

Weiterbildender Masterstudiengang

Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen

W M S P E A





Weiterbildender Masterstudiengang Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-senior-personalmanagement-experte-arbeitsbeziehungen

Index

01

Willkommen

Seite 4

02

Warum an der TECH
studieren?

Seite 6

03

Warum unser Programm?

Seite 10

04

Ziele

Seite 14

05

Kompetenzen

Seite 20

06

Struktur und Inhalt

Seite 26

07

Methodik

Seite 42

08

Profil unserer Studenten

Seite 50

09

Auswirkung auf Ihre Karriere

Seite 54

10

Vorteile für Ihr Unternehmen

Seite 58

11

Qualifizierung

Seite 62

01

Willkommen

Die Figur des Personalleiters ist in jedem Unternehmen von grundlegender Bedeutung, da er oder sie für die Anwendung der Strategien für die Planung und Verwaltung der Projekte der Abteilung, die Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Auswahl von Personal sowie für das Verständnis des Prozesses und der Notwendigkeit von Audits in diesem Bereich zuständig ist, mit dem Hauptziel, die Produktivität und Rentabilität des Unternehmens zu verbessern. Vor allem aber ist er für die effiziente Verwaltung der beruflichen und rechtlichen Verbindung zuständig, die entsteht, wenn eine Person in einem Unternehmen zu arbeiten beginnt, um mögliche Konflikte zwischen beiden Parteien zu vermeiden. Um die Fortbildung von Fachleuten in diesem Bereich zu verbessern, hat TECH dieses sehr umfassende Programm entwickelt, das die wichtigsten Aspekte des Personalmanagements umfasst, wobei der Schwerpunkt auf den Arbeitsbeziehungen liegt. Zweifellos ein einzigartiges Programm, das für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Fachleuten unerlässlich sein wird.



Weiterbildender Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen.
TECH Technologische Universität



“

*Erfahren Sie, wie Sie das Personalwesen
Ihres Unternehmens effizient verwalten
und das nötige Wissen zur Steigerung
der Produktivität anwenden können"*

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 Studiengang der TECH Technologischen Universität wurde mit dem Hauptziel entwickelt, Wirtschaftsstudenten die notwendigen Qualifikationen im Bereich des Personalmanagements zu vermitteln, wobei der Schwerpunkt auf den Arbeitsbeziehungen liegt. Auf diese Weise erhalten die Studenten die notwendige Weiterbildung, um in Arbeitsumgebungen erfolgreich zu managen und das richtige Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern herzustellen.



“

Dieses Programm wird Ihnen helfen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die Sie für ein erfolgreiches Personalmanagement benötigen"

TECH macht sich die Ziele seiner Studenten zu eigen.

Wir arbeiten zusammen, um sie zu erreichen.

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen wird den 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



03

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

05

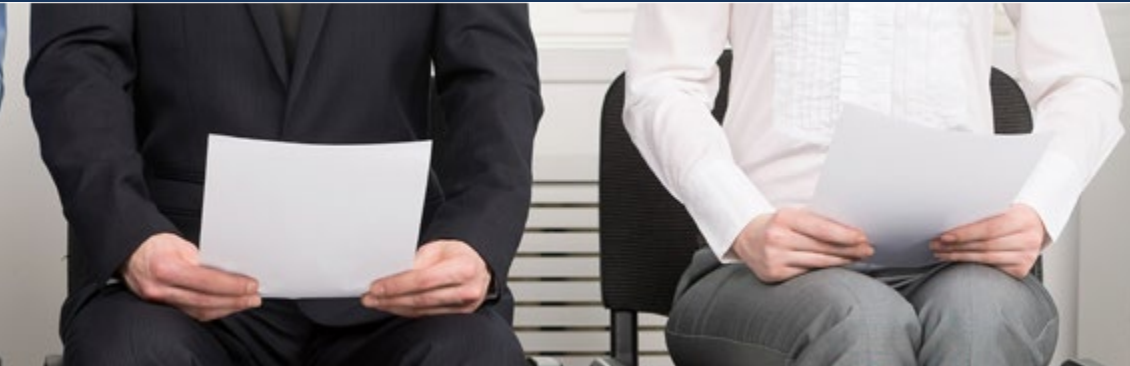
Entwicklung modernster Methoden und Techniken im Bereich Personalmanagement und Talententwicklung innerhalb der Organisation durch eine strategische und innovative Vision, die Herausforderungen wie die digitale Transformation und deren Auswirkungen auf Kultur, Geschäft und Talentmanagement begünstigt

06

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

08

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



09

Kenntnis der Merkmale und Komponenten von Organisationsverhalten und Organisationskultur

07

Verständnis der finanziellen und buchhalterischen Grundlagen der Personalverwaltung

10

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

11

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren

14

In die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingreifen

12

Kenntnis der Datenschutzrechte der Mitarbeiter



13

Anerkennung der gewerkschaftlichen Politik zur Vertretung der Arbeitnehmer

15

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

16

Erwerb von theoretischen und praktischen Kenntnissen über die Funktionsweise des kollektiven Aspekts der Arbeitsbeziehungen

18

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

19

Angemessene Auslegung von Gesetzen und kollektiven Regelungen zum Schutz, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Verhütung berufsbedingter Gefahren

17

Kenntnis der Verhandlungskanäle für das Verständnis der Prozesse der außergerichtlichen kollektiven Konfliktlösung

20

Die Funktionsweise der einzelnen Sozialschutzsysteme in ihren verschiedenen Dimensionen verstehen: kollektiv-individuell



05

Kompetenzen

Dieser Weiterbildende Masterstudiengang der TECH Technologischen Universität ermöglicht es den Studenten, eine neue, umfassendere und strategische Arbeitsweise im Bereich der Arbeitsbeziehungen zu erwerben. Am Ende dieses Programms werden die Fachleute die notwendigen Fähigkeiten erworben haben, um sich erfolgreich im Bereich Personalwesen zu entwickeln und ihrem Unternehmen einen großen Nutzen zu bringen, der die Beziehungen zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitern verbessert und mögliche Konflikte sicher löst.



