

# Weiterbildender Masterstudiengang Senior Personalmanagement, Experte in Gewerkschaftsbeziehungen

W M S P E G



## Weiterbildender Masterstudiengang Senior Personalmanagement, Experte in Gewerkschaftsbeziehungen

Sprache: Deutsch

Modalität: Online

Dauer: 24 Monate

Qualifizierung: TECH Technologische Universität

Unterrichtsstunden: 3.000 Std.

Internetzugang: [www.techtute.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-senior-personalmanagement-experte-gewerkschaftsbeziehungen](http://www.techtute.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-senior-personalmanagement-experte-gewerkschaftsbeziehungen)

# 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 40

08

Profil unserer Studenten

---

Seite 48

09

Auswirkung auf Ihre Karriere

---

Seite 52

10

Vorteile für Ihr Unternehmen

---

Seite 56

11

Qualifizierung

---

Seite 60

# 01 Willkommen

Um in einem Unternehmen erfolgreich zu sein, braucht man nicht nur ein Produkt, das von den Verbrauchern gewünscht wird, sondern auch ein Mitarbeiterteam, das dem Unternehmen einen Mehrwert bietet. Fachleute, die hoch qualifiziert sind, um ihre Arbeit zu verrichten, und die zusammen die Qualität des Unternehmens steigern und seine Rentabilität und Produktivität verbessern. In diesem Sinne müssen Personalmanager über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um alle Aspekte im Zusammenhang mit den Arbeitnehmern zu verwalten. In diesem speziellen Fall hat TECH ein hochkarätiges Programm entwickelt, das sich auf die Beziehungen zu den Gewerkschaften konzentriert, so dass die Manager aus erster Hand die wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften kennenlernen können. Darüber hinaus erwerben sie die notwendigen Fähigkeiten, um bei möglichen Konflikten zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern eingreifen zu können und so das notwendige Gleichgewicht zu erreichen, um die Zukunft des Unternehmens in Richtung Exzellenz fortzusetzen.



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



“

*Eine Spezialisierung auf Personalmanagement und Gewerkschaftsbeziehungen ist unerlässlich, um die Rechte des Unternehmens und der Arbeitnehmer effizient zu verteidigen"*

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

Das Hauptziel dieses weiterbildenden Masterstudiengangs der TECH Technologischen Universität ist es, den Studenten die vollständigsten und relevantesten Informationen über das Personalmanagement zu vermitteln, mit besonderem Augenmerk auf die Beziehungen zu den Gewerkschaften, einem Bereich einem Bereich grundlegender Kenntnisse zur Aufrechterhaltung eines guten Arbeitsumfelds im Unternehmen. Auf diese Weise können die Studenten aus erster Hand die interessantesten Aspekte für ein erfolgreiches Management in diesem Arbeitsfeld erlernen.



“

*Dieses Programm wird Ihnen helfen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die Sie für eine erfolgreiche Personalverwaltung 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 Gewerkschaftsbeziehungen 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



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

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren

11

Kenntnis der Datenschutzrechte der Mitarbeiter

14

Den Studenten die Untersuchungsquellen näher zu bringen, indem sie deren Klassifizierung angeben und ihre Zuverlässigkeit zu Beginn einer Untersuchung näher beleuchten

12

Anerkennung der gewerkschaftlichen Politik zur Vertretung der Arbeitnehmer



13

In die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingreifen

15

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

16

Die wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts kennen

18

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



19

Den Kontext der Arbeitsvermittlung in der nationalen und internationalen Beschäftigungspolitik erkennen und anwenden

17

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

20

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation sowie die Bedingungen für das Arbeitsumfeld von Menschen mit Behinderungen untersuchen

# 05

# Kompetenzen

Die TECH Technologische Universität ist sich der Notwendigkeit der Spezialisierung von Fachleuten aus der Wirtschaft in verschiedenen Bereichen ihrer Tätigkeit bewusst und hat aus diesem Grund diesen Weiterbildenden Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Gewerkschaftsbeziehungen entwickelt, mit dem die Studenten die Möglichkeit haben, die notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln, die sie befähigen, ihre Arbeitspraxis zu verbessern, wettbewerbsfähiger zu sein und die notwendigen Werkzeuge anzuwenden, um sich in diesem Sektor abzuheben.





“

*Erwerben Sie die notwendigen Fähigkeiten, um die Beziehungen zu den Gewerkschaften souverän zu gestalten"*

01

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

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

02

Verständnis der Strategien für die Planung und Verwaltung von Projekten der Personalabteilung, Fähigkeit zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Verständnis für den Prozess und die Notwendigkeit von HR-Audits

05

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

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

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

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

08

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

11

Anwendung des rechtlichen Rahmens für den Datenschutz und ethischer Grundsätze in der Unternehmensführung

09

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

12

Erstellung eines Plans zur Verbesserung des Arbeitsklimas

13

Verschiedene Regierungsprogramme und -politiken interpretieren

16

Unterscheidung zwischen verschiedenen Arbeitspolitiken

14

Verwaltung von Arbeitsvermittlungskaktionen und Wissen, wie man sie von der illegalen Entsendung von Arbeitnehmern unterscheidet

17

Arbeitspolitiken anwenden

15

Die wesentlichen Aspekte von Beschäftigung und Arbeitsverträgen verstehen

18

Einführung von Plänen zur Förderung eines effektiven Managements von Gewerkschaftskaktionen

19

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

22

Erwerb der Fähigkeit, mit der verfassungsrechtlichen Regelung von kollektiven Streitigkeiten und dem Streikrecht umzugehen: deren Arten und formale Aspekte

20

Die Funktionsweise von Gewerkschaftsorganisationen feststellen

23

Die verschiedenen Formen der Arbeit im Laufe der Geschichte und in verschiedenen sozial-politischen Modellen zu identifizieren

21

Die Regeln für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen aus der Perspektive der Gleichstellung und der Geschlechter verstehen

24

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

06

# 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 Gewerkschaftsbeziehungen, 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.



