

Executive Master

Vergütung und Zusatzleistungen

M V Z





Executive Master Vergütung und Zusatzleistungen

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

Internetzugang: www.techtitude.com/de/wirtschaftsschule/masterstudiengang/masterstudiengang-vergutung-zusatzleistungen

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 18

06

Struktur und Inhalt

Seite 24

07

Studienmethodik

Seite 38

08

Profil unserer Studenten

Seite 48

09

Kursleitung

Seite 52

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

Seite 56

11

Vorteile für Ihr Unternehmen

Seite 60

12

Qualifizierung

Seite 64

01 Willkommen

Eine der höchsten Kosten, die ein Unternehmen zu tragen hat, ist das Gehalt seiner Mitarbeiter. Deshalb haben die besten HR-Manager einen guten Aktionsplan, um die Vergütung und die Sozialleistungen für die Mitarbeiter effektiv anzugehen. Der Manager von heute muss die finanzielle Vergütung als Teil einer viel umfassenderen Unternehmenskultur verstehen, in der auch die emotionalen, kulturellen und sozialen Aspekte der Belegschaft berücksichtigt werden. Dieser Studiengang von TECH fördert die berufliche Laufbahn der Studenten auf dem Weg zu einer unverwechselbaren und einzigartigen Führungsposition im Bereich der Humanressourcen, mit der sie zu den wichtigsten HR-Managern aufsteigen können.



Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen
TECH Technologische Universität



“

*Seien Sie der Manager der Zukunft,
der Vergütung und Zusatzleistungen in
einem hochmodernen und innovativen
Unternehmenssystem versteht“*

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

Der Bereich der Humanressourcen bietet endlose Möglichkeiten für berufliches Wachstum und ist ein ideales Fachgebiet für Menschen mit Ambitionen, Abteilungen für die Personalauswahl zu leiten, das Talentmanagement von Unternehmen zu verwalten oder sogar die interne Kommunikation der Organisation zu managen. Das Ziel dieses Executive Masters ist es daher, den Studenten eine einzigartige Vision im Bereich Vergütung und Zusatzleistungen auf dem Markt zu vermitteln, mit der sie sich schnell von ihren Mitbewerbern abheben und die gewünschte Führungsposition erreichen können.



“

*Bringen Sie einen einzigartigen Ansatz
in die Gehaltsstruktur Ihrer Organisation
ein und werden Sie der Chief Human
Resources Officer, den sie sucht“*

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

Der **Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen** wird den Studenten zu Folgendem befähigen:

01

Entwerfen, Umsetzen und Verwalten des Gesamtvergütungssystems der Organisation

04

Erstellen von Vergütungsbudgets

02

Bewerten von Stellen als Grundlage für die Gehaltszuweisung

03

Gestalten der Gehaltsstruktur eines Unternehmens

05

Erstellen der Eigenkapitalkarte der Organisation



06

Gestalten und Umsetzen von variablen Vergütungssystemen

08

Identifizieren der nicht-gehaltsbezogenen Faktoren, die das Engagement und die emotionale Bindung der Mitarbeiter verstärken

09

Verwalten der Vergütung im Falle einer internationalen Mobilität

07

Vertiefen der Systeme zur Steueroptimierung und Personalisierung des Vergütungspakets: Sachbezüge und flexible Vergütung



05

Kompetenzen

Glückliche und zufriedene Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg unerlässlich. Deshalb vermittelt dieser Studiengang den künftigen Personalleitern die wichtigsten Kompetenzen in diesem Bereich. Durch die Fähigkeit, Strategien zu entwickeln, die den Anforderungen an das Wohlergehen der Arbeitnehmer, die Löhne und die Pausenzeiten Rechnung tragen, werden sich die Aufstiegschancen der Absolventen um ein Vielfaches erhöhen.



“

Sie werden die Daten und den Kontext Ihres Unternehmens besser analysieren als jeder andere Manager und sind damit der ideale Kandidat für jede verantwortungsvolle Position im Personalwesen“

01

Gründliches Untersuchen der Vergütung als strategisches Managementinstrument

02

Identifizieren der externen und internen Einflussfaktoren für die Gestaltung und Umsetzung eines Vergütungssystems

03

Ausarbeiten und Anwenden von Fragebögen zur Arbeitsplatzanalyse und -beschreibung

04

Erkennen des Zusammenhangs zwischen der Bewertung von Arbeitsplätzen und der Zuteilung der Vergütung

05

Ausarbeiten von Kriterien zur Ermittlung des angemessenen Gehalts für Stellen in der Organisation



06

Entwerfen einer Gehaltsstruktur, indem Sie die Gehälter des Unternehmens organisieren

08

Identifizieren der sozialen und steuerlichen Abzüge, die für Gehälter gelten



09

Interpretieren der Anwendung des Management-by-Objectives-Systems

07

Unterscheiden der Konzepte, die die Gehaltsstruktur ausmachen

10

Analysieren der Faktoren, die bei der Gestaltung und Umsetzung eines variablen Vergütungssystems in einer Organisation zu berücksichtigen sind

11

Vertiefen der Arten und Modalitäten von Sachleistungen

14

Bestimmen der Bedeutung der Konzepte, die in die flexible Vergütung einbezogen werden können

12

Unterscheiden, was als Sachleistung angesehen werden kann und was nicht



13

Vertiefen der Alternativen für die steuerliche Optimierung des Vergütungspakets

15

Entwickeln von Strategien und Umsetzung von Maßnahmen, die den Arbeitsvertrag in einen psychologischen Vertrag umwandeln

16

Verbessern des Rufs des Unternehmens und seiner Arbeitgebermarke, um das Engagement der Mitarbeiter zu stärken

18

Unterscheiden der verschiedenen Vergütungssysteme für Expatriates



19

Vertiefen des Vergütungssystems für Menschen mit Behinderungen

17

Verwalten der Vergütung von Expatriates

20

Identifizieren der Konzepte, die bei der negativen Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen sind

06

Struktur und Inhalt

TECH setzt die modernste Lehrmethodik auf dem Markt ein, die auf *Relearning* basiert, so dass sich die Studenten die Konzepte von Vergütung und Zusatzleistungen auf natürliche und progressive Weise aneignen. Darüber hinaus ist das Programm dank seines Online-Charakters rund um die Uhr zugänglich, so dass die Studenten die Freiheit haben, das Kurspensum an ihre eigenen Interessen und Verpflichtungen anzupassen.



“

Sie werden die Kompetenzen erwerben, die für eine Führungsposition im Personalwesen erforderlich sind, ohne Ihre derzeitige Stelle aufzugeben“

Lehrplan

Der Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen enthält alle theoretischen Grundlagen, die für eine transversale Verwaltung des Personals eines Unternehmens erforderlich sind, wobei die Zusatzleistungen und die entsprechende Vergütung je nach Leistung und sozialer Schicht bewertet werden.

Um den Unterricht zu bereichern, haben die Dozenten zahlreiche praktische Beispiele und audiovisuelles Material in das Programm integriert. Dies erleichtert nicht nur den Unterricht, sondern bietet den Studenten auch die visuelle Kontextualisierung, die sie für eine Fortbildung auf hohem Niveau benötigen.

So werden die Studenten während der 1.800 Stunden Fortbildung eine Vielzahl von Fallstudien analysieren, in denen sie die notwendigen Fähigkeiten erwerben, um sich für die Managementposition ihrer Wahl zu bewerben.

Dieser Executive Master erstreckt sich über 12 Monate und ist in 10 Module unterteilt:

Modul 1	Vergütung als strategisches Instrument
Modul 2	Stellenbewertung und Vergütung
Modul 3	Gehaltsstruktur
Modul 4	Vergütungen und ihr rechtlicher Rahmen
Modul 5	Variable Vergütung
Modul 6	Vergütung in Form von Sachleistungen
Modul 7	Flexible Vergütung
Modul 8	Emotionale Vergütung
Modul 9	Vergütung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern
Modul 10	Vergütung von Menschen mit Behinderungen



Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, diesen Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen 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 Studienzeit selbst zu verwalten.

