

Executive Master MBA in Personalauswahl

M B A P



Executive Master MBA in Personalauswahl

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/masterstudiengang/masterstudiengang-mba-personalauswahl

Index

01

Willkommen

Seite 4

02

Warum an der TECH studieren?

Seite 6

03

Warum unser Programm?

Seite 10

04

Ziele

Seite 14

05

Kompetenzen

Seite 20

06

Struktur und Inhalt

Seite 26

07

Methodik

Seite 44

08

Profil unserer Studenten

Seite 52

09

Kursleitung

Seite 56

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

Seite 74

11

Vorteile für Ihr Unternehmen

Seite 78

12

Qualifizierung

Seite 82

01

Willkommen

Personalauswahlverfahren müssen erschöpfend durchgeführt werden, um die Arbeitnehmer auszuwählen, die für die jeweilige Stelle am besten geeignet sind und deren Profil mit der Politik und den Zielen des Unternehmens übereinstimmt. In diesem Sinne wird eine internationale und integrative Vision die Organisation engagierter und wettbewerbsfähiger machen, mit einem HR-Team, das Fachleute mit unterschiedlichen Visionen und Erfahrungen auswählt. Zu diesem Zweck ist es wichtig, dass die Personalverantwortlichen im Bereich der Vielfalt am Arbeitsplatz fortgebildet werden, um die Chancen eines pluralen und multikulturellen Teams zu verstehen. Um diese Inhalte anzusprechen, verfügt dieses Programm über einen internationalen Gastdirektor, der 10 *Masterclasses* halten wird.



MBA in Personalauswahl
TECH Technologische Universität



Lernen Sie in den Masterclasses, die von einem renommierten internationalen Gastdirektor gehalten werden, die herausragendsten Fortschritte auf dem Gebiet des Personalwesens kennen“

02

Warum an der TECH studieren?

TECH ist die weltweit größte 100%ige Online Business School. Es handelt sich um eine Elite-Business School mit einem Modell, das höchsten akademischen Ansprüchen genügt. Ein leistungsstarkes internationales Zentrum für die intensive Fortbildung von Führungskräften.



“

TECH ist eine Universität an der Spitze der Technologie, die dem Studenten alle Ressourcen zur Verfügung stellt, um ihm zu helfen, geschäftlich erfolgreich zu sein"

Bei TECH Technologische Universität



Innovation

Die Universität bietet ein Online-Lernmodell an, das modernste Bildungstechnologie mit höchster pädagogischer Genauigkeit verbindet. Eine einzigartige Methode mit höchster internationaler Anerkennung, die dem Studenten die Schlüssel für seine Entwicklung in einer Welt des ständigen Wandels liefert, in der Innovation der wesentliche Einsatz eines jeden Unternehmers sein muss.

"Die Erfolgsgeschichte von Microsoft Europa" für die Einbeziehung des neuen interaktiven Multivideosystems in unsere Programme.



Maximalforderung

Das Zulassungskriterium von TECH ist nicht wirtschaftlich. Sie brauchen keine große Investitionen zu tätigen, um bei TECH zu studieren. Um jedoch einen Abschluss bei TECH zu erlangen, werden die Grenzen der Intelligenz und der Kapazität des Studenten getestet. Die akademischen Standards von TECH sind sehr hoch...

95% | der Studenten von TECH schließen ihr Studium erfolgreich ab



Networking

Fachleute aus der ganzen Welt nehmen an der TECH teil, so dass der Student ein großes Netzwerk von Kontakten knüpfen kann, die für seine Zukunft nützlich sein werden.

+100.000 jährlich spezialisierte Manager
+200 verschiedene Nationalitäten



Empowerment

Der Student wird Hand in Hand mit den besten Unternehmen und Fachleuten von großem Prestige und Einfluss wachsen. TECH hat strategische Allianzen und ein wertvolles Netz von Kontakten zu den wichtigsten Wirtschaftsakteuren auf den 7 Kontinenten aufgebaut.

+500 | Partnerschaften mit den besten Unternehmen



Talent

Dieses Programm ist ein einzigartiger Vorschlag, um die Talente des Studenten in der Geschäftswelt zu fördern. Eine Gelegenheit für ihn, seine Anliegen und seine Geschäftsvision vorzutragen.

TECH hilft dem Studenten, sein Talent am Ende dieses Programms der Welt zu zeigen.



Multikultureller Kontext

Ein Studium bei TECH bietet dem Studenten eine einzigartige Erfahrung. Er wird in einem multikulturellen Kontext studieren. In einem Programm mit einer globalen Vision, dank derer er die Arbeitsweise in verschiedenen Teilen der Welt kennenlernen und die neuesten Informationen sammeln kann, die am besten zu seiner Geschäftsidee passen.

Unsere Studenten kommen aus mehr als 200 Ländern.



TECH strebt nach Exzellenz und hat zu diesem Zweck eine Reihe von Merkmalen, die sie zu einer einzigartigen Universität machen:



Analyse

TECH erforscht die kritische Seite des Studenten, seine Fähigkeit, Dinge zu hinterfragen, seine Problemlösungsfähigkeiten und seine zwischenmenschlichen Fähigkeiten.



Akademische Spitzenleistung

TECH bietet dem Studenten die beste Online-Lernmethodik. Die Universität kombiniert die *Relearning*-Methode (die international am besten bewertete Lernmethode für Aufbaustudien) mit der Fallstudie. Tradition und Avantgarde in einem schwierigen Gleichgewicht und im Rahmen einer anspruchsvollen akademischen Laufbahn.



Skaleneffekt

TECH ist die größte Online-Universität der Welt. Sie verfügt über ein Portfolio von mehr als 10.000 Hochschulabschlüssen. Und in der neuen Wirtschaft gilt: **Volumen + Technologie = disruptiver Preis**. Damit stellt TECH sicher, dass das Studium nicht so kostspielig ist wie an anderen Universitäten.



Mit den Besten lernen

Das Lehrteam von TECH erklärt im Unterricht, was sie in ihren Unternehmen zum Erfolg geführt hat, und zwar in einem realen, lebendigen und dynamischen Kontext. Lehrkräfte, die sich voll und ganz dafür einsetzen, eine hochwertige Spezialisierung zu bieten, die es dem Studenten ermöglicht, in seiner Karriere voranzukommen und sich in der Geschäftswelt zu profilieren.

Lehrkräfte aus 20 verschiedenen Ländern.



Bei TECH werden Sie Zugang zu den präzisesten und aktuellsten Fallstudien im akademischen Bereich haben"

03

Warum unser Programm?

Die Teilnahme am TECH-Programm bedeutet eine Vervielfachung der Chancen auf beruflichen Erfolg im Bereich der höheren Unternehmensführung.

Es ist eine Herausforderung, die Anstrengung und Hingabe erfordert, aber die Tür zu einer vielversprechenden Zukunft öffnet. Der Student wird von den besten Lehrkräften und mit den flexibelsten und innovativsten Lehrmethoden unterrichtet.



“

Wir verfügen über das renommierteste Dozententeam und den umfassendsten Lehrplan auf dem Markt, so dass wir Ihnen eine Fortbildung auf höchstem akademischen Niveau bieten können"

Dieses Programm bietet eine Vielzahl von beruflichen und persönlichen Vorteilen, darunter die Folgenden:

01

Einen deutlichen Schub für die Karriere des Studenten

Mit einem Studium bei TECH wird der Student seine Zukunft selbst in die Hand nehmen und sein volles Potenzial entfalten können. Durch die Teilnahme an diesem Programm wird er die notwendigen Kompetenzen erwerben, um in kurzer Zeit eine positive Veränderung in seiner Karriere zu erreichen.

70% der Teilnehmer dieser Spezialisierung erreichen in weniger als 2 Jahren eine positive Veränderung in ihrer Karriere.

02

Entwicklung einer strategischen und globalen Vision des Unternehmens

TECH bietet einen detaillierten Überblick über das allgemeine Management, um zu verstehen, wie sich jede Entscheidung auf die verschiedenen Funktionsbereiche des Unternehmens auswirkt.

Die globale Vision des Unternehmens von TECH wird Ihre strategische Vision verbessern.

03

Konsolidierung des Studenten in der Unternehmensführung

Ein Studium an der TECH öffnet die Türen zu einem beruflichen Panorama von großer Bedeutung, so dass der Student sich als hochrangiger Manager mit einer umfassenden Vision des internationalen Umfelds positionieren kann.

Sie werden mehr als 100 reale Fälle aus dem Bereich der Unternehmensführung bearbeiten.

04

Übernahme neuer Verantwortung

Während des Programms werden die neuesten Trends, Entwicklungen und Strategien vorgestellt, damit der Student seine berufliche Tätigkeit in einem sich verändernden Umfeld ausüben kann.

45% der Studenten werden intern befördert.

05

Zugang zu einem leistungsfähigen Netzwerk von Kontakten

TECH vernetzt seine Studenten, um ihre Chancen zu maximieren. Studenten mit den gleichen Sorgen und dem Wunsch zu wachsen. So wird es möglich sein, Partner, Kunden oder Lieferanten zu teilen.

Sie werden ein Netz von Kontakten finden, das für Ihre berufliche Entwicklung unerlässlich ist.

06

Rigoreuse Entwicklung von Unternehmensprojekten

Der Student wird eine tiefgreifende strategische Vision erlangen, die ihm helfen wird, sein eigenes Projekt unter Berücksichtigung der verschiedenen Bereiche des Unternehmens zu entwickeln.

20% unserer Studenten entwickeln ihre eigene Geschäftsidee.

07

Verbesserung von *Soft Skills* und Führungsqualitäten

TECH hilft dem Studenten, sein erworbenes Wissen anzuwenden und weiterzuentwickeln und seine zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern, um eine Führungspersönlichkeit zu werden, die etwas bewirkt.

Verbessern Sie Ihre Kommunikations- und Führungsfähigkeiten und geben Sie Ihrer Karriere einen neuen Impuls.

08

Teil einer exklusiven Gemeinschaft sein

Der Student wird Teil einer Gemeinschaft von Elite-Managern, großen Unternehmen, renommierten Institutionen und qualifizierten Professoren der renommiertesten Universitäten der Welt sein: die Gemeinschaft der TECH Technologischen Universität.

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, sich mit einem Team von international anerkannten Dozenten zu spezialisieren.

04 Ziele

Die Ziele dieses Programms sind darauf ausgerichtet, den Fortbildungsbedarf von Personalfachleuten in diesem Bereich zu decken. In diesem Sinne wurde ein komplettes und optimales Programm erstellt, das die Studenten zu akademischer Exzellenz führt und sie zu einem effizienten Fortkommen in ihrer beruflichen Laufbahn ermutigt. Aus all diesen Gründen wird diese Spezialisierung für den Studenten eine Reise des persönlichen und beruflichen Wachstums sein, die ihn zur höchsten Qualität seiner Intervention in diesem Bereich führen wird.



“

Wenn es Ihr Ziel ist, Ihre berufliche Laufbahn als Spezialist für Personalwesen mit einer Qualifikation zu erweitern, die es Ihnen ermöglicht, mit den Besten zu konkurrieren, dann sind Sie hier richtig. Dieses Programm wird Ihrer Karriere den nötigen Auftrieb geben“

**TECH macht sich die Ziele ihrer Studenten zu eigen
Gemeinsam arbeiten sie daran, diese zu erreichen**

Der **MBA in Personalauswahl** wird den Studenten zu Folgendem befähigen:

01

Verstehen der Entwicklung der Personalauswahl, insbesondere im Hinblick auf die Vielfalt am Arbeitsplatz

04

Aufstellen von Einstellungsplänen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

02

Mitwirken und ein wertvoller Aktivposten bei der Einstellung von effizienten und funktionalen Fachkräften für Organisationen sein

03

Beteiligen am Verständnis des Managements der Organisation für die Bedeutung von Vielfalt am Arbeitsplatz

05

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren



06

Bestimmen der gesetzlichen Regelungen, die für die berufliche Weiterbildung für die Beschäftigung gelten

08

Verstehen und wissen, wie man das Rechtssystem anwendet, um praktische Fälle zu lösen



09

Kennen der wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts

07

Erkennen verschiedener Techniken der persönlichen Motivation bei der Konfliktlösung

10

Kennen der Dynamik des Sozialhilfesystems

11

Interpretieren verschiedener Regierungsprogramme und -politiken

12

Untersuchen von sozialen Gruppen, sozialer Ausgrenzung sowie von Frauen im Erwerbsleben

13

Erwerben eines Einblicks in Gleichberechtigung und Vielfalt in der Arbeitswelt

14

Beschreiben der verschiedenen Phasen und Prozesse bei der Personalauswahl

15

Kennen der Cybersecurity-Strategien bei digitalen Einstellungs- und Auswahlverfahren



16

In der Lage sein, einen jährlichen Leistungsplan entsprechend der Organisation im Rahmen der Beschäftigungspolitik und der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu erstellen

18

Handhaben der Arbeitsvermittlungsaktionen und deren Abgrenzung zur illegalen Versetzung von Arbeitnehmern

19

Kennen der Arbeitsvermittler, ihrer Politik der öffentlich-privaten Zusammenarbeit mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Maßnahmen, die sie regulieren

17

Durchführen einer Analyse der Ergebnisse des jährlichen Leistungsplans

20

Kennen der Maßnahmen zur Stellensuche und Personalbeschaffung im Rahmen des digitalen Marktes



05

Kompetenzen

Nach Bestehen der Prüfungen des MBA in Personalauswahl wird die Fachkraft die notwendigen Kompetenzen für eine qualitativ hochwertige und aktualisierte Praxis auf der Grundlage der innovativsten Lehrmethodik erworben haben.