“

*Ein umfassender Lehrplan, der unerlässlich ist, um Ihre Wettbewerbsfähigkeit im Personalmanagement zu steigern"*

### Lehrplan

Der **Weiterbildender Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Gewerkschaftsbeziehungen** 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 den Gewerkschaftsbeziehungen 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 18 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>	Theorie der Arbeitsbeziehungen
<b>Modul 11</b>	Soziologie der Arbeit
<b>Modul 12</b>	Strategien und Methoden der Sozialforschung
<b>Modul 13</b>	Arbeits- und Marktwirtschaft
<b>Modul 14</b>	Arbeitsrecht
<b>Modul 15</b>	Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik
<b>Modul 16</b>	Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen
<b>Modul 17</b>	Management der Arbeitsumgebung I
<b>Modul 18</b>	Management der Arbeitsumgebung II



### Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, dieses Programm vollständig online zu entwickeln. Während dieser 24-monatigen Spezialisierung können die Studenten jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen, 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. 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. RH 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. Staatliche Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen

- 10.7.1. Historischer Rahmen
- 10.7.2. Staatliche Eingriffe in die Gestaltung der individuellen Arbeitsbeziehungen
- 10.7.3. Arbeitsverträge, Arbeitszeiten, Vergütung und Sozialleistungen

### 10.8. Institutionalismus und Pluralismus

- 10.8.1. Konzeptualisierung und Rahmung innerhalb der Theorien des Staates
- 10.8.2. Institutionalismus
- 10.8.3. Pluralismus

### 10.9. Korporatismus

- 10.9.1. Konzeptualisierung
- 10.9.2. Arten des Korporatismus auf der internationalen Bühne

### 10.10. Sozialpolitik auf der internationalen Bühne

- 10.10.1. Sozialpolitik (Konvergenzen und Divergenzen)
- 10.10.2. Modelle der Intervention
- 10.10.3. Der Wohlfahrtsstaat

**Modul 11. Soziologie der Arbeit**

**11.1. Konzept der Soziologie der Arbeit**

- 11.1.1. Einführung, Ziele und Konzept der Soziologie
- 11.1.2. Konzept der Arbeit
- 11.1.3. Konzept der Soziologie der Arbeit
- 11.1.4. Handlungsspielraum der Soziologie der Arbeit

**11.2. Studium des menschlichen Verhaltens in der Gesellschaft**

- 11.2.1. Menschliches Handeln, Mittel und Zweck
- 11.2.2. Produktion und Arbeiter
- 11.2.3. Die Auswirkungen des Bevölkerungswachstums auf die Arbeit

**11.3. Wirtschaftliche Aspekte. Soziologie des Arbeitsstudiums**

- 11.3.1. Die Werttheorie der klassischen Ökonomen
- 11.3.2. Werttheorie von *Karl Marx*
- 11.3.3. Kritik an der Werttheorie der Arbeit
- 11.3.4. Keynesianismus

**11.4. Historische Entwicklung und sozialer Kontext der Arbeit**

- 11.4.1. Arbeit im Altertum
- 11.4.2. Die industrielle Revolution
- 11.4.3. Die Entwicklung der Industriegesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeit
- 11.4.4. Von der Industriegesellschaft zur post-industriellen Gesellschaft
- 11.4.5. Arbeit in der Informationsgesellschaft

**11.5. Geschichte der wichtigsten soziologischen Theorien über Arbeit und Organisationen**

- 11.5.1. Soziologische Theorien der Arbeit
- 11.5.2. Zeitgenössische soziologische Theorien der Arbeit
- 11.5.3. Taylor und die wissenschaftliche Organisation der Arbeit

**11.6. Gruppenverhalten in Organisationen**

- 11.6.1. Analyse des Arbeitsprozesses
- 11.6.2. Personalwesen. Mechanische Arbeit und Kreativität
- 11.6.3. Soziale Ordnung in Organisationen. Kosmos und Taxis

**11.7. Soziologie der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen**

- 11.7.1. Theorien der Subjektivität
- 11.7.2. Theorien des Arbeitsmarktes
- 11.7.3. Soziologie der Arbeitsbeziehungen

**11.8. Zentrale Aspekte in Organisationen**

- 11.8.1. Die verschiedenen Rollen innerhalb der Organisation
- 11.8.2. Organisatorische Strukturen

**11.9. Technologisches Paradigma und der Arbeitsmarkt**

- 11.9.1. Die Auswirkungen der Innovation
- 11.9.2. Innovation im modernen Unternehmen
- 11.9.3. Automatisierung in der Produktion
- 11.9.4. Datenmanagement und künstliche Intelligenz

**11.10. Herausforderungen des Arbeitsmarktes im 21. Jahrhundert**

- 11.10.1. Gewerkschaften im 21. Jahrhundert
- 11.10.2. Arbeiterdemonstrationen und Streiks
- 11.10.3. Die Zukunft der Arbeit
- 11.10.4. Einwanderung und der Arbeitsmarkt
- 11.10.5. Auswanderung, Globalisierung und Arbeit

