

# Executive Master Personalauswahlmanagement

M P



**tech** technologische  
universität

## Executive Master Personalauswahlmanagement

Sprache: Deutsch

Modalität: Online

Dauer: 12 Monate

Qualifizierung: TECH Technologische Universität

Unterrichtsstunden: 1.500 Std.

Internetzugang: [www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/masterstudiengang/masterstudiengang-personalauswahlmanagement](http://www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/masterstudiengang/masterstudiengang-personalauswahlmanagement)

# Index

01

Willkommen

---

Seite 4

02

Warum an der TECH studieren?

---

Seite 6

03

Warum unser Programm?

---

Seite 10

04

Ziele

---

Seite 14

05

Kursleitung

---

Seite 20

06

Kompetenzen

---

Seite 24

07

Struktur und Inhalt

---

Seite 30

08

Methodik

---

Seite 44

09

Profil unserer Studenten

---

Seite 52

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

---

Seite 56

11

Vorteile für ihr Unternehmen

---

Seite 60

12

Qualifizierung

---

Seite 64

# 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 das Unternehmen engagierter und wettbewerbsfähiger machen, denn sein wertvollstes Kapital sind seine Mitarbeiter mit unterschiedlichen Visionen und Kulturen, die all ihr Wissen in das Unternehmen einbringen können, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Aus diesem Grund ist es für Personalverantwortliche unerlässlich, sich auf dem Gebiet der personellen Vielfalt weiterzubilden, um die Chancen zu erkennen, die sich aus einem pluralistischen und multikulturellen Team ergeben.



Executive Master in Personalauswahlmanagement.  
TECH Technologische Universität

“

*Die herausragendsten Fortschritte im Umgang mit Vielfalt am Arbeitsplatz sind in diesem umfassenden Executive Master zusammengefasst, der speziell darauf ausgerichtet ist, die berufliche Karriere von Personalfachleuten voranzutreiben”*

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 Ausbildung von Führungskräften.



“

*TECH ist eine Universität an der Spitze der Technologie, die den Studenten alle Ressourcen zur Verfügung stellt, um ihnen zu helfen, geschäftlich erfolgreich zu sein”*

## Bei TECH Technologische Universität



### Innovation

Die Universität bietet ein Online-Lernmodell an, das modernste Bildungstechnologie mit höchster pädagogischer Strenge 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 sind nicht wirtschaftlich. Sie brauchen keine große Investitionen zu tätigen, um bei uns zu studieren. Um jedoch einen Abschluss bei TECH zu erlangen, werden die Grenzen der Intelligenz und der Kapazität des Schülers getestet. Die akademischen Standards unserer Einrichtung sind sehr hoch...

**95%**

Der Studenten von TECH schließen ihr Studium erfolgreich ab.



### Vernetzung

Fachleute aus der ganzen Welt nehmen an der TECH teil, so dass die Studenten ein umfangreiches Netz von Kontakten knüpfen können, die ihnen für ihre Zukunft nützlich sein werden.

**+100.000**

Jährlich geschulte 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 der Studenten in der Geschäftswelt zu fördern. Eine Gelegenheit für Sie, Ihre Anliegen und Ihre Unternehmensvisionen vorzutragen.

TECH hilft den Studenten, ihr Talent am Ende dieses Programms der Welt zu zeigen.



### Multikultureller Kontext

Ein Studium bei TECH bietet den Studenten eine einzigartige Erfahrung. Sie werden in einem multikulturellen Kontext studieren. In einem Programm mit einer globalen Vision, dank derer Sie die Arbeitsweise in verschiedenen Teilen der Welt kennenlernen und die neuesten Informationen sammeln können, die am besten zu Ihrer 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 den Studenten die beste Online-Lernmethodik an. Die Universität kombiniert die Relearning-Methode (die international am besten bewertete postgraduale Lernmethodik) mit Fallstudien. Tradition und Avantgarde in einem schwierigen Gleichgewicht, und das im Rahmen des anspruchsvollsten akademischen Weges.



### 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, **Volumen + Technologie = disruptives Preisniveau**. Damit stellen wir sicher, dass das Studium nicht so kostspielig ist wie an einer anderen Universität.