“

Wir bieten Ihnen das umfassendste akademische Programm auf dem Markt, damit Sie die notwendigen Kompetenzen erwerben, um sich im Bereich der Personalauswahl zu entwickeln“

01

Untersuchen des Managements von Zeit und persönlicher Energie durch den Einsatz neuer Technologien

02

Planen und Steuern von Projekten auf eine Weise, mit der die Produktivität des Unternehmens gesteigert werden kann

03

Erstellen von Protokollen zur Erkennung von beruflichen Fähigkeiten in digitalen Umgebungen und sozialen Netzwerken

04

Beschreiben der neuen Personalpolitik im digitalen Zeitalter anhand von Leistungsbewertungsskalen und Beobachtungstechniken

05

Unterscheiden der Arten von Verträgen und deren Beendigung



06

Verwalten von Boni in Zielgruppen auf der Grundlage der Chancengleichheit

08

Verwalten verschiedener interner und externer Schulungsprogramme



09

Verwalten der Bonussysteme für die soziale Sicherheit der Mitarbeiter

07

Erstellen von Gehaltsabrechnungen und Anwenden der Elemente der Beitrags- und Gehaltsgrundlagen

10

Erforschen der Psychologie der Arbeit und der Organisationen

11

Verwenden der für die Personalauswahl geeigneten Methodik, Werkzeuge und materiellen Ressourcen

12

Anpassen von Plänen zur Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft der Organisation

13

Analysieren der verschiedenen Rekrutierungsinstrumente, sowohl traditionell als auch digital

14

Verwalten verschiedener qualitativer und quantitativer Auswahlinstrumente, sowie kompetenzbasierter Interviews und Situationstests



15

Erkennen der Verhaltensweisen von Menschen in Organisationen

16

Anwenden psychologischer Ansätze, um in der Lage zu sein, bei Meinungsverschiedenheiten in der Gruppe zu verhandeln und zu schlichten

17

Untersuchen der Prozesse der digitalen Transformation

18

Umsetzen von Plänen für die Personalverwaltung



06

Struktur und Inhalt

Der Lehrplan dieses MBA wurde von einem Expertenteam entwickelt, das speziell auf die Bedürfnisse von Fachleuten aus dem Bereich des Personalwesens eingeht. Dieses Kompendium wurde mit einer Perspektive entwickelt, die sich auf angewandtes Lernen konzentriert und es der Fachkraft ermöglicht, durch eine breite Vision, die mit dem realen Umfeld des Berufs verbunden ist, erfolgreich zu intervenieren. So wird dieses Programm zum wichtigsten Trumpf des Studenten, wenn es darum geht, erfolgreich in einen Arbeitsmarkt einzutreten, der immer mehr Fachleute verlangt, die auf diesem Gebiet spezialisiert sind.



“

Ein sehr komplettes Studienprogramm, das Ihnen ein effizientes und schnelles Studium ermöglicht, das sich mit Ihrem persönlichen und beruflichen Leben vereinbaren lässt"

Lehrplan

Dieses Intensivprogramm der TECH Technologische Universität bereitet Sie auf die Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen im Bereich der Personalauswahl vor. Der Inhalt soll die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten fördern, die es ermöglichen, in unsicheren Umgebungen Entscheidungen mit größerer Präzision zu treffen.

Während der 2.700 Studienstunden werden die Studenten eine Vielzahl praktischer Fälle in Einzelarbeit analysieren und so ein kontextbezogenes Lernen erreichen, das es ihnen ermöglicht, mögliche Situationen, mit denen sie in ihrer täglichen Praxis konfrontiert werden, perfekt zu verstehen. Es ist also ein echtes Eintauchen in reale Geschäftssituationen.

Dieser MBA befasst sich eingehend mit der Personalauswahl und der Vielfalt der Arbeitskräfte aus einer strategischen, internationalen und innovativen Perspektive.

Ein Plan, der auf die berufliche Weiterentwicklung ausgerichtet ist und sie darauf vorbereitet, Spitzenleistungen zu erzielen. Ein Programm, das die Bedürfnisse von Fachleuten und Unternehmen durch innovative Inhalte, die auf den neuesten Trends basieren, versteht. Unterstützt wird es durch die beste Lehrmethodik und ein außergewöhnliches Dozententeam, das Kompetenzen vermittelt, um kritische Situationen auf kreative und effiziente Weise zu lösen.

Dieses Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von 12 Monaten und ist in 14 Module unterteilt:

Modul 1	Arbeits- und Organisationspsychologie
Modul 2	Soziale Sicherheit
Modul 3	Personalverwaltung
Modul 4	Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen
Modul 5	Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen
Modul 6	Rekrutierung I: Quantitative und qualitative Methoden
Modul 7	Rekrutierung II: digitales Zeitalter
Modul 8	Leistungsmanagement und Vergütungspolitik
Modul 9	Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik
Modul 10	Persönliche Produktivität und Projektmanagement
Modul 11	Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen
Modul 12	Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung
Modul 13	Kaufmännisches Management und strategisches Marketing
Modul 14	Geschäftsleitung



Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, diesen MBA in Personalauswahl vollständig online zu absolvieren. Während der 12-monatigen Spezialisierung wird der Student jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen können, was ihm die Möglichkeit gibt, seine Studienzzeit selbst zu verwalten.

Eine einzigartige, wichtige und entscheidende Bildungserfahrung, um Ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben und den endgültigen Sprung zu schaffen.

Modul 1. Arbeits- und Organisationspsychologie

1.1. Ansatz der Arbeits- und Organisationspsychologie

- 1.1.1. Definition und historische Konzeptualisierung
- 1.1.2. Anwendung der Arbeits- und Organisationspsychologie
- 1.1.3. Psychologische Bilder in der Arbeitsumgebung

1.2. Organisatorische Struktur

- 1.2.1. Organisatorische Struktur: das Organigramm
- 1.2.2. Konzernstruktur: Arten von Unternehmensgruppen
- 1.2.3. Informationsverarbeitung und -austausch in der Organisation

1.3. Organisatorisches Klima

- 1.3.1. Konzept des Organisationsklimas
- 1.3.2. Die Bedeutung der Etablierung einer Organisationskultur im Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter
- 1.3.3. Bewertung des Organisationsklimas

1.4. Der positive und kreative Kontext in Organisationen

- 1.4.1. Einführung in den positiven Kontext
- 1.4.2. Umgang mit turbulenten und dispensierenden Kontexten
- 1.4.3. Vermittlungsaktionen
- 1.4.4. Organisatorischer Wandel

1.5. Sozialpsychologie des Konflikts und der Verhandlung

- 1.5.1. Sozialer Konflikt (die menschliche Gruppe und ihre kognitiven Komponenten in der Gruppe)
- 1.5.2. Die menschliche Gruppe: kollektive Prozesse
- 1.5.3. Stimulierung von Konflikten

1.6. Psychosoziale Grundlagen des menschlichen Verhaltens

- 1.6.1. Psychologische Grundlagen des menschlichen Verhaltens
- 1.6.2. Werte
- 1.6.3. Wahrnehmung
- 1.6.4. Lernen
- 1.6.5. Engagement

1.7. Berufsberatung

- 1.7.1. Kontextualisierung der Beratung in der Arbeitswelt
- 1.7.2. Berufsberatung für lebenslanges Lernen: *Skills*
- 1.7.3. Digitale Transformation in der Berufsberatung
- 1.7.4. Internationale Organisationen in der Berufs- und Laufbahnberatung

1.8. Führung, Veränderung, Innovation und Entwicklung

- 1.8.1. Einführung und Definition von Führung
- 1.8.2. Typologien der Führung
- 1.8.3. Führungskompetenzen mit Schwerpunkt auf Veränderung und Innovation

1.9. Persönlichkeit, Haltungen und Werte im Arbeitsumfeld

- 1.9.1. Konzeptualisierung der Persönlichkeit
- 1.9.2. Theorien zur Persönlichkeit
- 1.9.3. Beziehung zwischen Einstellungen und Persönlichkeit
- 1.9.4. Persönlichkeit und Arbeitsumfeld

1.10. Motivation und Arbeitszufriedenheit

- 1.10.1. Motivation: Arten (extrinsisch und intrinsisch)
- 1.10.2. Motivation und Persönlichkeit
- 1.10.3. Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit

Modul 2. Soziale Sicherheit

<p>2.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes. Das System der Sozialversicherung</p> <p>2.1.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes 2.1.1.1. Maßnahmen zum Schutz sozialer Bedürfnisse 2.1.1.2. Soziale Sicherheit 2.1.1.3. Die Erklärungen der spanischen Verfassung von 1978 zum Sozialschutz</p> <p>2.1.2. Das System der Sozialversicherung 2.1.2.1. Entwicklung der sozialen Sicherheit in Spanien 2.1.2.2. Zusammensetzung des Systems 2.1.2.3. Schutzmaßnahmen: Leistungen der sozialen Sicherheit</p> <p>2.1.3. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit</p> <p>2.1.4. Verwaltung der sozialen Sicherheit</p>	<p>2.2. Geschützte Personen und Eventualitäten</p> <p>2.2.1. Umfang des Systems 2.2.2. Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung 2.2.3. Registrierung von Unternehmern 2.2.4. Registrierung von Arbeitnehmern 2.2.4.1. Registrierung und Abmeldung von Arbeitnehmern 2.2.4.2. Arten der Registrierung 2.2.4.3. Die Sondervereinbarung als der Registrierung gleichgestellte Situation 2.2.4.4. Auswirkungen von An- und Abmeldungen und Übermittlung von Arbeitnehmerdaten 2.2.5. Auswirkungen unrechtmäßiger Handlungen</p>	<p>2.3. Geschützte Personen und unvorhergesehene Ereignisse II</p> <p>2.3.1. Geschützte Situationen 2.3.2. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten 2.3.3. Schutzmaßnahmen des Systems der sozialen Sicherheit 2.3.4. Allgemeine Bedingungen für den Anspruch auf beitragsabhängige Leistungen 2.3.5. Verantwortung für Leistungen 2.3.6. Automatismus der Leistungen</p>	<p>2.4. Management und Finanzierung (Teil I)</p> <p>2.4.1. Verwaltung der sozialen Sicherheit 2.4.1.1. Verwaltungsorgane 2.4.2. Gemeinsame Dienste 2.4.3. Zusammenarbeit im Management</p>
<p>2.5. Management und Finanzierung (Teil II)</p> <p>2.5.1. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit</p> <p>2.5.2. Allgemeine Mittel der sozialen Sicherheit</p> <p>2.5.3. Beiträge zur Sozialversicherung 2.5.3.1. Beitragsgrundlagen und -sätze</p> <p>2.5.4. Einzug</p>	<p>2.6. Geldleistungen: Zulagen und Renten I</p> <p>2.6.1. Einführung 2.6.2. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit 2.6.3. Mutterschaft 2.6.4. Vaterschaft 2.6.5. Risiko während Schwangerschaft und Stillzeit 2.6.6. Betreuung von Minderjährigen, die an Krebs oder anderen schweren Krankheiten leiden 2.6.7. Arbeitslosigkeit</p>	<p>2.7. Geldleistungen: Zulagen und Renten II</p> <p>2.7.1. Einführung 2.7.2. Beitragsabhängige Leistungen 2.7.2.1. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit 2.7.2.2. Ruhestand 2.7.2.3. Tod und Überlebende 2.7.3. Beitragsunabhängige Leistungen 2.7.3.1. Invalidität 2.7.3.2. Ruhestand 2.7.4. Familienleistungen</p>	<p>2.8. Das Gesundheitssystem. Das Portfolio an Dienstleistungen und Medikamenten</p> <p>2.8.1. Das Gesundheitssystem und die soziale Sicherheit 2.8.2. Entwicklungen beim Schutz des Rechts auf Gesundheit 2.8.3. Das nationale Gesundheitssystem 2.8.4. Gemeinsames Portfolio von Dienstleistungen des nationalen Gesundheitssystems 2.8.5. Zuständigkeiten des Staates und der Autonomen Gemeinschaften im Bereich der Gesundheitsversorgung 2.8.6. Medikamente und pharmazeutische Versorgung 2.8.7. Versicherte und Begünstigte des Rechts auf medizinische Versorgung 2.8.8. Verwaltung der Leistung</p>
<p>2.9. Das Sozialhilfesystem</p> <p>2.9.1. Abgrenzung des Begriffs. Sozialhilfe 2.9.2. Interne Sozialhilfe der sozialen Sicherheit 2.9.3. Sozialhilfe außerhalb des Systems der sozialen Sicherheit 2.9.4. Soziale Dienste 2.9.5. Das System für Autonomie und Pflege für abhängige Erwachsene</p>	<p>2.10. Pensionspläne und -fonds. Fonds für gegenseitige Leistungen</p> <p>2.10.1. Einführung 2.10.2. Freiwillige Verbesserungen 2.10.3. Sozialhilfefonds einer Gegenseitigkeitsgesellschaft. Pensionspläne und Fonds</p>		