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

Modul 1. Vergütung als strategisches Instrument

1.1. Vergütung als Instrument der Unternehmensführung

- 1.1.1. Zielsetzung der Vergütung
- 1.1.2. Vorteile der Vergütung
- 1.1.3. Gestaltung der Vergütungspolitik
- 1.1.4. Umsetzung der Vergütungspolitik

1.2. Vergütungsverfahren

- 1.2.1. Design und beteiligte Prozesse
- 1.2.2. Stellenbeschreibung und -beurteilung, Fairness, Gehaltsstruktur, Leistung

1.3. Das Gesamtvergütungssystem als bestimmender Faktor im Unternehmen

- 1.3.1. Ziele der Gesamtvergütung
- 1.3.2. Extrinsische, intrinsische und emotionale Kompensation
- 1.3.3. Talentbindung
- 1.3.4. Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern

1.4. Vergütungssystem

- 1.4.1. Feste Vergütung
- 1.4.2. Variable Vergütung
- 1.4.3. Sachleistungen und flexible Vergütungen
- 1.4.4. Emotionale Vergütung

1.5. Die Funktion der Vergütung und der Zusatzleistungen und das Personalmanagement

- 1.5.1. Die Herausforderungen des Personalmanagements: Vergütung und Zusatzleistungen
- 1.5.2. Das Personalmanagement und seine Beziehung zu anderen HR-Funktionen im Zusammenhang mit der Mitarbeitervergütung
- 1.5.3. Beziehung der Personalabteilung zu anderen Bereichen des Unternehmens, die Einfluss auf die Mitarbeitervergütung haben

1.6. Zwänge bei der Vergütungsverwaltung

- 1.6.1. Extern: Arbeitsmarkt, Wettbewerb, gesetzliche Regelungen
- 1.6.2. Intern: Sektor, Kultur, Personalprofil
- 1.6.3. Leistung belohnen

1.7. Der Vergütungsmarkt. Merkmale und gängige Praktiken

- 1.7.1. Nach Konzepten
- 1.7.2. Nach Land
- 1.7.3. Nach Organisationsebenen

1.8. Die Zukunft der Vergütung

- 1.8.1. Das Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig halten: Schlüsselideen
- 1.8.2. Motivation durch das Unternehmen für die zukünftige Leistung der Mitarbeiter. Zu verwendende Tools
- 1.8.3. Steigerung der Effizienz und Produktivität des Unternehmens. Maßnahmen

1.9. Vergütung aus strategischer Sicht

- 1.9.1. Vergütungsstrategien
- 1.9.2. Strategische Vorteile der Vergütung
- 1.9.3. Prägende Vorteile der Vergütung

1.10. Vorteile des Vergütungsmanagements

- 1.10.1. Verwaltung der Vergütungen
- 1.10.2. Nutzen und Vorteile des Vergütungsmanagements
- 1.10.3. Nachteile des Vergütungsmanagements

Modul 2. Stellenbewertung und Vergütung

2.1. Stellenanalyse und Stellenbeschreibung

- 2.1.1. Stellenanalyse
- 2.1.2. Stellenbeschreibung
- 2.1.3. Planung von Stellenanalysen und Stellenbeschreibungen innerhalb des Unternehmens

2.2. Job-Bewertung

- 2.2.1. Grundlegende Fragen der Arbeitsbewertung
- 2.2.2. Prozess zur Informationssammlung
- 2.2.3. Prozess der Datenerfassung
- 2.2.4. Prozess der Datenauswertung

2.3. Bewertungsmethoden

- 2.3.1. Qualitative Methoden
- 2.3.2. Quantitative Methoden
- 2.3.3. Vergleich von qualitativen und quantitativen Methoden. Vor- und Nachteile

2.4. Stellenkatalog

- 2.4.1. Arbeitsplatzbeschreibung
- 2.4.2. Wesentliche und notwendige Merkmale des Arbeitsplatzes
- 2.4.3. Planung der Arbeitskräfte

2.5. Qualitative Methoden: Studienabschluss

- 2.5.1. Erforderliche Vorab-Klassifizierung. Schlüsselideen
- 2.5.2. Hierarchische Ranking-Methode
- 2.5.3. Bewertung der Positionen

2.6. Quantitative Methoden I: Vergleich von Faktoren

- 2.6.1. Punkte pro Faktor-Methode. Schlüsselideen
- 2.6.2. Auswahl der Schlüsselpositionen
- 2.6.3. Auswahl und Definition der kompensierbaren Faktoren

2.7. Quantitative Methoden II: Faktorenscoreing

- 2.7.1. Bewertungsfaktoren
- 2.7.2. Verantwortung
- 2.7.3. Aufwandsgruppen

2.8. Anwendung der Stellenbewertung im Personalmanagement

- 2.8.1. Fortbildungsplan, der im Unternehmen umgesetzt werden soll
- 2.8.2. Entwicklung der Mitarbeiter
- 2.8.3. Interne Kommunikation im Unternehmen

2.9. Anwendung der Stellenbewertung in der Vergütungspolitik

- 2.9.1. Ziele der Stellenbewertung
- 2.9.2. Von der Stellenbewertung abgedeckte Bedürfnisse
- 2.9.3. Verfahren für die Stellenbewertung

2.10. Veränderungen im Umfeld des Personalwesens

- 2.10.1. Wirtschaftliche Veränderungen
- 2.10.2. Soziale Veränderungen
- 2.10.3. Organisatorische Änderungen

Modul 3. Gehaltsstruktur

3.1. Gestaltung der Gehaltsstruktur

- 3.1.1. Gehaltsstruktur
- 3.1.2. Kriterien für die Festlegung der Gehaltsstruktur
- 3.1.3. Faktoren bei der Festlegung der Gehaltsstruktur

3.2. Arten und Ansätze der Gehaltsstruktur

- 3.2.1. Arten der Gehaltsstruktur und Vergleich
- 3.2.2. Ansätze zur Gehaltsstruktur innerhalb des Unternehmens
- 3.2.3. Gehaltsspanne. Schlüsselideen

3.3. Vergütungspolitik I

- 3.3.1. Stufe
- 3.3.2. Band, Bandbreite oder Bandbreitenöffnung. Überlappung
- 3.3.3. Tiefe der Vergütung
- 3.3.4. Position und Lage auf dem Band

3.4. Vergütungspolitik II

- 3.4.1. Eigenkapitalkosten
- 3.4.2. Eigenkapitalkarte
- 3.4.3. Analyse des geschlechtsspezifischen Entgelts
- 3.4.4. Lohnspanne

3.5. Interne und externe Gerechtigkeit

- 3.5.1. Abgrenzung von interner und externer Gerechtigkeit
- 3.5.2. Vergütungsstudien und ihre Interpretation
- 3.5.3. Vergütungsspannen

3.6. Beibehaltung der Gehaltsstruktur auf lange Sicht

- 3.6.1. Gehaltsgleichheit
- 3.6.2. Rotation
- 3.6.3. Absentismus

3.7. Das Budget für die Vergütung

- 3.7.1. Jährliche Gehaltserhöhungen: zu erreichende Ziele
- 3.7.2. Ausgaben für soziale Sicherheit als Schlüsselthema
- 3.7.3. Erforderliche Zulagen, die bei der Vergütung zu berücksichtigen sind

3.8. Schutz der Löhne

- 3.8.1. Gegen den Arbeitgeber
- 3.8.2. Gegen die Gläubiger des Arbeitnehmers
- 3.8.3. Gegen die Gläubiger des Arbeitgebers

Modul 4. Vergütungen und ihr rechtlicher Rahmen

4.1. Das Gehalt

- 4.1.1. Löhne und Gehälter
- 4.1.2. Lohnzusammensetzung: Grundlohn und Lohnzuschläge
- 4.1.3. Zeitpunkt, Ort und Art der Auszahlung von Löhneb und Gehälter

4.2. Arbeitszeit: Pausen, die als Arbeitszeit angerechnet werden können

- 4.2.1. Wöchentliche Pause
- 4.2.2. Bezahlter und unbezahlter Urlaub
- 4.2.3. Ferien