“

*Dieses Programm wird es Ihnen ermöglichen,
die notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln, um
Arbeitsbeziehungen erfolgreich zu managen"*

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

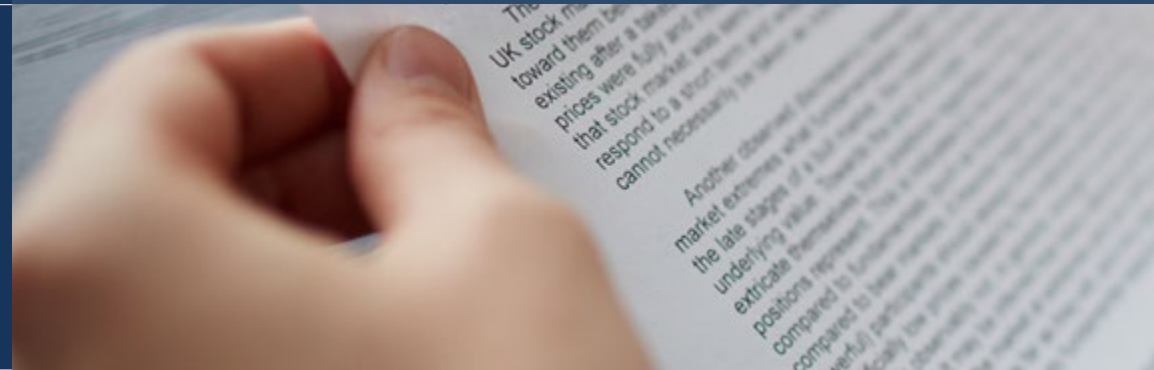
Kenntnisse im Finanzbereich, wie Finanzanalyse, Investitionsbewertung und Einkaufslogistik, die eine ganzheitliche Sicht auf die Organisation ermöglichen, um die Gestaltung und den Betrieb des Bereichs Personalwesen effektiv zu gestalten

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 geeigneter Methoden für eine effektive Kommunikation innerhalb der Organisation, um Konflikte zu vermeiden und bestehende Konflikte zu lösen und zu verhandeln, um sie schnell und effektiv 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 des Personalwesens aus einem integrierten und strategischen Blickwinkel



11

Strategien zur Förderung der Arbeitsflexibilität mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsleistung und der Produktivität verwalten

14

Handhabung von Boni für bestimmte Gruppen auf der Grundlage der Chancengleichheit

12

Verwaltung von Verträgen mit Arbeitnehmern im Rahmen des Sonderregimes für Selbständige



13

Verwaltung der präventiven und schützenden Ressourcen des Unternehmens, sowohl personell als auch materiell

15

Gruppendynamik für die Förderung von Gruppenverantwortung und -management anwenden

16

Identifizierung persönlicher Motivationsfaktoren im Leistungsmanagement und Leistung in einem sich verändernden organisatorischen Umfeld

18

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

19

Dazu beitragen, dass das Management der Organisationen die Bedeutung einer guten Arbeitsbeziehung zu den Mitarbeitern versteht

17

Pläne zur Pflege und zum Schutz der Gesundheit des Personals korrekt umsetzen

20

Umsetzung von Plänen, die ein effektives und erfolgreiches Talentmanagement fördern sollen



06

Struktur und Inhalt

TECH hat diesen Weiterbildenden Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen so konzipiert, dass er ein Plus an Qualität in der Weiterbildung der Studenten darstellt. So finden sie in einem einzigen Programm die innovativsten und aktuellsten Konzepte, um einen grundlegenden Bereich in jedem Unternehmen erfolgreich zu managen und mit ihrer Arbeitsweise und dem Management der Beziehungen zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern einen Mehrwert zu schaffen.



“

Ein sehr gut strukturierter Lehrplan, der Ihnen das Studium erleichtert und Ihnen eine neue Art des Managements von Arbeitsbeziehungen vermittelt“

Lehrplan

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen 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 und der Arbeitsbeziehungen zu erbringen. Ein Programm, das ihre Bedürfnisse und die ihres Unternehmens durch innovative Inhalte, die auf den neuesten Trends basieren, versteht. Unterstützt durch die beste Lehrmethodik und einen außergewöhnlichen Lehrkörper, der Ihnen die Kompetenzen vermitteln wird, 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:

Modul 1	Strategisches HR-Management
Modul 2	HR-Management und Verwaltungsprozess
Modul 3	Organisatorisches Verhalten
Modul 4	Wirtschaftliche Verwaltung und Management
Modul 5	Executive Coaching
Modul 6	Talentmanagement
Modul 7	Strategische Kommunikation
Modul 8	Ethik und soziale Verantwortung der Unternehmen
Modul 9	Transformation der Humanressourcen im digitalen Zeitalter
Modul 10	Theorie der Arbeitsbeziehungen

Modul 11	Soziale Sicherheit
Modul 12	Personalverwaltung
Modul 13	Arbeitsrecht
Modul 14	Kollektives Arbeitsrecht
Modul 15	Leistungsmanagement und Vergütungspolitik
Modul 16	Outsourcing, Selbstständige und besondere Beschäftigungsverhältnisse
Modul 17	Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz und Prävention
Modul 18	Änderungsmanagement
Modul 19	Ergänzender Sozialschutz und soziale Maßnahmen in Unternehmen

Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, diesen Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen vollständig online zu absolvieren. Während der 2-jährigen Spezialisierung kann der Student jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen, was ihm die Möglichkeit gibt, seine Studienzzeit selbst zu verwalten.

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

Modul 1. Strategisches HR-Management

- | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|
| 1.1. Entwicklung des Personalwesens. Eine ganzheitliche 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. <i>Coaching</i>	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 Personalrekrutierung	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. Theorie der Arbeitsbeziehungen

10.1. Geschichte der Arbeitsbeziehungen

- 10.1.1. Konzeptioneller Rahmen und Definition (Grundbegriffe der Beschäftigung, Arbeit)
- 10.1.2. Historische Entwicklung der Arbeitsbeziehungen
- 10.1.3. Die Wissensgesellschaft im 21. Jahrhundert

10.2. Entwicklung der Arbeitsformen

- 10.2.1. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkte
- 10.2.2. Theorie und Praxis der Arbeitsmarktsegmentierung

10.3. Sozialismus - Kommunismus in den Arbeitsbeziehungen

- 10.3.1. Konzeptioneller Rahmen von Sozialismus und Kommunismus
- 10.3.2. Kurze historische Beschreibung
- 10.3.3. Arbeitsbeziehungen unter dem kommunistischen politischen Rahmen
- 10.3.4. Arbeitsbeziehungen im Rahmen der sozialistischen Politik

10.4. Liberalismus - Kapitalismus in den Arbeitsbeziehungen

- 10.4.1. Konzept des Liberalismus versus Kapitalismus
- 10.4.2. Der Kapitalismus in der Geschichte der Wirtschaft
- 10.4.3. Arbeitsbeziehungen unter dem Prisma des Wirtschaftskapitalismus

10.5. Gewerkschaftsrecht

- 10.5.1. Gewerkschaftswesen
- 10.5.2. Grundlagen des Gewerkschaftsrechts
- 10.5.3. Die Rolle der Tarifverhandlungen

10.6. Vertretung der Arbeitnehmer

- 10.6.1. Konzept
- 10.6.2. Regulatorischer Rahmen
- 10.6.3. Verhandlung

10.7. Korporatismus

- 10.7.1. Konzeptualisierung
- 10.7.2. Arten des Korporatismus auf der internationalen Bühne