Modul 3. Personalverwaltung

<p>3.1. Einleitung in die Personalverwaltung</p> <p>3.1.1. Personalwesen im Unternehmen 3.1.2. Management der Personalverwaltung im Bereich Personalwesen</p>	<p>3.2. Modalitäten der Einstellung</p> <p>3.2.1. Der Arbeitsvertrag 3.2.2. Arten von Arbeitsverträgen 3.2.3. Arten der Vertragskündigung</p>	<p>3.3. Gehaltsabrechnung (I)</p> <p>3.3.1. Das Gehalt 3.3.2. Gehaltszahlungen 3.3.3. Lohnnebenleistungen</p>	<p>3.4. Gehaltsabrechnung (II): Berechnung</p> <p>3.4.1. Struktur der Gehaltsabrechnung 3.4.2. Beitragsgrundlagen 3.4.3. Berechnung der Gehaltsabrechnung</p>
<p>3.5. Gehaltsabrechnung (III): Abzüge</p> <p>3.5.1. Abzüge 3.5.2. Steuern 3.5.3. Sozialversicherung 3.5.4. Andere Arten von Abzügen</p>	<p>3.6. Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung</p> <p>3.6.1. Arbeitszeiten 3.6.2. Ferien 3.6.3. Freistellung von der Arbeit 3.6.4. Arbeitsunfähigkeit</p>	<p>3.7. Steuern</p> <p>3.7.1. Das Steuersystem 3.7.2. Steuerliche Pflichten der Arbeitnehmer 3.7.3. Steuerliche Pflichten des Arbeitgebers</p>	<p>3.8. Technologische Hilfsmittel für die Erstellung von Gehaltsabrechnungen</p> <p>3.8.1. Das ERP-Konzept 3.8.2. Bedeutung in der Gehaltsabrechnung 3.8.3. Die gängigste Software</p>
<p>3.9. Entschädigung und Leistungen</p> <p>3.9.1. Verwaltung von Vergütungen und Sozialleistungen 3.9.2. Leistungen, die über das vom Gesetz verlangte hinausgehen 3.9.3. Emotionale Vergütung 3.9.4. <i>Home Office</i></p>	<p>3.10. Chancengleichheit in der Personalverwaltung</p> <p>3.10.1. Chancengleichheit als Teil der Organisationskultur 3.10.2. Geschlechtergerechtigkeit 3.10.3. Soziale Verantwortung</p>		

Modul 4. Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen

<p>4.1. Schulung im Unternehmen</p> <p>4.1.1. Konzept, Ziele und Akteure der Schulung 4.1.2. Schulung als Teil der Unternehmensstrategie</p>	<p>4.2. Planung der Schulung</p> <p>4.2.1. Elemente der Schulungsplanung 4.2.2. Budgetverwaltung</p>	<p>4.3. Bewertung des Schulungsbedarfs</p> <p>4.3.1. Ermittlung des Schulungsbedarfs 4.3.2. Techniken und Datenerfassung 4.3.3. Analyse und Bewertung</p>	<p>4.4. Methoden der Schulung</p> <p>4.4.1. Schulung am Arbeitsplatz 4.4.2. Außerbetriebliche Schulung 4.4.3. Schulung in digitalen Umgebungen: <i>e-learning</i> 4.4.4. <i>Blended Training</i></p>
<p>4.5. Konzeption und Programmierung von Schulungsmaßnahmen</p> <p>4.5.1. Konzept der Gestaltung und Programmierung von Schulungsmaßnahmen 4.5.2. Definition des Ziels und der Inhalte der Schulungsmaßnahmen 4.5.3. Methodik der Lehre bei Schulungsmaßnahmen</p>	<p>4.6. Das duale Ausbildungssystem</p> <p>4.6.1. Herkunft der dualen Schulung und Referenzländer 4.6.2. Arbeitsrechtliche Aspekte der dualen Schulung 4.6.3. Erzieherische Aspekte der dualen Schulung 4.6.4. Perspektiven und Entwicklungen in der dualen Schulung</p>	<p>4.7. Rechtlicher Rahmen für die Schulung</p> <p>4.7.1. Art. 123 4.7.2. Bundesarbeitsgesetz 4.7.3. Kollektive Arbeitsverträge</p>	<p>4.8. Die Kosten für die Schulung in der Organisation</p> <p>4.8.1. Direkte Kosten der Schulung 4.8.2. Indirekte Kosten der Schulung</p>
<p>4.9. Die wirtschaftlichen Auswirkungen einer guten Schulung im Unternehmen</p>	<p>4.10. Inspektionen und Audits der betrieblichen Schulung</p> <p>4.10.1. Staatliche Inspektionen 4.10.2. Externe Audits 4.10.3. Risiken im Falle der Nichteinhaltung</p>	<p>4.11. Hochspezialisierte Schulung</p> <p>4.11.1. Posten mit hohem Risiko 4.11.2. Besondere Schulungsprogramme</p>	

Modul 5. Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen

5.1. Beschäftigungspolitische Maßnahmen und Programme der Regierung

- 5.1.1. Kenntnis der bestehenden staatlichen Beschäftigungspolitik
- 5.1.2. Programme für Beschäftigungsbeihilfen
- 5.1.3. Die Regierung als Anbieter von Arbeitsplätzen

5.2. Maßnahmen gegen Armut und soziale Ausgrenzung

- 5.2.1. Konzeptualisierung der Armut in sozioökonomischen Begriffen
- 5.2.2. Rechtliche und soziale Kontextualisierung
- 5.2.3. Armut und soziale Eingliederung in der Beschäftigungspolitik

5.3. Soziale Gruppen und Beschäftigungsprobleme

- 5.3.1. Identifizierung von sozialen Gruppen
- 5.3.2. Ausschließende Beschäftigungspraktiken
- 5.3.3. Programme und Gesetze zum Schutz sozialer Gruppen

5.4. Behinderung im Arbeitsumfeld

- 5.4.1. Konzeptualisierung von Behinderung
- 5.4.2. Eingliederungsprogramme am Arbeitsplatz
- 5.4.3. Staatliche Anreize

5.5. Jugend- und Erstbeschäftigungsprogramme

- 5.5.1. Ausbildung und Praktika im Unternehmen
- 5.5.2. Regierungsprogramme
- 5.5.3. Herausforderungen der Jugendbeschäftigung im Kontext der digitalen Transformation

5.6. Renten und Pensionen

- 5.6.1. Einschlägige Gesetze
- 5.6.2. Personen mit Anspruch auf eine Rente oder Pension

5.7. Frauen und Arbeit I: Geschlechtsspezifische Gewalt

- 5.7.1. Kontextualisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt
- 5.7.2. Unternehmensprogramme gegen geschlechtsspezifische Gewalt
- 5.7.3. Förderung der Beschäftigung von Frauen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt geworden sind

5.8. Frauen und Arbeit II: Diskriminierung und Marginalisierung bei der Beschäftigung

- 5.8.1. Frauen im Kontext der Beschäftigung im Laufe der Geschichte
- 5.8.2. Diskriminierung bei der Beschäftigung
- 5.8.3. Produktive Sektoren mit höherer Beschäftigungsfähigkeit für Frauen

5.9. Einwanderung und Arbeit

- 5.9.1. Arten von Migranten
- 5.9.2. Freistellung von der Arbeit
- 5.9.3. Beteiligung der Regierung an der Förderung der legalen Migration

5.10. Internationale Personalverwaltung

- 5.10.1. Globale Unternehmen
- 5.10.2. Einwanderer und Expatriates
- 5.10.3. Förderung einer globalen Unternehmenskultur

Modul 6. Rekrutierung I: Quantitative und qualitative Methoden

6.1. Einführung in die Personalauswahl

- 6.1.1. Personalauswahl
- 6.1.2. Etappen der Personalauswahl

6.2. Rekrutierung: Techniken

- 6.2.1. Interne Quellen der Rekrutierung
- 6.2.2. Externe Quellen der Anwerbung
- 6.2.3. Digitale Rekrutierung: *E-Recruitment*

6.3. Quantitative Einstellungstests

- 6.3.1. Psychometrie
- 6.3.2. Psychometrische Tests
- 6.3.3. Tests von Fähigkeiten oder Kenntnissen

6.4. Psychologische Tests am Arbeitsplatz

- 6.4.1. Intelligenztests
- 6.4.2. Persönlichkeitstest
- 6.4.3. Test der spezifischen Kompetenzen

6.5. Qualitative Tests für die Personalauswahl

- 6.5.1. *Role Play*
- 6.5.2. *Assessment Center*
- 6.5.3. Gruppendynamik

6.6. Bewertung der Effektivität und Effizienz von Auswahlverfahren

- 6.6.1. Methoden zur quantitativen Bewertung von Auswahlverfahren
- 6.6.2. Methoden zur qualitativen Bewertung von Auswahlverfahren

6.7. *On Boarding*

- 6.7.1. Willkommens-Protokolle
- 6.7.2. Induktion
- 6.7.3. Strategie zur Bindung an die Unternehmenskultur
- 6.7.4. Anpassungsgespräch

6.8. Einbeziehung der Chancengleichheit in quantitative und qualitative Auswahlverfahren

- 6.8.1. Chancengleichheit in Organisationen
- 6.8.2. Protokolle für die Einbeziehung der Chancengleichheit in Auswahl- und Beförderungsverfahren

6.9. Interne Beförderungsprozesse

- 6.9.1. Lebens- und Karriereplan
- 6.9.2. Ersatz-Briefe
- 6.9.3. Beförderungsprozesse

6.10. *Employer Branding*

- 6.10.1. Arbeitgeber-*Branding* und seine Bedeutung
- 6.10.2. Online-Tools zum *Corporate Branding* (*Website*, soziale Netzwerke, Blogs)
- 6.10.3. Offline-Instrumente für das *Corporate Branding*: Jobmessen, Medienwirkung

Modul 7. Rekrutierung II: digitales Zeitalter

7.1. Arbeitskompetenzen im digitalen Zeitalter 7.1.1. Der Begriff der Kompetenz 7.1.2. Die Fähigkeiten und Berufe der Zukunft in der vierten industriellen Revolution 7.1.3. Nationale und internationale Rahmenwerke für berufliche Fähigkeiten	7.2. Einführung in die 2.0-Umgebung und Rekrutierung 7.2.1. Vorteile der 2.0-Umgebung bei der Rekrutierung und Auswahl 7.2.2. Wichtigste Mittel zur Durchführung von Online-Auswahlverfahren	7.3. Analyse der beruflichen Kompetenzen im Unternehmensumfeld 7.3.1. Identifizierung des Kompetenzbedarfs in den jeweiligen Positionen 7.3.2. Entwicklung des Wörterbuchs der Kompetenzen	7.4. Auswahl des Personals nach beruflichen Kompetenzen 7.4.1. Kompetenzbasiertes Auswahlgespräch 7.4.2. STAR-Methodik 7.4.3. <i>Assessment Center</i> 7.4.4. Bewertung des kompetenzbasierten Auswahlverfahrens
7.5. E-Recruitment, Nethunting und Employer Branding 7.5.1. Soziale Reputation und <i>Employer Branding</i> 7.5.2. <i>Social Media Recruiting</i> 7.5.3. <i>Inbound Recruitment</i> 7.5.4. <i>Mobile Recluitment</i> 7.5.5. Die neuen Profis des <i>E-Recruitment</i> : die Nethunters	7.6. Kompetenzbasierte Auswahlverfahren in digitalen Umgebungen 7.6.1. Analyse von <i>Big Data</i> bei der Identifizierung von beruflichen Kompetenzen 7.6.2. Algorithmik bei der Auswahl von Personen (Beschäftigungsportale 2.0) 7.6.3. <i>Gamification</i> -Tests 7.6.4. <i>Networking</i> und Personal Branding	7.7. Headhunting und die Rekrutierung von digitalen Talenten 7.7.1. <i>Headhunting</i> 7.7.2. <i>Job-Mapping</i> 7.7.3. Online-Talentmanagement 7.7.4. Internationales <i>Recruitment</i>	7.8. Intranet als Kommunikations- und Auswahlinstrument 7.8.1. Intranet: Funktionsweise, Konzepte und Definitionen 7.8.2. Wie ein Intranet funktioniert 7.8.3. Arten von Intranet 7.8.4. Implementierung des Intranets in die kennen
7.9. Entwicklung von digitalen Kompetenzen 7.9.1. Erkennung von übergreifenden digitalen Kompetenzen 7.9.2. Schulung digitaler Fähigkeiten im Unternehmensumfeld	7.10. Digitale Kultur und die digitalen Rechte der Arbeitnehmer 7.10.1. Gesellschaft 3.0 7.10.2. Cybersicherheit und Schutz persönlicher Daten		

