

# Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung

W M M B A P E P



## Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: [www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-mba-personalmanagement-experte-personalgewinnung](http://www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-mba-personalmanagement-experte-personalgewinnung)

# 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 46

09

Profil unserer Studenten

---

Seite 54

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

---

Seite 58

11

Vorteile für ihr Unternehmen

---

Seite 62

12

Qualifizierung

---

Seite 66

# 01 Willkommen

Einer der wichtigsten Aktivposten in allen Unternehmen ist das Humankapital. Es ist daher notwendig, dass die Einstellungsverfahren gründlich durchgeführt werden und anhand von Lebensläufen, Vorstellungsgesprächen und anderen Ressourcen festgestellt wird, was jeder Bewerber in das Unternehmen einbringen kann. Hinzu kommt, dass heutzutage Einstellungsverfahren, die online durchgeführt werden, immer mehr an Bedeutung gewinnen. Daher müssen Personalverantwortliche über die notwendige Spezialisierung verfügen, die es ihnen ermöglicht, über verschiedene Medien leicht zu verstehen, welches Berufsprofil sie für jede Stelle auswählen sollten. Dieses TECH-Programm wurde entwickelt, um Fachleuten aus der Wirtschaft in einem Bereich zu helfen, der für Unternehmen absolut relevant ist, damit sie Auswahlprozesse durchführen können, die an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sind, mit einer internationalen und engagierteren Vision und unter Berücksichtigung der sozialen und kulturellen Vielfalt der Mitarbeiter.



Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Personalmanagement,  
Experte für Personalgewinnung. TECH Technologische Universität





“

*Personalleiter finden in diesem Programm eine einzigartige Möglichkeit, sich auf den Einstellungsprozess zu spezialisieren und die am besten geeigneten Mitarbeiter für jede Position auszuwählen"*

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

Dieser Weiterbildende Masterstudiengang in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung der TECH Technologischen Universität ist eine einmalige Gelegenheit für Geschäftsleute, die sich auf den Prozess der Personalgewinnung spezialisieren möchten. Auf diese Weise erhalten sie die notwendige Weiterbildung, um sich erfolgreich in einem Sektor zu entwickeln, der auf Unternehmensebene von großer Bedeutung ist, denn das menschliche Team ist einer der wichtigsten Aktivposten von Unternehmen.





“

*Werden Sie dank der Ressourcen, die Ihnen dieses Programm bietet, zu einem Experten in Sachen Personalauswahl"*

TECH macht sich die Ziele seiner Studenten zu eigen.  
Wir arbeiten zusammen, um sie zu erreichen.

Der Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung wird die Studenten zu Folgendem befähigen:

01

Erwerb eines umfassenden Überblicks über die Verwaltung des Personalwesens eines Unternehmens

04

Aufbau eines wertvollen sozialen Netzwerks mit anderen Teilnehmern, Lehrkräften, Wirtschaftsführern und Coaches, um die Herausforderungen der heutigen, sich verändernden Umwelt zu erkunden

02

Gestaltung des Auswahl- und Einstellungsverfahrens für Personal

05

Entwicklung modernster Methoden und Techniken im Bereich Personalmanagement und Talententwicklung innerhalb der Organisation durch eine strategische und innovative Vision, die Herausforderungen wie die digitale Transformation und deren Auswirkungen auf Kultur, Geschäft und Talentmanagement begünstigt

03

Analyse der Entscheidungen in den verschiedenen Bereichen anhand des Modells der Unternehmenskultur

06

Gründliche Kenntnisse in der Personalverwaltung und -administration: Einstellungen, Entlassungen, Personalumstrukturierung, Tarifverhandlungen, Arbeitsunfähigkeit, usw

07

Verständnis der finanziellen und buchhalterischen Grundlagen der Personalverwaltung

10

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

08

Wissen, wie man Coaching und Techniken der positiven Psychologie anwendet, um Mitarbeiter zu motivieren

11

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

09

Kenntnis der Merkmale und Komponenten von Organisationsverhalten und Organisationskultur

12

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

13

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren

14

Bestimmung der gesetzlichen Bestimmungen, die für die berufliche Weiterbildung zur Beschäftigung gelten

15

Verschiedene Techniken der persönlichen Motivation bei der Konfliktlösung erkennen

16

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

17

Die wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts kennen



18

Einen Einblick in Gleichberechtigung und Vielfalt in der Arbeitswelt zu erhalten

20

Informationen über Cybersecurity-Strategien bei digitalen Einstellungs- und Auswahlverfahren

21

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

19

Beschreibung der verschiedenen Phasen und Prozesse bei der Personalauswahl

22

Umgang mit Arbeitsvermittlungsaktionen und deren Abgrenzung zur illegalen Versetzung von Arbeitnehmern





05

# Kursleitung

Dieses akademische Programm verfügt über den spezialisiertesten Lehrkörper auf dem aktuellen Bildungsmarkt. Es handelt sich um Spezialisten, die von TECH ausgewählt wurden, um den gesamten Studiengang zu entwickeln. Auf diese Weise haben sie auf der Grundlage ihrer eigenen Erfahrung und der neuesten Erkenntnisse die aktuellsten Inhalte entworfen, die eine Qualitätsgarantie für ein so relevantes Thema bieten.



“

*TECH bietet Ihnen den spezialisiertesten  
Lehrkörper in diesem Fachgebiet. Schreiben  
Sie sich jetzt ein und genießen Sie die  
Qualität, die Sie verdienen“*

## 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

Die Studenten dieses Weiterbildenden Masterstudiengangs in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung, werden nach dem Studium die notwendigen Fähigkeiten erworben haben, um bei der Personalauswahl erfolgreich zu sein. Sie werden in der Lage sein, für die Unternehmen, in denen sie arbeiten, die am besten geeigneten Mitarbeiter für jede Position auszuwählen und ein Plus an Qualität zu bieten, das für die Erreichung der höchsten Leistung des Unternehmens unerlässlich ist. Zweifellos ein einzigartiges Programm, das ein Vorher und Nachher in Ihrer Qualifikation markieren wird.