4.3. Nichtgewerbliche oder außergewerbliche Zahlungen

- 4.3.1. Lohnnebenzahlungen
- 4.3.2. Leistung
- 4.3.3. Entschädigungen

4.4. Gehaltsstruktur I: Grundgehalt und Gehaltszulagen

- 4.4.1. Grundgehalt
- 4.4.2. Grundlohnzuschläge, die in der Zahlung an den Arbeitnehmer enthalten sind
- 4.4.3. Persönliche Bedingungen des Arbeitnehmers, die bei der Zahlung des Grundlohns und der Lohnzuschläge zu berücksichtigen sind

4.5. Gehaltsstruktur II: Sonderzulagen

- 4.5.1. Außergewöhnliche Boni
- 4.5.2. Außerordentliche Zahlungen. Wie, wann und warum werden sie bezahlt. Berechnung und Periodenabgrenzung
- 4.5.3. Besondere Rechtsprechung, die zu berücksichtigen ist

4.6. Grundsätze für den Lohnbezug

- 4.6.1. Gleiches Entgelt und Nicht-Diskriminierung. Lohngefälle
- 4.6.2. Lohnabschöpfung und Lohnausgleich
- 4.6.3. Die für den Arbeitnehmer günstigste vom Arbeitgeber gewährte Bedingung

4.7. Lohnänderungen: individuell und kollektiv

- 4.7.1. Erhebliche Änderung der individuellen Arbeitsbedingungen
- 4.7.2. Erhebliche Änderung der kollektiven Arbeitsbedingungen
- 4.7.3. Möglichkeiten zur Reduzierung des Vergütungssystems

4.8. Abzüge I: Beiträge zur Sozialversicherung

- 4.8.1. Obligatorische Beiträge. Wichtige Punkte
- 4.8.2. Allgemeines System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, Selbständige und Assimilierte
- 4.8.3. Sondersysteme der sozialen Sicherheit, die für bestimmte Tätigkeiten eingerichtet wurden

4.9. Abzüge II: Einkommensteuer. Zu berücksichtigende Steuern

- 4.9.1. Wichtige Aspekte, die bei der Einkommensteuer zu berücksichtigen sind
- 4.9.2. Gehaltsstruktur und Prozentsatz der Einbehaltung
- 4.9.3. IRPF-Verwaltung

Modul 5. Variable Vergütung

5.1. Variable Vergütung

- 5.1.1. Aspekte, die vom Unternehmen bei der variablen Vergütung zu berücksichtigen sind
- 5.1.2. Vorteile der Einrichtung eines variablen Vergütungssystems im Unternehmen
- 5.1.3. Nachteile der Einführung eines variablen Vergütungssystems im Unternehmen

5.2. Gestaltung eines variablen Vergütungssystems innerhalb des Unternehmens

- 5.2.1. Verbesserung der Leistung der Mitarbeiter
- 5.2.2. Höhere Einnahmen für das Unternehmen
- 5.2.3. Wirtschaftliche Verluste. Mögliche Konsequenzen

5.3. Arten und Modalitäten der variablen Vergütung I: aktienbasiert

- 5.3.1. Anreize. Aktuelle Marktpraxis
- 5.3.2. Leistungsabhängige kurzfristige Boni und leistungsabhängige Prämien
- 5.3.3. Boni und ihre Verknüpfung mit dem Geschäft

5.4. Arten und Modalitäten der variablen Vergütung II: nicht aktienbasiert

- 5.4.1. Hindernisse bei der Einführung einer variablen Vergütung. Wichtigste Nachteile
- 5.4.2. Traditionelle Modelle der variablen Vergütung, die nicht an das Eigenkapital gekoppelt sind
- 5.4.3. Finanzierung des variablen Vergütungssystems

5.5. Management nach Zielen

- 5.5.1. Management nach Zielen: Schlüsselkriterien und Rahmen
- 5.5.2. Vorteile des Management nach Zielen. Ausrichtung der Geschäftsstrategie
- 5.5.3. Effektive Messung der Unternehmensziele

5.6. Zuweisungskriterien

- 5.6.1. Referenzkriterien
- 5.6.2. Einstellung der Belohnungsobergrenze
- 5.6.3. Den Standard als Maßstab setzen

5.7. Arbeitsanreize zur Produktivitätssteigerung

- 5.7.1. Arten von Produktionsanreizprogrammen und ihre angemessene Verwendung
- 5.7.2. Zweck und Geschäftsmethoden von Anreizen zur Motivation der Belegschaft
- 5.7.3. Bemerkenswerte positive Anreize

5.8. Anreize im kommerziellen Bereich

- 5.8.1. Motivation des Verkaufsteams
- 5.8.2. Reiner Gehaltsplan
- 5.8.3. Provisionen

5.9. Arbeitsbelastung

- 5.9.1. Messung und Bewertung der Arbeitsbelastung
- 5.9.2. Körperliches Arbeitspensum. Grundlegende Aspekte
- 5.9.3. Mentale Arbeitsbelastung. Grundlegende Aspekte

5.10. Steuerliche Anreize als Faktor für Unternehmenswachstum

- 5.10.1. Interne Faktoren
- 5.10.2. Externe Faktoren
- 5.10.3. Steuerliche Anreize für KMU

Modul 6. Vergütung in Form von Sachleistungen

<p>6.1. Vergütung in Form von Sachleistungen</p> <p>6.1.1. Sachleistungen als ein wichtiger Mechanismus der Entschädigung. Vorteile</p> <p>6.1.2. Bewertung und Höchstbeträge von Sachleistungen</p> <p>6.1.3. Steuerliche Vorteile von Sachleistungen</p>	<p>6.2. Arten und Modalitäten von Sachleistungen</p> <p>6.2.1. Dienstleistungen</p> <p>6.2.2. Waren</p> <p>6.2.3. Metallisch</p>	<p>6.3. Sozialleistungen als Bestandteil der Entschädigung</p> <p>6.3.1. Prinzip der vergeltenden Gerechtigkeit</p> <p>6.3.2. Eigene Belohnungen: Transport, Firmenanteile, Restaurantgutscheine, Krankenversicherung, Nutzung der Wohnung</p> <p>6.3.3. Andere wichtige Belohnungen</p>	<p>6.4. Besteuerung von Leistungen an Arbeitnehmer</p> <p>6.4.1. Hauptachsen der Besteuerung von Unternehmensgewinnen</p> <p>6.4.2. Gesetzlich festgelegte Grenzen für die Besteuerung von Sozialleistungen</p> <p>6.4.3. <i>Stock Options</i>: Besonderheiten</p>
<p>6.5. Bonus</p> <p>6.5.1. Arten von Boni auf dem Markt</p> <p>6.5.2. Bonusstruktur. Besonderheiten</p> <p>6.5.3. Bonus für Prävention</p>	<p>6.6. Krankenversicherung</p> <p>6.6.1. Highlights der Krankenversicherung</p> <p>6.6.2. Besteuerung von Krankenversicherungen</p> <p>6.6.3. Vorteile der Aufnahme der Krankenversicherung in die Gehaltsliste des Unternehmens</p>	<p>6.7. Fahrtkostenzuschuss</p> <p>6.7.1. Hervorzuhebende Punkte beim Fahrtkostenzuschuss</p> <p>6.7.2. Besteuerung beim Fahrtkostenzuschuss</p> <p>6.7.3. Vorteile der Einbeziehung von Fahrtkostenzuschuss in die Gehaltsabrechnung</p>	<p>6.8. Ausgabe von Aktien der Gesellschaft</p> <p>6.8.1. Höhepunkte der Ausgabe von Aktien an Mitarbeiter</p> <p>6.8.2. Besteuerung bei der Ausgabe von Aktien</p> <p>6.8.3. Vorteile der Einbeziehung der Ausgabe von Aktien in die Gehaltsabrechnung</p>
<p>6.9. Lieferung von Vermögenswerten</p> <p>6.9.1. Firmenwagen (Steuern und Vorteile)</p> <p>6.9.2. Betriebsausstattung (Steuern und Sozialleistungen)</p> <p>6.9.3. Sonstige Lieferungen von Waren</p>			