10.8. Sozialpolitik auf der internationalen Bühne

- 10.8.1. Sozialpolitik (Konvergenzen und Divergenzen)
- 10.8.2. Modelle der Intervention
- 10.8.3. Der Wohlfahrtsstaat

Modul 11. Soziale Sicherheit

11.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes. Das System der sozialen Sicherheit

- 11.1.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes
 - 11.1.1.1. Maßnahmen zum Schutz sozialer Bedürfnisse
 - 11.1.1.2. Soziale Sicherheit
- 11.1.2. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit
- 11.1.3. Verwaltung der sozialen Sicherheit

11.2. Geschützte Personen und Eventualitäten

- 11.2.1. Umfang des Systems
- 11.2.2. Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung
- 11.2.3. Registrierung von Unternehmern
- 11.2.4. Registrierung von Arbeitnehmern
 - 11.2.4.1. Registrierung und Abmeldung von Arbeitnehmern
 - 11.2.4.2. Arten der Registrierung
 - 11.2.4.3. Die Sondervereinbarung als der Registrierung gleichgestellte Situation
 - 11.2.4.4. Auswirkungen von An- und Abmeldungen und Übermittlung von Arbeitnehmerdaten
- 11.2.5. Auswirkungen unrechtmäßiger Handlungen

11.3. Geschützte Personen und unvorhergesehene Ereignisse II

- 11.3.1. Geschützte Situationen
- 11.3.2. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- 11.3.3. Schutzmaßnahmen des Systems der sozialen Sicherheit
- 11.3.4. Allgemeine Bedingungen für den Anspruch auf beitragsabhängige Leistungen
- 11.3.5. Verantwortung für Leistungen
- 11.3.6. Automatismus der Leistungen

11.4. Management und Finanzierung (Teil I)

- 11.4.1. Verwaltung der sozialen Sicherheit
 - 11.4.1.1. Verwaltungsorgane
- 11.4.2. Gemeinsame Dienste
- 11.4.3. Zusammenarbeit im Management

11.5. Management und Finanzierung (Teil II)

- 11.5.1. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit
- 11.5.2. Allgemeine Mittel des Systems der sozialen Sicherheit
- 11.5.3. Beiträge zur Sozialversicherung
 - 11.5.3.1. Beitragsgrundlagen und -sätze
- 11.5.4. Einzug

11.6. Wirtschaftliche Vorteile: Beihilfen und Pensionen I

- 11.6.1. Einführung
- 11.6.2. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit
- 11.6.3. Mutterschaft
- 11.6.4. Vaterschaft
- 11.6.5. Risiko während Schwangerschaft und Stillzeit
- 11.6.6. Betreuung von Minderjährigen, die an Krebs oder anderen schweren Krankheiten leiden
- 11.6.7. Arbeitslosigkeit

11.7. Wirtschaftliche Vorteile: Beihilfen und Pensionen II

- 11.7.1. Einführung
- 11.7.2. Beitragsabhängige Leistungen
 - 11.7.2.1. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
 - 11.7.2.2. Ruhestand
 - 11.7.2.3. Tod und Überlebende
- 11.7.3. Beitragsunabhängige Leistungen
 - 11.7.3.1. Invalidität
 - 11.7.3.2. Ruhestand
- 11.7.4. Familienleistungen

11.8. Das Gesundheitssystem. Das Portfolio an Dienstleistungen und Medikamenten

- 11.8.1. Das Gesundheitssystem und die soziale Sicherheit
- 11.8.2. Entwicklungen beim Schutz des Rechts auf Gesundheit
- 11.8.3. Medikamente und pharmazeutische Versorgung
- 11.8.4. Versicherte und Begünstigte des Rechts auf medizinische Versorgung
- 11.8.5. Verwaltung der Leistung

11.9. Das Sozialhilfesystem

- 11.9.1. Abgrenzung des Begriffs. Sozialhilfe
- 11.9.2. Sozialhilfe im Rahmen des Systems der sozialen Sicherheit
- 11.9.3. Sozialhilfe außerhalb des Systems der sozialen Sicherheit.
- 11.9.4. Soziale Dienste
- 11.9.5. Das System für Autonomie und Fürsorge für Abhängige

11.10. Pensionspläne und -fonds. Sozialhilfefonds einer Gegenseitigkeitsgesellschaft

- 11.10.1. Einführung
- 11.10.2. Freiwillige Verbesserungen
- 11.10.3. Sozialhilfefonds einer Gegenseitigkeitsgesellschaft

Modul 12. Personalverwaltung

12.1. Einleitung in die Personalverwaltung

- 12.1.1. Personalwesen im Unternehmen
- 12.1.2. Management der Personalverwaltung im Bereich Personalwesen (HR)

12.2. Modalitäten der Einstellung

- 12.2.1. Der Arbeitsvertrag
- 12.2.2. Arten von Arbeitsverträgen
- 12.2.3. Arten der Vertragskündigung

12.3. Gehaltsabrechnung (I)

- 12.3.1. Das Gehalt
- 12.3.2. Gehaltszahlungen
- 12.3.3. Lohnnebenleistungen

12.4. Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung

- 12.4.1. Arbeitszeiten
- 12.4.2. Urlaub
- 12.4.3. Freistellung von der Arbeit
- 12.4.4. Arbeitsunfähigkeit

12.5. Steuern

- 12.5.1. Das Steuersystem
- 12.5.2. Steuerliche Pflichten der Arbeitnehmer
- 12.5.3. Steuerliche Pflichten des Arbeitgebers

12.6. Technologische Hilfsmittel für die Erstellung von Gehaltsabrechnungen

- 12.6.1. Das ERP-Konzept
- 12.6.2. Bedeutung in der Gehaltsabrechnung
- 12.6.3. Die gängigste Software

12.7. Entschädigung und Leistungen

- 12.7.1. Verwaltung von Vergütungen und Sozialleistungen
- 12.7.2. Leistungen, die über das vom Gesetz verlangte hinausgehen
- 12.7.3. Emotionaler Lohn
- 12.7.4. Home Office

12.8. Chancengleichheit in der Personalverwaltung

- 12.8.1. Chancengleichheit als Teil der Organisationskultur
- 12.8.2. Geschlechtergerechtigkeit
- 12.8.3. Soziale Verantwortung

Modul 13. Arbeitsrecht

13.1. Die Quellen des Arbeitsrechts

- 13.1.1. Die Quellen des Arbeitsrechts. Einführung
- 13.1.2. Internationale Quellen
 - 13.1.2.1. Die normative Funktion der Internationalen Arbeitsorganisation
 - 13.1.2.2. Die normgebende Rolle der Europäischen Union. Gemeinschaftsrecht
 - 13.1.2.3. Vereinbartes internationales Recht. Bilaterale und multilaterale Konventionen