“

*Erwerben Sie die notwendigen  
Fähigkeiten, um die Personalauswahl  
erfolgreich zu bewältigen"*



01

In der Lage sein, die Führungsebene einer Organisation entsprechend ihrer Struktur und Gestaltung zu planen und zu organisieren

02

Die Strategien zur Planung und Verwaltung von Projekten der Personalabteilung verstehen In der Lage sein, Arbeitsplätze zu entwerfen und den Prozess und die Notwendigkeit von Audits in diesem Bereich zu verstehen

03

Kenntnisse im Finanzbereich, wie Finanzanalyse, Investitionsbewertung und Einkaufslogistik, die eine ganzheitliche Sicht auf die Organisation ermöglichen, um die Gestaltung und den Betrieb des Bereichs Personalwesen effektiv zu gestalten

04

Kenntnis und Anwendung von Coaching-Konzepten und -Strategien auf der Führungsebene, Verständnis der neurobiologischen Grundlagen dieses Prozesses und seines möglichen Einflusses auf Selbstkontrolle, persönliches Wachstum und erhöhte Effizienz

05

Anwendung von Talentmanagementstrategien, Identifizierung und Auswahl von Modellen und deren effiziente Anwendung in einer bestimmten Organisation



06

Festlegung einer geeigneten Methodik für eine effektive Kommunikation innerhalb der Organisation, um Konflikte zu vermeiden und bestehende Konflikte schnell und effektiv zu verhandeln und zu lösen

08

Anwendung neuer Organisationsformen und neuer Arbeitsmethoden, die an das digitale Geschäft angepasst sind

09

Das Talentmanagement in Unternehmen verstehen und umsetzen können, sich an die Vielfalt anpassen, die arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten und die Menschenrechte respektieren

07

Verständnis der Bedeutung des Managements bei der Überwachung der sozialen Verantwortung von Unternehmen unter Berücksichtigung der ethischen Komponente in Bezug auf Arbeit, Finanzen, Umwelt und soziale Aspekte

10

Verständnis der Entwicklung der Humanressourcen aus einem integrierten und strategischen Blickwinkel



11

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

14

Handhabung von Boni für bestimmte Gruppen auf der Grundlage der Chancengleichheit

12

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



13

Unterscheidung der Arten von Verträgen und deren Beendigung

15

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

16

Verwaltung verschiedener interner und externer Schulungsprogramme

18

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

19

Analyse der verschiedenen Rekrutierungsinstrumente, sowohl traditionell als auch digital

17

Verwaltung der Bonussysteme für die soziale Sicherheit der Mitarbeiter

20

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



07

# Struktur und Inhalt

TECH stellt seinen Studenten ein qualitativ hochwertiges Studienprogramm zur Verfügung, das sich an Fachleute aus der Wirtschaft richtet, die ihre Kenntnisse im Bereich des Personalmanagements, insbesondere im Bereich der Personalgewinnung, vertiefen möchten. Auf diese Weise finden die Studenten ein sehr gut strukturiertes Programm vor, das ihnen hilft, ihre Studienzeit selbst zu verwalten, um einen vollständigen, auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Lernprozess zu erreichen.



“

*Nehmen Sie an einer selbstgesteuerten akademischen Tour zu den neuesten Konzepten und Strategien der Personalgewinnung teil"*

## Lehrplan

Der Weiterbildende Masterstudiengang in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten darauf vorbereitet, geschäftliche Herausforderungen und Entscheidungen zu treffen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Der Inhalt ist darauf ausgerichtet, die Entwicklung von Managementfähigkeiten zu fördern, die es ermöglichen, in unsicheren Umgebungen Entscheidungen mit größerer Strenge zu treffen.

Während des 3.000 Stunden umfassenden Studiums werden die Studenten in Einzelarbeit eine Vielzahl praktischer Fälle analysieren und dabei qualitativ hochwertige Erkenntnisse gewinnen, die sie dann in ihrer täglichen Praxis anwenden können. Es ist also ein echtes Eintauchen in reale Geschäftssituationen.

Dieses Programm befasst sich eingehend mit den wichtigsten Bereichen des Unternehmens und ist für Manager gedacht, die das Personalmanagement aus einer strategischen, internationalen und innovativen Perspektive verstehen wollen.

Ein Plan für Studenten, der sich auf ihre berufliche Weiterentwicklung konzentriert und sie darauf vorbereitet, hervorragende Leistungen im Bereich des Personalmanagements zu erbringen. Ein Programm, das auf ihre Bedürfnisse und die ihres Unternehmens eingeht, mit innovativen Inhalten, die auf den neuesten Trends beruhen, unterstützt von der besten Lehrmethodik und einem außergewöhnlichen Lehrkörper, der ihnen die Fähigkeiten vermittelt, kritische Situationen auf kreative und effiziente Weise zu lösen.

Dieses Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von 24 Monaten und ist in 19 Module unterteilt:

<b>Modul 1</b>	Strategisches HR-Management
<b>Modul 2</b>	HR-Management und Verwaltungsprozess
<b>Modul 3</b>	Organisatorisches Verhalten
<b>Modul 4</b>	Wirtschaftliche Verwaltung und Management
<b>Modul 5</b>	Executive Coaching
<b>Modul 6</b>	Talentmanagement
<b>Modul 7</b>	Strategische Kommunikation
<b>Modul 8</b>	Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen
<b>Modul 9</b>	Transformation der Humanressourcen im digitalen Zeitalter
<b>Modul 10</b>	Arbeits- und Organisationspsychologie
<b>Modul 11</b>	Personalmanagement
<b>Modul 12</b>	Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen
<b>Modul 13</b>	Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen
<b>Modul 14</b>	Rekrutierung (I): Quantitative und qualitative Methoden
<b>Modul 15</b>	Rekrutierung (II): digitales Zeitalter
<b>Modul 16</b>	Leistungsmanagement und Vergütungspolitik
<b>Modul 17</b>	Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik
<b>Modul 18</b>	Persönliche Produktivität und Projektmanagement





### Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet Ihnen die Möglichkeit, dieses Programm vollständig online zu absolvieren. Während der 24-monatigen Fortbildung werden Sie jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen können, so dass Sie Ihre Studienzzeit selbst verwalten können.

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

### Modul 1. Strategisches HR-Management

- |  |                                      |   |   |
|--|--------------------------------------|---|---|
| 1.1. HR-Entwicklung Eine integrierte Vision          | 1.2. Strategisches Denken und System | 1.3. Planung und Projektleitung der Personalabteilung | 1.4. Strategische Organisationsgestaltung |
| 1.5. Arbeitsplatzgestaltung, Einstellung und Auswahl | 1.6. Strategische Führung            | 1.7. Prüfung und Kontrolle der HR-Funktion            |   |

### Modul 2. HR-Management und Verwaltungsprozess

- |                         |  |   |  |
|-------------------------|--|---|--|
| 2.1. Einstellung        | 2.2. Arbeitsvermittlung                | 2.3. Arbeitsbeziehungen und Informationstechnologie | 2.4. Entlassungen und Umstrukturierung der Belegschaft |
| 2.5. Tarifverhandlungen | 2.6. Arbeitsunfähigkeit und Gesundheit | 2.7. Gesundheit und Arbeitsqualität                 |  |