Modul 12. Strategien und Methoden der Sozialforschung

**12.1. Grundbegriffe der Forschung: Wissenschaft und die wissenschaftliche Methode**

- 12.1.1. Definition der wissenschaftlichen Methode
- 12.1.2. Analytische Methode
- 12.1.3. Synthetische Methode
- 12.1.4. Induktive Methode
- 12.1.5. Kartesisches Denken
- 12.1.6. Die Regeln der kartesischen Methode
- 12.1.7. Methodischer Zweifel
- 12.1.8. Das erste kartesische Prinzip
- 12.1.9. Die Verfahren der Induktion nach J. Mill Stuart

**12.2. Der allgemeine Forschungsprozess: quantitativer und qualitativer Ansatz**

- 12.2.1. Erkenntnistheoretische Grundvoraussetzungen
- 12.2.2. Annäherung an die Realität und den Gegenstand der Untersuchung
- 12.2.3. Subjekt-Objekt-Beziehung
- 12.2.4. Objektivität
- 12.2.5. Methodische Verfahren
- 12.2.6. Integration von Methoden

**12.3. Forschungsparadigmen und daraus abgeleitete Methoden**

- 12.3.1. Wie entstehen Forschungsideen?
- 12.3.2. Was soll im Bildungsbereich erforscht werden?
- 12.3.3. Darstellung des Forschungsproblems
- 12.3.4. Hintergrund, Rechtfertigung und Forschungsziele
- 12.3.5. Theoretischer Hintergrund
- 12.3.6. Hypothesen, Variablen und Definition der operationellen Konzepte
- 12.3.7. Auswahl des Forschungsdesigns
- 12.3.8. Stichproben in quantitativen und qualitativen Studien

**12.4. Prozess und Phasen der quantitativen Forschung**

- 12.4.1. Phase 1: Konzeptionelle Phase
- 12.4.2. Phase 2: Planungs- und Entwurfsphase
- 12.4.3. Phase 3: Empirische Phase
- 12.4.4. Phase 4: Analytische Phase
- 12.4.5. Phase 5: Verbreitungsphase

**12.5. Arten der quantitativen Forschung**

- 12.5.1. Historische Forschung
- 12.5.2. Korrelationale Forschung
- 12.5.3. Fallstudie
- 12.5.4. Ex-post-facto-Forschung zu abgeschlossenen Ereignissen
- 12.5.5. Quasi-experimentelle Forschung
- 12.5.6. Experimentelle Forschung

**12.6. Prozess und Phasen der qualitativen Forschung**

- 12.6.1. Phase 1: Vorbereitungsphase
- 12.6.2. Phase 2: Feldphase
- 12.6.3. Phase 3: Analytische Phase
- 12.6.4. Phase 4: Informationsphase

**12.7. Arten der qualitativen Forschung**

- 12.7.1. Ethnographie
- 12.7.2. Fundierte Theorie
- 12.7.3. Phänomenologie
- 12.7.4. Die biografische Methode und die Lebensgeschichte
- 12.7.5. Fallstudien
- 12.7.6. Inhaltliche Analyse
- 12.7.7. Prüfung des Diskurses
- 12.7.8. Partizipative Aktionsforschung

**12.8. Techniken und Instrumente für die quantitative Datenerhebung**

- 12.8.1. Strukturiertes Interview
- 12.8.2. Der strukturierte Fragebogen
- 12.8.3. Systematische Beobachtung
- 12.8.4. Skalen für die Verhaltensweise
- 12.8.5. Statistik
- 12.8.6. Sekundäre Informationsquellen

**12.9. Techniken und Instrumente für die qualitative Datenerhebung**

- 12.9.1. Unstrukturiertes Interview
- 12.9.2. Eingehende Befragung
- 12.9.3. Schwerpunktgruppen
- 12.9.4. Einfache, unregelmäßige, teilnehmende Beobachtung
- 12.9.5. Lebensgeschichten
- 12.9.6. Tagebücher
- 12.9.7. Inhaltliche Analyse
- 12.9.8. Die ethnografische Methode

**12.10. Qualitätskontrolle der Daten**

- 12.10.1. Anforderungen an ein Messgerät
- 12.10.2. Quantitative Datenverarbeitung und -analyse
  - 12.10.2.1. Validierung der quantitativen Daten
  - 12.10.2.2. Statistik für die Datenanalyse
  - 12.10.2.3. Deskriptive Statistik
  - 12.10.2.4. Inferentielle Statistik
- 12.10.3. Qualitative Datenverarbeitung und -analyse
  - 12.10.3.1. Reduktion und Kategorisierung
  - 12.10.3.2. Klären, Säubern und Vergleichen
  - 12.10.3.3. Programme für die qualitative Analyse von Textdaten

**Modul 13. Arbeits- und Marktwirtschaft**

**13.1. Einführung in den Arbeitsmarkt**

- 13.1.1. Theorien des Arbeitsmarktes
- 13.1.2. Funktionsweise des Arbeitsmarktes
- 13.1.3. Wirtschaftssysteme und die Marktwirtschaft
- 13.1.4. Verteilung der Bevölkerung

**13.2. Das Gesetz von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften**

- 13.2.1. Wirtschaftssysteme und die Marktwirtschaft
- 13.2.2. Die Funktionsweise des Marktes: Nachfrage und Angebot
- 13.2.3. Elastizität und Verschiebung der Angebots- und Nachfragekurven
- 13.2.4. Marktgleichgewicht

