段和过程

15

了解数字招聘和选拔过程中的网络安全战略



16

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

18

管理劳动中介的行为及其与非法转移工人的区别

19

了解就业中介机构, 他们与公共就业服务机构的公私合作政策以及规范他们的行动

17

对年度绩效计划的结果进行分析

20

熟悉数字市场框架内的工作前景和招聘行动



# 05 能力

通过人事选拔 MBA 的评估后, 专业人员将获得必要的技能, 在最创新的教学方法基础上进行高质量和最新的实践。





“

我们为你提供市场上最完整的  
学术课程,使你能够获得在人事  
招聘领域发展的必要技能”

01

研究通过使用新技术进行时间和个人能量管理

02

以这种方式计划和控制项目,可以提高公司的生产力

03

建立在数字环境和社会网络中检测专业技能的协议

04

通过绩效评估表和观察技术,描述数字时代的新人力资源政策

05

区分合同的类型和合同的终止



06

以平等的机会处理特定群体中的红利

08

管理不同的内部和外部培训项目



09

管理员工社会保险中的奖励系统

07

编制工资单并应用缴费要素和工资基数

10

深入研究工作和组织的心理学

11

使用适应于人员招聘的方法、工具和物质资源

14

管理不同的定性和定量的选拔工具, 以及基于能力的面试和情景测试

12

为提高组织的工作队伍的多样性而定制计划

13

分析不同的招聘工具, 包括传统和数字工具





15

识别组织中人们的行为

16

应用心理学方法,使你能够谈判和调解团体的分歧

17

讨论数字化转型过程

18

实施人事管理的计划



# 06

## 结构和内容

这个大 MBA 课程的教学大纲是由这个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。这个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,并与这个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,这个课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 科技大学的这个强化课程为你准备好面对人事选拔领域的挑战和商业决策。这个专业的内容旨在促进管理技能的发展其能够在不确定的环境中做出更严格的决策。

在2700个小时的学习中,学生将通过个人工作分析大量的实际案例,实现背景学习,使他们能够完全理解他们在日常实践中可能面临的情况。因此,它是一个真正的沉浸在真实的商业环境中。

这个 MBA 课程深入研究了人事选拔局从战略、国际和创新的角来研究市场营销和政治传播。

一个为你设计的计划,专注于你的专业改进,为你实现专业上的卓越成就做准备。一个,通过基于最新趋势的创新内容了解你和你组织机构需求的课程,并得到最佳教育方法和杰出师资的支持,这将为你提供创造性和高效地解决关键情况的技能。

这个课程历时12个月,分为14个模块:

**模块 1** 工作和组织心理学

**模块 2** 社会保障

**模块 3** 人事管理

**模块 4** 公司的管理和培训管理

**模块 5** 人力资源的平等和多样性的战略管理

**模块 6** 人的选择 I: 定量和定性的方法

**模块 7** 招聘 II: 数字时代

**模块 8** 绩效管理和薪酬政策

**模块 9** 劳动中介中的政策管理

**模块 10** 个人生产力和项目管理

**模块 11** 公司的领导力、道德和社会责任

**模块 12** 经济-财务管理

**模块 13** 商业管理与战略营销

**模块 14** 执行管理



### 何时,何地,如何授课?

TECH 提供了完全在网上发展这个人事选拔商院校级硕士可能性。在培训持续的12个月中, 学生将能够访问这个课程的所有内容, 这将使你能够自我管理你的学习时间。

这将是一个独特而关键的教育旅程, 将成为你专业发展的决定性一步, 助你实现明显的飞跃。

## 模块 1. 工作和组织心理学

### 1.1. 工作和组织心理学的方法

- 1.1.1. 定义和概念化
- 1.1.2. 深入研究工作和组织的心理学
- 1.1.3. 工作环境中的心理图片

### 1.2. 组织结构

- 1.2.1. 组织结构:组织结构图
- 1.2.2. 集团结构:业务集团的类型
- 1.2.3. 组织中的信息处理和交流

### 1.3. 组织氛围

- 1.3.1. 组织气候的概念
- 1.3.2. 在公司建立组织文化的重要性及其对员工的影响
- 1.3.3. 对组织氛围的评估

### 1.4. 组织中的积极和创造性背景

- 1.4.1. 简介积极的环境
- 1.4.2. 管理动荡和调剂的背景
- 1.4.3. 调解行动
- 1.4.4. 组织变革

### 1.5. 冲突和谈判的社会心理学

- 1.5.1. 社会冲突(人类群体和它在群体中的认知成分)
- 1.5.2. 人类群体:集体过程
- 1.5.3. 冲突的刺激

### 1.6. 人类行为的社会心理基础

- 1.6.1. 人类行为的心理学基础
- 1.6.2. 价值观
- 1.6.3. 感知
- 1.6.4. 学习
- 1.6.5. 承诺

### 1.7. 工作定位

- 1.7.1. 在工作领域中指导的情境化
- 1.7.2. 终身学习中的职业指导:技能
- 1.7.3. 职业指导中的数字化转型
- 1.7.4. 职业指导和职业咨询方面的国际组织

### 1.8. 领导、变革、创新和发展

- 1.8.1. 领导力的简介和定义
- 1.8.2. 领导力的类型
- 1.8.3. 注重变革和创新的领导能力

### 1.9. 工作环境中的个性、态度和价值观

- 1.9.1. 人格的概念
- 1.9.2. 人格理论
- 1.9.3. 态度与个性之间的关系
- 1.9.4. 个性与工作环境

### 1.10. 动机和工作满意度

- 1.10.1. 激励:类型(外在的和内在的)
- 1.10.2. 激励和个性
- 1.10.3. 工作满意度和满足感

**模块 2. 社会保障****2.1. 社会保护的宪法模型。社会保障系统**

- 2.1.1. 社会保护的宪法模型
  - 2.1.1.1. 社会需求保护措施
  - 2.1.1.2. 社会保障
  - 2.1.1.3. 1978年西班牙宪法关于社会保护的声明
- 2.1.2. 社会保障系统
  - 2.1.2.1. 西班牙社会保障的发展
  - 2.1.2.2. 系统组成
  - 2.1.2.3. 保护行动: 社会保障的福利
- 2.1.3. 社会保障体系的经济财务制度
- 2.1.4. 社会保障管理

**2.2. 受保护的人和突发事件一**

- 2.2.1. 系统的应用范围
- 2.2.2. 一般计划的适用范围
- 2.2.3. 企业家的注册
- 2.2.4. 工人的隶属关系工人的隶属关系
  - 2.2.4.1. 工人的登记和注销登记
  - 2.2.4.2. 上流社会的人
  - 2.2.4.3. 特别协议作为一种与注册同化的情况
  - 2.2.4.4. 登记、取消登记和工人数据交流的影响
- 2.2.5. 不正当行为的影响

**2.3. 受保护的人和突发事件二**

- 2.3.1. 受保护的情况
- 2.3.2. 工伤事故和职业病
- 2.3.3. 社会保障体系的保护性行动
- 2.3.4. 享受缴费型福利的一般要求
- 2.3.5. 赔偿责任
- 2.3.6. 福利的自动化

**2.4. 管理和融资 (第二部分)**

- 2.4.1. 社会保障管理
  - 2.4.1.1. 管理机构
- 2.4.2. 共同服务
- 2.4.3. 管理方面的合作

**2.5. 管理和融资 (第二部分)**

- 2.5.1. 社会保障体系的经济财务制度
- 2.5.2. 社会保障收集
- 2.5.3. 社会保障缴款
  - 2.5.3.1. 缴费基数和费率
- 2.5.4. 收费

**2.6. 现金福利: 津贴和养老金 一**

- 2.6.1. 简介
- 2.6.2. 暂时丧失工作能力
- 2.6.3. 为人母期
- 2.6.4. 父子关系
- 2.6.5. 怀孕和哺乳期的风险
- 2.6.6. 对患有癌症或其他严重疾病的未成年人的照顾
- 2.6.7. 失业