### Modul 3. Organisatorisches Verhalten

- |                              |   |                                     |   |
|------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| 3.1. Organisatorische Kultur | 3.2. Struktur der Organisation          | 3.3. Management der Organisation    | 3.4. Verhalten und organisatorischer Wandel |
| 3.5. Macht und Politik       | 3.6. Organisation der Personalabteilung | 3.7. Die Menschen in Organisationen | 3.8. Wissensmanagement                      |

### Modul 4. Wirtschaftliche Verwaltung und *Management*

- |  |                           |  |                                       |
|--|---------------------------|--|---------------------------------------|
| 4.1. Finanzielle und buchhalterische Grundlagen für das Personalmanagement | 4.2. Finanzielle Diagnose | 4.3. Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung | 4.4. Verwaltung der Vergütungspolitik |
| 4.5. Entschädigung und nichtwirtschaftlicher Nutzen                        |                           |  |                                       |

**Modul 5. Executive Coaching**

5.1. <i>Neuromanagement</i>	5.2. Selbstbeherrschung und Selbstwirksamkeit	5.3. Coaching	5.4. Positive Psychologie
5.5. Management und emotionale Intelligenz	5.6. Einfühlungsvermögen und Zusammenarbeit	5.7. Zeitmanagement	

**Modul 6. Talentmanagement**

6.1. Arbeitsplatzanalyse	6.2. Auswahl, Gruppendynamik und Personalgewinnung	6.3. Kompetenzbasiertes HR-Management	6.4. Leistungsbewertung und Leistungsmanagement
6.5. Verwaltung der Ausbildung	6.6. Talentmanagement	6.7. Innovation im Talent- und Personalmanagement	6.8. Motivation
6.9. <i>Employer Branding</i>	6.10. Entwicklung von Hochleistungsteams		

**Modul 7. Strategische Kommunikation**

7.1. Zwischenmenschliche Kommunikation
--

**Modul 8. Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen**

8.1. Management und CSR	8.2. <i>Corporate responsibility</i>
-------------------------	--------------------------------------

## Modul 9. Transformation der Humanressourcen im digitalen Zeitalter

- |  |   |                                     |  |
|--|---|-------------------------------------|--|
| 9.1. Neue Formen der Organisation und neue Arbeitsmethoden | 9.2. Digitale Fähigkeiten und <i>Professional Brand</i> | 9.3. Personalwesen und Datenanalyse | 9.4. Personalmanagement im digitalen Zeitalter |
|--|---|-------------------------------------|--|

## Modul 10. Arbeits- und Organisationspsychologie

- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <p><b>10.1. Ansatz der Arbeits- und Organisationspsychologie</b></p> <p>10.1.1. Definition und historische Konzeptualisierung</p> <p>10.1.2. Anwendung der Arbeits- und Organisationspsychologie</p> <p>10.1.3. Psychologische Bilder in der Arbeitsumgebung</p>                            | <p><b>10.2. Organisatorische Struktur</b></p> <p>10.2.1. Organisatorische Struktur: das Organigramm</p> <p>10.2.2. Konzernstruktur: Arten von Unternehmensgruppen</p> <p>10.2.3. Informationsverarbeitung und -austausch in der Organisation</p> | <p><b>10.3. Organisatorisches Klima</b></p> <p>10.3.1. Konzept des Organisationsklimas</p> <p>10.3.2. Die Bedeutung der Etablierung einer Organisationskultur im Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter</p> <p>10.3.3. Bewertung des Organisationsklimas</p>   | <p><b>10.4. Der positive und kreative Kontext in Organisationen</b></p> <p>10.4.1. Einführung in den positiven Kontext</p> <p>10.4.2. Turbulente und entbehrensreiche Kontexte bewältigen</p> <p>10.4.3. Vermittlungsaktionen</p> <p>10.4.4. Organisatorischer Wandel</p> |
| <p><b>10.5. Sozialpsychologie des Konflikts und der Verhandlung</b></p> <p>10.5.1. Sozialer Konflikt (die menschliche Gruppe und ihre kognitiven Komponenten in der Gruppe)</p> <p>10.5.2. Die menschliche Gruppe: kollektive Prozesse</p> <p>10.5.3. Stimulierung von Konflikten</p>       | <p><b>10.6. Psychosoziale Grundlagen des menschlichen Verhaltens</b></p> <p>10.6.1. Psychologische Grundlagen des menschlichen Verhaltens</p> <p>10.6.2. Werte</p> <p>10.6.3. Wahrnehmung</p> <p>10.6.4. Lernen</p> <p>10.6.5. Engagement</p>    | <p><b>10.7. Berufsberatung</b></p> <p>10.7.1. Kontextualisierung der Beratung in der Arbeitswelt</p> <p>10.7.2. Berufsberatung für lebenslanges Lernen: <i>Skills</i></p> <p>10.7.3. Digitale Transformation in der Berufsberatung</p> <p>10.7.4. Internationale Organisationen in der Berufs- und Laufbahnberatung</p> | <p><b>10.8. Führung, Veränderung, Innovation und Entwicklung</b></p> <p>10.8.1. Einführung und Definition von Führung</p> <p>10.8.2. Typologien der Führung</p> <p>10.8.3. Führungskompetenzen mit Schwerpunkt auf Veränderung und Innovation</p>                         |
| <p><b>10.9. Persönlichkeit, Haltungen und Werte im Arbeitsumfeld</b></p> <p>10.9.1. Konzeptualisierung der Persönlichkeit</p> <p>10.9.2. Theorien zur Persönlichkeit</p> <p>10.9.3. Beziehung zwischen Einstellungen und Persönlichkeit</p> <p>10.9.4. Persönlichkeit und Arbeitsumfeld</p> | <p><b>10.10. Motivation und Arbeitszufriedenheit</b></p> <p>10.10.1. Motivation: Arten (extrinsisch und intrinsisch)</p> <p>10.10.2. Motivation und Persönlichkeit</p> <p>10.10.3. Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit</p>                    |   |   |

**Modul 11. Personalverwaltung**

**11.1. Einleitung in die Personalverwaltung**

- 11.1.1. Personalwesen im Unternehmen
- 11.1.2. Management der Personalverwaltung im Bereich Personalwesen (HR)

**11.2. Modalitäten der Einstellung**

- 11.2.1. Der Arbeitsvertrag
- 11.2.2. Arten von Arbeitsverträgen
- 11.2.3. Arten der Vertragskündigung

**11.3. Gehaltsabrechnung (I)**

- 11.3.1. Das Gehalt
- 11.3.2. Gehaltszahlungen
- 11.3.3. Lohnnebenleistungen

**11.4. Gehaltsabrechnung (II): Berechnung**

- 11.4.1. Struktur der Gehaltsabrechnung
- 11.4.2. Beitragsgrundlagen
- 11.4.3. Berechnung der Gehaltsabrechnung