**13.3. Wirtschaft als Wissenschaft**

- 13.3.1. Das Konzept der Knappheit und der Gebrauch von Gütern
- 13.3.2. Wirtschaftliche Aktivität
- 13.3.3. Produktionsfaktoren
- 13.3.4. Bevölkerung als Determinante der Wirtschaftstätigkeit

**13.4. Arbeitsmärkte**

- 13.4.1. Verteilung der Bevölkerung
- 13.4.2. Situation benachteiligter Gruppen
- 13.4.3. Arbeitsmarktaussichten in Lateinamerika

**13.5. Gewerkschaften**

- 13.5.1. Vereinigungsfreiheit
- 13.5.2. Funktionsweise der Gewerkschaft
- 13.5.3. Rechtlicher Status der Gewerkschaft

**13.6. Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen**

- 13.6.1. Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen
- 13.6.2. Gewerkschaftsverbände
- 13.6.3. Streik

**13.7. Tarifverhandlungen**

- 13.7.1. Die Rolle der Tarifverhandlungen
- 13.7.2. Kollektivverträge
- 13.7.3. Sektorspezifische Vereinbarungen
- 13.7.4. Kommissionen, die für Verhandlungen innerhalb der Organisation zuständig sind

**13.8. Berufsberatung**

- 13.8.1. Einführung in die Berufsberatung
- 13.8.2. Berufsberatung als Auslöser für Beschäftigung
- 13.8.3. Regionale Trends bei der Arbeitsplatznachfrage

**13.9. Soziale Verantwortung bei der Bereitstellung von Arbeitsplätzen**

- 13.9.1. Soziale Verantwortung
- 13.9.2. Soziale Gruppen, die der Diskriminierung ausgesetzt sind
- 13.9.3. Inklusive Strategien und Programme in der Organisation

**Modul 14. Arbeitsrecht**

**14.1. Die Quellen des Arbeitsrechts**

- 14.1.2. Internationale Quellen
- 14.1.3. Inländische Quellen

**14.2. Der Arbeitnehmer**

- 14.2.1. Einführung
- 14.2.2. Beschäftigungsverhältnisse besonderer Art
- 14.2.3. Ausgeschlossene Arbeiten
  - 14.2.3.1. Beamte und Statutspersonal im Dienste der Verwaltung

**14.3. Der Arbeitgeber und das Unternehmen**

- 14.3.1. Der Arbeitgeber. Konzept und Rechtsnatur
- 14.3.2. Der Forderungsübergang des Arbeitgebers
- 14.3.3. Gruppen von Unternehmen
- 14.3.4. Dezentralisierung der Produktion. Verträge und Unterverträge für Arbeiten und Dienstleistungen
- 14.3.5. Illegale Entsendung von Arbeitnehmern
- 14.3.6. Zeitarbeitsfirmen

**14.4. Grundlegende Rechte und Pflichten bei der Beschäftigung**

- 14.4.1. Grundlegende Arbeitnehmerrechte und -pflichten
- 14.4.2. Grundlegende Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

**14.5. Die Vorbeugung von Berufsrisiken**

- 14.5.1. Einführung
- 14.5.2. Die Garantie für den Schutz vor berufsbedingten Gefahren. Die Grundsätze der Präventivmaßnahmen
- 14.5.3. Der Präventionsplan. Die Bewertung von Risiken und die Planung von Schutzmaßnahmen
- 14.5.4. Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen
- 14.5.5. Information, Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmer

- 14.5.6. Ausbildung der Arbeiter
- 14.5.7. Notfallmaßnahmen
- 14.5.8. Ernsthaftes und unmittelbares Risiko
- 14.5.9. Pflicht zur Gesundheitsüberwachung
- 14.5.10. Aufgaben mit dokumentarischem Charakter
- 14.5.11. Koordinierung der Arbeitgeberaktivitäten
- 14.5.12. Die besondere Aufmerksamkeit für bestimmte Gruppen
- 14.5.13. Verantwortlichkeiten der Belegschaft in Bezug auf die Prävention berufsbedingter Risiken

**14.6. Novation des Arbeitsvertrags**

- 14.6.1. Funktionelle Mobilität
- 14.6.2. Geografische Mobilität
- 14.6.3. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen
- 14.6.4. Änderung der in einem gesetzlichen Tarifvertrag festgelegten Bestimmungen und Bedingungen

**14.7. Aussetzung und Beendigung des Arbeitsvertrags**

- 14.7.1. Aussetzung des Hauptarbeitsvertrags
- 14.7.2. Beendigung des Arbeitsvertrags

**Modul 15. Verwaltung der Arbeitsvermittlungspolitik**

**15.1. Arbeitsvermittlung**

- 15.1.1. Konzeptualisierung der Vermittlung: Grundprinzipien
- 15.1.2. Arbeitsvermittlung und Berufsberatung
- 15.1.3. Arbeitsvermittlung im Rahmen der aktiven Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst
- 15.1.4. Kollaborierende Agenten bei der Auslagerung der Vermittlung: Vermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen

**15.2. Arbeitskräfte prospektieren (I)**

- 15.2.1. Statistische Daten über die Geschäftsstruktur
- 15.2.2. Quellen für Informationen über den Arbeitsmarkt
- 15.2.3. Indikatoren für den aktuellen Arbeitsmarkt
- 15.2.4. Quellen der Beschäftigung