Modul 8. Leistungsmanagement und Vergütungspolitik

8.1. Einführung in Leistungsmanagement und Management nach Zielen

- 8.1.1. Die Auswirkungen des digitalen Zeitalters auf die berufliche Leistung
- 8.1.2. Digitale Transformation in Unternehmen
- 8.1.3. Neue Personalpolitik im digitalen Zeitalter
- 8.1.4. Neue Arbeitsumgebungen
- 8.1.5. Leistungsbewertung: Was ist das und wozu dient sie?
- 8.1.6. Modelle zur Leistungsbeurteilung

8.2. Der Zyklus des Leistungsmanagements

- 8.2.1. Neue Arbeitsumgebungen
- 8.2.2. Phasen des Leistungsmanagement-Zyklus
- 8.2.3. Modelle in Arbeitssystemen

8.3. Leistungsplanung

- 8.3.1. Erste Gestaltung der Leistungsbeurteilung: Unternehmensanalyse
- 8.3.2. Individuelle und Gruppenziele festlegen
- 8.3.3. Leistungsmetriken
- 8.3.4. Kompetenzbasierte Bewertungssysteme

8.4. Überwachung der Leistung

- 8.4.1. Verwaltung der Talentkarte eines Unternehmens
- 8.4.2. Mechanismen zur Überwachung des individuellen und des Gruppenaktionsplans: Beobachtung, Coaching und Feedback-Techniken
- 8.4.3. Anerkennungspläne

8.5. Leistungsbewertung

- 8.5.1. Wichtige Punkte bei der Leistungsbeurteilung: Ziele, Kompetenzen und Projekt/Team
- 8.5.2. Definition von Bewertungsskalen und Benchmarks für Spitzenleistungen
- 8.5.3. Durchführung der Bewertung

8.6. Umgang mit unterdurchschnittlicher Leistung

- 8.6.1. Techniken der Beobachtung
- 8.6.2. Motivationsanreize und Coaching-Methoden
- 8.6.3. Konjunkturprogramm

8.7. Vergütungspolitik

- 8.7.1. Regulierung von Arbeit und Vergütung
- 8.7.2. Einrichtung des allgemeinen Entschädigungssystems
- 8.7.3. Variable Vergütung
- 8.7.4. Kontrollsystem

8.8. Arbeitsrechtliche Aspekte der Vergütung

- 8.8.1. Rechtlicher Rahmen
- 8.8.2. Anwendung

8.9. Jährliche Planung der Leistungspläne

- 8.9.1. Entwurf und Entwicklung eines jährlichen Leistungsplans
- 8.9.2. Analyse der Ergebnisse

8.10. Zusätzliche Vergütungsaspekte

- 8.10.1. Rentenpläne
- 8.10.2. Andere besondere Situationen

Modul 9. Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik

9.1. Arbeitsvermittlung im gemeinsamen Portfolio der Dienstleistungen des nationalen Beschäftigungssystems

- 9.1.1. Arbeitsvermittlung
- 9.1.2. Die neue Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen
- 9.1.3. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung

9.2. Arbeitsvermittlung

- 9.2.1. Konzeptualisierung der Vermittlung: Grundprinzipien
- 9.2.2. Arbeitsvermittlung und Berufsberatung
- 9.2.3. Arbeitsvermittlung im Rahmen der aktiven Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst
- 9.2.4. Kollaborierende Agenten bei der Auslagerung der Vermittlung: Vermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen

9.3. Arbeitskräfte prospektieren I

- 9.3.1. Statistische Daten über die Geschäftsstruktur
- 9.3.2. Quellen für Informationen über den Arbeitsmarkt
- 9.3.3. Indikatoren für den aktuellen Arbeitsmarkt
- 9.3.4. Quellen der Beschäftigung

9.4. Arbeitskräfte prospektieren II

- 9.4.1. Diagnose und Analyse des Arbeitsmarktes
- 9.4.2. *Prospecting* und seine Phasen: Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen und Einstellungsplan
- 9.4.3. Loyalität und Bewertung der Beziehung zu Unternehmen
- 9.4.4. Verwaltung der Beschäftigungsnachfrage und Begleitung des Unternehmens

9.5. Aktivitäten zur Rekrutierung

- 9.5.1. Konzeptualisierung der Rekrutierung: Typologien
- 9.5.2. Einstellungsverfahren im digitalen Zeitalter: *E-Recruitment*
- 9.5.3. Anwerbung in den kooperierenden Arbeitsagenturen

9.6. Persönliche Beratung und Routen für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt

- 9.6.1. Grundlegende Aspekte und Elemente, die sie beinhalten
- 9.6.2. Ausarbeitung der personalisierten Wege der Beratung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt
- 9.6.3. Besondere Überlegungen zu Gruppen mit Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt

9.7. Die Sanktionsregelung im Bereich der Finanzintermediation

- 9.7.1. Die Sanktionsmängel bei der Anwerbung von irregulären Arbeitskräften. Beratung und Vermittlung
- 9.7.2. Die Sanktionsregelung im Bereich der Ausbildung

9.8. Illegale Leiharbeit: rechtlicher Rahmen

- 9.8.1. Aufeinanderfolgende Reformen des Konzepts und die derzeitige Identifizierung von unrechtmäßiger Entleiherung
- 9.8.2. Unerlaubte konzerninterne Transfers
- 9.8.3. Folgen unrechtmäßiger Entleiherung

9.9. Öffentlich-private Zusammenarbeit bei der Vermittlung von Arbeitskräften

- 9.9.1. Europäische Modelle öffentlich-privater Partnerschaften
- 9.9.2. Der Rahmenvertrag für öffentlich-private Partnerschaften nach der Arbeitsmarktreform
- 9.9.3. Die Konvergenz von Bildungsverpflichtungen und öffentlicher Arbeitsvermittlung

9.10. Herausforderungen der Arbeitsvermittlungspolitik im digitalen Zeitalter

- 9.10.1. Arbeitsvermittlung in telematischen Arbeitsagenturen
- 9.10.2. Arbeitsmobilität und Globalisierung in der Beschäftigungspolitik
- 9.10.3. Arbeitssuche im digitalen Zeitalter

Modul 10. Persönliche Produktivität und Projektmanagement

10.1. Zeitmanagement

- 10.1.1. Verwendung der Zeit
- 10.1.2. Zeitplanung: Zeitdiebe
- 10.1.3. Entwicklung von Einsatzplänen und Managementkontrolle
- 10.1.4. Neue Technologien, die der Zeit zur Verfügung stehen: Outlook, Microsoft Project

10.2. Persönliches Energiemanagement

- 10.2.1. Persönliche Kompetenzen und Managementfähigkeiten
- 10.2.2. Zwischenmenschliche Fähigkeiten
- 10.2.3. Konfliktlösung

10.3. Persönliche Strategien zur Stressbewältigung

- 10.3.1. Stress: grundlegende Konzepte und seine Funktion beim Überleben
- 10.3.2. Eustress und Distress
- 10.3.3. Strategien zur Stressbewältigung: kognitiv, verhaltensorientiert und emotional

10.4. Projektplanung und -steuerung

- 10.4.1. Umfangsmanagement
- 10.4.2. Verwaltung des Projektplans
- 10.4.3. Verwaltung der Projektkosten

10.5. Qualitätsmanagement für Projekte

- 10.5.1. Qualitätsplanung, Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle: geltende Vorschriften
- 10.5.2. Projektrisikomanagement und technische Hilfsmittel für das Projektrisikomanagement

10.6. Personalmanagement

- 10.6.1. Führungsmanagement und Teammanagement in der Personalabteilung
- 10.6.2. Unternehmerische Verantwortung und Ethik des Projektmanagers

10.7. Rechtliche Aspekte des Projektmanagements

- 10.7.1. Verwaltung von Verträgen
- 10.7.2. Beschaffungsplanung (der Beschaffungszyklus)
- 10.7.3. Vertrags- und Beschaffungsverwaltung

10.8. Projektfinanzierung

- 10.8.1. Wirtschaftlich-finanzielle Analyse und Risikoanalyse
- 10.8.2. Finanzierungsmechanismen
- 10.8.3. Finanzielle Verwaltung von Programmen (Budget, Programmkontrolle, Programmabschluss)

10.9. Kommunikation und Verkauf von Projekten

- 10.9.1. Kommunikation und Management von Interessengruppen (*Stakeholders*)
- 10.9.2. Management des Verkaufs eines Projekts
- 10.9.3. Qualitätsbewertung im Wissensmanagement und Trends im Projektmanagement
- 10.9.4. Informationsmanagement
- 10.9.5. ISO 10006
 - 10.9.5.1. UNE 412001: Praktischer Leitfaden für Wissensmanagement
 - 10.9.5.2. Tiwana-Methodik

Modul 11. Führung, Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen

11.1. Globalisierung und Governance

- 11.1.1. Governance und Corporate Governance
- 11.1.2. Grundlagen der Corporate Governance in Unternehmen
- 11.1.3. Die Rolle des Verwaltungsrats im Rahmen der Corporate Governance

11.2. Führung

- 11.2.1. Führung. Ein konzeptioneller Ansatz
- 11.2.2. Führung in Unternehmen
- 11.2.3. Die Bedeutung der Führungskraft im Management

11.3. Cross Cultural Management

- 11.3.1. Konzept des *Cross Cultural Management*
- 11.3.2. Beiträge zum Wissen über Nationalkulturen
- 11.3.3. Diversitätsmanagement

11.4. Managemententwicklung und Führung

- 11.4.1. Konzept der Managemententwicklung
- 11.4.2. Konzept der Führung
- 11.4.3. Theorien der Führung
- 11.4.4. Führungsstile
- 11.4.5. Intelligenz in der Führung
- 11.4.6. Die Herausforderungen der Führung heute

11.5. Wirtschaftsethik

- 11.5.1. Ethik und Moral
- 11.5.2. Wirtschaftsethik
- 11.5.3. Führung und Ethik in Unternehmen

11.6. Nachhaltigkeit

- 11.6.1. Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung
- 11.6.2. Agenda 2030
- 11.6.3. Nachhaltige Unternehmen

11.7. Soziale Verantwortung des Unternehmens

- 11.7.1. Die internationale Dimension der sozialen Verantwortung der Unternehmen
- 11.7.2. Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen
- 11.7.3. Auswirkungen und Messung der sozialen Verantwortung der Unternehmen

11.8. Verantwortungsvolle Management-Systeme und -Tools

- 11.8.1. CSR: Soziale Verantwortung der Unternehmen
- 11.8.2. Wesentliche Aspekte für die Umsetzung einer verantwortungsvollen Managementstrategie
- 11.8.3. Schritte zur Umsetzung eines Managementsystems für die soziale Verantwortung von Unternehmen
- 11.8.4. CSR-Instrumente und -Standards

11.9. Multinationale Unternehmen und Menschenrechte

- 11.9.1. Globalisierung, multinationale Unternehmen und Menschenrechte
- 11.9.2. Multinationale Unternehmen und internationales Recht
- 11.9.3. Rechtsinstrumente für multinationale Unternehmen in der Menschenrechtsgesetzgebung

11.10. Rechtliches Umfeld und Corporate Governance

- 11.10.1. Internationale Einfuhr- und Ausfuhrnormen
- 11.10.2. Geistiges und gewerbliches Eigentum
- 11.10.3. Internationales Arbeitsrecht

Modul 12. Wirtschaftlich-finanzielle Verwaltung

12.1. Wirtschaftliches Umfeld

- 12.1.1. Makroökonomisches Umfeld und das nationale Finanzsystem
- 12.1.2. Finanzinstitutionen
- 12.1.3. Finanzmärkte
- 12.1.4. Finanzielle Vermögenswerte
- 12.1.5. Andere Einrichtungen des Finanzsektors