### Lerne mit den Besten

---

Das TECH-Lehrerteam erklärt im Unterricht, was sie in ihren Unternehmen zum Erfolg geführt hat, und arbeitet dabei in einem realen, lebendigen und dynamischen Kontext. Lehrkräfte, die sich voll und ganz dafür einsetzen, Ihnen eine hochwertige Spezialisierung zu bieten, die es die es den Studenten ermöglichen, in Ihrer Karriere voranzukommen und sich in der Geschäftswelt zu profilieren.

Lehrkräfte aus 20 verschiedenen Ländern.



*Bei TECH werden Sie Zugang zu den gründlichsten und aktuellsten Fallstudien der akademischen Welt haben“*

03

# Warum unser Programm?

Die Teilnahme am TECH-Programm bedeutet eine Vervielfachung Ihrer 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. Die Studenten werden von den besten Lehrkräften und mit den flexibelsten und innovativsten Lehrmethoden unterrichtet.



“

*Wir verfügen über das renommierteste Lehrpersonal und den umfassendsten Lehrplan auf dem Markt, so dass wir Ihnen eine Ausbildung 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

Ein Studium bei TECH bietet den Studenten, Ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und Ihr volles Potenzial zu entfalten. Durch die Teilnahme an unserem Programm erwerben Sie in kurzer Zeit die notwendigen Fähigkeiten, um Ihre berufliche Laufbahn positiv zu verändern.

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

02

### Sie werden eine strategische und globale Vision des Unternehmens entwickeln

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

*Unsere globale Vision des Unternehmens wird Ihre strategische Vision verbessern.*

03

### Sie werden sich in der Unternehmensführung fest etablieren

Ein Studium an der TECH öffnet die Türen zu einem beruflichen Panorama von großer Bedeutung, so dass sich die Studenten als hochrangige Führungskräfte mit einem umfassenden Blick auf das internationale Umfeld positionieren können.

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

04

### Sie werden neue Aufgaben übernehmen

Während des Programms werden die neuesten Trends, Entwicklungen und Strategien vorgestellt, damit die Studenten ihre berufliche Tätigkeit in einem sich verändernden Umfeld ausüben können.

*45% der Auszubildenden werden intern befördert.*

05

### Sie haben Zugang zu einem leistungsfähigen Netzwerk von Kontakten

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

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

06

### Rigorese 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

### Verbessern Sie *Soft Skills* und Führungsqualitäten

TECH hilft den Studenten, ihr erworbenes Wissen anzuwenden und weiterzuentwickeln und ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern, damit sie zu Führungskräften werden, die etwas bewirken.

*Verbessern Sie Ihre Kommunikation- und Führungsfähigkeiten und bringen Sie Ihre Karriere in Schwung.*

08

### Sie werden Teil einer exklusiven Gemeinschaft sein

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, Teil einer Gemeinschaft von Elite-Managern, großen Unternehmen, renommierten Institutionen und qualifizierten Professoren der renommiertesten Universitäten der Welt zu werden. Die TECH Technologische Universität Community.

*Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, sich mit einem Team von international anerkannten Lehrern 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”*

Ihre Ziele sind unsere Ziele.

Wir arbeiten zusammen, um Ihnen zu helfen, diese Ziele zu erreichen.

Der **Executive Master in Personalauswahlmanagement** befähigt die Studenten zu Folgendem:

01

Die Entwicklung der Personalauswahl zu verstehen, insbesondere im Hinblick auf die Vielfalt am Arbeitsplatz

04

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

02

Zusammenarbeit und wertvolle Unterstützung bei der Rekrutierung effektiver und funktionaler Fachkräfte für die Organisationen

03

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

05

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren



06

Die gesetzlichen Regelungen, die für die berufliche Weiterbildung für die Beschäftigung gelten, ermitteln

08

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



09

Die wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts kennen

07

Verschiedene Techniken der persönlichen Motivation bei der Konfliktlösung erkennen

10

Die Dynamik des Sozialhilfesystems kennen

11

Verschiedene Regierungsprogramme und -politiken interpretieren

12

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

13

Einen Einblick in Gleichberechtigung und Vielfalt in der Arbeitswelt zu erhalten

14

Beschreibung der verschiedenen Phasen und Prozesse bei der Personalauswahl

15

Informationen über 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

Umgang mit Arbeitsvermittlungsaktionen und deren Abgrenzung zur illegalen Versetzung von Arbeitnehmern

19

Die Arbeitsvermittler, ihre Politik der öffentlich-privaten Zusammenarbeit mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und die Maßnahmen, die sie regulieren, kennen