**15.3. Arbeitskräfte prospektieren (II)**

- 15.3.1. Diagnose und Analyse des Arbeitsmarktes
- 15.3.2. Prospecting und seine Phasen: Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen und Einstellungsplan
- 15.3.3. Loyalität und Bewertung der Beziehung zu Unternehmen
- 15.3.4. Verwaltung der Beschäftigungsnachfrage und Begleitung des Unternehmens

**15.4. Aktivitäten zur Rekrutierung**

- 15.4.1. Konzeptualisierung der Rekrutierung: Typologien
- 15.4.2. Einstellungsverfahren im digitalen Zeitalter: *E-Recruitment*
- 15.4.3. Anwerbung in den kooperierenden Arbeitsagenturen

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

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

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

- 15.6.1. Europäische Modelle öffentlich-privater Partnerschaften
- 15.6.3. Die Konvergenz von Bildungsverpflichtungen und öffentlicher Arbeitsvermittlung

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

- 15.7.1. Arbeitsvermittlung in telematischen Arbeitsagenturen
- 15.7.2. Arbeitsmobilität und Globalisierung in der Beschäftigungspolitik
- 15.7.3. Arbeitssuche im digitalen Zeitalter

**Modul 16. Strategisches Management von Gleichstellung und Vielfalt im Personalwesen**

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

- 16.1.1. Konzeptualisierung der Armut in sozioökonomischen Begriffen

**16.2. Soziale Gruppen und Beschäftigungsprobleme**

- 16.2.1. Identifizierung von sozialen Gruppen
- 16.2.2. Ausschließende Beschäftigungspraktiken

**16.3. Behinderung im Arbeitsumfeld**

- 16.3.1. Konzeptualisierung von Behinderung
- 16.3.2. Eingliederungsprogramme am Arbeitsplatz

**16.4. Jugend- und Erstbeschäftigungsprogramme**

- 16.4.3. Herausforderungen der Jugendbeschäftigung im Kontext der digitalen Transformation

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

- 16.5.1. Kontextualisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt
- 16.5.2. Unternehmensprogramme gegen geschlechtsspezifische Gewalt
- 16.5.3. Förderung der Beschäftigung von Frauen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt geworden sind

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

- 16.6.1. Frauen im Kontext der Beschäftigung im Laufe der Geschichte
- 16.6.2. Diskriminierung bei der Beschäftigung
- 16.6.3. Produktive Sektoren mit höherer Beschäftigungsfähigkeit für Frauen

**16.7. Einwanderung und Arbeit**

- 16.7.1. Arten von Migranten
- 16.7.2. Freistellung von der Arbeit
- 16.7.3. Beteiligung der Regierung an der Förderung der legalen Migration

**16.8. Internationale Personalverwaltung**

- 16.8.1. Globale Unternehmen
- 16.8.2. Einwanderer und Expatriates
- 16.8.3. Förderung einer globalen Unternehmenskultur

Modul 17. Management der Arbeitsumgebung I

**17.1. Einführung in das Management der Arbeitsumgebung**

- 17.1.1. Organisationskultur, Führung und Konflikte
- 17.1.2. Grundlegende Elemente der Organisationskultur
- 17.1.3. Konflikte: Konzepte und Arten von Konflikten
- 17.1.4. Die Beziehung zwischen Kultur und Führung: ihre Beziehung zu Konflikten

**17.2. Einführung in die Risikoprävention am Arbeitsplatz**

- 17.2.1. Einführung in Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 17.2.2. Einführung in die Arbeitsergonomie
- 17.2.3. Einführung in die Prävention von psychosozialen Risiken

**17.3. Umweltbedingungen für Menschen mit Behinderungen**

- 17.3.1. NOM-030-SSA3-2013
- 17.3.2. Arten von Behinderung
- 17.3.3. Korrekte Anpassung des Arbeitsplatzes

**17.4. Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation**

- 17.4.3. Maßnahmen für die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen

**17.5. Management der Beschäftigungsfähigkeit**

- 17.5.1. Rekrutierung
- 17.5.2. Interne Auswahlverfahren
- 17.5.3. Externe Auswahlverfahren

**17.6. Ethik und Geschäftsgebaren**

- 17.6.1. Das Konzept der sozialen Verantwortung
- 17.6.2. Ethische Grundsätze, die die Unternehmensführung bestimmen sollten
- 17.6.3. Soziale Verantwortung der Unternehmen
- 17.6.4. Soziale Verantwortung der Unternehmen und verantwortungsvolles Marketing

**17.7. Arbeitsklima**

- 17.7.1. Organisationsklima: Konzept des Arbeitsklimas
- 17.7.2. Dimensionen des Arbeitsklimas
- 17.7.3. Arbeitsklima messen
- 17.7.4. Instrumente zur qualitativen Messung des Arbeitsklimas: SWOT- und PESTEL-Analyse

**17.8. Verschlechterung des Arbeitsklimas**

- 17.8.1. Psychosoziale Risiken: *Burnout und Mobbing*
- 17.8.2. Abwesenheit von der Arbeit

**17.9. Rechtlicher Rahmen für den Datenschutz**

- 17.9.1. Einführung in den Datenschutz
- 17.9.3. Geldbußen und Sanktionen

**17.10. Plan zur Verbesserung des Arbeitsklimas**

- 17.10.1. Primäre, sekundäre und tertiäre Prävention
- 17.10.2. Krisenintervention
- 17.10.3. Wesentliche Kriterien eines Aktionsplans