**11.5. Gehaltsabrechnung (III): Abzüge**

- 11.5.1. Abzüge
- 11.5.2. Steuern
- 11.5.3. Sozialversicherung
- 11.5.4. Andere Arten von Abzügen

**11.6. Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung**

- 11.6.1. Arbeitszeiten
- 11.6.2. Urlaub
- 11.6.3. Freistellung von der Arbeit
- 11.6.4. Arbeitsunfähigkeit

**11.7. Steuern**

- 11.7.1. Das Steuersystem
- 11.7.2. Steuerliche Pflichten der Arbeitnehmer
- 11.7.3. Steuerliche Pflichten des Arbeitgebers

**11.8. Technologische Hilfsmittel für die Erstellung von Gehaltsabrechnungen**

- 11.8.1. Das ERP-Konzept
- 11.8.2. Bedeutung in der Gehaltsabrechnung
- 11.8.3. Die gängigste Software

**11.9. Entschädigung und Leistungen**

- 11.9.1. Verwaltung von Vergütungen und Sozialleistungen
- 11.9.2. Leistungen, die über das vom Gesetz verlangte hinausgehen
- 11.9.3. Emotionaler Lohn
- 11.9.4. Home Office

**11.10. Chancengleichheit in der Personalverwaltung**

- 11.10.1. Chancengleichheit als Teil der Organisationskultur
- 11.10.2. Geschlechtergerechtigkeit
- 11.10.3. Soziale Verantwortung

**Modul 12. Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen**

**12.1. Schulung im Unternehmen**

- 12.1.1. Konzept, Ziele und Akteure der Schulung
- 12.1.2. Schulung als Teil der Unternehmensstrategie

**12.2. Planung der Schulung**

- 12.2.1. Elemente der Schulungsplanung
- 12.2.2. Budgetverwaltung

**12.3. Bewertung des Schulungsbedarfs**

- 12.3.1. Ermittlung des Schulungsbedarfs (ESB)
- 12.3.2. Techniken und Datenerfassung
- 12.3.3. Analyse und Bewertung

**12.4. Methoden der Schulung**

- 12.4.1. Schulung am Arbeitsplatz
- 12.4.2. Außerbetriebliche Schulung
- 12.4.3. Schulung in digitalen Umgebungen: *E-Learning*
- 12.4.4. *Blended Training*

**12.5. Konzeption und Programmierung von Schulungsmaßnahmen**

- 12.5.1. Konzept der Gestaltung und Programmierung von Schulungsmaßnahmen
- 12.5.2. Definition des Ziels und der Inhalte der Schulungsmaßnahmen
- 12.5.3. Methodik der Lehre bei Schulungsmaßnahmen

**12.6. Das duale Ausbildungssystem**

- 12.6.1. Herkunft der dualen Ausbildung und Referenzländer
- 12.6.2. Arbeitsrechtliche Aspekte der dualen Ausbildung
- 12.6.3. Ausbildungsaspekte im Rahmen der dualen Ausbildung
- 12.6.4. Perspektiven und Entwicklungen in der dualen Ausbildung

**12.7. Rechtlicher Rahmen für die Schulung**

- 12.7.1. Art. 123
- 12.7.2. Bundesarbeitsgesetz
- 12.7.3. Kollektive Arbeitsverträge

**12.8. Die Kosten für die Schulung in der Organisation**

- 12.8.1. Direkte Kosten der Schulung
- 12.8.2. Indirekte Kosten der Schulung

**12.9. Die wirtschaftlichen Auswirkungen einer guten Schulung im Unternehmen**

**12.10. Inspektionen und Audits der betrieblichen Schulung**

- 12.10.1. Staatliche Inspektionen
- 12.10.2. Externe Audits
- 12.10.3. Risiken im Falle der Nichteinhaltung

**12.11. Hochspezialisierte Schulung**

- 12.11.1. Posten mit hohem Risiko
- 12.11.2. Besondere Schulungsprogramme

**Modul 13. Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen**

**13.1. Beschäftigungspolitische Maßnahmen und Programme der Regierung**

- 13.1.1. Kenntnis der bestehenden staatlichen Beschäftigungspolitik.
- 13.1.2. Programme für Beschäftigungsbeihilfen
- 13.1.3. Die Regierung als Anbieter von Arbeitsplätzen

**13.2. Maßnahmen gegen Armut und soziale Ausgrenzung**

- 13.2.1. Konzeptualisierung der Armut in sozioökonomischen Begriffen
- 13.2.2. Rechtliche und soziale Kontextualisierung
- 13.2.3. Armut und soziale Eingliederung in der Beschäftigungspolitik

**13.3. Soziale Gruppen und Beschäftigungsprobleme**

- 13.3.1. Identifizierung von sozialen Gruppen
- 13.3.2. Ausschließende Beschäftigungspraktiken
- 13.3.3. Programme und Gesetze zum Schutz sozialer Gruppen

**13.4. Behinderung im Arbeitsumfeld**

- 13.4.1. Konzeptualisierung von Behinderung
- 13.4.2. Eingliederungsprogramme am Arbeitsplatz
- 13.4.3. Staatliche Anreize

**13.5. Jugend- und Erstbeschäftigungsprogramme**

- 13.5.1. Ausbildung und Praktika im Unternehmen
- 13.5.2. Regierungsprogramme
- 13.5.3. Herausforderungen der Jugendbeschäftigung im Kontext der digitalen Transformation

**13.6. Renten und Pensionen**

- 13.6.1. Einschlägige Gesetze
- 13.6.2. Personen mit Anspruch auf eine Rente oder Pension

**13.7. Frauen und Arbeit (I): Geschlechtsspezifische Gewalt**

- 13.7.1. Kontextualisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt
- 13.7.2. Unternehmensprogramme gegen geschlechtsspezifische Gewalt
- 13.7.3. Förderung der Beschäftigung von Frauen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt geworden sind

**13.8. Frauen und Arbeit (II): Diskriminierung und Marginalisierung bei der Beschäftigung**

- 13.8.1. Frauen im Kontext der Beschäftigung im Laufe der Geschichte
- 13.8.2. Diskriminierung bei der Beschäftigung
- 13.8.3. Produktive Sektoren mit höherer Beschäftigungsfähigkeit für Frauen

**13.9. Einwanderung und Arbeit**

- 13.9.1. Arten von Migranten
- 13.9.2. Regierungsprogramme
- 13.9.3. Freistellung von der Arbeit

**13.10. Internationale Personalverwaltung**

- 13.10.1. Globale Unternehmen
- 13.10.2. Einwanderer und Expatriates
- 13.10.3. Förderung einer globalen Unternehmenskultur