**2.7. 现金福利: 津贴和养老金 二**

- 2.7.1. 简介
- 2.7.2. 缴费型福利
  - 2.7.2.1. 永久丧失工作能力
  - 2.7.2.2. 退休
  - 2.7.2.3. 死亡与生存
- 2.7.3. 缴费型福利
  - 2.7.3.1. 无效
  - 2.7.3.2. 退休
- 2.7.4. 家庭取向

**2.8. 卫生系统服务和药品的组合**

- 2.8.1. 卫生系统和社会安全
- 2.8.2. 保护健康权的发展情况
- 2.8.3. 国家卫生系统
- 2.8.4. 国家卫生系统的共同服务范围
- 2.8.5. 国家和自治区在卫生领域的职能
- 2.8.6. 药品和药物供应
- 2.8.7. 被保险人和卫生保健权的受益人
- 2.8.8. 服务的管理

**2.9. 社会保障体系**

- 2.9.1. 社会援助概念的划定
- 2.9.2. 内部社会保障 社会援助
- 2.9.3. 社会保障体系外部的社会援助
- 2.9.4. 社会服务
- 2.9.5. 自主的制度和依赖的关怀

**2.10. 养老金计划和基金。互利协会**

- 2.10.1. 简介
- 2.10.2. 自愿改善
- 2.10.3. 互利协会养老金计划和基金

### 模块 3. 人事管理

#### 3.1. 人事管理简介

- 3.1.1. 公司的人力资源
- 3.1.2. 人力资源部门的人事行政管理

#### 3.2. 招聘方式

- 3.2.1. 劳动合同
- 3.2.2. 合同的类型
- 3.2.3. 合同终止的类型

#### 3.3. 工资单 (I)

- 3.3.1. 工资
- 3.3.2. 工资支付/工资支付
- 3.3.3. 非工资性支付

#### 3.4. 工资单 (II) :计算

- 3.4.1. 工资单的结构
- 3.4.2. 缴费基数
- 3.4.3. 薪资计算

#### 3.5. 工资单 (III) :扣款

- 3.5.1. 扣减
- 3.5.2. 税收
- 3.5.3. 社保保
- 3.5.4. 其他类型的扣除

#### 3.6. 工作时间、假期和休假

- 3.6.1. 工作时间
- 3.6.2. 假期
- 3.6.3. 工作许可
- 3.6.4. 丧失工作能力

#### 3.7. 税收

- 3.7.1. 税收制度
- 3.7.2. 雇员的纳税义务
- 3.7.3. 雇主的纳税义务

#### 3.8. 编制工资单的技术工具

- 3.8.1. ERP概念
- 3.8.2. 在薪资管理中的重要性
- 3.8.3. 最常见的软件

#### 3.9. 薪酬与福利

- 3.9.1. 薪酬和福利管理
- 3.9.2. 超出法律规定的福利
- 3.9.3. 情绪化的薪酬
- 3.9.4. 家庭办公室

#### 3.10. 人事管理中的平等机会

- 3.10.1. 机会平等是组织文化的一部分
- 3.10.2. 性别平等
- 3.10.3. 社会责任

### 模块 4. 公司的管理和培训管理

#### 4.1. 公司的培训

- 4.1.1. 培训的概念、目标和参与者
- 4.1.2. 培训是企业战略的一个要素

#### 4.2. 培训规划

- 4.2.1. 培训规划的要素
- 4.2.2. 预算管理

#### 4.3. 培训需求评估

- 4.3.1. 检测培训需求 (DNC)
- 4.3.2. 技术和数据收集
- 4.3.3. 分析和评估

#### 4.4. 培训方法

- 4.4.1. 在职培训
- 4.4.2. 非在职培训
- 4.4.3. 数字环境中的培训: 电子学习
- 4.4.4. 培训混合式

#### 4.5. 培训行动的设计和规划

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

#### 4.6. 双重教育体系

- 4.6.1. 双重培训的起源和参考国家
- 4.6.2. 双重培训背景下的劳工问题
- 4.6.3. 双重培训背景下的培训方面
- 4.6.4. 双重培训的前景和发展

#### 4.7. 培训的法律框架

- 4.7.1. 第123条
- 4.7.2. 联邦劳动法
- 4.7.3. 集体劳动合同

#### 4.8. 组织中的培训费用

- 4.8.1. 培训的直接成这个
- 4.8.2. 培训的间接成这个

#### 4.9. 对公司内部培训的检查和审计

- 4.9.1. 政府检查
- 4.9.2. 外部审计
- 4.9.3. 不合规情况下的风险

#### 4.10. 高度专业化的培训

- 4.10.1. 高风险职位
- 4.10.2. 特别培训计划



**模块 5. 人力资源的平等和多样性的战略管理****5.1. 政府的就业政策和方案**

- 5.1.1. 了解当前政府的就业政策
- 5.1.2. 就业补贴方案
- 5.1.3. 政府作为就业的提供者

**5.2. 贫困和社会排斥政策**

- 5.2.1. 从社会经济角度对贫困进行概念化处理
- 5.2.2. 法律和社会背景
- 5.2.3. 贫困与社会融入在就业政策中的体现

**5.3. 社会群体与就业困难**

- 5.3.1. 社会群体的识别
- 5.3.2. 排斥性就业做法
- 5.3.3. 保护社会群体的项目和法律

**5.4. 工作环境中的残疾问题**

- 5.4.1. 残疾的概念化
- 5.4.2. 公司中的工作场所包容方案
- 5.4.3. 政府激励措施

**5.5. 青年和首次就业方案**

- 5.5.1. 企业中的实习生和见习生政策
- 5.5.2. 政府项目
- 5.5.3. 数字化转型背景下的青年就业挑战

**5.6. 养老金和退休**

- 5.6.1. 相关法律
- 5.6.2. 养老金或退休权利的主体

**5.7. 妇女与工作 I: 基于性别的暴力**

- 5.7.1. 基于性别的暴力的背景介绍
- 5.7.2. 反对基于性别的暴力的商业方案
- 5.7.3. 促进基于性别的暴力的女性受害者的就业

**5.8. 妇女与工作 II: 就业中的歧视和边缘化**

- 5.8.1. 历史上就业背景下的妇女
- 5.8.2. 就业中的歧视
- 5.8.3. 妇女就业能力较强的生产部门

**5.9. 移民和工作**

- 5.9.1. 移民的类型
- 5.9.2. 工作许可
- 5.9.3. 政府对促进合法移民的参与

**5.10. 国际人事管理**

- 5.10.1. 全球性公司
- 5.10.2. 移民和外籍人士
- 5.10.3. 培养全球商业文化

模块 6. 人的选择 I: 定量和定性的方法

6.1. 人事选择简介

- 6.1.1. 人员选择
- 6.1.2. 人员甄选的阶段

6.2. 招聘: 技术

- 6.2.1. 内部招聘的来源
- 6.2.2. 招聘的外部来源
- 6.2.3. 数字化招聘: 电子招聘

6.3. 心理测量学

- 6.3.1. 心理测量测试
- 6.3.2. 技能或知识的测试
- 6.3.3. 工作环境中的心理测试

6.4. 智力测试

- 6.4.1. 智力测试
- 6.4.2. 人格测试
- 6.4.3. 具体能力测试

6.5. 人员选拔的定性测试

- 6.5.1. 角色扮演
- 6.5.2. 测评中心
- 6.5.3. 小组动态

6.6. 评价甄选过程的有效性和效率

- 6.6.1. 对甄选过程进行定量评估的方法
- 6.6.2. 甄选过程的质量评估方法

6.7. 入职

- 6.7.1. 欢迎协议
- 6.7.2. 上岗培训
- 6.7.3. 组织文化依附战略
- 6.7.4. 适应性访谈

6.8. 量化和质化甄选过程中的机会平等主流化

- 6.8.1. 组织中的平等机会
- 6.8.2. 将平等机会纳入甄选和晋升过程的协议

6.9. 内部晋升程序

- 6.9.1. 生活和职业计划
- 6.9.2. 替换信
- 6.9.3. 促销过程

6.10. 雇主品牌建设

- 6.10.1. 雇主品牌建设及其重要性
- 6.10.2. 在线企业品牌 宣工具 传(网站, 社交网络, 博客)
- 6.10.3. 企业 品牌 建设的离线工具: 招聘会、媒体影响