**Modul 18. Management der Arbeitsumgebung II**

**18.1. Veränderungen in der organisatorischen und kulturellen Gestaltung**

- 18.1.1. Historische Entwicklung von Organisationskonfigurationen: aktuelle Modelle und Trends im Organisationsdesign
- 18.1.2. Die Rolle des Umfeldmanagers bei der Organisationsgestaltung

**18.2. Change Management in der Organisationskultur**

- 18.2.1. Die Phasen des Change Management Prozesses
- 18.2.2. Veränderungen im Umfeld (sozioökonomisch, demographisch, geopolitisch)
- 18.2.3. Veränderungen im Geschäftsmodell: die aktuelle und künftige Rolle des Change Managers als treibende Kraft bei der Veränderung des Geschäftsmodells
- 18.2.4. Prozess-Transformation

**18.3. Digitale Transformation in Unternehmen**

- 18.3.1. Die Arbeitswelt in der Vierten Industriellen Revolution
- 18.3.2. Elemente der digitalen Organisation: digitale Kompetenz und Technologieintegration
- 18.3.3. Innovation im digitalen Zeitalter der Wirtschaft
- 18.3.4. Strategische Planung für die digitale Transformation

**18.4. Zwischenmenschliche Beziehungen und transformationale Führung**

- 18.4.1. Trends im Personal- und Teammanagement
- 18.4.2. Persönliche Veränderung: Werkzeuge und Techniken

**18.5. Soziale Verantwortung der Unternehmen**

- 18.5.1. Unternehmerische Nachhaltigkeit und die moralischen Grundsätze der CSR
- 18.5.2. Management und Verwaltung von Unternehmen mit sozialer Verantwortung
- 18.5.3. Planung der Ziele der sozialen Verantwortung
- 18.5.4. *Stakeholders*
- 18.5.5. ISO 26000 zur sozialen Verantwortung von Unternehmen
- 18.5.6. Management der sozialen Verantwortung. Modell RS10

**18.6. Soziales Marketing im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR)**

- 18.6.1. Wichtige Aspekte des sozialen Marketings
- 18.6.2. Die ethische Perspektive des sozialen Marketings
- 18.6.3. Plan für soziales Marketing

**18.7. Hilfsprogramm für Mitarbeiter**

- 18.7.1. Einführung und Geschichte von Employee Assistance Programmes (EAP)
- 18.7.2. Vorteile von Unterstützungsangeboten für Mitarbeiter (EAPs)

**18.8. Wohlfahrtsprogramm für Mitarbeiter**

- 18.8.1. Konzept der Mitarbeiterfürsorge
- 18.8.2. Entwicklung von Wohlfahrtsprogrammen für Mitarbeiter

**18.9. Plan zur Chancengleichheit im Unternehmen**

- 18.9.1. Gleichstellung in der Arbeitswelt: rechtlicher Rahmen
- 18.9.2. Die Figur des Gleichstellungsbeauftragten im Unternehmen
- 18.9.3. Erstellung einer Bedarfsdiagnose im Bereich der betrieblichen Gleichstellung
- 18.9.4. Ausarbeitung des Gleichstellungsplans des Unternehmens

**18.10. Integraler Kommunikationsplan im Unternehmen**

- 18.10.1. Interne Kommunikation im Unternehmen
- 18.10.2. Prozesse der externen Unternehmenskommunikation: Positionierung, Briefing und werbliche Kommunikationsstrategien
- 18.10.3. Erstellung eines Plans zur Unternehmenskommunikation

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.