17

Durchführung einer Analyse der Ergebnisse des jährlichen Leistungsplans

20

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



# 05

## Kursleitung

Da der Inhalt dieses Programms hochspezialisiert ist, hat TECH die bestmöglichen Dozenten mit der Entwicklung des Programms beauftragt. Erfahrene Führungskräfte und Manager im Eventmanagement haben ihr gesamtes Wissen, sowohl theoretisch als auch praktisch, in alle Module dieses Programms einfließen lassen, einschließlich der notwendigen praktischen Perspektive, um sie in einen Kontext zu stellen. Der Manager erhält Zugang zu den effektivsten Tipps und Techniken, um sich eine erfolgreiche berufliche Zukunft in einem Sektor mit einer Vielzahl von Möglichkeiten aufzubauen.



“

*Verpassen Sie nicht die Gelegenheit, Ihre Führungsqualitäten mit Menschen zu verbessern, die bereits wissen, was nötig ist, um beruflich erfolgreich zu sein, und die bereit sind, ihre Erfahrungen mit Ihnen zu teilen"*

## 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.



## Ms. 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”*

06

# Kompetenzen

Nach Bestehen der Prüfungen des Executive Masters in Personalauswahlmanagement wird die Fachkraft die notwendigen Kompetenzen für eine qualitativ hochwertige und aktuelle Praxis auf der Grundlage der innovativsten Lehrmethoden 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

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

02

Mit der Planung und Steuerung von Projekten die Produktivität des Unternehmens steigern

03

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

04

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

05

Unterscheidung der Arten von Verträgen und deren Beendigung



06

Verwaltung von Boni in Zielgruppen auf der Grundlage der Chancengleichheit

08

Verwaltung verschiedener interner und externer Schulungsprogramme

09

Verwaltung der Bonussysteme für die soziale Sicherheit der Mitarbeiter

07

Erstellung von Gehaltsabrechnungen und Anwendung der Elemente der Beitrags- und Gehaltsgrundlagen

10

Die Psychologie der Arbeit und der Organisationen erforschen



11

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

12

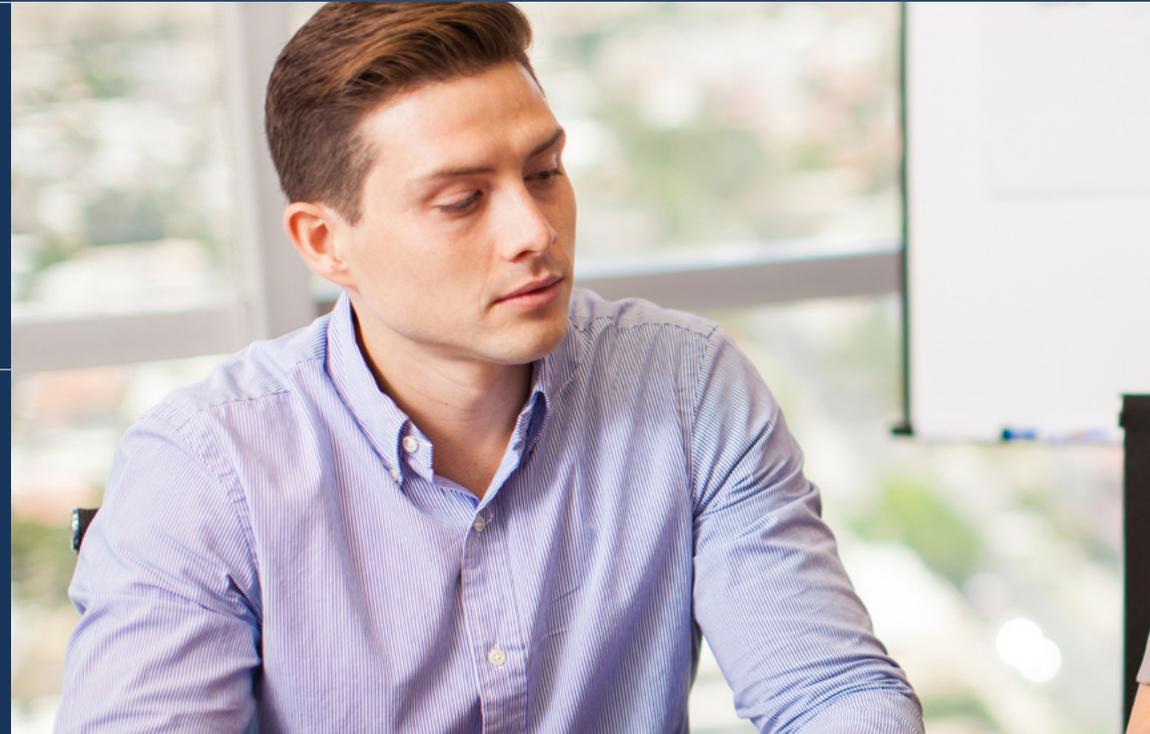
Anpassung von Plänen zur Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft der Organisation