**模块 7. 招聘 II: 数字时代**

<b>7.1. 数字时代的工作技能</b> 7.1.1. 能力的概念 7.1.2. 第四次工业革命中的未来技能和职业 7.1.3. 国家和国际的专业能力框架	<b>7.2. 2.0环境和招聘简介</b> 7.2.1. 2.0环境在招聘和选拔中的优势 7.2.2. 开展在线选拔过程的主要手段	<b>7.3. 商业环境中的专业能力分析</b> 7.3.1. 确定工作中的能力需求 7.3.2. 编制能力词典	<b>7.4. 按专业能力选择人员</b> 7.4.1. 基于能力的选拔面试 7.4.2. STAR 方法论 7.4.3. 测评中心 7.4.4. 对基于能力的甄选过程的评价
<b>7.5. 电子招聘, 网络招聘和雇主 品牌建设</b> 7.5.1. 社会声誉和 雇主品牌 建设 7.5.2. 社交媒体招聘 7.5.3. 入境招聘 7.5.4. 移动招聘 7.5.5. 电子招聘的 新专业人员: Nethunters	<b>7.6. 数字环境中基于能力的选择过程</b> 7.6.1. 专业能力鉴定中的 大数据 分析 7.6.2. 招聘中的算法 (招聘门户网站2.0) 7.6.3. 游戏化测试 7.6.4. 网络 和个人品牌建设	<b>7.7. 猎头和数字人才的招聘</b> 7.7.1. 猎头公司 7.7.2. 职业 规划 7.7.3. 在线人才管理 7.7.4. 国际 招聘	<b>7.8. 内联网作为一种交流和选择工具</b> 7.8.1. 内联网: 功能、概念和定义 7.8.2. 内部网如何工作 7.8.3. 内部网的类型 7.8.4. 在人力资源流程中实施内部网
<b>7.9. 数字化能力的发展</b> 7.9.1. 横向数字能力的检测 7.9.2. 商业环境中的数字技能培训	<b>7.10. 数字文化和工人固有的数字权利</b> 7.10.1. 社会3.0 7.10.2. 网络安全和个人数据保护		

## 模块 8. 绩效管理和薪酬政策

### 8.1. 绩效管理和目标管理的简介

- 8.1.1. 数字时代对职业绩效的影响
- 8.1.2. 公司的数字化转型
- 8.1.3. 数字化时代的新人力资源政策
- 8.1.4. 新的工作环境
- 8.1.5. 绩效评估:它是什么,有什么用?
- 8.1.6. 绩效评估模式

### 8.2. 绩效管理周期

- 8.2.1. 新的工作环境
- 8.2.2. 绩效管理周期的各个阶段
- 8.2.3. 工作系统中的模式

### 8.3. 绩效规划

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

### 8.4. 绩效监测

- 8.4.1. 企业人才地图管理
- 8.4.2. 个人和团体行动计划监测机制:观察、辅导和反馈技术
- 8.4.3. 认可计划

### 8.5. 绩效评估绩效计划

- 8.5.1. 绩效评估的关键点:目标、能力和项目/团队
- 8.5.2. 界定评估尺度和优秀基准
- 8.5.3. 考核的实施

### 8.6. 管理表现不佳

- 8.6.1. 观察技术
- 8.6.2. 奖励性激励和辅导方法
- 8.6.3. 恢复计划

### 8.7. 薪酬政策

- 8.7.1. 工作和薪酬条例
- 8.7.2. 建立一般赔偿制度
- 8.7.3. 浮动薪酬
- 8.7.4. 监测系统

### 8.8. 薪酬的法律和劳工方面

- 8.8.1. 法律框架
- 8.8.2. 用处

### 8.9. 绩效计划的年度规划

- 8.9.1. 设计和制定年度绩效计划
- 8.9.2. 结果分析

### 8.10. 额外的薪酬方面

- 8.10.1. 养老金计划
- 8.10.2. 其他特殊情况薪酬的其他方面

**模块 9. 劳动中介中的政策管理****9.1. 国家就业系统通用服务中的劳动中介**

- 9.1.1. 劳动中介
- 9.1.2. 公共就业服务的新角色
- 9.1.3. 就业机会中的歧视

**9.2. 劳动中介**

- 9.2.1. 中介的概念化:基这个原则
- 9.2.2. 工作中介和职业指导
- 9.2.3. 公共服务领域积极就业政策中的劳动中介
- 9.2.4. 中介服务外包的合作机构:招聘机构和临时就业机构

**9.3. 劳动力勘探 I**

- 9.3.1. 商业结构的统计数据
- 9.3.2. 关于劳动力市场的信息来源
- 9.3.3. 当前劳动力市场的指标
- 9.3.4. 就业的来源

**9.4. 就业前景 II**

- 9.4.1. 对劳动力市场的诊断和分析
- 9.4.2. 勘探及其阶段:与公司接触和招聘计划
- 9.4.3. 忠诚度和评估与公司的关系
- 9.4.4. 对就业需求的管理和对企业的陪伴

**9.5. 招聘活动**

- 9.5.1. 招聘的概念化:类型化
- 9.5.2. 数字时代的招聘程序:电子招聘
- 9.5.3. 安置机构的招聘

**9.6. 个性化指导和劳动力市场安置途径**

- 9.6.1. 包括的基这个方面和要素
- 9.6.2. 阐述个性化指导和劳动力市场安置的途径
- 9.6.3. 对有劳动力市场安置困难的群体的特殊考虑

**9.7. 中介领域的惩罚制度**

- 9.7.1. 对招募非正规劳动力缺乏制裁。指导和安置
- 9.7.2. 培训制裁制度

**9.8. 非法中介工作:监管框架**

- 9.8.1. 概念的历次改革和目前对非法转让的认定
- 9.8.2. 企业与企业之间的非法转让
- 9.8.3. 非法转让的后果

**9.9. 劳务中介中的公私合作**

- 9.9.1. 欧洲的公私合营模式
- 9.9.2. 劳动改革后的公私合营框架协议
- 9.9.3. 教育义务与公共就业服务的衔接

**9.10. 数字时代劳动中介政策的挑战**

- 9.10.1. 远程就业机构中的劳动力中介服务
- 9.10.2. 就业政策中的劳动力流动和全球化
- 9.10.3. 数字时代的求职

## 模块 10. 个人生产力和项目管理

### 10.1. 时间管理

- 10.1.1. 时间的使用
- 10.1.2. 时间规划:时间窃贼
- 10.1.3. 制定作业计划和管理控制
- 10.1.4. 掌握时间的新技术。Outlook, 微软项目

### 10.2. 个人能源管理

- 10.2.1. 个人能力和管理技能
- 10.2.2. 人际交往能力
- 10.2.3. 解决冲突

### 10.3. 个人压力管理策略

- 10.3.1. 压力:基这个概念和它在生存中的功能
- 10.3.2. 舒缓的压力和苦恼
- 10.3.3. 压力管理策略:认知的、行为的和情感的

### 10.4. 项目规划和控制

- 10.4.1. 范围管理
- 10.4.2. 项目进度管理
- 10.4.3. 项目成这个管理

### 10.5. 项目质量管理

- 10.5.1. 质量规划、质量保证和质量控制:适用法规
- 10.5.2. 项目风险管理和项目风险管理的技术工具

### 10.6. 人员管理

- 10.6.1. 人力资源部门的领导和团队管理
- 10.6.2. 项目经理的企业责任和道德规范

### 10.7. 项目管理的法律问题

- 10.7.1. 合同管理
- 10.7.2. 采购规划(采购周期)
- 10.7.3. 合同和采购管理

### 10.8. 项目融资

- 10.8.1. 经济-财务和风险分析
- 10.8.2. 融资机制
- 10.8.3. 方案的财务管理(预算、方案控制、方案结束)