13.2. Der Arbeitnehmer

- 13.2.1. Einführung
- 13.2.2. Die Merkmale des Arbeitsverhältnisses
 - 13.2.2.1. Sehr persönlicher Natur
 - 13.2.2.2. Freiwilligkeit
 - 13.2.2.3. Abhängigkeit
 - 13.2.2.4. Angestelltenverhältnis
 - 13.2.2.5. Vergütung
- 13.2.3. Beschäftigungsverhältnisse besonderer Art
 - 13.2.3.1. Heimservice für Familien
 - 13.2.3.2. Gefangene in Justizvollzugsanstalten
 - 13.2.3.3. Professionelle Sportlerinnen und Sportler
 - 13.2.3.4. Darsteller in der öffentlichen Unterhaltung
 - 13.2.3.5. Personen, die sich im Namen eines oder mehrerer Unternehmer an Handelsgeschäften beteiligen, ohne das Risiko und die Gefahr solcher Geschäfte zu übernehmen: Handelsvertreter

- 13.2.3.6. Menschen mit Behinderungen, die in speziellen Beschäftigungszentren arbeiten
- 13.2.3.7. Hafendarbeiter
- 13.2.3.8. Residenz für die Ausbildung von Fachkräften in den Gesundheitswissenschaften
- 13.2.3.9. Anwälte, die in Anwaltskanzleien arbeiten, ob individuell oder gemeinsam
- 13.2.4. Ausgeschlossene Arbeiten
 - 13.2.4.1. Beamte und Statutpersonal im Dienste der Verwaltung
 - 13.2.4.2. Obligatorische persönliche Zuwendungen
 - 13.2.4.3. Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften
 - 13.2.4.4. Freundliche, wohlthätige oder nachbarschaftliche Arbeit
 - 13.2.4.5. Familienarbeit
 - 13.2.4.6. Kommerzielle Vermittlung mit Risikoübernahme
 - 13.2.4.7. Transportdienste
 - 13.2.4.8. Auf eigene Rechnung durchgeführte Arbeiten

13.3. Der Arbeitgeber und das Unternehmen

- 13.3.1. Der Arbeitgeber. Konzept und Rechtsnatur
- 13.3.2. Der Forderungsübergang des Arbeitgebers
- 13.3.3. Gruppen von Unternehmen
- 13.3.4. Dezentralisierung der Produktion. Verträge und Unterverträge für Arbeiten und Dienstleistungen
 - 13.3.4.1. Die verschiedenen Fälle der Haftung in Lohn- und Sozialversicherungsangelegenheiten
 - 13.3.4.2. Outsourcing der Produktion und Gesundheit und Sicherheit in der Arbeitsumgebung
 - 13.3.4.3. Informations-, Konsultations- und Beteiligungspflichten im Rahmen eines Bau- oder Dienstleistungsauftrags
- 13.3.5. Illegale Entsendung von Arbeitnehmern
 - 13.3.5.1. Konzept und Beschreibung des Phänomens
 - 13.3.5.2. Konsequenzen der illegalen Leiharbeit

- 13.3.6. Zeitarbeitsfirmen
 - 13.3.6.1. Die zivilrechtliche oder geschäftliche Verpflichtung zwischen dem Leiharbeitunternehmen und dem entleihenden Unternehmen. Der Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen
 - 13.3.6.2. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer. Der Arbeitsvertrag
 - 13.3.6.3. Die besondere Situation des Arbeitnehmers im entleihenden Unternehmen

13.4. Der Arbeitsvertrag

- 13.4.1. Der Arbeitsvertrag. Konzept und grundlegende Merkmale
- 13.4.2. Formalitäten des Arbeitsvertrags
 - 13.4.2.1. Zustimmung, Gegenstand und Ursache
 - 13.4.2.2. Fähigkeit zur Kontrahierung
 - 13.4.2.3. Die Form des Vertrags
 - 13.4.2.4. Die Gültigkeit des Vertrags. Vollständige und teilweise Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses
 - 13.4.2.5. Simulation des Arbeitsvertrags
- 13.4.3. Die Probezeit
- 13.4.4. Wichtigste Vertragsmodalitäten
 - 13.4.4.1. Unbefristete Verträge
 - 13.4.4.2. Befristete Verträge
 - 13.4.4.3. Ausbildungsverträge
 - 13.4.4.4. Andere vertragliche Vereinbarungen

13.5. Grundlegende Rechte und Pflichten bei der Beschäftigung

- 13.5.1. Grundlegende Arbeitnehmerrechte und -pflichten
 - 13.5.1.1. Rechte
 - 13.5.1.2. Aufgaben
- 13.5.2. Grundlegende Rechte und Pflichten des Arbeitgebers
 - 13.5.2.1. Die Macht des Managements
 - 13.5.2.2. Disziplinarische Macht

13.6. Die Vorbeugung von Berufsrisiken

- 13.6.1. Einführung
- 13.6.2. Die Garantie für den Schutz vor berufsbedingten Gefahren. Die Grundsätze der Präventivmaßnahmen
- 13.6.3. Der Präventionsplan. Die Bewertung von Risiken und die Planung von Schutzmaßnahmen
- 13.6.4. Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen
- 13.6.5. Information, Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmer
- 13.6.6. Ausbildung der Arbeiter
- 13.6.7. Notfallmaßnahmen
- 13.6.8. Ernsthaftes und unmittelbares Risiko
- 13.6.9. Pflicht zur Gesundheitsüberwachung
- 13.6.10. Aufgaben mit dokumentarischem Charakter

- 13.6.11. Koordinierung der Arbeitgeberaktivitäten
- 13.6.12. Die besondere Aufmerksamkeit für bestimmte Gruppen
 - 13.6.12.1. Arbeitnehmer, die für bestimmte Risiken besonders empfänglich sind
 - 13.6.12.2. Mutterschaft
 - 13.6.12.3. Minderjährige
 - 13.6.12.4. Arbeitnehmer, die in einem Zeitarbeitsverhältnis stehen oder von einer Zeitarbeitsfirma zur Verfügung gestellt werden
- 13.6.13. Verantwortlichkeiten der Belegschaft in Bezug auf die Prävention berufsbedingter Risiken