13

Analyse der verschiedenen Rekrutierungsinstrumente, sowohl traditionell als auch digital

14

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



15

Das Verhalten von Menschen in Organisationen erkennen



16

Psychologische Ansätze anwenden, um in der Lage zu sein, bei Meinungsverschiedenheiten in der Gruppe zu verhandeln und zu schlichten

17

Diskutieren Sie Prozesse der digitalen Transformation

18

Pläne für die Personalverwaltung umsetzen

07

# Struktur und Inhalt

Der Studienplan dieses Executive Masters wurde von einem Team von Experten auf diesem Gebiet entwickelt und erstellt, um speziell auf die Bedürfnisse von Personalfachleuten einzugehen. 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 Technologischen Universität bereitet Sie auf die Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen im Bereich der Personalauswahl vor. Der Inhalt soll die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten fördern, die es Ihnen ermöglichen, in unsicheren Umgebungen Entscheidungen mit größerer Strenge zu treffen.

Während der 1.500 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 Executive Master befasst sich eingehend mit der Auswahl von Menschen 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 10 Module unterteilt:

<b>Modul 1.</b>	Arbeits- und Organisationspsychologie
<b>Modul 2.</b>	Soziale Sicherheit
<b>Modul 3.</b>	Personalverwaltung
<b>Modul 4.</b>	Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen
<b>Modul 5.</b>	Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen
<b>Modul 6.</b>	Rekrutierung I: Quantitative und qualitative Methoden
<b>Modul 7.</b>	Rekrutierung II: digitales Zeitalter
<b>Modul 8.</b>	Leistungsmanagement und Vergütungspolitik
<b>Modul 9.</b>	Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik
<b>Modul 10.</b>	Persönliche Produktivität und Projektmanagement



### Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, diesen Executive Master in Personalauswahlmanagement vollständig online zu erwerben. Während der 12-monatigen Spezialisierung können die Studenten jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen, was ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Studienzeit 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. Turbulente und entbehrensreiche Kontexte bewältigen
- 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><b>2.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes. Das System der Sozialversicherung</b></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><b>2.2. Geschützte Personen und Eventualitäten</b></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</p> <p>2.2.5. Auswirkungen unrechtmäßiger Handlungen</p>	<p><b>2.3. Geschützte Personen und unvorhergesehene Ereignisse II</b></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><b>2.4. Management und Finanzierung (Teil I)</b></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><b>2.5. Management und Finanzierung (Teil II)</b></p> <p>2.5.1. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit 2.5.2. Allgemeine Mittel der sozialen Sicherheit 2.5.3. Beiträge zur Sozialversicherung 2.5.3.1. Beitragsgrundlagen und -sätze 2.5.4. Einzug</p>	<p><b>2.6. Geldleistungen: Zulagen und Renten I</b></p> <p>2.6.1. Einleitung 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><b>2.7. Geldleistungen: Zulagen und Renten II</b></p> <p>2.7.1. Einleitung 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><b>2.8. Das Gesundheitssystem. Das Portfolio an Dienstleistungen und Medikamenten</b></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><b>2.9. Das Sozialhilfesystem</b></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><b>2.10. Pensionspläne und -fonds. Fonds für gegenseitige Leistungen</b></p> <p>2.10.1. Einleitung 2.10.2. Freiwillige Verbesserungen 2.10.3. Sozialhilfefonds einer Gegenseitigkeitsgesellschaft. Pensionspläne und Fonds</p>		