### 10.9. 项目的交流和销售

- 10.9.1. 利益相关者沟通管理(利益相关者)
- 10.9.2. 管理项目销售
- 10.9.3. 知识管理的质量评估和项目管理的趋势
- 10.9.4. 信息管理
- 10.9.5. ISO 10006
  - 10.9.5.1. UNE 412001:知识管理实用指南
  - 10.9.5.2. 蒂瓦纳方法论

**模块 11. 公司的领导力、道德和社会责任****11.1. 全球化与治理**

- 11.1.1. 治理和公司治理
- 11.1.2. 企业公司治理的基本原则
- 11.1.3. 董事会在公司治理框架中的角色

**11.2. 领导力**

- 11.2.1. 领导力。一个概念性的方法
- 11.2.2. 公司领导力
- 11.2.3. 领导者在企业管理中的重要性

**11.3. 跨文化管理**

- 11.3.1. 跨文化管理的概念
- 11.3.2. 对民族文化知识的贡献
- 11.3.3. 多元化管理

**11.4. 管理发展和领导力**

- 11.4.1. 管理发展的概念
- 11.4.2. 领导力的概念
- 11.4.3. 领导力理论
- 11.4.4. 领导风格
- 11.4.5. 领导力中的情报
- 11.4.6. 今天的领导力挑战

**11.5. 商业道德**

- 11.5.1. 道德与伦理
- 11.5.2. 商业道德
- 11.5.3. 公司的领导力和道德

**11.6. 可持续发展**

- 11.6.1. 可持续性和可持续发展
- 11.6.2. 2030 年议程
- 11.6.3. 可持续发展的公司

**11.7. 企业社会责任**

- 11.7.1. 企业社会责任的国际维度
- 11.7.2. 履行企业社会责任
- 11.7.3. 公司社会责任的影响及衡量

**11.8. 负责任管理的系统和工具**

- 11.8.1. RSC: 企业社会责任
- 11.8.2. 实施负责任管理战略的基本要素
- 11.8.3. 实施企业社会责任管理系统的步骤
- 11.8.4. CSR工具和标准

**11.9. 跨国公司与人权**

- 11.9.1. 全球化、跨国企业和人权
- 11.9.2. 跨国公司面临国际法
- 11.9.3. 跨国公司有关人权的法律文书

**11.10. 法律环境和 公司治理**

- 11.10.1. 国际进口和出口规则
- 11.10.2. 知识产权和工业产权
- 11.10.3. 国际劳工法

## 模块 12. 经济-财务管理

### 12.1. 经济环境

- 12.1.1. 宏观经济环境和国家金融体系
- 12.1.2. 金融机构
- 12.1.3. 金融市场
- 12.1.4. 金融资产
- 12.1.5. 金融部门的其他实体

### 12.2. 管理会计

- 12.2.1. 基这个概念
- 12.2.2. 公司资产
- 12.2.3. 公司负债
- 12.2.4. 公司净资产
- 12.2.5. 损益表

### 12.3. 信息系统和商业情报

- 12.3.1. 基这个原理和分类
- 12.3.2. 成这个分配阶段和方法
- 12.3.3. 成这个中心的选择和影响

### 12.4. 预算和管理控制

- 12.4.1. 预算模型
- 12.4.2. 资本预算
- 12.4.3. 运营预算
- 12.4.5. 财政部预算
- 12.4.6. 预算跟踪

### 12.5. 财务管理

- 12.5.1. 公司的财务决策
- 12.5.2. 财务部
- 12.5.3. 现金盈余
- 12.5.4. 与财务管理相关的风险
- 12.5.5. 财务管理 风险管理

### 12.6. 金融规划

- 12.6.1. 财务规划的定义
- 12.6.2. 财务规划中要采取的行动
- 12.6.3. 创建和制定企业战略
- 12.6.4. 现金流量表
- 12.6.5. 当前表

### 12.7. 企业财务战略

- 12.7.1. 企业战略和融资来源
- 12.7.2. 企业融资的金融产品

### 12.8. 战略融资

- 12.8.1. 自筹资金
- 12.8.2. 自有资金增加
- 12.8.3. 混合资源
- 12.8.4. 通过中介机构融资

### 12.9. 金融分析和规划

- 12.9.1. 资产负债表分析
- 12.9.2. 损益表分析
- 12.9.3. 盈利能力分析

### 12.10. 分析和解决案件/问题

- 12.10.1. 设计与纺织工业股份公司的财务信息 (INDITEX)



**模块 13. 商业管理与战略营销****13.1. 商业管理**

- 13.1.1. 商业管理的概念框架
- 13.1.2. 业务战略和规划
- 13.1.3. 商业总监的角色

**13.2. 营销**

- 13.2.1. 营销的概念
- 13.2.2. 营销的基本要素
- 13.2.3. 公司的营销活动

**13.3. 战略营销管理**

- 13.3.1. 战略营销理念
- 13.3.2. 战略营销规划的概念
- 13.3.3. 战略营销规划过程的各个阶段

**13.4. 数字和电子商务营销**

- 13.4.1. 数字营销和电子商务的目标
- 13.4.2. 数字营销和媒体使用
- 13.4.3. 电子商务。一般背景
- 13.4.4. 电商类目
- 13.4.5. 电子商务的优点和缺点与传统商业相比

**13.5. 数字营销以加强品牌**

- 13.5.1. 提高品牌声誉的在线策略
- 13.5.2. 品牌内容和讲故事

**13.6. 吸引和信任客户的数字营销**

- 13.6.1. 通过互联网的忠诚度和参与战略
- 13.6.2. 客户关系管理
- 13.6.3. 分区过大

**13.7. 数字运动管理**

- 13.7.1. 什么是数字广告活动?
- 13.7.2. 启动在线营销活动的步骤
- 13.7.3. 数字广告活动中的错误

**13.8. 销售策略**

- 13.8.1. 销售策略
- 13.8.2. 销售方式

**13.9. 企业沟通**

- 13.9.1. 概念
- 13.9.2. 沟通在组织中的重要性
- 13.9.3. 组织中的沟通类型
- 13.9.4. 交流的功能
- 13.9.5. 沟通的要素
- 13.9.6. 沟通问题
- 13.9.7. 通讯场景

**13.10. 沟通和数字声誉**

- 13.10.1. 在线声誉
- 13.10.2. 如何衡量数字声誉?
- 13.10.3. 在线声誉工具
- 13.10.4. 在线声誉报告
- 13.10.5. 在线品牌推广

## 模块 14. 执行管理

### 14.1. 一般管理

- 14.1.1. 一般管理概念
- 14.1.2. 总经理的行动
- 14.1.3. 总干事和他的职能
- 14.1.4. 管理局工作的转型

### 14.2. 经理和他或她的职能。组织文化及其方法

- 14.2.1. 经理和他或她的职能。组织文化及其方法

### 14.3. 业务管理

- 14.3.1. 领导力的重要性
- 14.3.2. 价值链
- 14.3.3. 质量管理

### 14.4. 公众演讲和发言人培训

- 14.4.1. 人际沟通
- 14.4.2. 沟通技巧和影响力
- 14.4.3. 沟通障碍

### 14.5. 个人和组织沟通的工具

- 14.5.1. 人际交往
- 14.5.2. 人际交往的工具
- 14.5.3. 组织内的沟通
- 14.5.4. 组织中的工具

### 14.6. 危机情况下的沟通

- 14.6.1. 危机
- 14.6.2. 危机的各个阶段
- 14.6.3. 信息：内容和时刻

### 14.7. 准备一个危机计划

- 14.7.1. 对潜在问题的分析
- 14.7.2. 教学
- 14.7.3. 工作人员是否充足

### 14.8. 情绪智力

- 14.8.1. 情绪智力和沟通
- 14.8.2. 自信、同理心和积极倾听
- 14.8.3. 自尊与情感沟通

### 14.9. 个人品牌

- 14.9.1. 发展个人品牌的策略
- 14.9.2. 个人品牌建设的法则
- 14.9.3. 建立个人品牌的工具

### 14.10. 领导力和团队管理

- 14.10.1. 领导力和领导风格
- 14.10.2. 领导者的能力和挑战
- 14.10.3. 变更流程管理
- 14.10.4. 多元文化团队管理



# 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: **Re-learning**。

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 Re-learning, 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。