Modul 7. Flexible Vergütung

7.1. Flexible Vergütung

- 7.1.1. Die wichtigsten Überlegungen zur flexiblen Vergütung
- 7.1.2. Die Bedeutung der Einrichtung eines flexiblen Vergütungssystems im Unternehmen
- 7.1.3. Vorteile für Arbeitnehmer

7.2. Arten und Modalitäten der flexiblen Vergütung

- 7.2.1. Wesentliche Leistungen für Arbeitnehmer
- 7.2.2. Vorteile der Einführung einer flexiblen Vergütung
- 7.2.3. Nachteile von flexiblen Vergütungsregelungen

7.3. Einführung eines flexiblen Vergütungssystems

- 7.3.1. Unternehmensgestaltung eines flexiblen Vergütungssystems
- 7.3.2. Phasen der Implementierung. Pro und Kontra
- 7.3.3. Mitteilung über das flexible Vergütungssystem

7.4. Vertragliche Novation

- 7.4.1. Vertragliche Novation
- 7.4.2. Anforderungen an die Vertragsnovation
- 7.4.3. Die Notwendigkeit einer Vertragsnovation im Unternehmen

7.5. Simulation der Gehaltsabrechnung mit flexibler Vergütung

- 7.5.1. Konzepte, die in einer flexiblen Gehaltsabrechnung enthalten sein sollten. Vergleich
- 7.5.2. Simulierte Gehaltsabrechnung mit flexibler Vergütung. Vergleich

7.6. Wichtigste Folgen: Auswirkungen auf die Gewinnung und Bindung von Talenten

- 7.6.1. Attraktivität für Mitarbeiter
- 7.6.2. Loyalität der Talente
- 7.6.3. Talentbindung

7.7. Loyalität der Talente

- 7.7.1. Kontinuierliche Verbesserung
- 7.7.2. Berufliche Entwicklung
- 7.7.3. Interne Beförderung

7.8. Talentbindung

- 7.8.1. Talentbindung
- 7.8.2. Strategien zur Bindung von Talenten
- 7.8.3. Besonderheiten der Talentbindung in Unternehmen

7.9. Strategie zur Bindung von Talenten

- 7.9.1. Techniken zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Talenten an das Unternehmen
- 7.9.2. Strategie der Talentbindung im Unternehmen
- 7.9.3. Talententwicklung im Unternehmen

7.10. Transformation von Talenten

- 7.10.1. Kontinuierliche Weiterbildung
- 7.10.2. Motivation
- 7.10.3. *Networking*

Modul 8. Emotionale Vergütung

8.1. Der emotionale Vertrag

- 8.1.1. Der emotionale Vertrag
- 8.1.2. Hauptinteressen des Unternehmens in dem emotionalen Vertrag
- 8.1.3. Form und Ausdruck des emotionalen Vertrags

8.2. Vergütung als Motivationsfaktor

- 8.2.1. Die Bedeutung der Vergütung als guter Motivationsfaktor
- 8.2.2. Unternehmertum. Wie kann dieser Faktor vom Unternehmen gefördert werden?

8.3. Vergütung als Hebel für den Wandel

- 8.3.1. Flexible Arbeitszeiten
- 8.3.2. Telearbeit
- 8.3.3. Rechtliche und professionelle Beratung

8.4. Reputation und *Employer Branding*

- 8.4.1. Indikatoren für die Motivation. Hauptmerkmale
- 8.4.2. Das Ansehen des Arbeitgebers als Indikator für die Motivation
- 8.4.3. Marke als Indikator für Motivation
- 8.4.4. Vermutung der Motivation

8.5. *Employee Journey* und Momente der Wahrheit

- 8.5.1. Die *Employee Journey*
- 8.5.2. Momente der Wahrheit. Arbeitsinstrument
- 8.5.3. Wichtigster zu berücksichtigender Faktor: der Arbeitnehmer

8.6. Arten und Modalitäten der emotionalen Vergütung

- 8.6.1. Arten und Modalitäten der emotionalen Vergütung
- 8.6.2. Personalfuktuation
- 8.6.3. Zufriedenheit des Personals

8.7. Emotionales Gehalt I

- 8.7.1. Intensive Arbeitszeiten in den Sommermonaten
- 8.7.2. Flexible Arbeitszeiten
- 8.7.3. Karrierepläne

8.8. Emotionaler Lohn II

- 8.8.1. Telearbeit
- 8.8.2. Untersuchung
- 8.8.3. *Empowerment*

8.9. Emotionaler Lohn III

- 8.9.1. Interne Entwicklung im Unternehmen
- 8.9.2. Personalpolitik: Strategien
- 8.9.3. SWOT-Matrix der emotionalen Bezahlung

8.10. Emotionaler Lohn IV

- 8.10.1. Kindertagesstätten
- 8.10.2. Vorbereitung auf den Ruhestand
- 8.10.3. Das „Weihnachtsgeld“ in einigen Ländern

Modul 9. Vergütung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern

9.1. Verwaltung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer

- 9.1.1. Die Bedeutung der im Ausland tätigen Arbeiter im Unternehmen
- 9.1.2. Verwaltung der Vergütung von Expatriates
- 9.1.3. Häufige Probleme und Lösungen bei der Verwaltung von Expatriates in der Personalabteilung

9.2. Entlohnung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer

- 9.2.1. Vergütungsmodell bei Expatriierung
- 9.2.2. Lohn- und Gehaltszahlung: Ursprung/Ziel/*Split Payroll*
- 9.2.3. Verwaltung der Gehaltsabrechnung: Zahlungswährung, Währungsumrechnung
- 9.2.4. Bilanz
- 9.2.5. Hauptverrechnungssysteme: Steuerausgleich und Steuerschutz
- 9.2.6. Verwaltung der Besteuerung von Expatriates

9.3. Ansätze zur Entschädigung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern

- 9.3.1. Vertragliche Beziehung des Expatriates mit dem Unternehmen
- 9.3.2. Anwendbares Steuerrecht des Heimatlandes/Gastlandes
- 9.3.4. Sozialversicherung Herkunftsland/ Bestimmungsland

9.4. Arten der Auslandsentsendung

- 9.4.1. Kurzfristige oder langfristige Expatriierungen. Hauptunterschiede und praktische Anwendung
- 9.4.2. Internationale geografische Mobilität. Schlüsselideen
- 9.4.3. Praktische Aspekte des Umzugs (vorübergehend und dauerhaft)

9.5. Auf den Arbeitsvertrag anwendbares Recht

- 9.5.1. Lateinamerika
- 9.5.2. Europa
- 9.5.3. Rest der Welt

9.6. Gerichtsbarkeit

- 9.6.1. Mindestrechte für im Ausland tätige Arbeitnehmer
- 9.6.2. Entsendung in einen EU-/Nicht-EU-Mitgliedstaat
- 9.6.3. Bedingungen, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bei der Entsendung vereinbart wurden

9.7. Entsendungsverfahren

- 9.7.1. Die Pflichten des Arbeitgebers
- 9.7.2. Rechte der Arbeitnehmer
- 9.7.3. Löhne im Falle einer Entlassung

9.8. Vorteile für Expatriates

- 9.8.1. Leistungen für Expatriates. Überlegungen zu ihrer Bezahlung

Modul 10. Vergütung von Menschen mit Behinderungen

10.1. Behinderung

- 10.1.1. Bestimmen der Behinderung
- 10.1.2. Wichtige Aspekte der Behinderung
- 10.1.3. Die wichtigsten Aspekte der Weltgesundheitsorganisation

10.2. Unterschiede am Arbeitsplatz

- 10.2.1. Bestimmung von Arbeitsplätzen
- 10.2.2. Negative Diskriminierung, Evolution
- 10.2.3. Positive Diskriminierung, Evolution