### Modul 3. Personalverwaltung

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

### Modul 4. Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen

<b>4.1. Schulung im Unternehmen</b> 4.1.1. Konzept, Ziele und Akteure der Schulung 4.1.2. Schulung als Teil der Unternehmensstrategie	<b>4.2. Planung der Schulung</b> 4.2.1. Elemente der Schulungsplanung 4.2.2. Budgetverwaltung	<b>4.3. Bewertung des Schulungsbedarfs</b> 4.3.1. Ermittlung des Schulungsbedarfs (ESB) 4.3.2. Techniken und Datenerfassung 4.3.3. Analyse und Bewertung	<b>4.4. Methoden der Schulung</b> 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>
<b>4.5. Konzeption und Programmierung von Schulungsmaßnahmen</b> 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	<b>4.6. Das duale Ausbildungssystem</b> 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	<b>4.7. Rechtlicher Rahmen für die Schulung</b> 4.7.1. Art. 123 4.7.2. Bundesarbeitsgesetz 4.7.3. Kollektive Arbeitsverträge	<b>4.8. Die Kosten für die Schulung in der Organisation</b> 4.8.1. Direkte Kosten der Schulung 4.8.2. Indirekte Kosten der Schulung
<b>4.9. Die wirtschaftlichen Auswirkungen einer guten Schulung im Unternehmen</b>	<b>4.10. Inspektionen und Audits der betrieblichen Schulung</b> 4.10.1. Staatliche Inspektionen 4.10.2. Externe Audits 4.10.3. Risiken im Falle der Nichteinhaltung	<b>4.11. Hochspezialisierte Schulung</b> 4.11.1. Posten mit hohem Risiko 4.11.2. Besondere Schulungsprogramme	

**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. Personalauswahl 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. *Assessment Center*
- 7.4.4. Bewertung des kompetenzbasierten Auswahlverfahrens

**7.5. E-Recruitment, Nethunting und Employer Branding**

- 7.5.1. Soziale Reputation und *Employer Branding*
- 7.5.2. *Social Media Recruiting*
- 7.5.3. *Inbound Recruitment*
- 7.5.4. *Mobile Recluitment*
- 7.5.5. Die neuen Profis des *E-Recruitment*: die Nethunters

**7.6. Kompetenzbasierte Auswahlverfahren in digitalen Umgebungen**

- 7.6.1. Analyse von *Big Data* bei der Identifizierung von beruflichen Kompetenzen
- 7.6.2. Algorithmik bei der Auswahl von Personen (Beschäftigungsportale 2.0)
- 7.6.3. Gamification-Tests
- 7.6.4. *Networking* und Personal Branding

**7.7. Headhunting und die Rekrutierung von digitalen Talenten**

- 7.7.1. *Headhunting*
- 7.7.2. *Job-Mapping*
- 7.7.3. Online-Talentmanagement
- 7.7.4. Internationales *Recruitment*

**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 Personalprozesse

**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. Die neuen 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. Die neuen 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



08

# 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 aufgibt 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 Wirtschaftsschule 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 die Grundlagen der traditionellen Universitäten in der ganzen Welt verschiebt”*



*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 Wirtschaftsschulen der Welt, und das schon so lange, wie es sie gibt. Die Fallmethode wurde 1912 entwickelt, damit die Jurastudenten das Recht nicht nur anhand theoretischer Inhalte erlernen, sondern ihnen reale, komplexe Situationen vorlegen, damit sie fundierte Entscheidungen treffen und Werturteile darüber fällen können, wie diese zu lösen sind. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard eingeführt.

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

## Relearning Methodik

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 auszubilden. Diese Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, wird Relearning genannt.

Unsere Wirtschaftsschule 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 Online-Universität in Spanisch 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 ausgebildet. Dies alles in einem sehr anspruchsvollen Umfeld mit einer Studentenschaft mit hohem sozioökonomischem Profil und einem Durchschnittsalter von 43,5 Jahren.

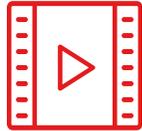
*Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.*

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 neurokognitiven kontextabhängigen E-Learnings 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 TECH-Online-Arbeitsmethode zu schaffen. Und das alles mit den neuesten Techniken, die dem Studenten qualitativ hochwertige Stücke aus jedem einzelnen Material zur Verfügung stellen.



### Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt.