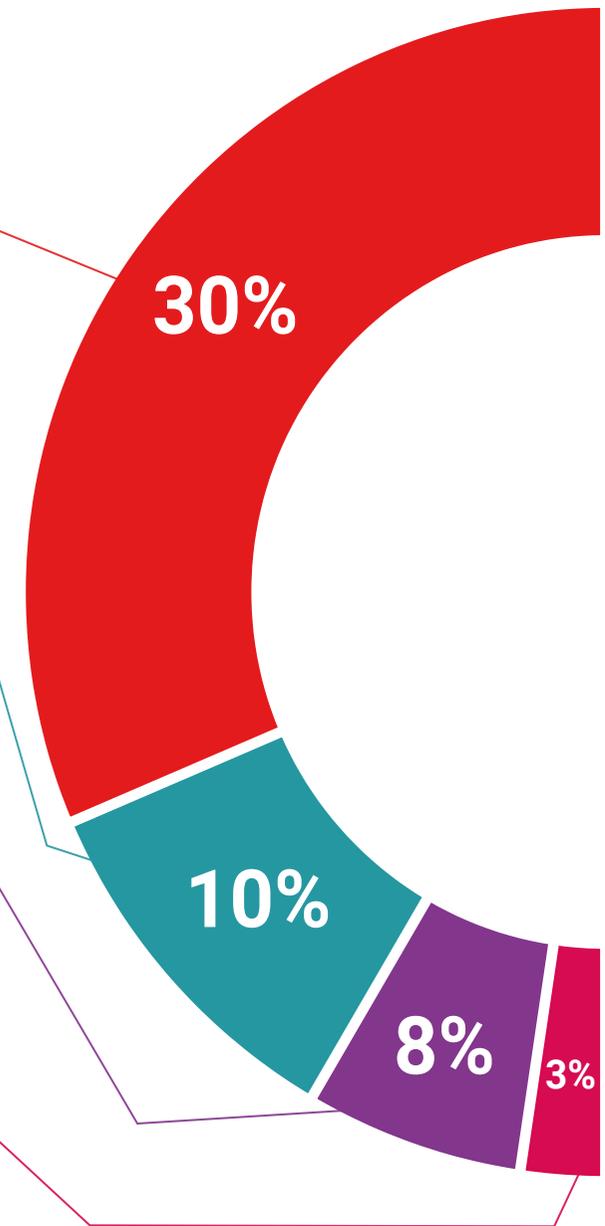
### Praxis der Managementfähigkeiten

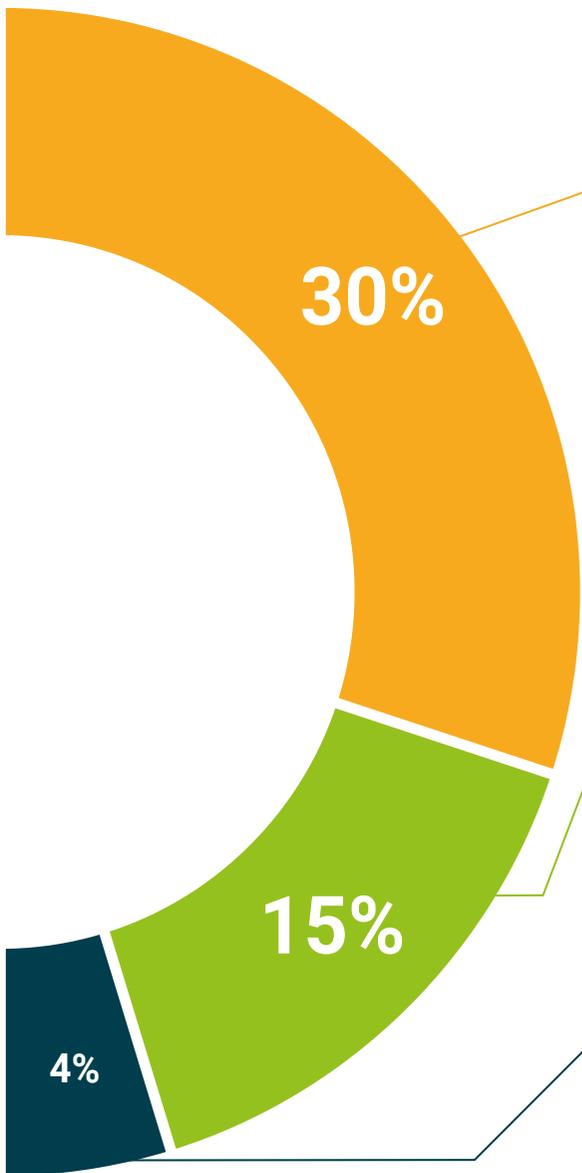
Sie werden Aktivitäten durchführen, um spezifische Managementfähigkeiten in jedem Fachbereich zu entwickeln. Praktiken und Dynamiken zum Erwerb und zur Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein leitender Angestellter im Rahmen der Globalisierung, in der wir leben, entwickeln muss.



### 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.





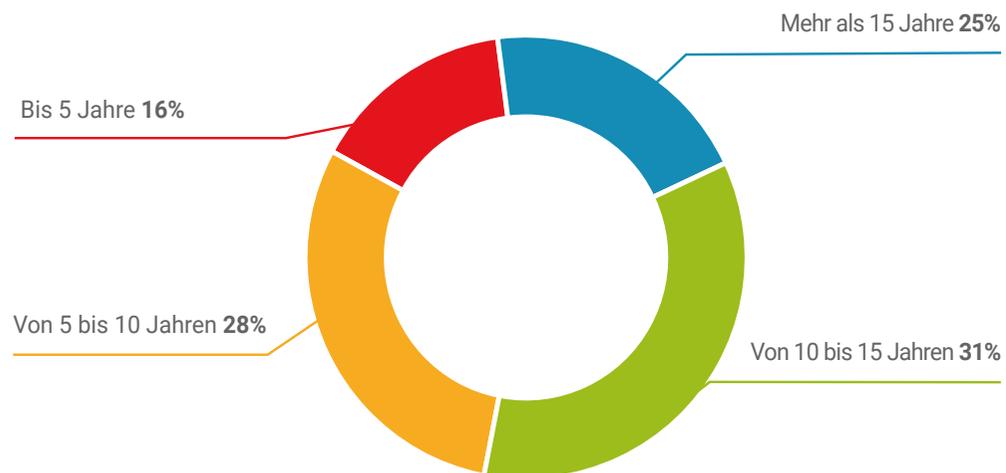
“

*Dieses Programm richtet sich an Personen,  
die ihre Beschäftigungsfähigkeit dank  
erstklassiger Lehrpläne verbessern möchten”*