10.3. Geringe Beteiligung am Arbeitsmarkt

- 10.3.2. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

10.4. Löhne und Gehälter

- 10.4.1. Gehaltszahlungen
- 10.4.2. Lohnunterschiede

10.5. Flexible Vergütung

- 10.5.1. Flexible Vergütung
- 10.5.2. Vorteile für Arbeitnehmer
- 10.5.3. Gründe für die Einführung eines flexiblen Vergütungsmodells

10.6. Variable Vergütung

- 10.6.1. Variable Vergütung
- 10.6.2. Vorteile der variablen Vergütung
- 10.6.3. Nachteile der variablen Vergütung

10.7. Vergütung in Form von Sachleistungen

- 10.7.1. Vergütung in Form von Sachleistungen
- 10.7.2. Vorteile von Sachbezügen
- 10.7.3. Juristische Texte

10.8. Besteuerung

- 10.8.1. Wichtigste Unterschiede bei den Vergütungssystemen
- 10.8.2. Schlüsselideen

10.9. Negative Diskriminierung

- 10.9.1. Hauptaspekte der negativen Diskriminierung
- 10.9.2. Entwicklungen bei negativer Diskriminierung
- 10.9.3. Wichtigste Erkenntnisse über negative Diskriminierung



Die pädagogische Erfahrung, die Ihren Karriereweg zu den prestigeträchtigsten Managementpositionen verändern wird“

07

Studienmethodik

TECH ist die erste Universität der Welt, die die Methodik der **case studies** mit **Relearning** kombiniert, einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf geführten Wiederholungen basiert.

Diese disruptive pädagogische Strategie wurde entwickelt, um Fachleuten die Möglichkeit zu bieten, ihr Wissen zu aktualisieren und ihre Fähigkeiten auf intensive und gründliche Weise zu entwickeln. Ein Lernmodell, das den Studenten in den Mittelpunkt des akademischen Prozesses stellt und ihm die Hauptrolle zuweist, indem es sich an seine Bedürfnisse anpasst und die herkömmlichen Methoden beiseite lässt.



“

TECH bereitet Sie darauf vor, sich neuen Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu stellen und in Ihrer Karriere erfolgreich zu sein“

Der Student: die Priorität aller Programme von TECH

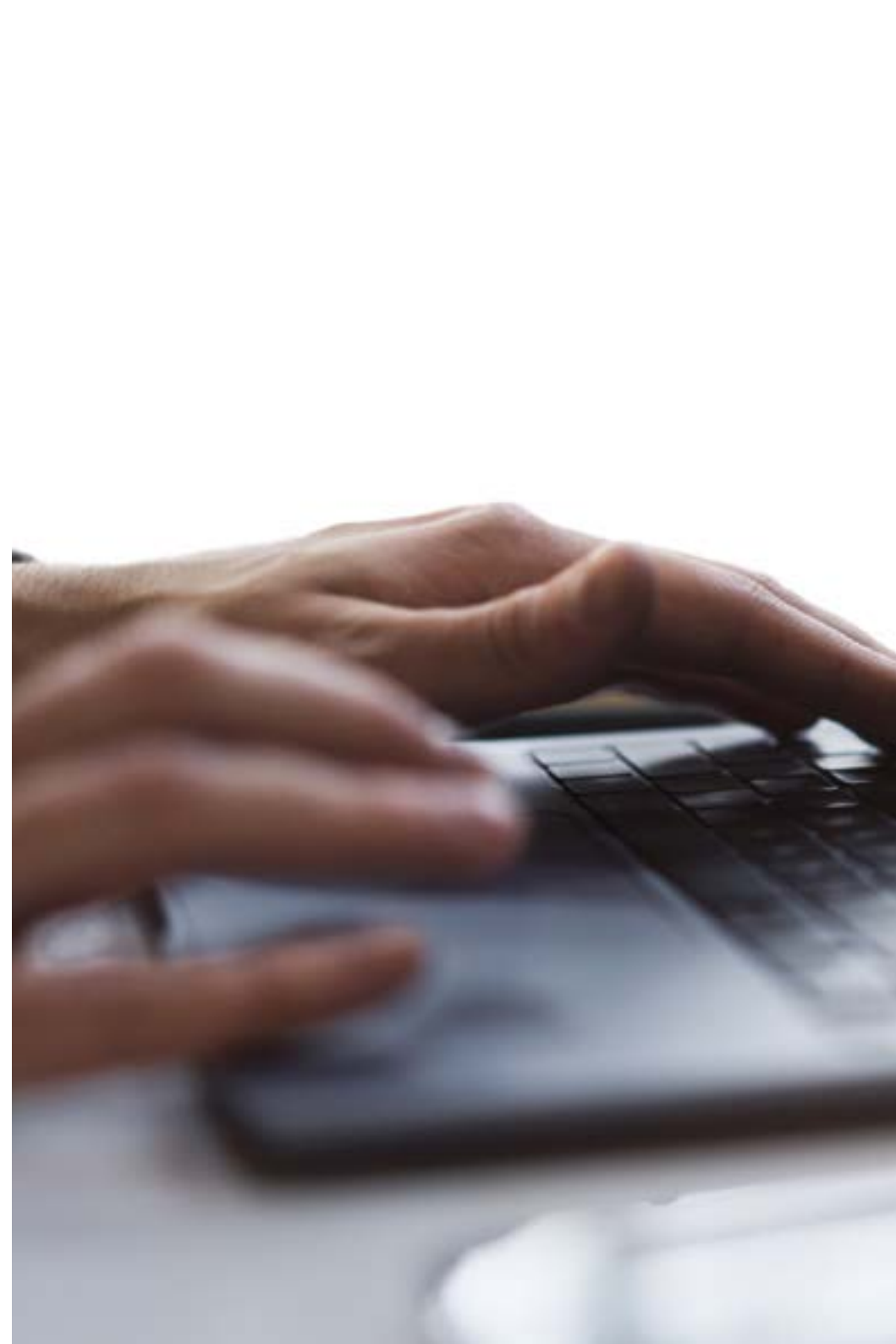
Bei der Studienmethodik von TECH steht der Student im Mittelpunkt.

Die pädagogischen Instrumente jedes Programms wurden unter Berücksichtigung der Anforderungen an Zeit, Verfügbarkeit und akademische Genauigkeit ausgewählt, die heutzutage nicht nur von den Studenten, sondern auch von den am stärksten umkämpften Stellen auf dem Markt verlangt werden.

Beim asynchronen Bildungsmodell von TECH entscheidet der Student selbst, wie viel Zeit er mit dem Lernen verbringt und wie er seinen Tagesablauf gestaltet, und das alles bequem von einem elektronischen Gerät seiner Wahl aus. Der Student muss nicht an Präsenzveranstaltungen teilnehmen, die er oft nicht wahrnehmen kann. Die Lernaktivitäten werden nach eigenem Ermessen durchgeführt. Er kann jederzeit entscheiden, wann und von wo aus er lernen möchte.



*Bei TECH gibt es KEINE Präsenzveranstaltungen
(an denen man nie teilnehmen kann)*



Die international umfassendsten Lehrpläne

TECH zeichnet sich dadurch aus, dass sie die umfassendsten Studiengänge im universitären Umfeld anbietet. Dieser Umfang wird durch die Erstellung von Lehrplänen erreicht, die nicht nur die wesentlichen Kenntnisse, sondern auch die neuesten Innovationen in jedem Bereich abdecken.

Durch ihre ständige Aktualisierung ermöglichen diese Programme den Studenten, mit den Veränderungen des Marktes Schritt zu halten und die von den Arbeitgebern am meisten geschätzten Fähigkeiten zu erwerben. Auf diese Weise erhalten die Studenten, die ihr Studium bei TECH absolvieren, eine umfassende Vorbereitung, die ihnen einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil verschafft, um in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen.

Und das von jedem Gerät aus, ob PC, Tablet oder Smartphone.