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



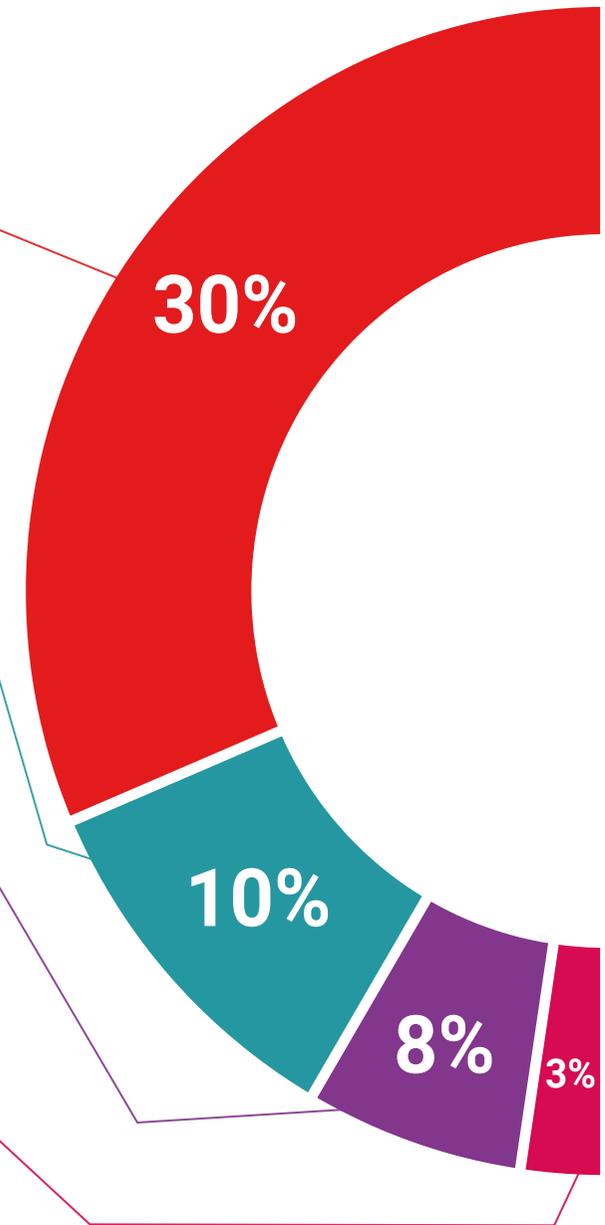
### Praxis der Managementfähigkeiten

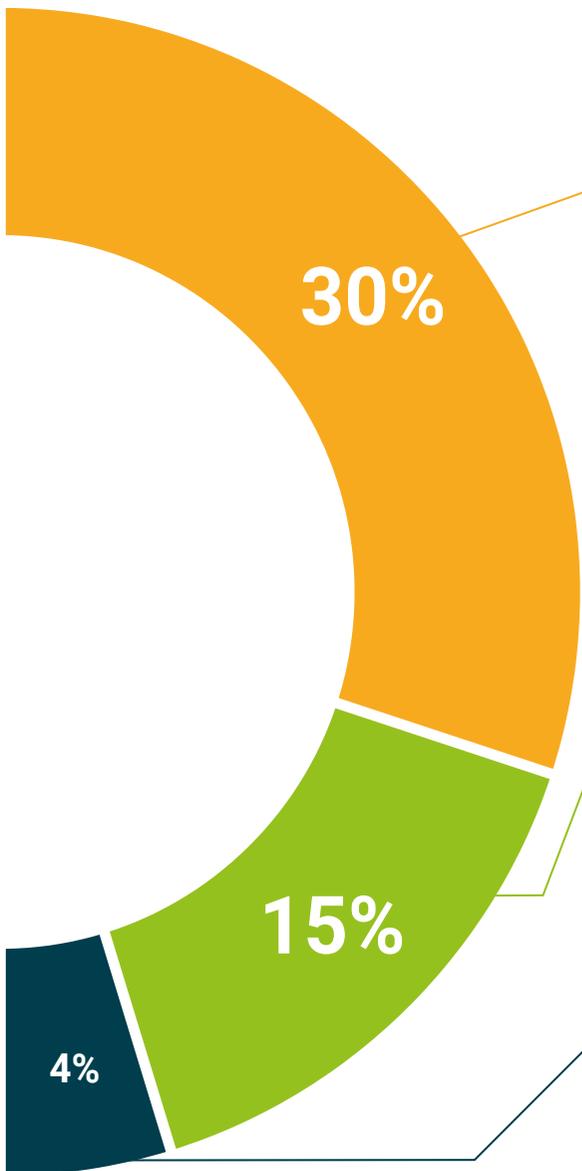
Sie werden Aktivitäten durchführen, um spezifische Managementfähigkeiten in jedem Fachbereich zu entwickeln. Praktiken und Dynamiken zum Erwerb und zur Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein leitender Angestellter im Rahmen der Globalisierung, in der wir leben, entwickeln muss.



### Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u.a. In der virtuellen Bibliothek von TECH haben die Studenten Zugang zu allem, was sie für ihre Ausbildung benötigen.





### Fallstudien

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.



### Prüfung und Nachprüfung

Die Kenntnisse der Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass die Studenten überprüfen können, wie sie ihre Ziele erreichen.



09

# Profil unserer Studenten

Der Executive Master in Personalauswahlmanagement 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.





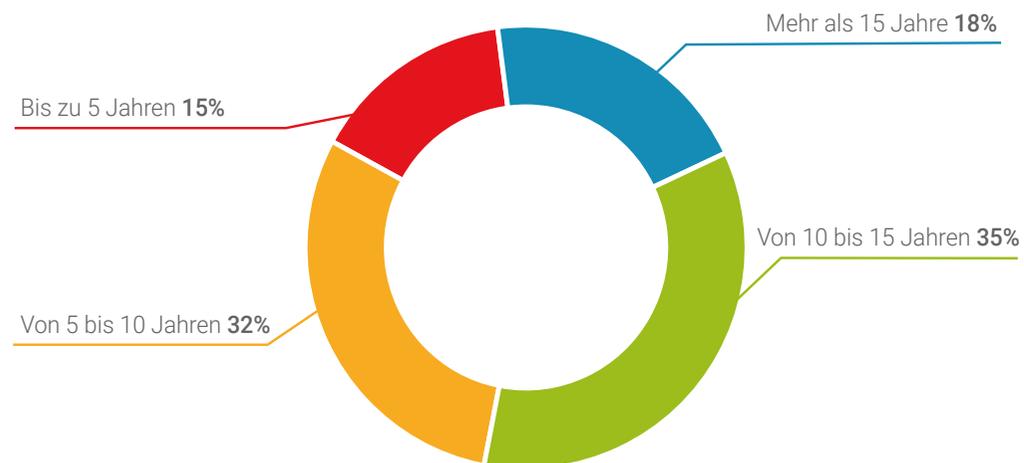
“

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

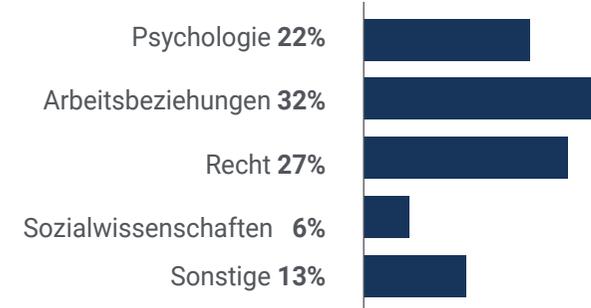
## Durchschnittliches Alter

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

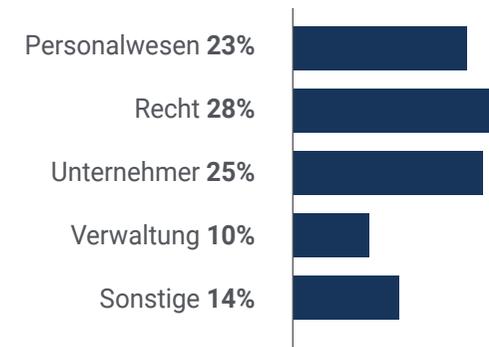
## Jahre der Erfahrung



## Ausbildung

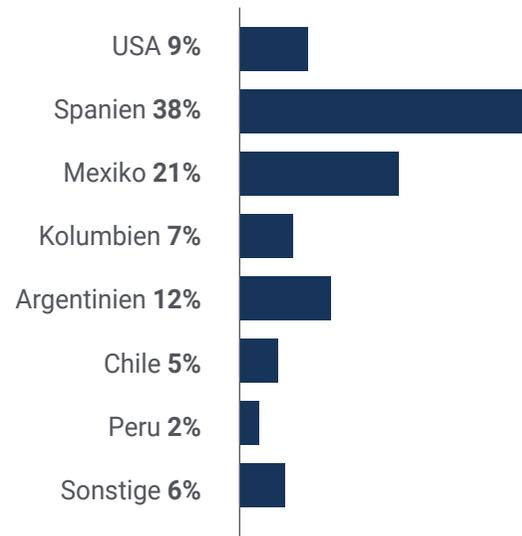


## Akademisches Profil



## 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"*

# 10

# Auswirkung auf Ihre Karriere

Wir sind uns bewusst, dass die Durchführung eines Programms mit diesen Merkmalen eine große wirtschaftliche, berufliche und natürlich auch persönliche Investition bedeutet. Das oberste 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. Ihr 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 erhalten Sie eine große Anzahl von Stellenangeboten, mit denen Sie Ihre berufliche Entwicklung beginnen können.*