Modul 14. Personalauswahl (I): Quantitative und qualitative Methoden

**14.1. Einführung in die Personalauswahl**

- 14.1.1. Personalauswahl
- 14.1.2. Etappen der Personalauswahl

**14.2. Rekrutierung: Techniken**

- 14.2.1. Interne Quellen der Rekrutierung
- 14.2.2. Externe Quellen der Anwerbung
- 14.2.3. Digitale Rekrutierung: *E-Recruitment*

**14.3. Quantitative Einstellungstests**

- 14.3.1. Psychometrie
- 14.3.2. Psychometrische Tests
- 14.3.3. Tests von Fähigkeiten oder Kenntnissen

**14.4. Psychologische Tests am Arbeitsplatz**

- 14.4.1. Intelligenztests
- 14.4.2. Persönlichkeitstest
- 14.4.3. Test der spezifischen Kompetenzen

**14.5. Qualitative Tests für die Personalauswahl**

- 14.5.1. *Role Play*
- 14.5.2. *Assessment Center*
- 14.5.3. Gruppendynamik

**14.6. Bewertung der Effektivität und Effizienz von Auswahlverfahren**

- 14.6.1. Methoden zur quantitativen Bewertung von Auswahlverfahren
- 14.6.2. Methoden zur qualitativen Bewertung von Auswahlverfahren

**14.7. On Boarding**

- 14.7.1. Willkommens-Protokolle
- 14.7.2. Induktion
- 14.7.3. Strategie zur Bindung an die Unternehmenskultur
- 14.7.4. Anpassungsgespräch

**14.8. Einbeziehung der Chancengleichheit in quantitative und qualitative Auswahlverfahren**

- 14.8.1. Chancengleichheit in Organisationen
- 14.8.2. Protokolle für die Einbeziehung der Chancengleichheit in Auswahl- und Beförderungsverfahren

**14.9. Interne Beförderungsprozesse**

- 14.9.1. Lebens- und Karriereplan
- 14.9.2. Ersatz-Briefe
- 14.9.3. Beförderungsprozesse

**14.10. Employer Branding**

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

**Modul 15. Personalauswahl (II): digitales Zeitalter**

**15.1. Arbeitskompetenzen im digitalen Zeitalter**

- 15.1.1. Der Begriff der Kompetenz
- 15.1.2. Die Fähigkeiten und Berufe der Zukunft in der vierten industriellen Revolution
- 15.1.3. Nationale und internationale Rahmenwerke für berufliche Fähigkeiten

**15.2. Einführung in die 2.0-Umgebung und Rekrutierung**

- 15.2.1. Vorteile der 2.0-Umgebung bei der Rekrutierung und Auswahl
- 15.2.2. Wichtigste Mittel zur Durchführung von Online-Auswahlverfahren

**15.3. Analyse der beruflichen Kompetenzen im Unternehmensumfeld**

- 15.3.1. Identifizierung des Kompetenzbedarfs in den jeweiligen Positionen
- 15.3.2. Entwicklung des Wörterbuchs der Kompetenzen

**15.4. Auswahl des Personals nach beruflichen Kompetenzen**

- 15.4.1. Kompetenzbasiertes Auswahlgespräch
- 15.4.2. STAR-Methodologie
- 15.4.3. *Assessment Center*
- 15.4.4. Bewertung des kompetenzbasierten Auswahlverfahrens

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

- 15.5.1. Soziale Reputation und *Employer Branding*
- 15.5.2. Social Media Recruiting
- 15.5.3. Inbound Recruitment
- 15.5.4. *Mobile Recluitment*
- 15.5.5. Die neuen Profis des E-Recruitment: die Nethunters

**15.6. Kompetenzbasierte Auswahlverfahren in digitalen Umgebungen**

- 15.6.1. Analyse von *Big Data* bei der Identifizierung von beruflichen Kompetenzen
- 15.6.2. Algorithmik bei der Auswahl von Personen (Beschäftigungsportale 2.0)
- 15.6.3. Gamification-Tests
- 15.6.4. *Networking* und Personal Branding

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

- 15.7.1. *Headhunting*
- 15.7.2. *Job- Mapping*
- 15.7.3. Online-Talentmanagement
- 15.7.4. Internationales *Recruitment*

**15.8. Intranet als Kommunikations- und Auswahlinstrument**

- 15.8.1. Intranet: Funktionsweise, Konzepte und Definitionen
- 15.8.2. Wie ein Intranet funktioniert
- 15.8.3. Arten von Intranet
- 15.8.4. Implementierung des Intranets in die Personalprozesse

**15.9. Entwicklung von digitalen Kompetenzen**

- 15.9.1. Erkennung von übergreifenden digitalen Kompetenzen
- 15.9.2. Schulung digitaler Fähigkeiten im Unternehmensumfeld

**15.10. Digitale Kultur und die digitalen Rechte der Arbeitnehmer**

- 15.10.1. Gesellschaft 3.0
- 15.10.2. Cybersicherheit und Schutz persönlicher Daten

Modul 16. Leistungsmanagement und Vergütungspolitik

**16.1. Einführung in Leistungsmanagement und Management nach Zielen**

- 16.1.1. Die Auswirkungen des digitalen Zeitalters auf die berufliche Leistung
- 16.1.2. Digitale Transformation in Unternehmen
- 16.1.3. Neue Personalpolitik im digitalen Zeitalter
- 16.1.4. Neue Arbeitsumgebungen
- 16.1.5. Leistungsbewertung: Was ist das und wozu dient sie?
- 16.1.6. Modelle zur Leistungsbeurteilung

**16.2. Der Zyklus des Leistungsmanagements**

- 16.2.1. Neue Arbeitsumgebungen
- 16.2.2. Phasen des Leistungsmanagement-Zyklus
- 16.2.3. Modelle in Arbeitssystemen

**16.3. Leistungsplanung**

- 16.3.1. Erste Gestaltung der Leistungsbeurteilung: Unternehmensanalyse
- 16.3.2. Individuelle und Gruppenziele festlegen
- 16.3.3. Leistungsmetriken
- 16.3.4. Kompetenzbasierte Bewertungssysteme

**16.4. Überwachung der Leistung**

- 16.4.1. Verwaltung der Talentkarte eines Unternehmens
- 16.4.2. Mechanismen zur Überwachung des individuellen und des Gruppenaktionsplans: Beobachtung, Coaching und Feedback-Techniken
- 16.4.3. Anerkennungspläne

**16.5. Leistungsbewertung**

- 16.5.1. Wichtige Punkte bei der Leistungsbeurteilung: Ziele, Kompetenzen und Projekt/Team
- 16.5.2. Definition von Bewertungsskalen und Benchmarks für Spitzenleistungen
- 16.5.3. Durchführung der Bewertung

**16.6. Umgang mit unterdurchschnittlicher Leistung**

- 16.6.1. Techniken der Beobachtung
- 16.6.2. Motivationsanreize und Coaching-Methoden
- 16.6.3. Konjunkturprogramm