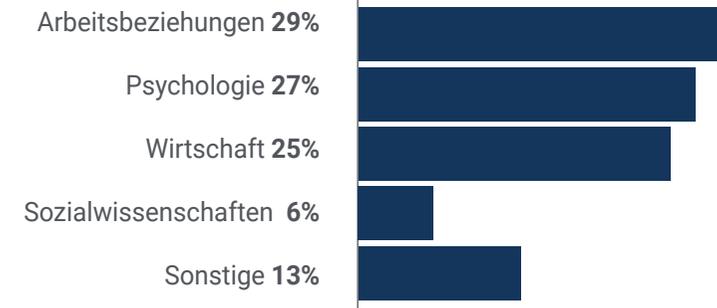
## Durchschnittliches Alter

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

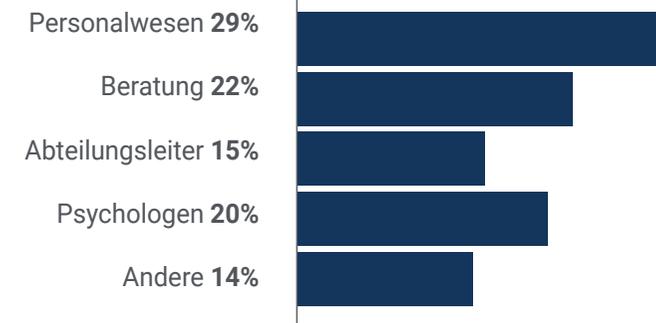
## Jahre der Erfahrung



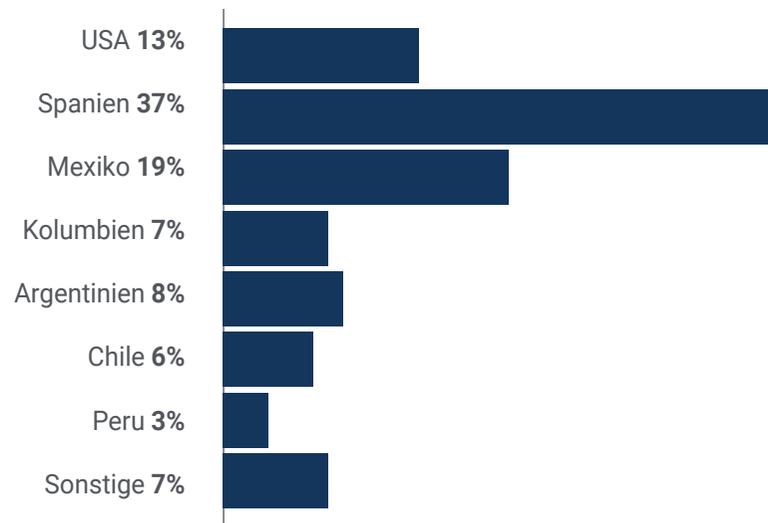
## Ausbildung



## Akademisches Profil



## Geografische Verteilung



## Julia Díaz

Personalleiterin

*"Dieses Programm hat mir die Möglichkeit gegeben, mich auf Personalmanagement und Gewerkschaftsbeziehungen zu spezialisieren. Zweifellos ein Programm auf hohem Niveau und unverzichtbar für meine berufliche Entwicklung, denn obwohl ich schon seit mehreren Jahren in diesem Bereich tätig bin, hatte ich das Gefühl, dass ich mich in einigen grundlegenden Aspekten für meine tägliche Praxis spezialisieren musste. Ich würde diesen weiterbildenden Masterstudiengang auf jeden Fall jedem empfehlen, der sich auf dem Gebiet des Personalmanagements verbessern möchte"*

09

# Auswirkung auf Ihre Karriere

Dieses TECH-Programm ist ein Muss für alle Personalfachleute, die ihre Karriere umgestalten wollen und sich auf einen komplexen und sehr intensiven Bereich wie die Gewerkschaftsbeziehungen spezialisieren möchten. Ein weiterbildender Masterstudiengang, der die wichtigsten Aspekte in diesem Bereich umfasst und der ein Plus an Qualität im Lebenslauf der Studenten darstellt. Zweifellos die Gelegenheit, auf die sie gewartet haben, um ihre Karriere zu verbessern.





“

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

*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 Gewerkschaftsbeziehungen 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.

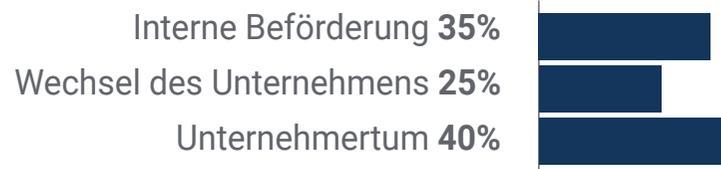
Wer sich also verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten möchte, wird bei TECH seinen Platz finden.

*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%** für unsere Auszubildenden.



10

# Vorteile für Ihr Unternehmen

Dieses TECH-Programm wird nicht nur die Fähigkeiten der Studenten verbessern, sondern auch den Unternehmen, in denen sie arbeiten, zahlreiche Vorteile bringen, da sie in der Lage sein werden, das gesamte erlernte Wissen auf ihre tägliche Arbeit zu übertragen. Zweifelsohne ist dieser Weiterbildende Masterstudiengang in Senior Personalmanagement, Experte in Gewerkschaftsbeziehungen die perfekte Gelegenheit für Studenten, sich die notwendige Spezialisierung anzueignen, um sich in der Branche abzuheben.





“

*Managen Sie die Beziehungen zu den Gewerkschaften richtig und stellen Sie Ihre Fähigkeiten für die Schaffung eines guten Arbeitsumfelds unter Beweis"*

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 Gewerkschaftsbeziehungen garantiert neben der strengsten und modernsten 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 Gewerkschaftsbeziehungen** 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 Gewerkschaftsbeziehungen**

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 Gewerkschaftsbeziehungen

Sprache: **Deutsch**

Modalität: **Online**

Dauer: **24 Monate**

Qualifizierung: **TECH Technische Universität**

Unterrichtsstunden: **3.000 Std.**

# Weiterbildender Masterstudiengang Senior Personalmanagement, Experte in Gewerkschaftsbeziehungen