“

Das Modell der TECH ist asynchron, d. h. Sie können an Ihrem PC, Tablet oder Smartphone studieren, wo immer Sie wollen, wann immer Sie wollen und so lange Sie wollen“

Case studies oder Fallmethode

Die Fallmethode ist das am weitesten verbreitete Lernsystem an den besten Wirtschaftshochschulen der Welt. Sie wurde 1912 entwickelt, damit Studenten der Rechtswissenschaften das Recht nicht nur auf der Grundlage theoretischer Inhalte erlernten, sondern auch mit realen komplexen Situationen konfrontiert wurden. Auf diese Weise konnten sie fundierte Entscheidungen treffen und Werturteile darüber fällen, wie diese zu lösen sind. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard etabliert.

Bei diesem Lehrmodell ist es der Student selbst, der durch Strategien wie *Learning by doing* oder *Design Thinking*, die von anderen renommierten Einrichtungen wie Yale oder Stanford angewandt werden, seine berufliche Kompetenz aufbaut.

Diese handlungsorientierte Methode wird während des gesamten Studiengangs angewandt, den der Student bei TECH absolviert. Auf diese Weise wird er mit zahlreichen realen Situationen konfrontiert und muss Wissen integrieren, recherchieren, argumentieren und seine Ideen und Entscheidungen verteidigen. All dies unter der Prämisse, eine Antwort auf die Frage zu finden, wie er sich verhalten würde, wenn er in seiner täglichen Arbeit mit spezifischen, komplexen Ereignissen konfrontiert würde.



Relearning-Methode

Bei TECH werden die *case studies* mit der besten 100%igen Online-Lernmethode ergänzt: *Relearning*.

Diese Methode bricht mit traditionellen Lehrmethoden, um den Studenten in den Mittelpunkt zu stellen und ihm die besten Inhalte in verschiedenen Formaten zu vermitteln. Auf diese Weise kann er die wichtigsten Konzepte der einzelnen Fächer wiederholen und lernen, sie in einem realen Umfeld anzuwenden.

In diesem Sinne und gemäß zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen ist die Wiederholung der beste Weg, um zu lernen. Aus diesem Grund bietet TECH zwischen 8 und 16 Wiederholungen jedes zentralen Konzepts innerhalb ein und derselben Lektion, die auf unterschiedliche Weise präsentiert werden, um sicherzustellen, dass das Wissen während des Lernprozesses vollständig gefestigt wird.

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.



Ein 100%iger virtueller Online-Campus mit den besten didaktischen Ressourcen

Um seine Methodik wirksam anzuwenden, konzentriert sich TECH darauf, den Studenten Lehrmaterial in verschiedenen Formaten zur Verfügung zu stellen: Texte, interaktive Videos, Illustrationen und Wissenskarten, um nur einige zu nennen. Sie alle werden von qualifizierten Lehrkräften entwickelt, die ihre Arbeit darauf ausrichten, reale Fälle mit der Lösung komplexer Situationen durch Simulationen, dem Studium von Zusammenhängen, die für jede berufliche Laufbahn gelten, und dem Lernen durch Wiederholung mittels Audios, Präsentationen, Animationen, Bildern usw. zu verbinden.

Die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Neurowissenschaften weisen darauf hin, dass es wichtig ist, den Ort und den Kontext, in dem der Inhalt abgerufen wird, zu berücksichtigen, bevor ein neuer Lernprozess beginnt. Die Möglichkeit, diese Variablen individuell anzupassen, hilft den Menschen, sich zu erinnern und Wissen im Hippocampus zu speichern, um es langfristig zu behalten. Dies ist ein Modell, das als *Neurocognitive context-dependent e-learning* bezeichnet wird und in diesem Hochschulstudium bewusst angewendet wird.

Zum anderen, auch um den Kontakt zwischen Mentor und Student so weit wie möglich zu begünstigen, wird eine breite Palette von Kommunikationsmöglichkeiten angeboten, sowohl in Echtzeit als auch zeitversetzt (internes Messaging, Diskussionsforen, Telefondienst, E-Mail-Kontakt mit dem technischen Sekretariat, Chat und Videokonferenzen).

Darüber hinaus wird dieser sehr vollständige virtuelle Campus den Studenten der TECH die Möglichkeit geben, ihre Studienzeiten entsprechend ihrer persönlichen Verfügbarkeit oder ihren beruflichen Verpflichtungen zu organisieren. Auf diese Weise haben sie eine globale Kontrolle über die akademischen Inhalte und ihre didaktischen Hilfsmittel, in Übereinstimmung mit ihrer beschleunigten beruflichen Weiterbildung.



Der Online-Studienmodus dieses Programms wird es Ihnen ermöglichen, Ihre Zeit und Ihr Lerntempo zu organisieren und an Ihren Zeitplan anzupassen“

Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Studenten, die diese Methode anwenden, nehmen nicht nur Konzepte auf, sondern entwickeln auch ihre geistigen Fähigkeiten durch Übungen zur Bewertung realer Situationen und zur Anwendung ihres Wissens.
2. Das Lernen basiert auf praktischen Fähigkeiten, die es den Studenten ermöglichen, sich besser in die reale Welt zu integrieren.
3. Eine einfachere und effizientere Aufnahme von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen erreicht, die aus der Realität entstanden sind.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.

Die von ihren Studenten am besten bewertete Hochschulmethodik

Die Ergebnisse dieses innovativen akademischen Modells lassen sich an der Gesamtzufriedenheit der Absolventen der TECH ablesen.

Die Studenten bewerten die Qualität der Lehre, die Qualität der Materialien, die Kursstruktur und die Ziele als hervorragend. So überrascht es nicht, dass die Einrichtung von ihren Studenten auf der Bewertungsplattform Trustpilot mit 4,9 von 5 Punkten am besten bewertet wurde.

Sie können von jedem Gerät mit Internetanschluss (Computer, Tablet, Smartphone) auf die Studieninhalte zugreifen, da TECH in Sachen Technologie und Pädagogik führend ist.

Sie werden die Vorteile des Zugangs zu simulierten Lernumgebungen und des Lernens durch Beobachtung, d. h. Learning from an expert, nutzen können.



In diesem Programm stehen Ihnen die besten Lehrmaterialien zur Verfügung, die sorgfältig vorbereitet wurden:



Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachkräften, 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 ein audiovisuelles Format übertragen, das unsere Online-Arbeitsweise mit den neuesten Techniken ermöglicht, die es uns erlauben, Ihnen eine hohe Qualität in jedem der Stücke zu bieten, die wir Ihnen zur Verfügung stellen werden.



Übungen für Fertigkeiten und Kompetenzen

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



Interaktive Zusammenfassungen

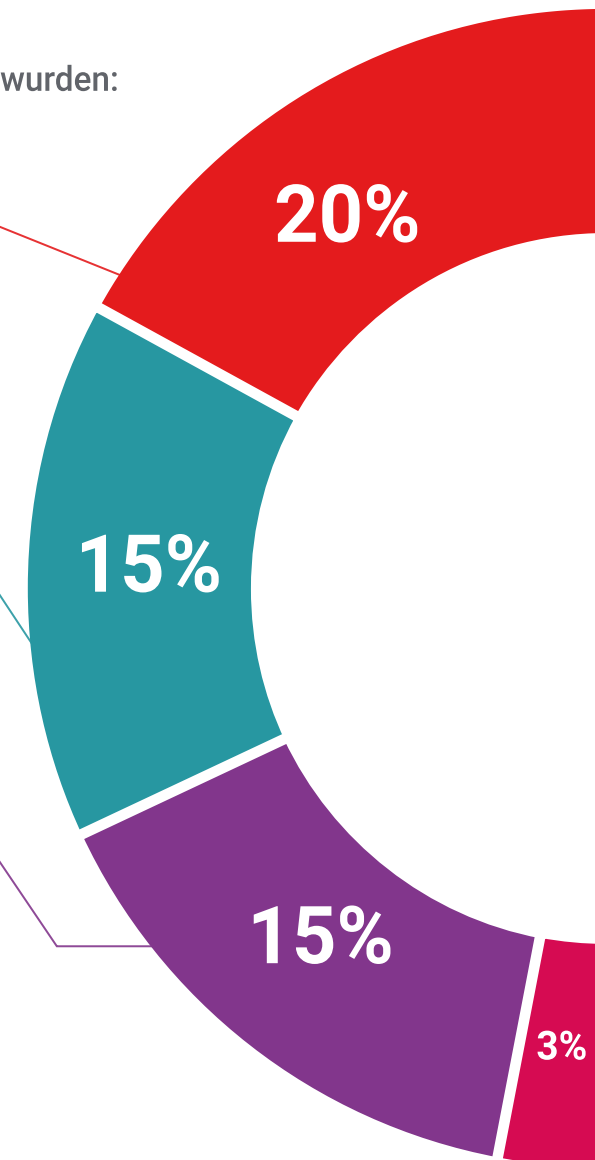
Wir präsentieren die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, Audios, Videos, Bildern, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu festigen.