12.2. Buchhaltung

- 12.2.1. Grundlegende Konzepte
- 12.2.2. Die Vermögenswerte des Unternehmens
- 12.2.3. Die Verbindlichkeiten des Unternehmens
- 12.2.4. Das Nettovermögen des Unternehmens
- 12.2.5. Die Gewinn- und Verlustrechnung

12.3. Informationssysteme und Business Intelligence

- 12.3.1. Grundlagen und Klassifizierung
- 12.3.2. Phasen und Methoden der Kostenzuweisung
- 12.3.3. Wahl der Kostenstelle und Auswirkung

12.4. Haushalts- und Verwaltungskontrolle

- 12.4.1. Das Haushaltsmodell
- 12.4.2. Das Kapitalbudget
- 12.4.3. Das Betriebsbudget
- 12.4.5. Cash-Budget
- 12.4.6. Haushaltsüberwachung

12.5. Finanzmanagement

- 12.5.1. Die finanziellen Entscheidungen des Unternehmens
- 12.5.2. Die Finanzabteilung
- 12.5.3. Bargeldüberschüsse
- 12.5.4. Mit der Finanzverwaltung verbundene Risiken
- 12.5.5. Risikomanagement der Finanzverwaltung

12.6. Finanzielle Planung

- 12.6.1. Definition der Finanzplanung
- 12.6.2. Zu ergreifende Maßnahmen bei der Finanzplanung
- 12.6.3. Erstellung und Festlegung der Unternehmensstrategie
- 12.6.4. Die Cash-Flow-Tabelle
- 12.6.5. Die Tabelle des Betriebskapitals

12.7. Finanzielle Unternehmensstrategie

- 12.7.1. Unternehmensstrategie und Finanzierungsquellen
- 12.7.2. Produkte zur Unternehmensfinanzierung

12.8. Strategische Finanzierungen

- 12.8.1. Selbstfinanzierung
- 12.8.2. Erhöhung der Eigenmittel
- 12.8.3. Hybride Ressourcen
- 12.8.4. Finanzierung durch Intermediäre

12.9. Finanzanalyse und -planung

- 12.9.1. Analyse der Bilanz
- 12.9.2. Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung
- 12.9.3. Analyse der Rentabilität

12.10. Analyse und Lösung von Fällen/ Problemen

- 12.10.1. Finanzinformationen über Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Modul 13. Kaufmännisches Management und strategisches Marketing

13.1. Kaufmännisches Management

- 13.1.1. Konzeptioneller Rahmen des kaufmännischen Managements
- 13.1.2. Kaufmännische Strategie und Planung
- 13.1.3. Die Rolle der kaufmännischen Leiter

13.2. Marketing

- 13.2.1. Marketingkonzept
- 13.2.2. Grundlagen des Marketings
- 13.2.3. Marketingaktivitäten des Unternehmens

13.3. Strategisches Marketingmanagement

- 13.3.1. Konzept des strategischen Marketings
- 13.3.2. Konzept der strategischen Marketingplanung
- 13.3.3. Phasen des Prozesses der strategischen Marketingplanung

13.4. Digitales Marketing und elektronischer Handel

- 13.4.1. Ziele des digitalen Marketings und des elektronischen Handels
- 13.4.2. Digitales Marketing und die dabei verwendeten Medien
- 13.4.3. Elektronischer Handel. Allgemeiner Kontext
- 13.4.4. Kategorien des elektronischen Handels
- 13.4.5. Vor- und Nachteile des E-Commerce im Vergleich zum traditionellen Handel

13.5. Digitales Marketing zur Stärkung der Marke

- 13.5.1. Online-Strategien zur Verbesserung des Rufs Ihrer Marke
- 13.5.2. *Branded Content & Storytelling*

13.6. Digitales Marketing zur Anwerbung und Bindung von Kunden

- 13.6.1. Strategien für Loyalität und Engagement über das Internet
- 13.6.2. *Visitor Relationship Management*
- 13.6.3. Hypersegmentierung

13.7. Verwaltung digitaler Kampagnen

- 13.7.1. Was ist eine digitale Werbekampagne?
- 13.7.2. Schritte zum Start einer Online-Marketing-Kampagne
- 13.7.3. Fehler bei digitalen Werbekampagnen

13.8. Verkaufsstrategie

- 13.8.1. Verkaufsstrategie
- 13.8.2. Verkaufsmethoden

13.9. Unternehmenskommunikation

- 13.9.1. Konzept
- 13.9.2. Bedeutung der Kommunikation in der Organisation
- 13.9.3. Art der Kommunikation in der Organisation
- 13.9.4. Funktionen der Kommunikation in der Organisation
- 13.9.5. Elemente der Kommunikation
- 13.9.6. Kommunikationsprobleme
- 13.9.7. Szenarien der Kommunikation

13.10. Kommunikation und digitaler Ruf

- 13.10.1. Online-Reputation
- 13.10.2. Wie misst man die digitale Reputation?
- 13.10.3. Online-Reputationstools
- 13.10.4. Online-Reputationsbericht
- 13.10.5. Online-Branding

Modul 14. Geschäftsleitung

14.1. General Management

- 14.1.1. Konzept des General Management
- 14.1.2. Die Tätigkeit des Generaldirektors
- 14.1.3. Der Generaldirektor und seine Aufgaben
- 14.1.4. Transformation der Arbeit der Direktion

14.2. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze

- 14.2.1. Der Manager und seine Aufgaben. Organisationskultur und Ansätze

14.3. Operations Management

- 14.3.1. Bedeutung des Managements
- 14.3.2. Die Wertschöpfungskette
- 14.3.3. Qualitätsmanagement

14.4. Rhetorik und Schulung von Pressesprechern

- 14.4.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
- 14.4.2. Kommunikationsfähigkeit und Einflussnahme
- 14.4.3. Kommunikationsbarrieren

14.5. Persönliche und organisatorische Kommunikationsmittel

- 14.5.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
- 14.5.2. Instrumente der zwischenmenschlichen Kommunikation
- 14.5.3. Kommunikation in der Organisation
- 14.5.4. Werkzeuge in der Organisation

14.6. Krisenkommunikation

- 14.6.1. Krise
- 14.6.2. Phasen der Krise
- 14.6.3. Nachrichten: Inhalt und Momente

14.7. Einen Krisenplan vorbereiten

- 14.7.1. Analyse der potenziellen Probleme
- 14.7.2. Planung
- 14.7.3. Angemessenheit des Personals

14.8. Emotionale Intelligenz

- 14.8.1. Emotionale Intelligenz und Kommunikation
- 14.8.2. Durchsetzungsvermögen, Einfühlungsvermögen und aktives Zuhören
- 14.8.3. Selbstwertgefühl und emotionale Kommunikation

14.9. Personal Branding

- 14.9.1. Strategien für den Aufbau einer persönlichen Marke
- 14.9.2. Regeln des Personal Branding
- 14.9.3. Instrumente zum Aufbau einer persönlichen Marke

14.10. Führungsrolle und Teammanagement

- 14.10.1. Leadership und Führungsstile
- 14.10.2. Führungsqualitäten und Herausforderungen
- 14.10.3. Management von Veränderungsprozessen

- 14.10.4. Leitung multikultureller Teams



07

Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.





“

Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen hinter sich lässt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"

Die TECH Business School verwendet die Fallstudie, um alle Inhalte zu kontextualisieren.

Unser Programm bietet eine revolutionäre Methode zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen. Unser Ziel ist es, Kompetenzen in einem sich wandelnden, wettbewerbsorientierten und sehr anspruchsvollen Umfeld zu stärken.

“

Mit TECH werden Sie eine Art des Lernens erleben, die an den Grundlagen der traditionellen Universitäten auf der ganzen Welt rüttelt"



Dieses Programm bereitet Sie darauf vor, geschäftliche Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu meistern und Ihr Unternehmen erfolgreich zu machen.



Unser Programm bereitet Sie darauf vor, sich neuen Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu stellen und in Ihrer Karriere erfolgreich zu sein.

Eine innovative und andersartige Lernmethode

Dieses TECH-Programm ist eine intensive Spezialisierung, die von Grund auf neu geschaffen wurde, um Managern Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen auf höchstem Niveau zu bieten, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Dank dieser Methodik wird das persönliche und berufliche Wachstum gefördert und ein entscheidender Schritt in Richtung Erfolg gemacht. Die Fallmethode, die Technik, die diesem Inhalt zugrunde liegt, gewährleistet, dass die aktuellste wirtschaftliche, soziale und geschäftliche Realität berücksichtigt wird.

“ *Sie werden durch gemeinschaftliche Aktivitäten und reale Fälle lernen, komplexe Situationen in realen Geschäftsumgebungen zu lösen“*

Die Fallmethode ist das am weitesten verbreitete Lernsystem an den besten Business Schools der Welt, seit es sie gibt. Die Fallmethode wurde 1912 entwickelt, damit Jurastudenten das Recht nicht nur auf der Grundlage theoretischer Inhalte erlernen.

Sie bestand darin, ihnen reale komplexe Situationen zu präsentieren, damit sie fundierte Entscheidungen treffen und Werturteile darüber fällen konnten, wie diese zu lösen sind. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard etabliert.

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Mit dieser Frage werden wir bei der Fallmethode konfrontiert, einer handlungsorientierten Lernmethode. Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren realen Fällen konfrontiert. Sie müssen ihr gesamtes Wissen integrieren, recherchieren, argumentieren und ihre Ideen und Entscheidungen verteidigen.

Relearning Methodology

TECH kombiniert die Methodik der Fallstudien effektiv mit einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf Wiederholung basiert und in jeder Lektion verschiedene didaktische Elemente kombiniert.

Wir ergänzen die Fallstudie mit der besten 100%igen Online-Lehrmethode: Relearning.

Unser Online-System ermöglicht es Ihnen, Ihre Zeit und Ihr Lerntempo zu organisieren und an Ihren Zeitplan anzupassen. Sie können die Inhalte von jedem festen oder mobilen Gerät mit Internetanschluss abrufen.

Bei TECH lernen Sie mit einer hochmodernen Methodik, die darauf ausgerichtet ist, die Führungskräfte der Zukunft zu spezialisieren. Diese Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, wird Relearning genannt.

Unsere Wirtschaftshochschule ist die einzige spanischsprachige Schule, die für die Anwendung dieser erfolgreichen Methode zugelassen ist. Im Jahr 2019 ist es uns gelungen, die Gesamtzufriedenheit unserer Studenten (Qualität der Lehre, Qualität der Materialien, Kursstruktur, Ziele...) in Bezug auf die Indikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität zu verbessern.



In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher kombinieren wir jedes dieser Elemente konzentrisch. Mit dieser Methode wurden mehr als 650.000 Hochschulabsolventen mit beispiellosem Erfolg in so unterschiedlichen Bereichen wie Biochemie, Genetik, Chirurgie, internationales Recht, Managementfähigkeiten, Sportwissenschaft, Philosophie, Recht, Ingenieurwesen, Journalismus, Geschichte, Finanzmärkte und -instrumente fortgebildet. Dies alles in einem sehr anspruchsvollen Umfeld mit einer Studentenschaft mit hohem sozioökonomischem Profil und einem Durchschnittsalter von 43,5 Jahren.

Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.

Nach den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Neurowissenschaften wissen wir nicht nur, wie wir Informationen, Ideen, Bilder und Erinnerungen organisieren, sondern auch, dass der Ort und der Kontext, in dem wir etwas gelernt haben, von grundlegender Bedeutung dafür sind, dass wir uns daran erinnern und es im Hippocampus speichern können, um es in unserem Langzeitgedächtnis zu behalten.

Auf diese Weise sind die verschiedenen Elemente unseres Programms im Rahmen des so genannten Neurocognitive Context-Dependent E-Learning mit dem Kontext verbunden, in dem der Teilnehmer seine berufliche Praxis entwickelt.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachleuten, die den Kurs unterrichten werden, speziell für den Kurs erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.



Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt.

Das sogenannte Learning from an Expert festigt das Wissen und das Gedächtnis und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.