**16.7. Vergütungspolitik**

- 16.7.1. Regulierung von Arbeit und Vergütung
- 16.7.2. Einrichtung des allgemeinen Entschädigungssystems
- 16.7.3. Variable Vergütung
- 16.7.4. Kontrollsystem

**16.8. Arbeitsrechtliche Aspekte der Vergütung**

- 16.8.1. Rechtlicher Rahmen
- 16.8.2. Anwendung

**16.9. Jährliche Planung der Leistungspläne**

- 16.9.1. Entwurf und Entwicklung eines jährlichen Leistungsplans
- 16.9.2. Analyse der Ergebnisse

**16.10. Zusätzliche Vergütungsaspekte**

- 16.10.1. Rentenpläne
- 16.10.2. Andere besondere Situationen

**Modul 17. Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik**

**17.1. Arbeitsvermittlung im gemeinsamen Portfolio der Dienstleistungen des nationalen Beschäftigungssystems**

- 17.1.1. Arbeitsvermittlung
- 17.1.2. Die neue Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen
- 17.1.3. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung

**17.2. Arbeitsvermittlung**

- 17.2.1. Konzeptualisierung der Vermittlung: Grundprinzipien
- 17.2.2. Arbeitsvermittlung und Berufsberatung
- 17.2.3. Arbeitsvermittlung im Rahmen der aktiven Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst
- 17.2.4. Kollaborierende Agenten bei der Auslagerung der Vermittlung: Vermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen

**17.3. Personalgewinnung (I)**

- 17.3.1. Statistische Daten über die Geschäftsstruktur
- 17.3.2. Quellen für Informationen über den Arbeitsmarkt
- 17.3.3. Indikatoren für den aktuellen Arbeitsmarkt
- 17.3.4. Quellen der Beschäftigung

**17.4. Personalgewinnung (II)**

- 17.4.1. Diagnose und Analyse des Arbeitsmarktes
- 17.4.2. Personalgewinnung und ihre Phasen: Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen und Einstellungsplan
- 17.4.3. Loyalität und Bewertung der Beziehung zu Unternehmen
- 17.4.4. Verwaltung der Beschäftigungsnachfrage und Begleitung des Unternehmens

**17.5. Aktivitäten zur Rekrutierung**

- 17.5.1. Konzeptualisierung der Rekrutierung: Typologien
- 17.5.2. Einstellungsverfahren im digitalen Zeitalter: *E-Recruitment*
- 17.5.3. Anwerbung in den kooperierenden Arbeitsagenturen

**17.6. Persönliche Beratung und Routen für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt**

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

**17.7. Das System der Sanktionen im Bereich der Vermittlung**

- 17.7.1. Die Sanktionsmängel bei der Anwerbung von irregulären Arbeitskräften.
- 17.7.2. Die Sanktionsregelung im Bereich der Ausbildung

**17.8. Illegale Leiharbeit: rechtlicher Rahmen**

- 17.8.1. Aufeinanderfolgende Reformen des Konzepts und die derzeitige Identifizierung von unrechtmäßiger Entleiherung
- 17.8.2. Unerlaubte konzerninterne Transfers
- 17.8.3. Folgen unrechtmäßiger Entleiherung

**17.9. Öffentlich-private Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung**

- 17.9.1. Europäische Modelle öffentlich-privater Partnerschaften
- 17.9.2. Der Rahmenvertrag für öffentlich-private Partnerschaften nach der Arbeitsmarktreform
- 17.9.3. Die Konvergenz von Bildungsverpflichtungen und öffentlicher Arbeitsvermittlung

**17.10. Herausforderungen der Arbeitsvermittlungspolitik im digitalen Zeitalter**

- 17.10.1. Arbeitsvermittlung in telematischen Arbeitsagenturen
- 17.10.2. Arbeitsmobilität und Globalisierung in der Beschäftigungspolitik
- 17.10.3. Arbeitssuche im digitalen Zeitalter

**Modul 18. Persönliche Produktivität und Projektmanagement**

**18.1. Zeitmanagement**

- 18.1.1. Verwendung der Zeit
- 18.1.2. Zeitplanung: Zeitdiebe
- 18.1.3. Entwicklung von Einsatzplänen und Managementkontrolle
- 18.1.4. Neue Technologien, die der Zeit zur Verfügung stehen: Outlook, Microsoft Project

**18.2. Persönliches Energiemanagement**

- 18.2.1. Persönliche Kompetenzen und Managementfähigkeiten
- 18.2.2. Zwischenmenschliche Fähigkeiten
- 18.2.3. Konfliktlösung

**18.3. Persönliche Strategien zur Stressbewältigung**

- 18.3.1. Stress: grundlegende Konzepte und seine Funktion beim Überleben
- 18.3.2. Eustress und Distress
- 18.3.3. Strategien zur Stressbewältigung: kognitiv, verhaltensorientiert und emotional

**18.4. Projektplanung und -steuerung**

- 18.4.1. Umfangsmanagement
- 18.4.2. Verwaltung des Projektplans
- 18.4.3. Verwaltung der Projektkosten

**18.5. Qualitätsmanagement für Projekte**

- 18.5.1. Qualitätsplanung, Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle: geltende Vorschriften
- 18.5.2. Projektrisikomanagement und technische Hilfsmittel für das Projektrisikomanagement

**18.6. Personalmanagement**

- 18.6.1. Führungsmanagement und Teammanagement in der Personalabteilung
- 18.6.2. Unternehmerische Verantwortung und Ethik des Projektmanagers

**18.7. Rechtliche Aspekte des Projektmanagements**

- 18.7.1. Verwaltung von Verträgen
- 18.7.2. Beschaffungsplanung (der Beschaffungszyklus)
- 18.7.3. Vertrags- und Beschaffungsverwaltung

**18.8. Projektfinanzierung**

- 18.8.1. Wirtschaftlich-finanzielle Analyse und Risikoanalyse
- 18.8.2. Finanzierungsmechanismen
- 18.8.3. Finanzielle Verwaltung von Programmen (Budget, Programmkontrolle, Programmabschluss)

**18.9. Kommunikation und Verkauf von Projekten**

- 18.9.1. Kommunikation und Management von Interessengruppen (*Stakeholders*)
- 18.9.2. Management des Verkaufs eines Projekts

- 18.9.3. Qualitätsbewertung im Wissensmanagement und Trends im Projektmanagement
- 18.9.4. Informationsmanagement
- 18.9.5. ISO 10006
  - 18.9.5.1. UNE 412001: Praktischer Leitfaden für Wissensmanagement
  - 18.9.5.2. 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.