## Re-learning 方法

TECH有效地将案例研究方法与基于循环的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: Re-learning。

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 Re-learning。

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。

Re-learning 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。



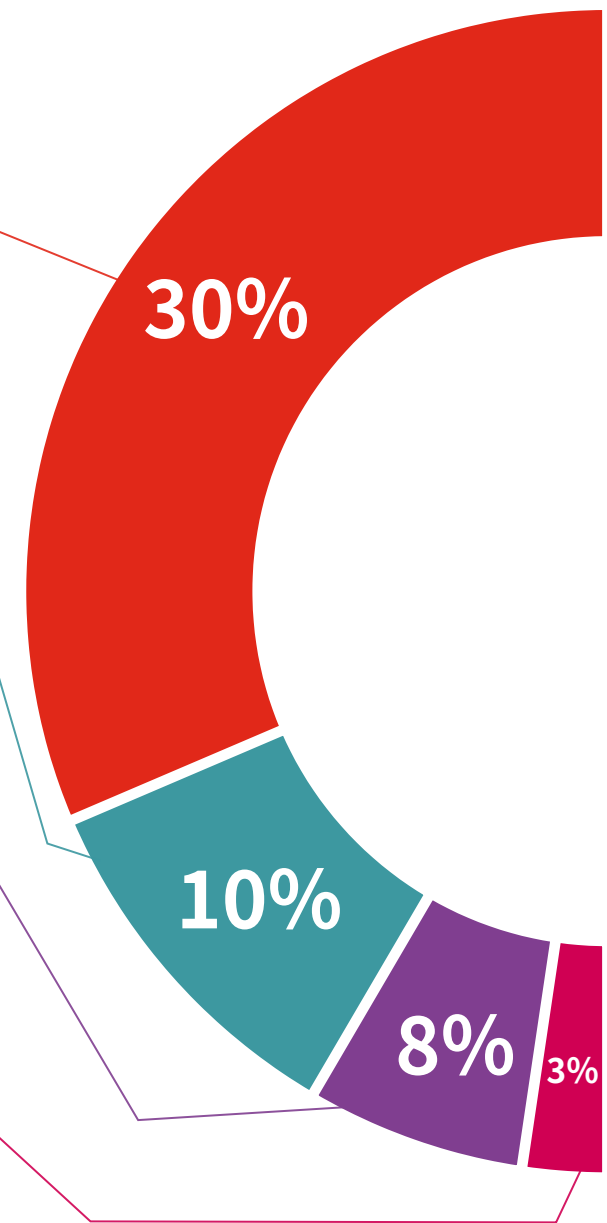
### 管理技能实习

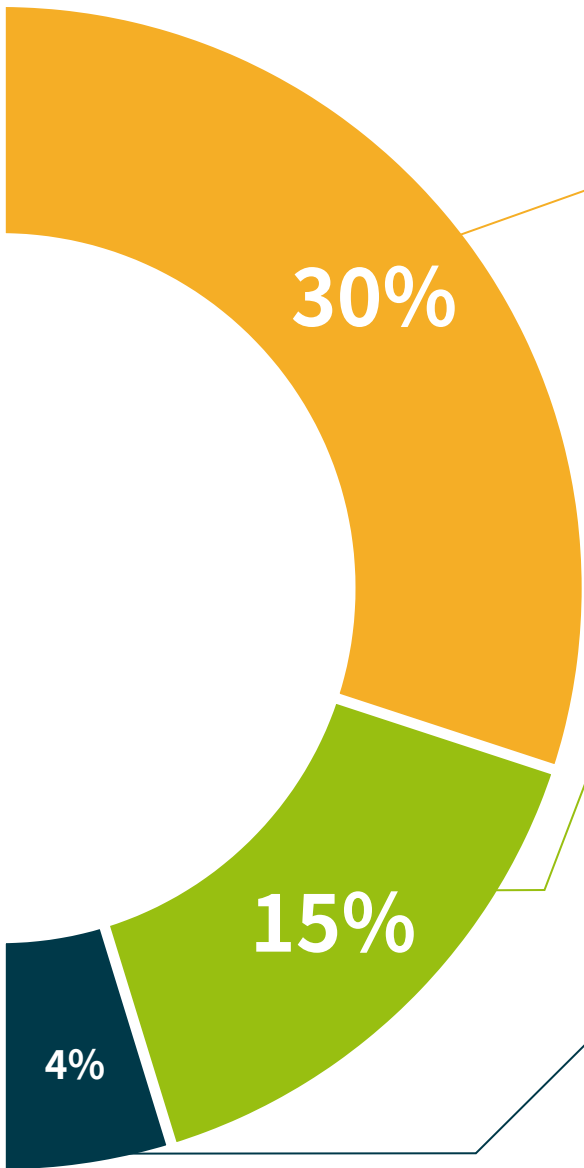
他们将在每个学科领域开展具体的管理能力发展活动。获得和培训高级管理人员在我们所处的全球化框架内所需的技能和能力的做法和新情况。



### 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

# 我们学生的特质

人事选拔商学院校级硕士是一个针对商业科学专业人士的课程, 他们希望更新他们在数字商业创造和管理领域的知识, 并推进他们的职业生涯, 在这个领域有一个美好的未来。他们在完成这一综合培训后获得的知识汇编将使他们能够在这一领域的工作中保证成功, 并使他们能够将自己定位为这一人力资源领域的专家。





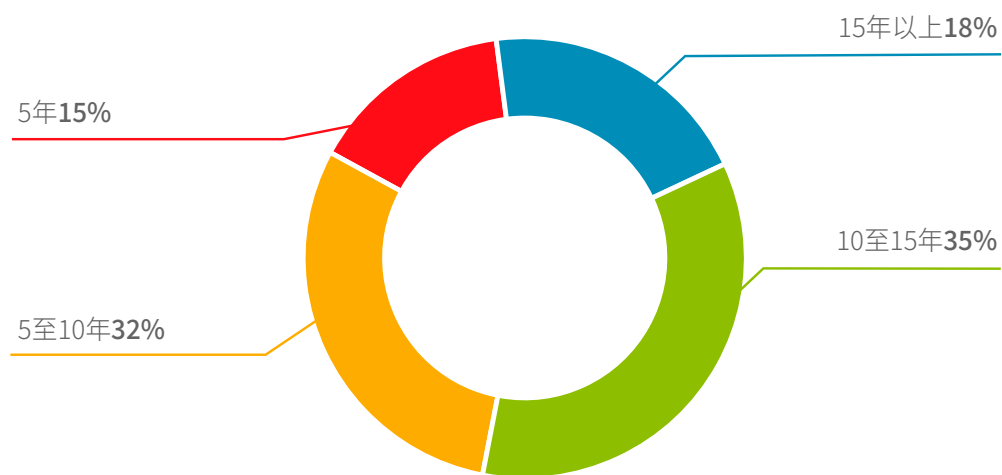
“

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”