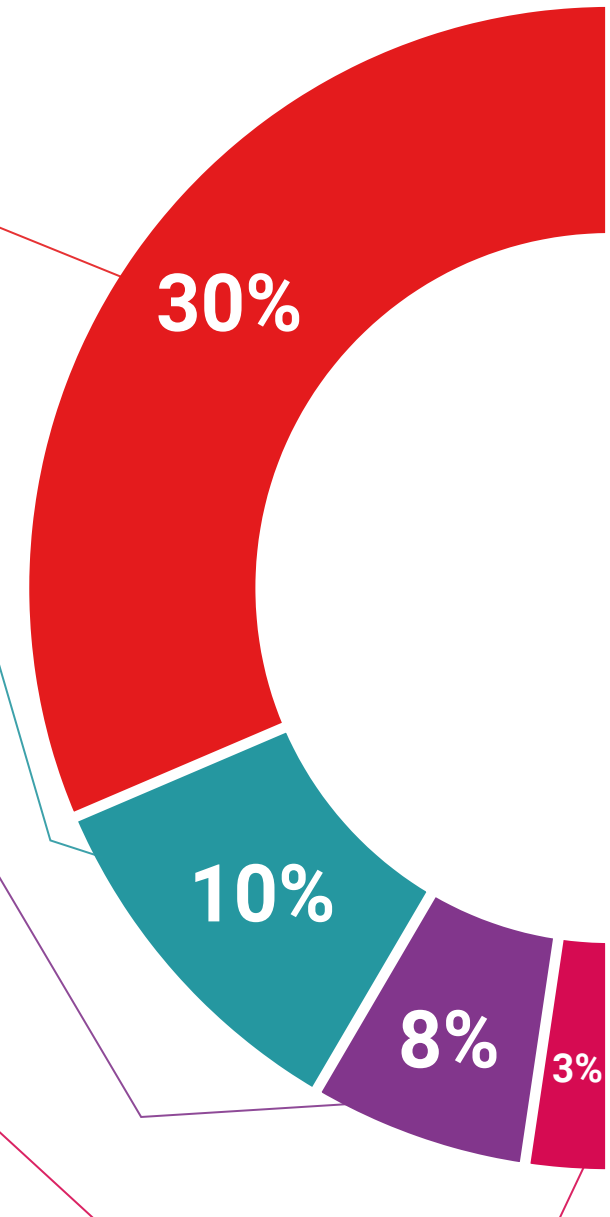
Übungen zu Managementfähigkeiten

Sie werden Aktivitäten durchführen, um spezifische Managementfähigkeiten in jedem Fachbereich zu entwickeln. Übungen und Aktivitäten zum Erwerb und zur Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein leitender Angestellter im Rahmen der Globalisierung, in der wir leben, entwickeln muss.



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u. a. In der virtuellen Bibliothek von TECH hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





Case Studies

Sie werden eine Auswahl der besten Fallstudien vervollständigen, die speziell für diese Qualifizierung ausgewählt wurden. Fälle, die von den besten Experten in Senior Management der internationalen Szene präsentiert, analysiert und betreut werden.



Interaktive Zusammenfassungen

Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "Europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



Testing & Retesting

Die Kenntnisse des Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass der Student überprüfen kann, wie er seine Ziele erreicht.



08

Profil unserer Studenten

Der MBA in Personalauswahl richtet sich an Fachleute, die ihr Wissen im Bereich der Personalauswahl aktualisieren und ihre berufliche Laufbahn in Richtung einer vielversprechenden Zukunft in diesem Bereich vorantreiben möchten. Das Kompendium an Wissen, das sie nach Erwerb dieser kompletten Fortbildung erlangen, wird sie in die Lage versetzen, mit garantiertem Erfolg in diesem Bereich zu arbeiten und sich als Experten in diesem Bereich der Personalverwaltung zu positionieren.





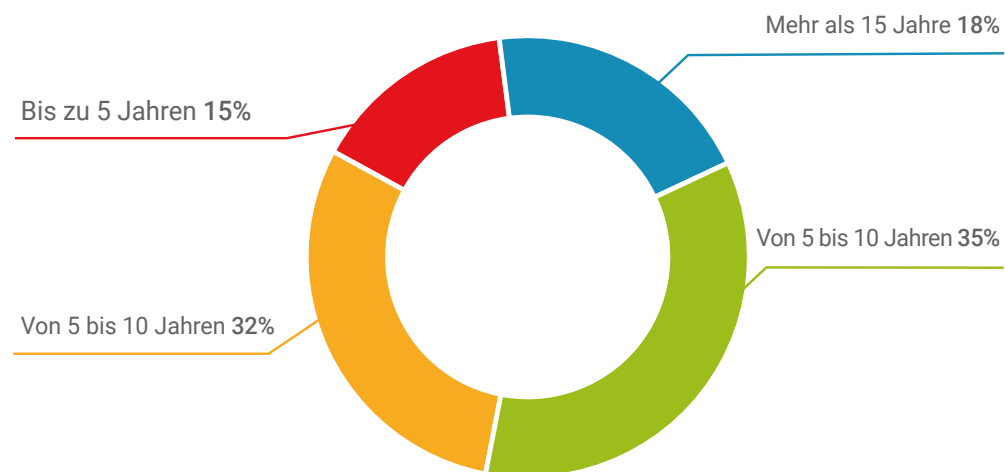
“

Wenn Sie eine interessante Verbesserung Ihrer beruflichen Laufbahn anstreben und gleichzeitig weiterarbeiten möchten, ist dieses Programm genau das Richtige für Sie"

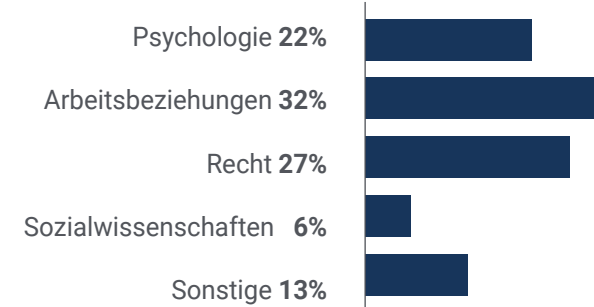
Durchschnittliches Alter

Zwischen **35** und **45** Jahren

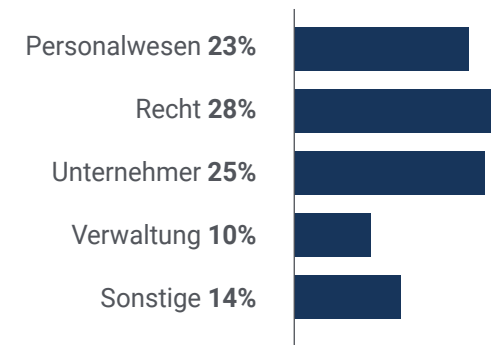
Jahre der Erfahrung



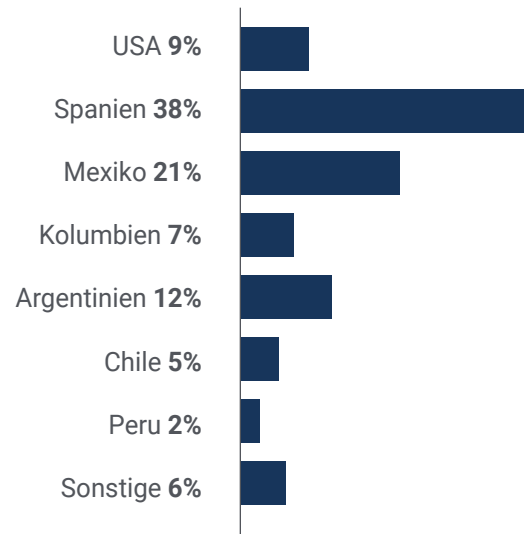
Ausbildung



Akademisches Profil



Geografische Verteilung



Judith Santana Pérez

Personalleiterin

"In einem für Unternehmen besonders schwierigen Jahr war dieser Executive Master für mich die Rettung. Dank ihr konnte ich in meinem Beruf aufsteigen und Personalleiterin in einem multinationalen Unternehmen werden. Es war zweifellos eine sehr gute Entscheidung, TECH für meine Spezialisierung gewählt zu haben"

09

Kursleitung

Der Lehrkörper dieses Studiengangs zeichnet sich durch seine umfassende Erfahrung im Bereich des Personalmanagements aus. Seine Mitglieder sind auf organisatorische Veränderungen und auf die Suche nach Strategien zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen spezialisiert. Darüber hinaus wenden diese Experten ihre Fähigkeiten in Eliteunternehmen verschiedener Branchen an, die sich durch ihre produktiven Ergebnisse und die Motivation, das Engagement und die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter auszeichnen. Sie werden Sie durch den Studiengang führen und alle Ihre Fragen beantworten.



“

Sie werden Ihre Kompetenzen unter der Leitung eines hervorragenden Lehrkörpers entwickeln, der sich aus den besten internationalen Experten für Personalmanagement und Führung zusammensetzt“

Internationaler Gastdirektor

Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Gestaltung und Leitung globaler **Talentakquisitionsteams** ist Jennifer Dove eine Expertin für **Personalbeschaffung** und **Strategie im Technologiebereich**. Im Laufe ihrer Karriere hatte sie leitende Positionen in verschiedenen Technologieorganisationen von Fortune-50-Unternehmen inne, darunter NBC Universal und Comcast. Ihre Erfolgsbilanz hat es ihr ermöglicht, sich in wettbewerbsintensiven, wachstumsstarken Umgebungen auszuzeichnen.

Als **Vizepräsidentin für Talentakquise** bei **Mastercard** ist sie für die Überwachung der Strategie und Durchführung des Talent Onboarding verantwortlich und arbeitet mit Geschäftsführern und **Personalleitern** zusammen, um operative und strategische Einstellungsziele zu erreichen. Ihr Ziel ist es insbesondere, **vielfältige, integrative und leistungsstarke Teams** aufzubauen, die die Innovation und das Wachstum der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens vorantreiben. Darüber hinaus ist sie Expertin für den Einsatz von Instrumenten zur Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiter aus aller Welt. Zudem ist sie für die **Stärkung der Arbeitgebermarke** und des Wertversprechens von Mastercard durch Publikationen, Veranstaltungen und soziale Medien verantwortlich.

Jennifer Dove hat ihr Engagement für eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung unter Beweis gestellt, indem sie sich aktiv an Netzwerken von Personalfachleuten beteiligt und zur Eingliederung zahlreicher Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen beigetragen hat. Nach ihrem Hochschulabschluss in **Organisationskommunikation** an der Universität von Miami hatte sie leitende Positionen im Recruiting bei Unternehmen in verschiedenen Bereichen inne.

Darüber hinaus wurde sie für ihre Fähigkeit anerkannt, organisatorische Umgestaltungen zu leiten, **Technologien in Einstellungsprozesse zu integrieren** und Führungsprogramme zu entwickeln, die Einrichtungen auf künftige Herausforderungen vorbereiten. Außerdem hat sie erfolgreich **Wellness-Programme** eingeführt, die die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter deutlich erhöht haben.



Fr. Dove, Jennifer

- Vizepräsidentin für Talentakquise bei Mastercard, New York, USA
- Direktorin für Talentakquise bei NBC Universal, New York, USA
- Leiterin der Personalbeschaffung bei Comcast
- Leiterin der Personalbeschaffung bei Rite Hire Advisory
- Geschäftsführende Vizepräsidentin, Verkaufsabteilung bei Ardor NY Real Estate
- Direktorin für Personalbeschaffung bei Valerie August & Associates
- Kundenbetreuerin bei BNC
- Kundenbetreuerin bei Vault
- Hochschulabschluss in Organisationskommunikation an der Universität von Miami

“

*Dank TECH werden Sie
mit den besten Fachleuten
der Welt lernen können"*

Internationaler Gastdirektor

Rick Gauthier ist eine Führungspersönlichkeit im Technologiebereich mit jahrzehntelanger Erfahrung in führenden multinationalen Technologieunternehmen. Er hat sich auf dem Gebiet der Cloud-Services und der Verbesserung von End-to-End-Prozessen profiliert. Er gilt als äußerst effektiver Teamleiter und Manager, der ein natürliches Talent dafür hat, ein hohes Maß an Engagement bei seinen Mitarbeitern sicherzustellen.

Er ist ein Naturtalent in Sachen Strategie und Innovation in der Geschäftsführung, entwickelt neue Ideen und untermauert seinen Erfolg mit hochwertigen Daten. Seine Erfahrung bei Amazon hat es ihm ermöglicht, die IT-Dienste des Unternehmens in den USA zu verwalten und zu integrieren. Bei Microsoft leitete er ein Team von 104 Mitarbeitern, das für die Bereitstellung der unternehmensweiten IT-Infrastruktur und die Unterstützung der Produktentwicklungsabteilungen im gesamten Unternehmen verantwortlich war.

Diese Erfahrung hat ihn zu einem herausragenden Manager mit bemerkenswerten Fähigkeiten zur Steigerung der Effizienz, Produktivität und allgemeinen Kundenzufriedenheit gemacht.