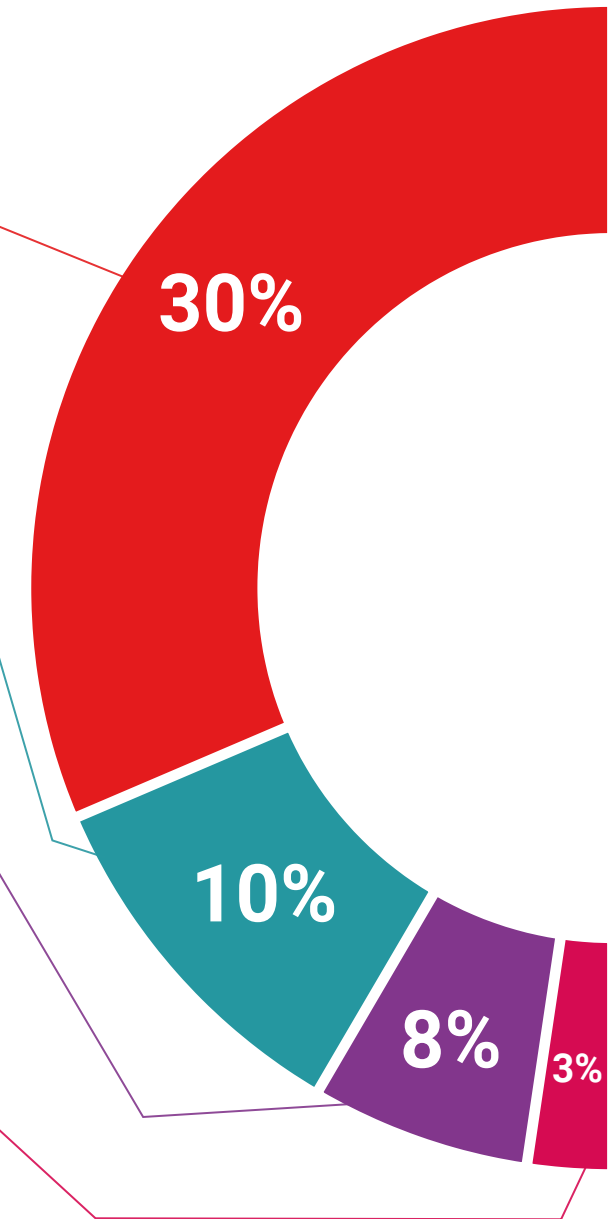
### Praxis der Managementfähigkeiten

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

Dieser akademische Studiengang der TECH Technologischen Universität richtet sich an Fachleute mit umfangreicher Erfahrung in der Branche, die sich der Bedeutung einer Fortsetzung ihres Studiums während ihres Berufslebens bewusst sind und sich entschlossen haben, ihre Fortbildung mit einem weiterbildenden Masterstudiengang zu erweitern, in dem sie die wichtigsten Informationen über das Personalmanagement und den Personalgewinnungsprozess finden werden. Zweifelsohne ein Programm, das Ihrem Lebenslauf mehr Sichtbarkeit verleiht.





“

*TECH-Studenten sind Berufstätige mit umfassender Erfahrung, die sich beruflich weiterentwickeln wollen"*

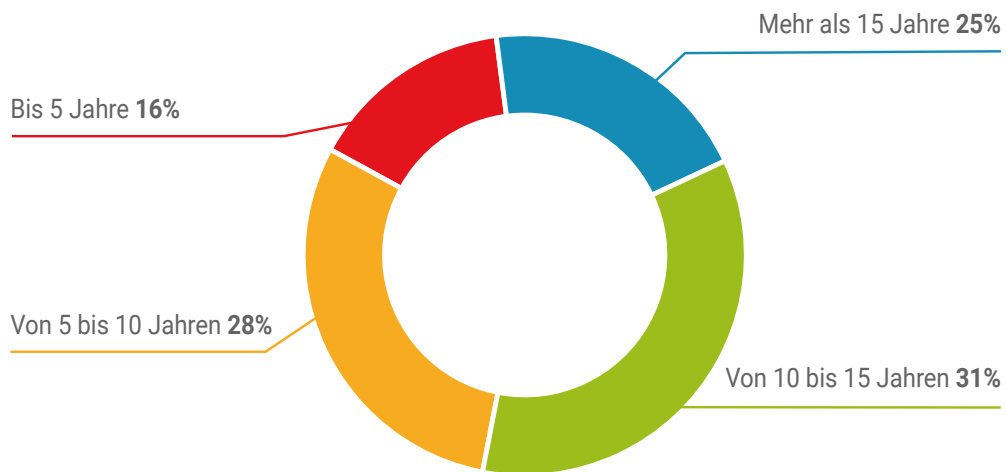
## Durchschnittliches Alter

---

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

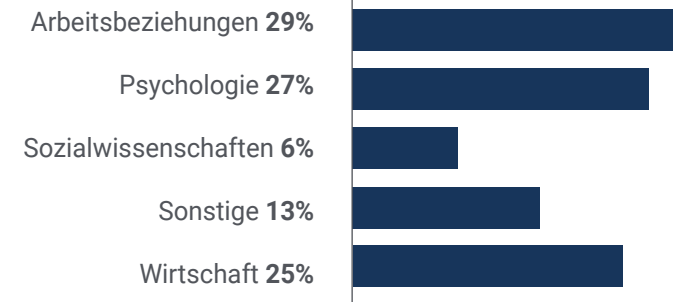
## Jahre der Erfahrung

---



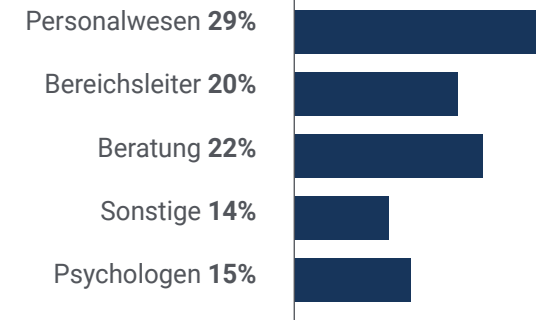
## Ausbildung

---



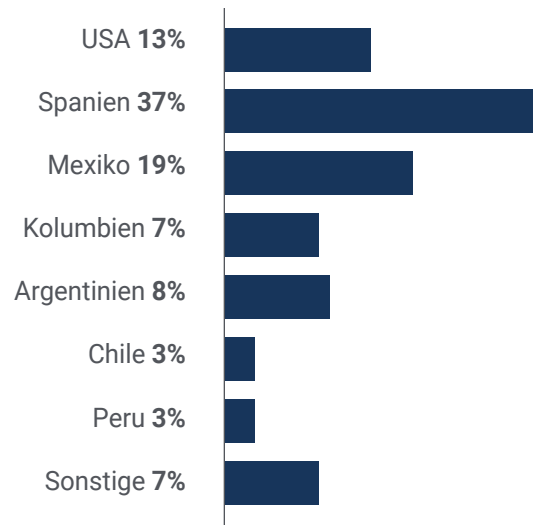
## Akademisches Profil

---



## Geografische Verteilung

---



## Jaime González

---

### Personalleiter

*"Dieses Programm hat mir das notwendige Wissen vermittelt, um meine Arbeitspraxis mit Leichtigkeit zu bewältigen. So konnte ich mich über neue Strategien bei der Personalgewinnung auf dem Laufenden halten und habe mehr Vertrauen in meine Arbeit und meine Handlungsweise gewonnen. Außerdem war die 100%ige Online-Methode für mich von entscheidender Bedeutung, da ich das Programm problemlos mit meinen anderen Verpflichtungen kombinieren konnte"*