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

### Zeit für Veränderungen



### Art der Änderung



## Verbesserung der Gehälter

---

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



11

# Vorteile für ihr Unternehmen

Der Executive Master in Personalauswahlmanagement trägt dazu bei, die Talente der Organisation durch die Spezialisierung von hochrangigen Führungskräften auf ihr maximales Potenzial zu bringen. Die Teilnahme an diesem akademischen Programm wird Sie also nicht nur persönlich, sondern vor allem auch beruflich weiterbringen, indem Sie sich weiterbilden und Ihre Managementfähigkeiten verbessern. 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

Sie werden neue Konzepte, Strategien und Perspektiven in das Unternehmen einbringen, die bedeutende Veränderungen in der Organisation 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 Führungskraft und eröffnet neue Wege für die berufliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens.

03

### Aufbau von Akteuren des Wandels

Sie werden 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 Ihrer eigenen Projekte

Sie werden an einem echten Projekt arbeiten oder neue Projekte entwickeln können.

---

06

### Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

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

12

# Qualifizierung

Der Executive Master in Personalauswahlmanagement garantiert neben der strengsten und aktuellsten Ausbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

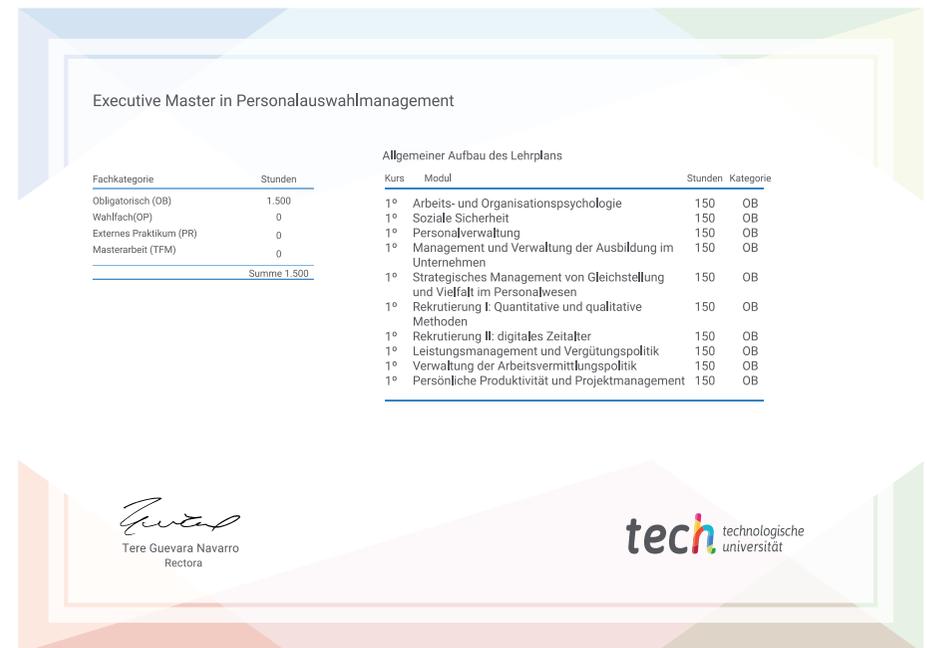
*Schließen Sie dieses Programm  
erfolgreich ab und erhalten Sie  
Ihren Universitätsabschluss ohne  
lästige Reisen oder Formalitäten”*

Dieser **Executive Master in Personalauswahlmanagement** 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 Technologischen 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 Personalauswahlmanagement**  
Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **1.500 Std.**



\*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 Personalauswahlmanagement

Sprache: **Deutsch**

Modalität: **Online**

Dauer: **12 Monate**

Qualifizierung: **TECH Technische Universität**

Unterrichtsstunden: **1.500 Std.**

# Executive Master Personalauswahlmanagement