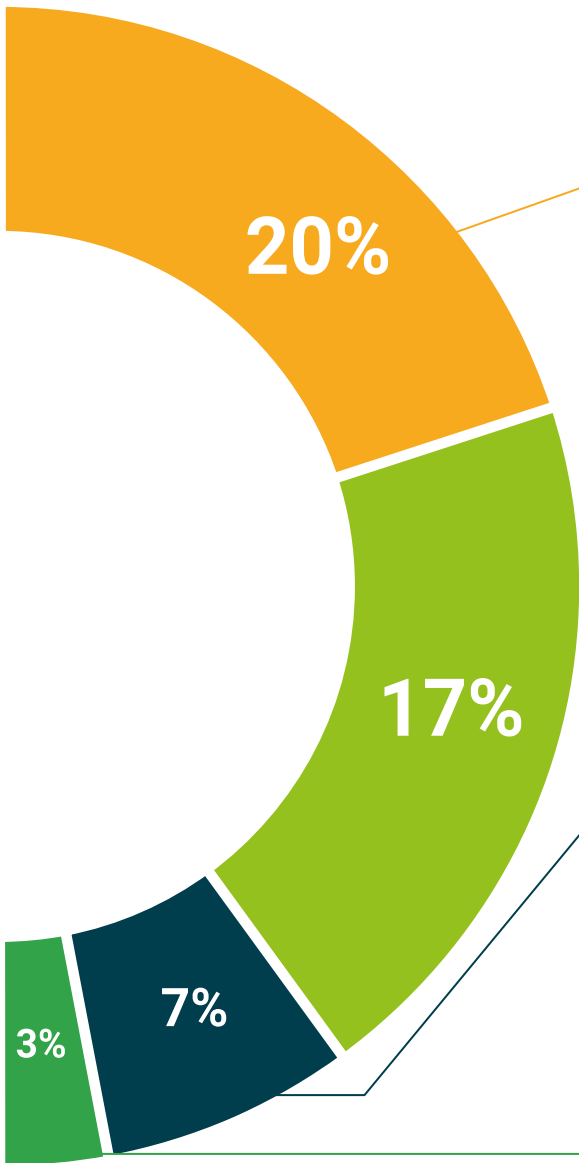
Dieses einzigartige System für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als „Europäische Erfolgsgeschichte“ ausgezeichnet.



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente, internationale Leitfäden... In unserer virtuellen Bibliothek haben Sie Zugang zu allem, was Sie für Ihre Ausbildung benötigen.





Case Studies

Sie werden eine Auswahl der besten *case studies* zu diesem Thema bearbeiten. Die Fälle werden von den besten Spezialisten der internationalen Szene präsentiert, analysiert und betreut.



Testing & Retesting

Während des gesamten Programms werden Ihre Kenntnisse in regelmäßigen Abständen getestet und wiederholt. Wir tun dies auf 3 der 4 Ebenen der Millerschen Pyramide.



Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt. Das sogenannte *Learning from an Expert* stärkt das Wissen und das Gedächtnis und schafft Vertrauen in unsere zukünftigen schwierigen Entscheidungen.



Kurzanleitungen zum Vorgehen

TECH bietet die wichtigsten Inhalte des Kurses in Form von Arbeitsblättern oder Kurzanleitungen an. Ein synthetischer, praktischer und effektiver Weg, um dem Studenten zu helfen, in seinem Lernen voranzukommen.



08

Profil unserer Studenten

Da es sich um einen multidisziplinären Studiengang handelt, kommen die Studenten, die sich für diesen Abschluss entscheiden, aus verschiedenen Unternehmensbereichen, vor allem aus dem Personalwesen. Es gibt aber auch Studenten aus der Wirtschaft, der Verwaltung und der Industrie, was eine großartige Gelegenheit zum *Networking* ist, um potenzielle Kunden, Lieferanten oder sogar Geschäftspartner zu treffen.





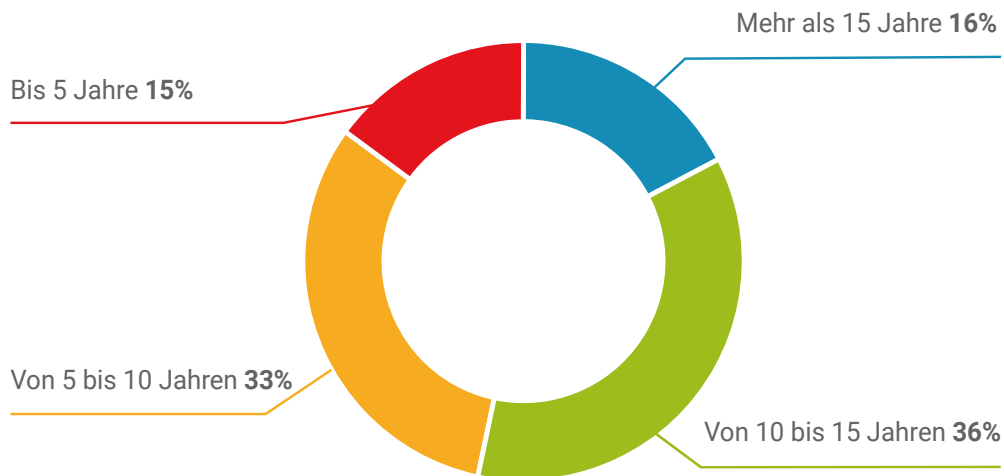
“

Sie werden von Menschen umgeben sein, die Ihre Ambitionen teilen und mit denen Sie eine weitaus erfolgreichere berufliche Zukunft aufbauen können“

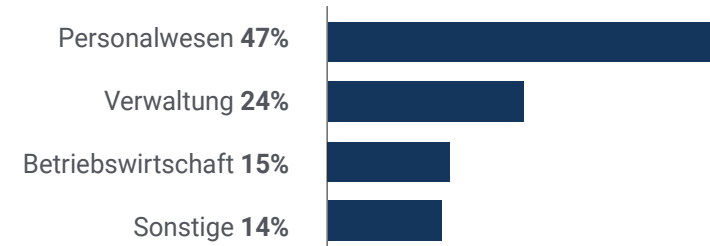
Durchschnittliches Alter

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

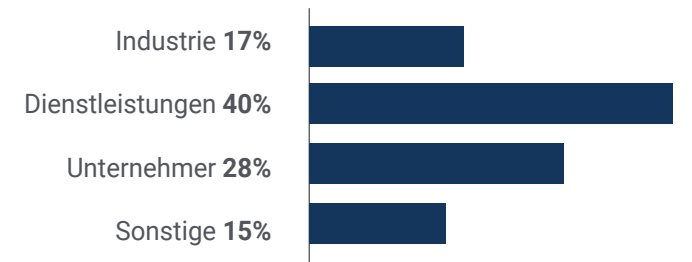
Jahre der Erfahrung



Ausbildung



Akademisches Profil



Geografische Verteilung



Ricardo Gavia Hernández

Direktor der Personalabteilung

„Ich wusste nicht, wie ich meine Karriere in Richtung Personalmanagement ausrichten sollte, aber dieser Executive Master öffnete mir die Türen zu einem bahnbrechenden Management meiner Abteilung, und ich gewann schnell das Vertrauen der Topmanager des Unternehmens, um das HR-Team zu leiten“

09

Kursleitung

Für diesen Executive Master hat TECH die besten Lehrkräfte aus den einzelnen Tätigkeitsbereichen im Bereich der technologischen Projekte zusammengebracht, um den Studenten eine optimale Fortbildung in diesem Bereich zu gewährleisten. Die hochqualifizierten Fachleute, aus denen sich das Lehrpersonal zusammensetzt, werden ihre berufliche Erfahrung und ihr *Know-how* einbringen, um dem Studenten dabei zu helfen, den beruflichen Erfolg zu erreichen, den sie selbst in ihrer jeweiligen Karriere erzielt haben, durch den Erwerb der notwendigen Qualifizierung für den Zugang zu Führungspositionen.