# 10

# Auswirkung auf Ihre Karriere

Der Erwerb dieses Programms wird den Studenten die notwendigen Fähigkeiten vermitteln, um sich beruflich in diesem wichtigen Bereich eines jeden Unternehmens weiterzuentwickeln. Auf diese Weise verfügen die Personalleiter über die neuesten Instrumente, um Auswahlverfahren effektiv und effizient durchzuführen und die qualifiziertesten Mitarbeiter für jede Position in ihr Unternehmen zu holen. Zweifelsohne ein einzigartiges Programm, das Ihrer Karriere einen Schub geben wird.



“

*Ein einzigartiges Programm, das ein Vorher und Nachher in der Qualifizierung von Fachleuten markiert"*



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

Der Weiterbildende Masterstudiengang in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das den Studenten darauf vorbereitet, geschäftliche Herausforderungen und Entscheidungen zu treffen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Das Hauptziel ist es, seine persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Wir helfen ihm, erfolgreich zu sein.

Wer sich also verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten möchte, wird bei TECH seinen Platz finden.

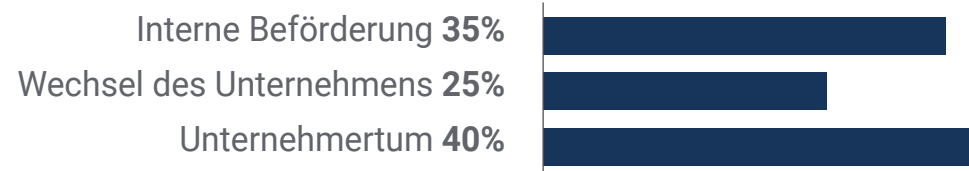
*Ein großer Prozentsatz unserer Studenten hat nach dem Studium bei uns Erfolg auf dem Arbeitsmarkt.*

*Wenn Sie Ihren Beruf positiv verändern wollen, sollten Sie sich die Gelegenheit nicht entgehen lassen, sich bei TECH zu spezialisieren.*

### Zeit für Veränderungen



### Art der Änderung





## Verbesserung der Gehälter

---

Der Abschluss dieses Programms führt zu einer Gehaltserhöhung von mehr als **25%** für unsere Auszubildenden.



11

# Vorteile für Ihr Unternehmen

Geschäftsleute, die diesen weiterbildenden Masterstudiengang belegen, werden nicht nur persönliches und akademisches Wachstum erfahren, sondern auch eine neue Geschäftsvision in ihr Unternehmen einbringen, die den Bedürfnissen des 21. Jahrhunderts mehr entspricht. Und sie werden dies mit einem qualitativ hochwertigen Programm erreichen, das die neuesten und aktuellsten Informationen in diesem Bereich enthält, so dass die Studenten in einem grundlegenden Bereich der Wirtschaft auf dem neuesten Stand sind.





“

*Der Erwerb dieses Programms wird es Ihnen ermöglichen, mit absoluter Sicherheit die qualifiziertesten Mitarbeiter für jede Position auszuwählen"*

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

01

### Wachsendes Talent und intellektuelles Kapital

Der Manager bringt neue Konzepte, Strategien und Perspektiven in das Unternehmen ein, die relevante 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

Der Manager wird in der Lage sein, in Zeiten der Ungewissheit und der Krise 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 Führungskräfte werden an einem realen Projekt arbeiten oder neue Projekte im Bereich der FuE oder der Geschäftsentwicklung ihres Unternehmens erarbeiten können.

---

06

### **Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit**

Dieser weiterbildende Masterstudiengang wird die Studenten mit den notwendigen Fähigkeiten ausstatten, um neue Herausforderungen anzunehmen und so die Organisation voranzubringen.

12

# Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung 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"*



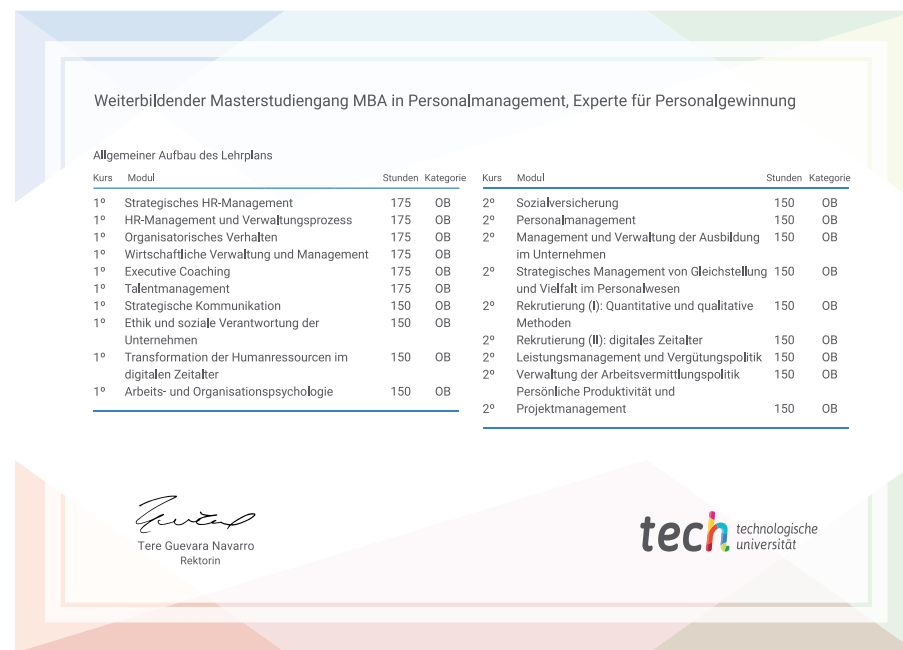
Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

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: Weiterbildender Masterstudiengang in MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **3.000 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.



## Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

# Weiterbildender Masterstudiengang MBA in Personalmanagement, Experte für Personalgewinnung