13.7. Das Gehalt

- 13.7.1. Das Gehalt
 - 13.7.1.1. Konzept und Merkmale
 - 13.7.1.2. Form der Bezahlung: in bar oder in Naturalien
 - 13.7.1.3. Gehaltsstruktur
 - 13.7.1.4. Gehaltsabrechnung und -zahlung
 - 13.7.1.5. Gehaltsausgleich und Absorption
 - 13.7.1.6. Gehaltsgarantie
 - 13.7.1.7. Außergewöhnliche Boni
- 13.7.2. Lohn- und Gehaltsnebenzahlungen
- 13.7.3. Der Grundsatz der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Anrechnung und Auszahlung der Vergütung
- 13.7.4. Das Recht auf Gehaltserhöhung

13.8. Arbeitszeit

- 13.8.1. Arbeitstag
 - 13.8.1.1. Gewöhnliche Arbeitszeit
 - 13.8.1.2. Überstunden
 - 13.8.1.3. Besondere Arbeitszeiten
- 13.8.2. Nachtarbeit und Schichtarbeit
 - 13.8.2.1. Nachtarbeit
 - 13.8.2.2. Schichtarbeit
- 13.8.3. Feiertage, Freistellungen und Jahresurlaub
 - 13.8.3.1. Feiertage
 - 13.8.3.2. Freistellungen
 - 13.8.3.3. Jahresurlaub
- 13.8.4. Der Arbeitskalender

13.9. Novation des Arbeitsvertrags

- 13.9.1. Funktionelle Mobilität
- 13.9.2. Geografische Mobilität
 - 13.9.2.1. Geografische Mobilität auf Wunsch des Arbeitgebers
 - 13.9.2.2. Geografische Mobilität auf Wunsch des Arbeitnehmers
- 13.9.3. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen
 - 13.9.3.1. Erste Voraussetzung: das Vorhandensein eines rechtfertigenden Grundes
 - 13.9.3.2. Zweite Voraussetzung: Gegenstand der Änderung
 - 13.9.3.3. Dritte Voraussetzung: einzuhaltendes Verfahren
- 13.9.4. Änderung der in einem gesetzlichen Tarifvertrag festgelegten Bestimmungen und Bedingungen

13.10. Aussetzung und Beendigung des Arbeitsvertrags

- 13.10.1. Aussetzung des Arbeitsvertrags
 - 13.10.1.1. Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, Pflegeeltern und Risiken während der Schwangerschaft
 - 13.10.1.2. Beurlaubung

- 13.10.1.3. Aussetzung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionstechnischen Gründen
- 13.10.1.4. Aussetzung des Vertrags aufgrund höherer Gewalt

- 13.10.2. Beendigung des Arbeitsvertrags
 - 13.10.2.1. Beendigung auf einseitigen Wunsch des Arbeitnehmers
 - 13.10.2.2. Beendigung auf einseitigen Wunsch des Arbeitgebers: die Entlassung

Modul 14. Kollektives Arbeitsrecht

14.1. Kollektivautonomie und das System der Arbeitsbeziehungen

- 14.1.1. Kollektive Autonomie: Konzept und Strukturelemente
- 14.1.2. Die dreidimensionale Struktur der kollektiven Autonomie und ihr Spiegelbild: die Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht
- 14.1.3. Das Recht auf Tarifverhandlungen

14.2. Vereinigungsfreiheit

- 14.2.1. Die verfassungsrechtliche Ausgestaltung der Vereinigungsfreiheit
- 14.2.2. Besitz des Rechts auf Vereinigungsfreiheit
- 14.2.3. Inhalt des Rechts auf Vereinigungsfreiheit

14.3. Rechtlicher Status der Gewerkschaft

- 14.3.1. Gründung und Erwerb der Rechtspersönlichkeit
- 14.3.2. Interne Funktionsweise der Gewerkschaft und Finanzsystem
- 14.3.3. Die Haftung der Gewerkschaft

14.4. Verbände der Arbeitgeber

- 14.4.1. Die Struktur von Arbeitgeber und Gewerkschaft
- 14.4.2. Gewerkschaftsvertretung: Die meisten repräsentativen Gewerkschaften
- 14.4.3. Struktur der Arbeitgebervertretung, Kriterien und Festlegung der Zuständigkeiten

14.5. Arbeitnehmervertretung und kollektive Maßnahmen im Unternehmen

- 14.5.1. Der doppelte Kanal der Vertretung im Unternehmen
- 14.5.2. Einheitliche Vertretung: Personaldelegierte und Betriebsräte
- 14.5.3. Gewerkschaftswahlen
- 14.5.4. Das Versammlungsrecht in Unternehmen: Arbeitnehmersammlungen

14.6. Tarifverhandlungen

- 14.6.1. Verfassungsmäßige und gesetzliche Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
- 14.6.2. Tarifverträge und Kollektivverhandlungen: Klassifizierung und Typologie
- 14.6.3. Die Struktur der Tarifverhandlungen und die Gleichzeitigkeit der Vereinbarungen

14.7. Die Dynamik von allgemein wirksamen Tarifverhandlungen: Abfassung, Gültigkeit und Anwendung von Tarifverträgen

- 14.7.1. Verhandlungsparteien: Kapazität und Ansehen
- 14.7.2. Verhandlungsprozess: die Pflicht zu verhandeln
- 14.7.3. Formale Anforderungen und Kontrolle der Rechtmäßigkeit: die Anfechtung des Abkommens
- 14.7.4. Anwendung und Auslegung des Abkommens: grundlegende Fragen
- 14.7.5. Die Gültigkeit der Vereinbarung
- 14.7.6. Beitritt und Ausweitung des Abkommens

14.8. Die kollektive Streitigkeit

- 14.8.1. Konzept und Arten von kollektiven Streitigkeiten
- 14.8.2. Verfassungsrechtliche Regelung von kollektiven Streitigkeiten
- 14.8.3. Kollektives Handeln von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei kollektiven Streitigkeiten

14.9. Streik

- 14.9.1. Verfassungsrechtliche Anerkennung des Streikrechts: Berechtigung und Inhalt
- 14.9.2. Die Ausübung des Streikrechts: formale Fragen. Das Streikkomitee
- 14.9.3. Arten von Streiks: illegale Streiks und missbräuchliche Streiks
- 14.9.4. Die Auswirkungen von Streiks

Modul 15. Leistungsmanagement und Vergütungspolitik

15.1. Einführung in Leistungsmanagement und Management nach Zielen

- 15.1.1. Die Auswirkungen des digitalen Zeitalters auf die berufliche Leistung
- 15.1.2. Digitale Transformation in Unternehmen
- 15.1.3. Neue Personalpolitik im digitalen Zeitalter
- 15.1.4. Neue Arbeitsumgebungen
- 15.1.5. Leistungsbewertung: Was ist das und wofür wird es verwendet?
- 15.1.6. Modelle zur Leistungsbeurteilung

15.2. Der Zyklus des Leistungsmanagements

- 15.2.1. Neue Arbeitsumgebungen
- 15.2.2. Phasen des Leistungsmanagement-Zyklus
- 15.2.3. Modelle in Arbeitssystemen