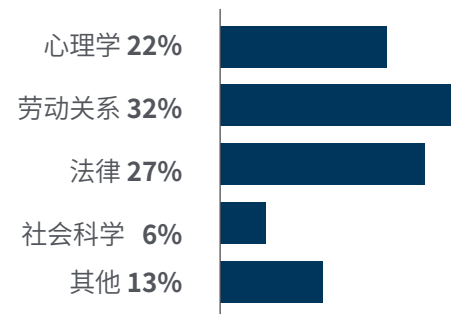
### 平均年龄

**35** 岁至 **45** 岁之间

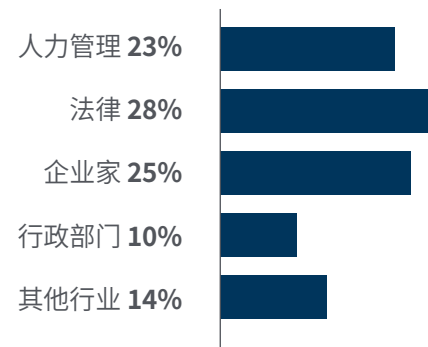
### 经验年限



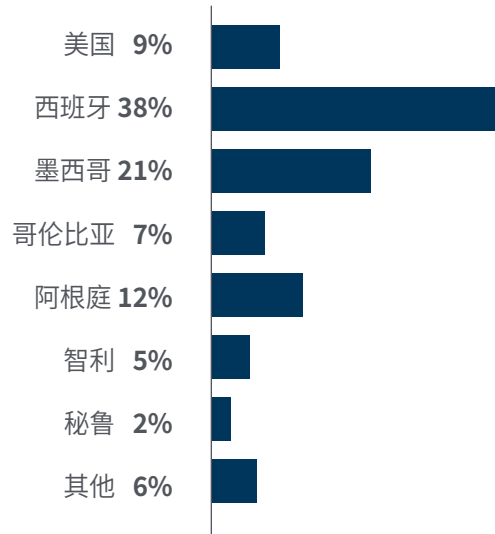
### 培训



### 学术概况



## 地域分布



## Judith Santana Pérez

人力资源部负责人

"在公司特别困难的一年里, 取得这个商院校级硕士是我的救赎。感谢他的帮助, 我的工作得以提升, 成为一家跨国公司的人力资源部门负责人。毫无疑问, 选择TECH作为我的专业是一个伟大的决定"

# 09 课程管理

这个项目的师资阵容以其在资源管理领域的丰富经验而著称。其成员专注于组织变革，并致力于寻找确保员工对公司承诺的策略。此外，这些专家在多个行业的顶级公司中运用他们的专业能力，这些公司以其生产成果、员工激励、参与和持续培训而闻名。这些教师将在你的学术旅程中指导你，并在你需要时解答所有疑问。





“

你将与一支由国际顶级专家组成的卓越师资队伍一起,培养管理和领导人才的专业技能”

## 国际客座董事

拥有超过20年全球人才招聘团队设计和领导经验的Jennifer Dove是招聘和技术战略方面的专家。在她的职业生涯中,她曾在多家财富50强企业的科技组织中担任高管职务,包括NBCUniversal和Comcast。她的职业历程使她在竞争激烈和高速增长的环境中脱颖而出。

作为Mastercard的全球人才招聘副总裁,她负责监督人才引进的策略和执行,与企业领导和人力资源负责人合作,以实现招聘的运营和战略目标。特别是,她的目标是创建多元化、包容性和高绩效的团队,以推动公司产品和服务的创新和增长。此外,她在吸引和留住全球顶尖人才的工具使用方面具有丰富经验。她还通过出版物、活动和社交媒体扩大Mastercard的雇主品牌和价值主张。

Jennifer Dove通过积极参与人力资源专业网络并为多家公司引进大量员工,展示了她对持续职业发展的承诺。在获得迈阿密大学组织传播学士学位后,她在各个领域的公司中担任了招聘管理职位。

此外,她因在领导组织变革、将技术整合到招聘流程中以及开发应对未来挑战的领导力项目方面的能力而受到认可。她还成功实施了显著提高员工满意度和留任率的员工福利计划。



## Dove, Jennifer 女士

---

- Mastercard全球人才招聘副总裁, 纽约, 美国
- NBCUniversal Media 人才招聘总监, 纽约, 美国
- Comcast招聘负责人
- Rite Hire Advisory招聘总监
- Ardor NY Real Estate销售部执行副总裁
- Valerie August & Associates招聘总监
- BNC客户经理
- Vault客户经理
- 迈阿密大学组织传播学专业毕业

“

感谢 TECH, 你将能够与世界上最优秀的专业人士一起学习”

## 国际客座董事

Rick Gauthier 是一位技术领导者, 在领先的跨国公司拥有数十年的工作经验。Rick Gauthier 在云服务和端到端流程改进领域有着突出的发展。他是公认的高效团队领导者和管理者, 在确保员工高度敬业方面展现出天赋。

他在战略和执行创新方面有着与生俱来的天赋, 善于开发新想法, 并以高质量的数据为其成功提供支持。他在 Amazon 的职业生涯使他能够管理和整合公司在美国的 IT 服务。在 Microsoft, 他领导着一支 104 人的团队, 负责提供全公司范围的 IT 基础设施, 并为整个公司的产品工程部门提供支持。

这些经验使他成为一名出色的管理者, 在提高效率、生产力和整体客户满意度方面能力出众。



## Gauthier, Rick 先生

---

- 美国西雅图 Amazon 公司区域 IT 经理
- Amazon 高级项目经理
- Wimmer Solutions 副总裁
- Microsoft 生产工程服务高级总监
- 西州长大学网络安全学位
- 潜水员技术学院颁发的商业潜水技术证书
- 常青州立学院环境研究学位

“

借此机会了解这个领域的最新发展,并将其应用到你的日常工作中”

## 国际客座董事

Romi Arman 是一位国际知名的专家,在数字化转型、营销、战略和咨询领域拥有超过二十年的经验。在他的广泛职业生涯中,他承担了各种风险,并始终是企业环境中创新和变革的倡导者。凭借这些专业知识,他与世界各地的首席执行官和企业组织合作,推动他们摒弃传统的商业模式。因此,他帮助像壳牌这样的公司成为以客户为中心和数字化的市场领导者。

Arman设计的战略具有显著的影响,因为这些战略使多家公司改善了消费者、员工和股东的体验。这位专家的成功可以通过诸如客户满意度(CSAT)、员工参与度和每家公司的息税折旧摊销前利润(EBITDA)等可量化指标来衡量。

在他的职业生涯中,他还培养并领导了高绩效团队,这些团队甚至因其变革潜力而获得奖项。特别是在壳牌,Arman始终致力于克服三个挑战:满足客户复杂的脱碳需求,支持“有利可图的脱碳”,以及解决数据、数字和技术的碎片化问题。因此,他的努力证明了要实现可持续的成功,必须从消费者的需求出发,并为流程、数据、技术和文化的转型奠定基础。

此外,这位高管还以其对人工智能企业应用的精通而著称,他在伦敦商学院获得了相关的研究生学位。与此同时,他在物联网和Salesforce方面也积累了丰富的经验。



## Arman, Romi 先生

---

- 壳牌能源公司数字化转型总监 (CDO), 伦敦, 英国
- 壳牌能源公司全球电子商务与客户服务总监
- 壳牌在马来西亚吉隆坡的国家重点客户经理 (原始设备制造商和汽车零售商)
- 埃森哲高级管理顾问 (金融服务业), 新加坡
- 利兹大学毕业
- 伦敦商学院高管人工智能企业应用研究生
- 客户体验专业认证 (CCXP)
- IMD 高管数字化转型课程

“

你想以最高质量的教育来更新你的知识吗?TECH为你提供最前沿的学术内容,由国际知名的专家设计”

## 国际客座董事

Manuel Arens 是一位经验丰富的数据管理专家，也是一支高素质团队的领导者。事实上，Arens 在谷歌的技术基础设施和数据中心部门担任全球采购经理一职，这是他职业生涯的大部分时间。这个公司总部位于加利福尼亚州山景城，为科技巨头的运营难题提供解决方案，如主数据完整性、供应商数据更新和供应商数据优先级。他领导了数据中心供应链规划和供应商风险评估，改进了流程和工作流程管理，从而大大节约了成本。