Hr. Gauthier, Rick

- Regionaler IT-Manager - Amazon, Seattle, Vereinigte Staaten
- Senior Programm-Manager bei Amazon
- Vizepräsident bei Wimmer Solutions
- Senior Manager für technische Produktivitätsdienste bei Microsoft
- Hochschulabschluss in Cybersicherheit von der Western Governors University
- Technisches Zertifikat in *Commercial Diving* von Divers Institute of Technology
- Hochschulabschluss in Umweltstudien vom The Evergreen State College

“

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich über die neuesten Fortschritte auf diesem Gebiet zu informieren und diese in Ihrer täglichen Praxis anzuwenden“

Internationaler Gastdirektor

Romi Arman ist ein renommierter internationaler Experte mit mehr als zwei Jahrzehnten Erfahrung in den Bereichen **digitale Transformation, Marketing, Strategie und Beratung**. Im Laufe seiner langen Karriere hat er viele Risiken auf sich genommen und ist ein ständiger **Verfechter** von **Innovation und Wandel** im Geschäftsumfeld. Mit dieser Expertise hat er mit CEOs und Unternehmensorganisationen auf der ganzen Welt zusammengearbeitet und sie dazu gebracht, sich von traditionellen Geschäftsmodellen zu lösen. Auf diese Weise hat er Unternehmen wie Shell Energy geholfen, **echte Marktführer** zu werden, die sich auf ihre **Kunden** und die **digitale Welt** konzentrieren.

Die von Arman entwickelten Strategien haben eine latente Wirkung, denn sie haben es mehreren Unternehmen ermöglicht, die **Erfahrungen von Verbrauchern, Mitarbeitern und Aktionären gleichermaßen zu verbessern**. Der Erfolg dieses Experten ist durch greifbare Kennzahlen wie **CSAT, Mitarbeiterengagement** in den Institutionen, für die er tätig war, und das Wachstum des Finanzindikators **EBITDA** in jeder von ihnen messbar.

Außerdem hat er in seiner beruflichen Laufbahn **Hochleistungsteams aufgebaut und geleitet**, die sogar für ihr **Transformationspotenzial** ausgezeichnet wurden. Speziell bei Shell hat er sich stets bemüht, drei Herausforderungen zu meistern: die komplexen **Anforderungen** der Kunden an die **Dekarbonisierung** zu erfüllen, eine „**kosteneffiziente Dekarbonisierung**“ zu unterstützen und eine fragmentierte **Daten-, Digital- und Technologielandschaft zu überarbeiten**. So haben seine Bemühungen gezeigt, dass es für einen nachhaltigen Erfolg unerlässlich ist, von den Bedürfnissen der Verbraucher auszugehen und die Grundlagen für die Transformation von Prozessen, Daten, Technologie und Kultur zu schaffen.

Andererseits zeichnet sich der Manager durch seine Beherrschung der **geschäftlichen Anwendungen von Künstlicher Intelligenz** aus, ein Fach, in dem er einen Aufbaustudiengang an der London Business School absolviert hat. Gleichzeitig hat er Erfahrungen im Bereich **IoT und Salesforce** gesammelt.



Hr. Arman, Romi

- Direktor für digitale Transformation (CDO) bei der Shell Energy Corporation, London, UK
- Globaler Leiter für eCommerce und Kundenservice bei der Shell Energy Corporation, London, UK
- Nationaler Key Account Manager (Automobilhersteller und Einzelhandel) bei Shell in Kuala Lumpur, Malaysia
- Senior Management Consultant (Finanzdienstleistungssektor) für Accenture mit Sitz in Singapur
- Hochschulabschluss an der Universität von Leeds
- Aufbaustudiengang in Geschäftsanwendungen der KI für leitende Angestellte an der London Business School
- Zertifizierung zum CCXP Customer Experience Professional
- Kurs in Digitale Transformation für Führungskräfte von IMD

“

Möchten Sie Ihr Wissen mit höchster pädagogischer Qualität aktualisieren? TECH bietet Ihnen die aktuellsten Inhalte auf dem akademischen Markt, die von authentischen Experten von internationalem Prestige entwickelt wurden"

Internationaler Gastdirektor

Manuel Arens ist ein **erfahrener Experte** für Datenmanagement und Leiter eines hochqualifizierten Teams. Arens ist **globaler Einkaufsleiter** in der Abteilung für technische Infrastruktur und Rechenzentren von Google, wo er den größten Teil seiner Karriere verbracht hat. Von Mountain View, Kalifornien, aus hat er Lösungen für die operativen Herausforderungen des Tech-Giganten erarbeitet, wie beispielsweise die **Integrität von Stammdaten**, die **Aktualisierung von Lieferantendaten** und die **Priorisierung von Lieferanten**. Er hat die Planung der Lieferkette von Rechenzentren und die Risikobewertung von Lieferanten geleitet und dabei Prozessverbesserungen und ein Workflow-Management geschaffen, die zu erheblichen Kosteneinsparungen geführt haben.

Mit mehr als einem Jahrzehnt Erfahrung in der Bereitstellung digitaler Lösungen und der Führung von Unternehmen in verschiedenen Branchen verfügt er über umfassende Erfahrung in allen Aspekten der Bereitstellung strategischer Lösungen, einschließlich **Marketing, Medienanalyse, Messung und Attribution**. Für seine Arbeit hat er mehrere Auszeichnungen erhalten, darunter den **BIM Leadership Preis**, den **Search Leadership Preis**, den **Preis für das Programm zur Leadgenerierung im Export** und den **Preis für das beste Vertriebsmodell von EMEA**.

Arens war auch als **Vertriebsleiter** in Dublin, Irland, tätig. In dieser Funktion baute er innerhalb von drei Jahren ein Team von 4 auf 14 Mitarbeiter auf und führte das Vertriebsteam so, dass es Ergebnisse erzielte und gut miteinander und mit funktionsübergreifenden Teams zusammenarbeitete. Außerdem war er als **Senior Industrieanalyst** in Hamburg tätig und erstellte Storylines für über 150 Kunden, wobei er interne und externe Tools zur Unterstützung der Analyse einsetzte. Er entwickelte und verfasste ausführliche Berichte, in denen er sein Fachwissen unter Beweis stellte, einschließlich des Verständnisses der **makroökonomischen und politischen/regulatorischen Faktoren**, die die Einführung und Verbreitung von Technologien beeinflussen.

Er hat auch Teams bei Unternehmen wie **Eaton, Airbus und Siemens** geleitet, wo er wertvolle Erfahrungen im Kunden- und Lieferkettenmanagement sammeln konnte. Er zeichnet sich besonders dadurch aus, dass er die Erwartungen immer wieder übertrifft, indem er wertvolle Kundenbeziehungen aufbaut und **nahtlos mit Menschen auf allen Ebenen eines Unternehmens** zusammenarbeitet, einschließlich Stakeholdern, Management, Teammitgliedern und Kunden. Sein datengesteuerter Ansatz und seine Fähigkeit, innovative und skalierbare Lösungen für die Herausforderungen der Branche zu entwickeln, haben ihn zu einer führenden Persönlichkeit in seinem Bereich gemacht.



Hr. Arens, Manuel

- Globaler Einkaufsleiter bei Google, Mountain View, USA
- Senior B2B Analytics and Technology Manager bei Google, USA
- Vertriebsleiter bei Google, Irland
- Senior Industrial Analyst bei Google, Deutschland
- Kundenbetreuer bei Google, Irland
- Accounts Payable bei Eaton, UK
- Lieferkettenmanager bei Airbus, Deutschland

“

Setzen Sie auf TECH! Sie werden Zugang zu den besten didaktischen Materialien haben, die auf dem neuesten Stand der Technik und der Bildung sind und von international anerkannten Spezialisten auf diesem Gebiet umgesetzt werden“

Internationaler Gastdirektor

Andrea La Sala ist ein erfahrener Marketingmanager, dessen Projekte einen **bedeutenden Einfluss** auf die **Modewelt** hatten. Im Laufe seiner erfolgreichen Karriere hat er verschiedene Aufgaben in den Bereichen **Produkt, Merchandising und Kommunikation** übernommen. All dies in Verbindung mit renommierten Marken wie **Giorgio Armani, Dolce & Gabbana, Calvin Klein** und anderen.

Die Ergebnisse dieser **hochkarätigen internationalen Führungskraft** sind auf seine nachgewiesene Fähigkeit zurückzuführen, **Informationen in klaren Rahmen zu synthetisieren und konkrete, auf spezifische Geschäftsziele ausgerichtete Maßnahmen** durchzuführen. Darüber hinaus ist er für seine **Proaktivität** und seine **Anpassung an einen raschen Arbeitsrhythmus** bekannt. Außerdem verfügt er über ein **ausgeprägtes kommerzielles Bewusstsein, eine Marktvision** und eine **echte Leidenschaft** für die **Produkte**.

Als **Globaler Direktor für Marke und Merchandising** bei **Giorgio Armani** hat er eine Vielzahl von **Marketingstrategien** für **Bekleidung und Accessoires** überwacht. Seine Taktiken konzentrierten sich auch auf den **Einzelhandel** und die **Bedürfnisse und das Verhalten der Verbraucher**. In dieser Funktion war La Sala auch für die Gestaltung des **Produktmarketings** in verschiedenen Märkten verantwortlich und fungierte als **Teamleiter** in den **Abteilungen Design, Kommunikation und Verkauf**.

Andererseits hat er in Unternehmen wie **Calvin Klein** oder der **Gruppe Coin** Projekte zur Förderung der **Struktur, Entwicklung und Vermarktung verschiedener Kollektionen** durchgeführt. Er war auch für die Erstellung von **effektiven Kalendern** für **Einkaufs- und Verkaufskampagnen** verantwortlich. Zudem hat er die **Bedingungen, Kosten, Prozesse und Lieferfristen** der verschiedenen Operationen verwaltet.

Diese Erfahrungen haben Andrea La Sala zu einem der besten und qualifiziertesten **Unternehmensführer** in der **Mode- und Luxusbranche** gemacht. Er verfügt über eine hohe Managementkapazität, mit der es ihm gelungen ist, die **positive Positionierung verschiedener Marken** und die **Neudefinition ihrer Key Performance Indicators (KPI)** effektiv umzusetzen.



Hr. La Sala, Andrea

- Globaler Direktor für Marke und Merchandising bei Giorgio Armani, Mailand, Italien
- Direktor für Merchandising bei Calvin Klein
- Markenleiter bei der Gruppe Coin
- Brand Manager bei Dolce & Gabbana
- Brand Manager bei Sergio Tacchini S.p.A.
- Marktanalyst bei Fastweb
- Hochschulabschluss in Betriebs- und Volkswirtschaft an der Università degli Studi del Piemonte Orientale

“

Bei TECH erwarten Sie die qualifiziertesten und erfahrensten internationalen Fachleute, die Ihnen einen erstklassigen Unterricht bieten, der auf dem neuesten Stand der Wissenschaft ist und auf den neuesten Erkenntnissen beruht. Worauf warten Sie, um sich einzuschreiben?"

Internationaler Gastdirektor

Mick Gram ist international ein Synonym für Innovation und Exzellenz im Bereich der **Business Intelligence**. Seine erfolgreiche Karriere ist mit Führungspositionen in multinationalen Unternehmen wie **Walmart** und **Red Bull** verbunden. Er ist auch bekannt für seine Vision, **aufkommende Technologien zu identifizieren**, die langfristig einen nachhaltigen Einfluss auf das Unternehmensumfeld haben.

Andererseits gilt er als **Pionier bei der Verwendung von Datenvisualisierungstechniken**, die komplexe Datensätze vereinfachen, sie zugänglich machen und die Entscheidungsfindung erleichtern. Diese Fähigkeit wurde zur Säule seines beruflichen Profils und machte ihn zu einem begehrten Aktivposten für viele Organisationen, die auf das **Sammeln von Informationen und darauf basierende konkrete Maßnahmen** setzen.

Eines seiner herausragendsten Projekte der letzten Jahre war die **Plattform Walmart Data Cafe**, die größte ihrer Art weltweit, die in der Cloud für **Big Data-Analysen** verankert ist. Darüber hinaus war er als **Direktor für Business Intelligence bei Red Bull** tätig, wo er Bereiche wie **Verkauf, Vertrieb, Marketing und Lieferkettenoperationen** abdeckte. Sein Team wurde kürzlich für seine ständige Innovation bei der Nutzung der neuen API von Walmart Luminat für Shopper- und Channel-Insights ausgezeichnet.

Was die Ausbildung betrifft, so verfügt die Führungskraft über mehrere Master- und Aufbaustudiengänge an renommierten Zentren wie der **Universität von Berkeley** in den Vereinigten Staaten und der **Universität von Kopenhagen** in Dänemark. Durch diese ständige Weiterbildung hat der Experte modernste Kompetenzen erlangt. So gilt er als **geborener Anführer der neuen globalen Wirtschaft**, in deren Mittelpunkt das Streben nach Daten und ihren unendlichen Möglichkeiten steht.