15.3. Leistungsplanung

- 15.3.1. Erste Gestaltung der Leistungsbeurteilung: Unternehmensanalyse
- 15.3.2. Individuelle und Gruppenziele festlegen
- 15.3.3. Leistungsmetriken
- 15.3.4. Kompetenzbasierte Bewertungssysteme

15.4. Überwachung der Leistung

- 15.4.1. Verwaltung der Talentkarte eines Unternehmens
- 15.4.2. Mechanismen zur Überwachung des individuellen und des Gruppenaktionsplans: Beobachtung, *Coaching* und Feedback-Techniken
- 15.4.3. Anerkennungspläne

15.5. Leistungsbewertung

- 15.5.1. Wichtige Punkte bei der Leistungsbeurteilung: Ziele, Kompetenzen und Projekt/Team
- 15.5.2. Definition von Bewertungsskalen und Benchmarks für Spitzenleistungen
- 15.5.3. Durchführung der Bewertung

15.6. Umgang mit unterdurchschnittlicher Leistung

- 15.6.1. Techniken der Beobachtung
- 15.6.2. Motivationsanreize und Coaching-Methoden
- 15.6.3. Konjunkturprogramm

15.7. Vergütungspolitik

- 15.7.1. Regulierung von Arbeit und Vergütung
- 15.7.2. Einrichtung des allgemeinen Entschädigungssystems
- 15.7.3. Variable Vergütung
- 15.7.4. Kontrollsystem

15.8. Arbeitsrechtliche Aspekte der Vergütung

- 15.8.1. Rechtlicher Rahmen
- 15.8.2. Anwendung

15.9. Jährliche Planung der Leistungspläne

- 15.9.1. Entwurf und Entwicklung eines jährlichen Leistungsplans
- 15.9.2. Analyse der Ergebnisse

15.10. Zusätzliche Vergütungsaspekte

- 15.10.1. Rentenpläne
- 15.10.2. Andere besondere Situationen

Modul 16. Outsourcing, Selbstständige und besondere Beschäftigungsverhältnisse

16.1. Flexibilität und Flexicurity bei der Arbeit

- 16.1.1. Einführung in die Rigiditäten und Flexibilitäten des Arbeitsmarktes
- 16.1.2. Konzept der Flexicurity
- 16.1.3. Arten von Flexibilität und Vereinbarungen zwischen Parteien
- 16.1.4. Vertragsfreiheiten

16.2. Wesentliche Änderung von Arbeitsverhältnissen

- 16.2.1. Beschäftigungsverhältnisse: grundlegende Konzepte
- 16.2.2. Erhebliche Änderungen durch den Arbeitgeber
- 16.2.3. Erhebliche Änderungen auf Seiten des Arbeitnehmers

16.3. Aussetzung des Arbeitsverhältnisses

- 16.3.1. Begriff der Aussetzung des Arbeitsverhältnisses
- 16.3.2. Ursachen und Formen
- 16.3.3. Auswirkungen auf das Arbeitsrecht: Unerlaubte Versetzung von Arbeitnehmern

16.4. Flexibilitätsstrategien bei der Rekrutierung

- 16.4.1. Teilzeitverträge
- 16.4.2. Unbefristete-diskontinuierliche Rekrutierung
- 16.4.3. Telearbeit in die Arbeitszeit einbeziehen

16.5. Outsourcing

- 16.5.1. Konzeptionelle Einführung und Funktionsweise
- 16.5.2. Regulierungsverfahren

Modul 17. Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz und Prävention

17.1. Grundlegende Konzepte

- 17.1.1. Konzept der Gesundheit am Arbeitsplatz, Prävention und Schutz
- 17.1.2. Kontextualisierung in einem gesunden Unternehmen

17.2. Rechtlicher Rahmen für Gesundheitsschutz und Risikoprävention am Arbeitsplatz

- 17.2.1. Internationaler und europäischer Rechtsrahmen
- 17.2.2. Öffentliche Mechanismen zur Prävention berufsbedingter Risiken

17.3. Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz

- 17.3.1. Rechte und Pflichten von Arbeitgebern
- 17.3.2. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

17.4. Planung und Organisation von Präventivmaßnahmen

- 17.4.1. Vorbeugung und Schutz im Management-System des Unternehmens

17.5. Ausarbeitung eines umfassenden Präventionsplans für Unternehmen

- 17.5.1. Risiko-Erkennung
- 17.5.2. Entwurf von Abhilfemaßnahmen
- 17.5.3. Protokoll zum Präventionsplan

17.6. Arbeitnehmervertretung in der Gesundheits- und Sicherheitspolitik

- 17.6.1. Rechtliche Vertretung der Arbeitnehmer
- 17.6.2. Die Figur des Technikers für berufliche Risikoprävention
- 17.6.3. Die Zahl der präventiven Ressourcen im Unternehmen

17.7. Präventionstechniken

- 17.7.1. Konzept der Präventionstechnik
- 17.7.2. Verfahren zur Präventionstechnik je nach Art der Risiken

17.8. Outsourcing von Präventionsdienstleistungen

- 17.8.1. Rahmen der externen Präventionsdienste in den Verordnungen
- 17.8.2. Aktionsverfahren

17.9. Zufriedenheit und Gesundheit und am Arbeitsplatz

- 17.9.1. Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- 17.9.2. Analyse des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und gesunder Unternehmenskultur

Modul 18. Änderungsmanagement

18.1. Organisatorische Änderungen

- 18.1.1. Strategie und Motivation am Arbeitsplatz
- 18.1.2. Studium der Methoden und Arbeitsmessung

18.2. Leistungsbewertung

- 18.2.1. Konzept der Leistung
- 18.2.2. Systeme zur Leistungsmessung und -bewertung

18.3. Entwicklung von Hochleistungsteams und Leistung

- 18.3.1. Persönliche Faktoren und Motivation für erfolgreiche Arbeit
- 18.3.2. Ein hochleistungsfähiges Team integrieren
- 18.3.3. Veränderungs- und Entwicklungsprojekte für Menschen und Unternehmen
- 18.3.4. Finanzielle Schlüssel für die Personalabteilung: Geschäft und Menschen

18.4. Management von Arbeitsgruppen

- 18.4.1. Die Synergie der Gruppen
- 18.4.2. Der Lebenszyklus der Gruppe
- 18.4.3. Gruppen und Motivation
- 18.4.4. Gruppen und Innovation

18.5. Gruppendynamik

- 18.5.1. Die Rollen von Menschen in Gruppen
- 18.5.2. Führung der Gruppe
- 18.5.3. Die Regeln der Gruppe
- 18.5.4. Zusammenhalt der Gruppe