在为不同行业公司提供数字解决方案和领导力的十多年工作中，他在战略解决方案交付的各个方面，包括市场营销、媒体分析、测量和归因方面，都拥有丰富的经验。事实上，这个公司已因其工作获得了多个奖项，包括 BIM 领导奖、搜索领导奖、出口领导力生成计划奖和欧洲、中东和非洲地区最佳销售模式奖。

Arens 还担任过爱尔兰都柏林的销售经理。在担任这个职务期间，他在三年内将团队成员从 4 人增加到 14 人，并带领销售团队取得了丰硕成果，与团队成员以及跨职能团队进行了良好合作。他还曾在德国汉堡担任高级行业分析师，利用内部和第三方工具为 150 多家客户创建故事情节，为分析提供支持。编写和撰写深入报告，以展示对这个主题的掌握，包括对影响技术采用和传播的宏观经济和政治/监管因素的理解。

此外，他在 Eaton、Airbus 和 Siemens 等公司领导团队，积累了宝贵的客户管理和供应链管理经验。他特别擅长通过与客户建立有价值的关系并与组织各层级的人员（包括利益相关者、管理层、团队成员和客户）顺畅合作来不断超越期望。他的数据驱动方法和开发创新且可扩展解决方案的能力使他成为该领域的杰出领导者。





## Arens, Manuel 先生

---

- 谷歌全球采购经理, 美国山景城
- 美国谷歌 B2B 分析与技术高级经理
- 爱尔兰谷歌销售总监
- 德国谷歌高级工业分析师
- 爱尔兰谷歌客户经理
- 英国伊顿的应付账款
- 德国空中客车公司供应链经理

“

选择TECH吧! 你将能够接触到最优质的教学材料、最前沿的技术和教育方法, 这些都是由国际知名的专家实施的”

## 国际客座董事

Andrea La Sala 是一位经验丰富的市场营销高管, 他的项目对时尚领域产生了显著的影响。在其成功的职业生涯中, 他从事了与产品、商品销售和沟通相关的多项工作。这些都与诸如Giorgio Armani、Dolce&Gabbana、Calvin Klein等知名品牌紧密相关。

这位国际高端管理者的成果与他在将信息整合成清晰框架并执行与企业目标对齐的具体行动的能力密切相关。他以其主动性和适应快节奏工作的能力而闻名。此外, 这位专家还具有强烈的商业意识、市场洞察力和对产品的真正热情。

作为Giorgio Armani的全球品牌与商品销售总监, 他监督了多项针对服装和配饰的市场营销策略。其战术重点包括零售领域以及消费者需求和行为。在这一职位上, La Sala 还负责配置产品在不同市场的销售, 担任设计、沟通和销售部门的团队负责人。

此外, 在Calvin Klein或Gruppo Coin等公司, 他开展了推动结构、开发和销售不同系列的项目, 并负责制定有效的购买和销售活动日程。他还管理了不同运营的条款、成本、流程和交货时间。

这些经历使Andrea La Sala 成为时尚和奢侈品领域的顶级和最具资格的企业领导者之一。他的卓越管理能力使他能够有效实施品牌的积极定位, 并重新定义其关键绩效指标 (KPI)。



## La Sala, Andrea 先生

---

- Giorgio Armani全球品牌与商品销售总监, Armani Exchange, 米兰, 意大利
- Calvin Klein商品销售总监
- Gruppo Coin品牌负责人
- Dolce&Gabbana品牌经理
- Sergio Tacchini S.p.A.品牌经理
- Fastweb市场分析师
- 皮埃蒙特东方大学商学与经济学专业毕业

“

TECH的国际顶级专家将为你提供一流的教学, 课程内容更新及时, 基于最新的科学证据。你还在等什么呢?立即报名吧”

## 国际客座董事

Mick Gram 是国际上在商业智能领域创新与卓越的代名词。他成功的职业生涯与在沃尔玛和红牛等跨国公司担任领导职位密切相关。这位专家以识别新兴技术的远见卓识而闻名，这些技术在长期内对企业环境产生了持久的影响。

此外，他被认为是数据可视化技术的先锋，这些技术将复杂的数据集简化，使其易于访问并促进决策过程。这一能力成为了他职业发展的基石，使他成为许多组织希望收集信息并基于这些信息制定具体行动的宝贵资产。

他最近几年最突出的项目之一是Walmart Data Cafe平台，这是全球最大的云端大数据分析平台。他还担任了红牛的商业智能总监，涵盖销售、分销、营销和供应链运营等领域。他的团队最近因在使用Walmart Luminare新API来获取买家和渠道洞察方面的持续创新而获得认可。

在教育背景方面，这位高管拥有多个硕士学位和研究生课程，曾在美国伯克利大学和丹麦哥本哈根大学等知名学府深造。通过持续的更新，专家获得了前沿的能力。因此，他被认为是新全球经济的天生领导者，专注于推动数据及其无限可能性。



## Gram, Mick 先生

---

- 红牛商业智能与分析总监, 洛杉矶, 美国
- Walmart Data Cafe商业智能解决方案架构师
- 独立商业智能与数据科学顾问
- Capgemini商业智能总监
- Nordea首席分析师
- SAS商业智能首席顾问
- UC Berkeley工程学院人工智能与机器学习高管教育
- 哥本哈根大学电子商务MBA高管课程
- 哥本哈根大学数学与统计学学士及硕士

“

在福布斯评选的世界上最好的在线大学学习”在这个MBA课程中, 你将获得访问由国际知名教师制作的丰富多媒体资源库”

## 国际客座董事

Scott Stevenson 是数字营销领域的杰出专家。他是数字营销专家，19 年来一直与娱乐业最强大的公司之一 华纳兄弟探索公司保持联系。在担任该职务期间，他在 监督包括社交媒体、搜索、展示和线性媒体在内的 各种数字平台 的物流和创意工作流程方面发挥了重要作用。

这位高管的领导力在推动付费媒体制作战略方面发挥了至关重要的作用，使其公司的转化率显著提高。这位高管在推动付费媒体制作战略方面发挥了至关重要的作用，从而显著 提高了 公司的转化率。与此同时，他还担任过其他职务，如原管理期间同一家跨国公司的营销服务总监和交通经理。

史蒂文森还参与了视频游戏的全球发行和 数字财产宣传活动。他还负责引入与 电视广告和预告片的 声音和图像内容的塑造、定稿和交付有关的运营战略。

此外，这位专家还拥有佛罗里达大学的电信学士学位和加利福尼亚大学的创意写作商学院校级硕士，这充分证明了他在 沟通和讲故事方面的能力。此外，他还参加了哈佛大学职业发展学院关于 在商业中使用 人工智能的前沿课程。因此，他的专业履历是当前 市场营销和数字媒体领域最相关的履历之一。



## Stevenson, Scott 先生

---

- 华纳兄弟数字营销总监美国伯班克发现
- 华纳兄弟公司交通经理娱乐
- 加利福尼亚大学创意写作硕士
- 佛罗里达大学电信学士学位

“

与世界上最优秀的专家一起实现  
你的学术和职业目标! MBA 教师  
将指导您完成整个学习过程”

## 国际客座董事

Eric Nyquist 博士是国际体育领域的杰出专业人士，他的职业生涯令人瞩目，因其战略领导力以及在顶级体育组织中推动变革和创新的能力而闻名。

他曾担任多个高级职位，包括NASCAR的通讯与影响总监，总部位于美国佛罗里达州。在这一机构中积累了多年经验后，Nyquist博士还担任了多个领导职务，包括NASCAR战略发展高级副总裁和商务事务总监，负责管理从战略发展到娱乐营销等多个领域。

此外，Nyquist在芝加哥最重要的体育特许经营中留下了深刻印记。作为芝加哥公牛队和芝加哥白袜队的执行副总裁，他展示了在职业体育领域推动业务和战略成功的能力。

最后，值得一提的是，他的体育职业生涯始于纽约，担任Roger Goodell在国家橄榄球联盟(NFL)的首席战略分析师，并曾在美国足球联合会担任法律实习生。





## Nyquist, Eric 先生

---

- NASCAR通讯与影响总监, 佛罗里达, 美国
- NASCAR战略发展高级副总裁
- NASCAR战略规划副总裁
- NASCAR商务事务总监
- 芝加哥白袜队执行副总裁
- 芝加哥公牛队执行副总裁
- 国家橄榄球联盟 (NFL) 企业规划经理
- 美国足球联合会商务事务/法律实习生
- 芝加哥大学法学博士
- 芝加哥大学布斯商学院MBA
- Carleton College国际经济学学士

“

凭借这项100%在线的学士学位, 你将能够在不影响日常工作义务的情况下进行学习, 同时得到国际领域内顶级专家的指导。现在就报名!”