Hr. Gram, Mick

- Direktor für *Business Intelligence* und Analytik bei Red Bull, Los Angeles, USA
- Architekt für *Business Intelligence*-Lösungen für Walmart Data Café
- Unabhängiger Berater für *Business Intelligence* und *Data Science*
- Direktor für *Business Intelligence* bei Capgemini
- Chefanalyst bei Nordea
- Senior Berater für *Business Intelligence* bei SAS
- Executive Education in KI und Machine Learning am UC Berkeley College of Engineering
- Executive MBA in E-Commerce an der Universität von Kopenhagen
- Hochschulabschluss und Masterstudiengang in Mathematik und Statistik an der Universität von Kopenhagen

“

Studieren Sie an der laut Forbes besten Online-Universität der Welt! In diesem MBA haben Sie Zugang zu einer umfangreichen Bibliothek mit Multimedia-Ressourcen, die von international renommierten Professoren entwickelt wurden"

Internationaler Gastdirektor

Scott Stevenson ist ein angesehenes Experte für **digitales Marketing**, der seit über 19 Jahren für eines der mächtigsten Unternehmen der Unterhaltungsindustrie, **Warner Bros. Discovery**, tätig ist. In dieser Funktion war er maßgeblich an der **Überwachung der Logistik** und der **kreativen Arbeitsabläufe** auf mehreren digitalen Plattformen beteiligt, darunter soziale Medien, Suche, Display und lineare Medien.

Seine Führungsqualitäten haben entscheidend dazu beigetragen, die **Produktionsstrategien** für **bezahlte Medien** voranzutreiben, was zu einer deutlichen **Verbesserung der Konversionsraten** seines Unternehmens führte. Gleichzeitig hat er während seiner früheren Tätigkeit im Management desselben multinationalen Unternehmens andere Aufgaben übernommen, wie z. B. die des Marketingdirektors und des Verkehrsleiters.

Stevenson war auch am weltweiten Vertrieb von Videospielen und **digitalen Eigentumskampagnen** beteiligt. Außerdem war er für die Einführung operativer Strategien im Zusammenhang mit der Fortbildung, Fertigstellung und Lieferung von Ton- und Bildinhalten für **Fernsehwerbung und Trailer** verantwortlich.

Darüber hinaus hat er einen Hochschulabschluss in Telekommunikation von der Universität von Florida und einen Masterstudiengang in Kreativem Schreiben von der Universität von Kalifornien absolviert, was seine Fähigkeiten in den Bereichen **Kommunikation** und **Storytelling** unter Beweis stellt. Außerdem hat er an der Fakultät für Berufliche Entwicklung der Universität Harvard an bahnbrechenden Programmen über den Einsatz von **Künstlicher Intelligenz** in der **Wirtschaft** teilgenommen. Sein berufliches Profil ist somit eines der wichtigsten im Bereich **Marketing** und **digitale Medien**.



Hr. Stevenson, Scott

- Direktor für Marketingdienste bei Warner Bros. Discovery, Burbank, USA
- Verkehrsleiter bei Warner Bros. Entertainment
- Masterstudiengang in Kreatives Schreiben von der Universität von Kalifornien
- Hochschulabschluss in Telekommunikation von der Universität von Florida

“

Erreichen Sie Ihre akademischen und beruflichen Ziele mit den am besten qualifizierten Experten der Welt! Die Dozenten dieses MBA werden Sie durch den gesamten Lernprozess begleiten"

Internationaler Gastdirektor

Dr. Eric Nyquist ist ein führender internationaler Sportexperte, der auf eine beeindruckende Karriere zurückblicken kann. Er ist bekannt für seine **strategischen Führungsqualitäten** und seine Fähigkeit, Veränderungen und **Innovationen in hochrangigen Sportorganisationen** voranzutreiben.

Er hatte unter anderem leitende Positionen als **Direktor für Kommunikation und Einfluss bei NASCAR in Florida, USA**, inne. Mit seiner langjährigen Erfahrung bei NASCAR hat Dr. Nyquist auch eine Reihe von Führungspositionen innegehabt, darunter **Senior-Vizepräsident für strategische Entwicklung** und **Leitender Direktor für Geschäftsangelegenheiten**, wobei er mehr als ein Dutzend Disziplinen von der **strategischen Entwicklung bis zum Unterhaltungsmarketing** leitete.

Nyquist hat auch Chicagos Top-Sportfranchises einen bedeutenden Stempel aufgedrückt. Als **Geschäftsführender Vizepräsident der Chicago Bulls und der Chicago White Sox** hat er seine Fähigkeit unter Beweis gestellt, **geschäftliche und strategische Erfolge** in der Welt des Profisports zu erzielen.

Schließlich begann er seine Karriere im Sport, als er in **New York** als **leitender strategischer Analyst für Roger Goodell** in der **National Football League (NFL)** arbeitete und davor als **Rechtspraktikant** beim **Amerikanischen Fußballverband**.



Hr. Nyquist, Eric

- Direktor für Kommunikation und Einfluss, NASCAR, Florida, USA
- Senior-Vizepräsident für strategische Entwicklung, NASCAR, USA
- Vizepräsident für strategische Planung bei NASCAR
- Leitender Direktor für Geschäftsangelegenheiten bei NASCAR
- Geschäftsführender Vizepräsident, Chicago White Sox
- Geschäftsführender Vizepräsident, Chicago Bulls
- Manager für Geschäftsplanung bei der National Football League (NFL)
- Praktikant für Geschäftsangelegenheiten/Recht beim amerikanischen Fußballverband
- Promotion in Rechtswissenschaften an der Universität von Chicago
- Masterstudiengang in Betriebswirtschaft (MBA) an der Booth School of Business der Universität von Chicago
- Hochschulabschluss in Internationaler Wirtschaft am Carleton College

“

Dank dieses 100%igen Online-Universitätsabschlusses können Sie Ihr Studium mit Hilfe der führenden internationalen Experten auf dem Gebiet, das Sie interessiert, mit Ihren täglichen Verpflichtungen verbinden. Schreiben Sie sich jetzt ein!”

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

TECH ist sich bewusst, dass die Durchführung eines Programms mit diesen Merkmalen eine große wirtschaftliche, berufliche und natürlich auch persönliche Investition bedeutet. Das ultimative Ziel dieser großen Anstrengung muss es sein, berufliches Wachstum zu erreichen. Und dafür bietet TECH ihnen alle akademischen Mittel, um die notwendige Weiterbildung zu erlangen, die es ihnen ermöglicht, ihrer beruflichen Karriere einen Schub zu geben.



“

Bei TECH setzen wir uns voll und ganz dafür ein, Ihnen zu helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln“

Sind Sie bereit, den Sprung zu wagen?

Es erwartet Sie eine hervorragende berufliche Weiterentwicklung

Dieses intensive TECH-Programm bereitet Sie auf die Herausforderungen und Entscheidungen bei der Personalauswahl vor. Das Hauptziel ist es, Ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Wir helfen Ihnen, erfolgreich zu sein.

Wenn Sie sich verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten wollen, sind Sie hier genau richtig.

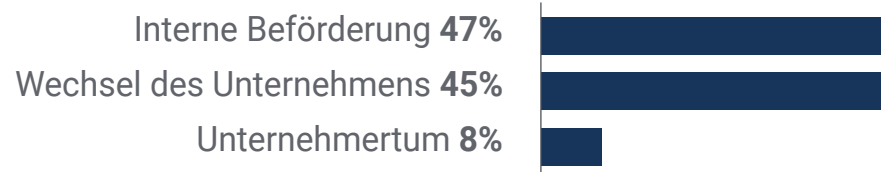
Dank dieses Programms werden Sie eine große Anzahl von Stellenangeboten erhalten, mit denen Sie Ihre berufliche Entwicklung beginnen können.

Übertreffen Sie sich selbst mit dem Erwerb dieses Programms auf hohem akademischen Niveau.

Zeitpunkt des Wandels



Art des Wandels



Gehaltsverbesserung

Der Abschluss dieses Programms bedeutet für unsere Studenten eine Gehaltserhöhung von mehr als **25,22%**



11

Vorteile für Ihr Unternehmen

Der MBA in Personalauswahl trägt dazu bei, die Talente der Organisation durch die Spezialisierung von hochrangigen Führungskräften auf ihr maximales Potenzial zu bringen. Daher wird die Teilnahme an diesem akademischen Programm nicht nur auf persönlicher Ebene, sondern vor allem auch auf professioneller Ebene zu einer Verbesserung der Kenntnisse und Managementfähigkeiten führen. Darüber hinaus bietet der Beitritt zur TECH-Bildungsgemeinschaft die einmalige Gelegenheit, ein leistungsfähiges Netz von Kontakten zu knüpfen, um künftige berufliche Partner, Kunden oder Lieferanten zu finden.





“

Sie erhalten eine umfassendere und globalere Sicht auf das Unternehmen, die es Ihnen ermöglicht, neue Ideen einzubringen“

Die Entwicklung und Bindung von Talenten in Unternehmen ist die beste langfristige Investition.

01

Wachsendes Talent und intellektuelles Kapital

Die Fachkraft wird neue Konzepte, Strategien und Perspektiven in das Unternehmen einbringen, die relevante Veränderungen bewirken können.

02

Bindung von Führungskräften mit hohem Potenzial und Vermeidung der Abwanderung von Fachkräften

Dieses Programm stärkt die Verbindung zwischen dem Unternehmen und der Fachkraft und eröffnet neue Wege für die berufliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens.

03

Aufbau von Akteuren des Wandels

Die Fachkraft wird in der Lage sein, in unsicheren und krisenhaften Zeiten Entscheidungen zu treffen und der Organisation zu helfen, Hindernisse zu überwinden.

04

Verbesserte Möglichkeiten zur internationalen Expansion

Dank dieses Programms wird das Unternehmen mit den wichtigsten Märkten der Weltwirtschaft in Kontakt kommen.



05

Entwicklung eigener Projekte

Die Fachkraft kann an einem realen Projekt arbeiten oder neue Projekte im Bereich FuE oder *Business Development* ihres Unternehmens entwickeln.

06

Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

Dieses Programm wird die Fachkräfte mit den Fähigkeiten ausstatten, neue Herausforderungen anzunehmen und so das Unternehmen voranzubringen.

12

Qualifizierung

Der MBA in Personalauswahl garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie dieses Programm erfolgreich ab
und erhalten Sie Ihren Universitätsabschluss
ohne lästige Reisen oder Formalitäten”*

Dieser **MBA in Personalauswahl** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

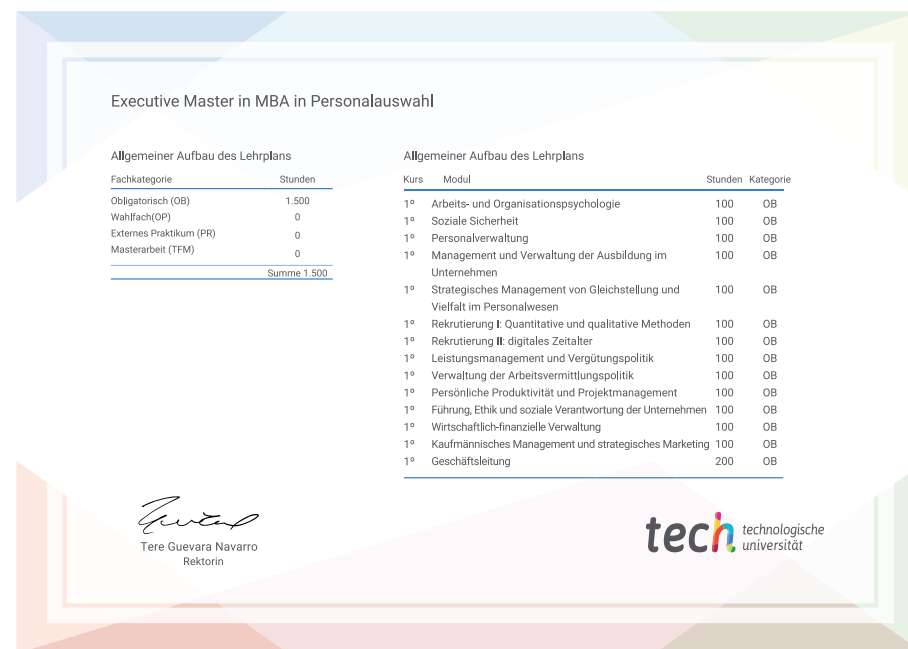
Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologische Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Executive Master in MBA in Personalauswahl**

Modalität: **online**

Dauer: **12 Monate**



*Haager Apostille. Für den Fall, dass der Student die Haager Apostille für sein Papierdiplom beantragt, wird TECH EDUCATION die notwendigen Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.



Executive Master MBA in Personalauswahl

- » Modalität: **online**
- » Dauer: **12 Monate**
- » Qualifizierung: **TECH Technische Universität**
- » Zeitplan: **in Ihrem eigenen Tempo**
- » Prüfungen: **online**

Executive Master

MBA in Personalauswahl