18.6. Verantwortung und Gruppenmanagement

- 18.6.1. Entscheidungsfindung
- 18.6.2. Unbewusste Gründe bei der Entscheidungsfindung
- 18.6.3. Persönliche Verantwortung und Rechenschaftspflicht

18.7. Personalmanagement im digitalen Zeitalter

- 18.7.1. Auswirkungen der IT auf das intellektuelle Kapital
- 18.7.2. Informationsverarbeitung im Big Data Management (*Big Data HR*)
- 18.7.3. Reputation in den sozialen Netzwerken und persönliches Branding

18.8. Personalwesen und Gesamtqualität

- 18.8.1. Die Kosten der Qualität
- 18.8.2. Die Bedeutung der Datenqualität
- 18.8.3. Von der Gesamtqualität zur Innovation

18.9. Geschäftskommunikationsprozesse

- 18.9.1. Kommunikation im Unternehmen
- 18.9.2. Arten der Kommunikation: intern und extern
- 18.9.3. Geschäftskommunikation in digitalen Umgebungen

Modul 19. Ergänzender Sozialschutz und soziale Maßnahmen in Unternehmen

19.1. Politik des sozialen Schutzes

- 19.1.1. Sozialpolitik im System der sozialen Sicherheit
- 19.1.2. Arten von Sozialpolitik nach Verwaltungsdesigns
- 19.1.3. Sozialpolitik vs. Sozialarbeit

19.2. Theorien über soziales Handeln

- 19.2.1. Soziales Handeln in der soziologischen Theorie
- 19.2.2. Webers Theorie des sozialen Handelns
- 19.2.3. Soziologie im Rahmen sozialen Handelns

19.3. Soziales Handeln in der Wirtschaft

- 19.3.1. Konzept und Merkmale von Sozialleistungen
- 19.3.2. Gewährung von Darlehen und Vorschüssen
- 19.3.3. Arbeits-Kommissare
- 19.3.4. Soziale Kantinen und indirekte Formeln
- 19.3.5. Kollektiver Transportdienst
- 19.3.6. Kinderbetreuung und andere berufliche Leistungen

19.4. Soziale Aktionspläne

- 19.4.1. Organisationskultur und Strategien für soziales Handeln
- 19.4.2. Interne und externe Handlungsfelder
- 19.4.3. Konzeption und Planung sozialer Maßnahmen im Unternehmen

19.5. Die soziale Dimension im Unternehmen

- 19.5.1. Das Unternehmen und sein Umfeld: soziale Analyse
- 19.5.2. Gesellschaftliche Informationen im Unternehmen
- 19.5.3. Bewertung der Strategien für soziales Handeln im Unternehmen

19.6. Ergänzender Sozialschutz in Unternehmen

- 19.6.2. Freiwillige ergänzende Sozialschutzmechanismen
- 19.6.3. Ergänzende Sozialleistungen und ihre Beziehung zur sozialen Sicherheit

19.7. Sozialer Schutz des Arbeitgebers

- 19.7.1. Die Rolle des Arbeitgebers in den Sozialschutzsystemen
- 19.7.2. Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und soziale Sicherheit
- 19.7.3. Verbesserungen, die durch Instrumente außerhalb der Vermögenswerte des Unternehmens verwaltet werden: Renten

19.8. Freiwillige soziale Wohlfahrt

- 19.8.1. Konzept und Merkmale der freiwilligen Verbesserungen
- 19.8.2. Ursprünge der Legislative
- 19.8.3. Typologie der freiwilligen Verbesserungen
- 19.8.4. Die Rechtsnatur von freiwilligen Verbesserungen

19.9. Kollektive soziale Sicherheit

- 19.9.1. Konzept, Arten und Liste der Schutzleistungen
- 19.9.2. Tabelle der Schutzmaßnahmen
- 19.9.3. Aufwertung und Mindestzuschläge



07

Methodik

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

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





“

Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen 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.



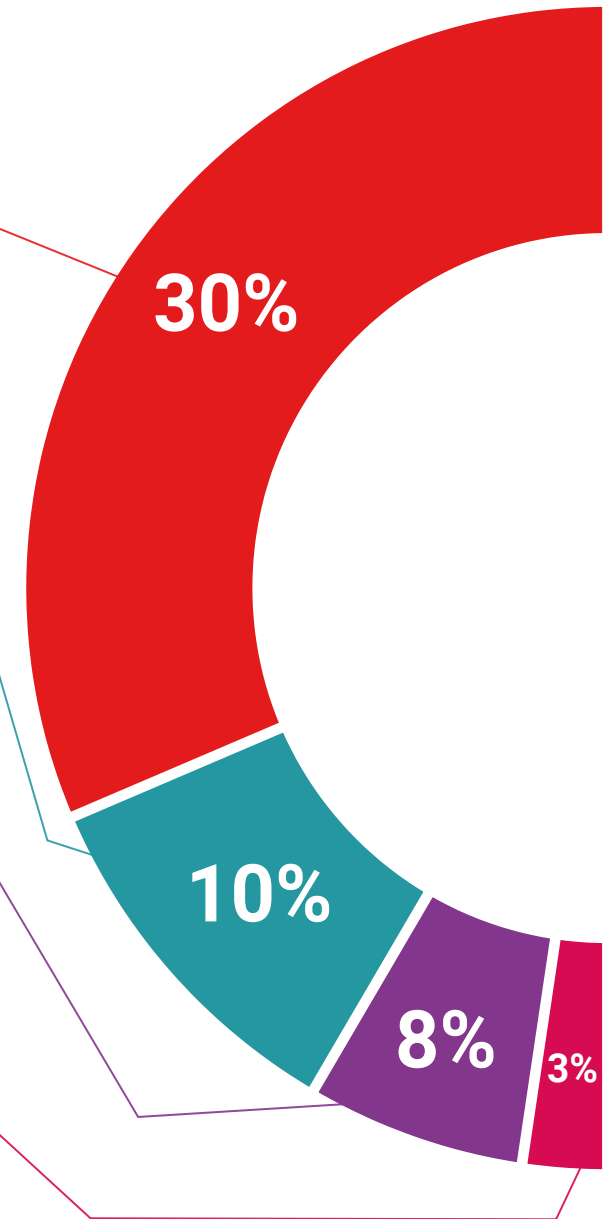
Praxis der Managementfähigkeiten

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.



08

Profil unserer Studenten

Das Profil der Studenten der TECH Technologischen Universität ist das von Fachleuten mit umfassender Erfahrung, die wissen, wie wichtig es ist, ihr Studium während des Berufslebens fortzusetzen. In diesem speziellen Fall handelt es sich um Fachleute mit Vorkenntnissen im Bereich der Wirtschaft, die ihren Aktionsradius auf das Management im Personalwesen ausdehnen wollen, und sie werden dies durch einen qualitativ hochwertigen Lehrplan erreichen.