# 10

## 对你事业的影响

我们知道,采取这些特点的方案是一项巨大的经济、专业,当然还有个人投资。开展这项伟大工作的最终目标必须是实现专业成长。为此,TECH提供所有的学术资源,为他们提供必要的培训,使他们能够提升自己的职业生涯。



“

在TECH, 我们尽最大努力帮助你实现专业改进”

## 你准备好迈出新的一步了吗？ 专业升级的绝佳机会正等着你

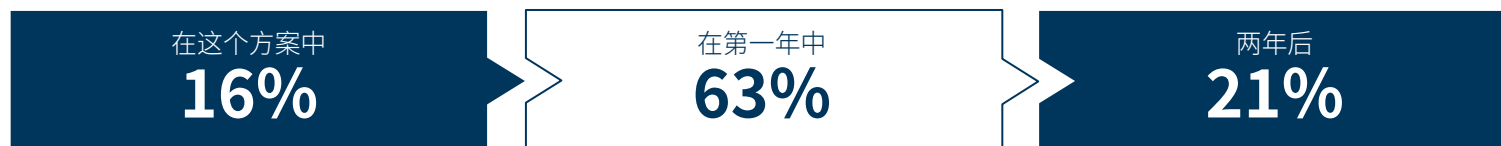
这个密集的TECH课程使你准备好面对挑战 and 人事选择的决定。主要目的是有利于你的个人和职业成长。帮助你获得成功。

如果你渴望在专业领域取得积极的变革，并与最优秀的人才互动，这里绝对是你不可错过的宝地。

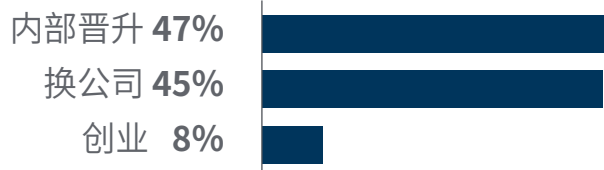
由于这个计划，你将收到大量的工作机会，你将能够开始你的职业发展。

在完成这一高度学术化的课程后，超越自己。

### 改变时候到



### 改变的类型



## 工资提高

---

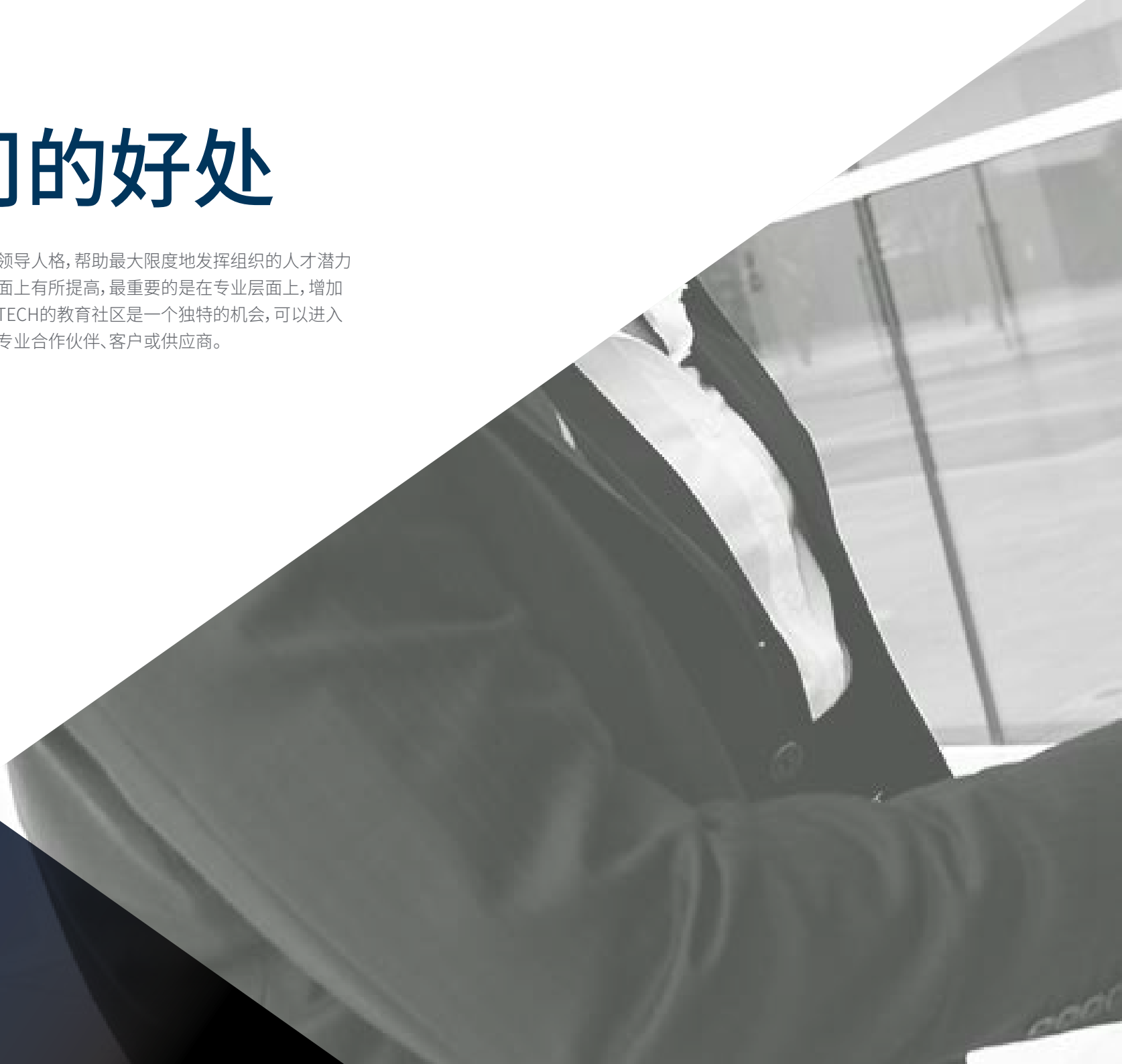
完成这个课程后, 我们学生的工资会增长超过**25.22%**



# 11

## 对你公司的好处

人事选拔商学院校级硕士、通过培训高级领导人格，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。此外，加入TECH的教育社区是一个独特的机会，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。





“

你将得到一个更完整和全球化的公司视野, 这将使你能够贡献新的想法”



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

人事选拔 MBA 商学院校级硕士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。





顺利完成这个课程并  
获得大学学位, 无需旅  
行或通过繁琐的程序"

这个**人事选拔 MBA商院校级硕士**包含了市场上最完整和最新的科学课程。  
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**商院校级硕士学位**。

学位由**TECH科技大学**颁发, 证明在商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:**人事选拔 MBA 商院校级硕士**

模式:**在线**

时长:**12个月**



\*海牙加注。如果学生要求为他们的纸质资格证书提供海牙加注, TECH EDUCATION将采取必要的措施来获得, 但需要额外的费用。



## 商学院校级硕士 人事选拔 MBA

- » 模式: 在线
- » 时长: 12个月
- » 学位: TECH 科技大学
- » 课程表: 自由安排时间
- » 考试模式: 在线

# 商学院校级硕士 人事选拔 MBA