“

Dank der Hilfe der Experten, die TECH in diesem Executive Master zusammengeführt hat, werden Sie zur Elite des technologischen Spitzenmanagements gehören“

Leitung



Hr. López Martínez, Alberto

- ♦ Leiter der Abteilung Arbeitsrecht bei Galán & Asociados
- ♦ Fachkundiger Rechtsberater in Arbeits- und Handelsangelegenheiten
- ♦ Externer Rechtsberater der Vormundschaftsabteilung der Regionalregierung von Valencia
- ♦ Rechtsberater der Risikoabteilung mehrerer internationaler Konzerne
- ♦ Rechtsberater bei Grupo Empresarial Espaiverd
- ♦ Externer Anwalt, der für die Arbeitsverwaltung von Fissa Finalidad Social SL zuständig ist
- ♦ Rechtsanwalt bei López y Hernández Abogados y Consultores
- ♦ Rechtsanwalt bei Norvamed Asesores y Consultores
- ♦ Hochschulabschluss in Jura an der Universität von Alicante
- ♦ Abschluss als Compliance Officer von der Fundesem Business School
- ♦ Spezialisierung im Arbeitsrecht bei der Anwaltskammer der Provinz Alicante



Fr. Marín Paniagua, Débora

- ♦ Spezialistin in der Abteilung für Arbeitsrecht von Galán & Asociados
- ♦ Rechtsanwältin in der Abteilung für Arbeitsrecht bei Gesad Marín
- ♦ Rechtsanwältin für Arbeitsrecht bei Javier Beltrán Abogados
- ♦ Rechtsanwältin bei Ceca Magán Abogados
- ♦ Hochschulabschluss in Jura an der Universität von Alicante
- ♦ Aufbaustudiengang in praktischem Rechtswissen im internationalen Wirtschaftskontext
- ♦ Aufbaustudiengang im Bereich Arbeitsrecht und Personalwesen
- ♦ Masterstudiengang in Arbeitsberatung für Unternehmen an der Fundesem Business School
- ♦ Masterstudiengang in Internationalem Recht vom Höheren Institut für Recht und Wirtschaft

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

Die fortschrittliche Methodik der Programme von TECH bedeutet, dass die Studenten in kurzer Zeit fortgeschrittene Kenntnisse erwerben, die sich frühzeitig auf ihre berufliche Laufbahn auswirken. Dies bedeutet, dass die Mehrheit der Studenten dieses Executive Masters bereits im ersten Jahr nach Abschluss der Fortbildung die Personalleitung erreicht.



“

Sie haben die beste Chance, Ihrer gesamten Karriere einen Schub zu geben. Verlieren Sie keine Zeit mehr und schreiben Sie sich jetzt ein“

Sind Sie bereit, den Sprung zu wagen? Es erwartet Sie eine hervorragende berufliche Weiterentwicklung.

Der Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen holt das Beste aus seinen Studenten heraus, indem er sie vor administrative Herausforderungen im Personalmanagement stellt, deren Bewältigung ein Höchstmaß an Einfallsreichtum und Fortbildung erfordert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Absolventen des Programms auf eine Führungsposition auf höchstem Niveau vorbereitet werden.

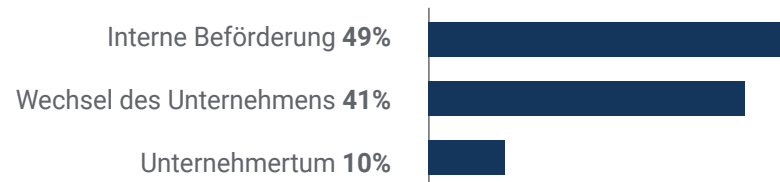
Ihre besten Gehalts- und Berufserwartungen werden nach Abschluss dieses Executive Masters von TECH übertroffen werden.

Dies ist der schnellste Weg, um mit einer einzigartigen akademischen Fortbildung die gewünschte Führungsposition zu erreichen.

Zeitpunkt des Wandels



Art des Wandels



Gehaltsverbesserung

Der Abschluss dieses Programms bedeutet für unsere Studenten eine Gehaltserhöhung von mehr als **65,72%**



11

Vorteile für Ihr Unternehmen

Nicht nur Studenten profitieren von den Bildungserfahrungen, die dieser Executive Master bietet. Auch die Unternehmen werden eine Steigerung der Leistung ihrer Mitarbeiter feststellen, die über einen wirksamen Plan verfügen, der alle ihre Anforderungen im Bereich Vergütung und Zusatzleistungen berücksichtigt. Mit einer zufriedenen Belegschaft wird die Effizienz der Arbeit spürbar steigen, was sich in besseren wirtschaftlichen Ergebnissen niederschlägt.



“

Die besten Unternehmen wählen nur die am besten fortgebildeten Personalleiter aus. Beweisen Sie Ihren Wert mit diesem Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen“

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 Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologische Universität ausgestellten Diplom.



“

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

Dieser **Executive Master in Vergütung und Zusatzleistungen** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

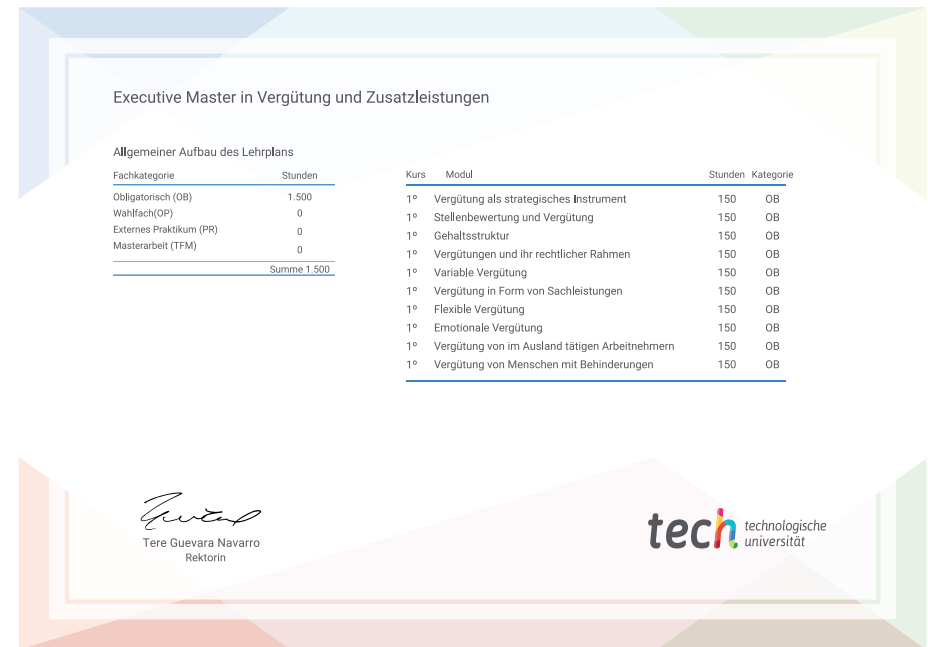
Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologischen Universität**.

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 Vergütung und Zusatzleistungen**

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

Vergütung und Zusatzleistungen

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

Executive Master

Vergütung und Zusatzleistungen