“

*Ein hochkarätiges Programm für Fachleute,
die Spitzenleistungen anstreben“*

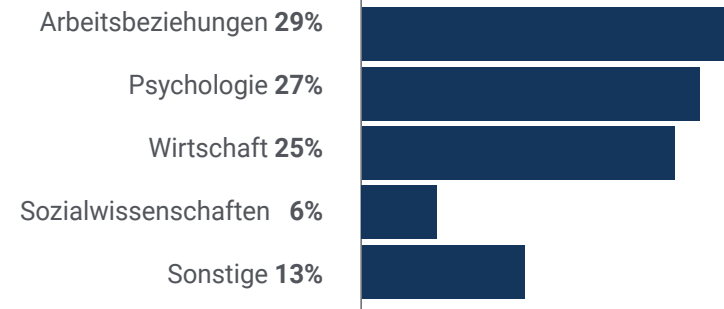
Durchschnittliches Alter

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

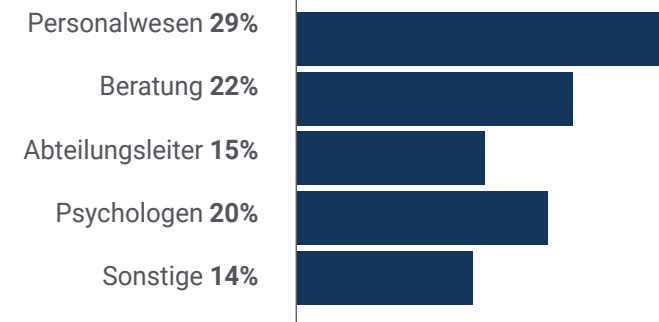
Jahre der Erfahrung



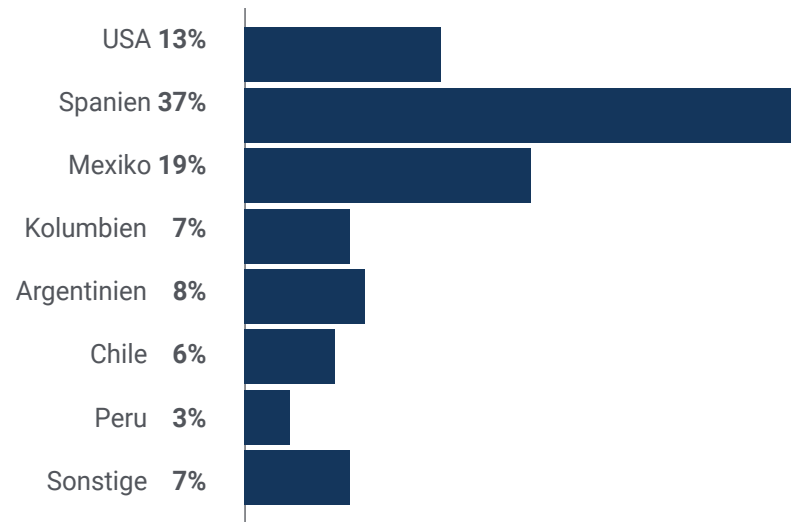
Ausbildung



Akademisches Profil



Geografische Verteilung



Jaime Martínez

Personalleiter

"Obwohl ich schon seit einiger Zeit im Bereich Personalwesen tätig war, hatte ich das Gefühl, dass ich mein Wissen über Arbeitsbeziehungen auffrischen musste. Daher hatte ich erfolglos nach Programmen gesucht, die meine Qualifikation verbessern würden. Glücklicherweise bot mir TECH mit diesem Weiterbildenden Masterstudiengang die Gelegenheit, die ich suchte. Zweifellos eine einzigartige Chance, mich in meinem Tätigkeitsbereich zu verbessern"

09

Auswirkung auf Ihre Karriere

Dieses Programm ist eine einmalige Gelegenheit für Fachleute aus der Wirtschaft, die sich beruflich im Bereich des Personalmanagements weiterentwickeln möchten, da sie in diesem Weiterbildenden Masterstudiengang die derzeit umfassendsten Informationen über Personalwesen und Arbeitsbeziehungen finden werden. Zweifellos ein Programm, das ein Vorher und ein Nachher in der Weiterbildung der Studenten darstellt, da es ihnen ermöglicht, sich über die wichtigsten Themen in diesem Bereich auf dem Laufenden zu halten.



“

*Werden Sie Experte für Arbeitsbeziehungen
und bringen Sie Ihr gesamtes Wissen auf
diesem Gebiet in Ihr Unternehmen ein“*

Erreichen Sie den gewünschten beruflichen Aufstieg dank der Spezialisierung, die TECH Ihnen mit diesem Weiterbildenden Masterstudiengang bietet.

Sind Sie bereit, den Sprung zu wagen?

Es erwartet Sie eine hervorragende berufliche Weiterentwicklung

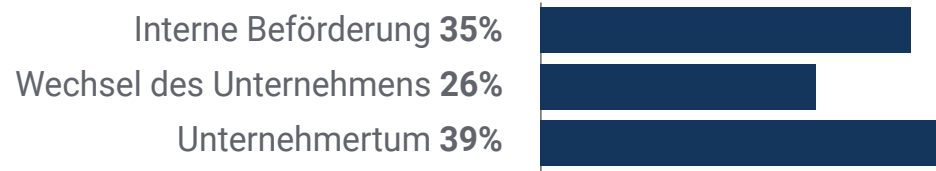
Der Weiterbildende Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten auf Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen vorbereitet, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Sein Hauptziel ist es, die persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Ihnen zum Erfolg zu verhelfen. Wer sich also verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten möchte, wird bei TECH seinen Platz finden.

Spezialisieren Sie sich auf das Personalwesen und bringen Sie Ihren vollen Wert in das Unternehmen ein, für das Sie arbeiten.

Zeit für Veränderungen



Art der Änderung



Verbesserung der Gehälter

Der Abschluss dieses Programms führt zu einer Gehaltserhöhung von mehr als **25,22%** für unsere Auszubildenden.



10

Vorteile für Ihr Unternehmen

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen 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. Das Hauptziel ist es, Ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Ihnen zum Erfolg zu verhelfen.

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



“

Nach dem Erwerb dieses Programms verfügen Sie über die notwendigen Fähigkeiten, um in Ihrem Unternehmen eine neue Art des Managements von Arbeitsbeziehungen einzuführen“

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 Forschung und Entwicklung oder der Geschäftsentwicklung ihres Unternehmens entwickeln können.

06

Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

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

11

Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen 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 Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen** 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 Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen**

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 Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Weiterbildender Masterstudiengang

Senior Personalmanagement, Experte in Arbeitsbeziehungen