

Weiterbildender Masterstudiengang Vergütungs- und Belohnungsmanagement

W M V B



Weiterbildender Masterstudiengang Vergütungs- und Belohnungsmanagement

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

Internetzugang: www.techtitude.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-vergutungs-belohnungsmanagement

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 22

06

Struktur und Inhalt

Seite 32

07

Methodik

Seite 52

08

Profil unserer Studenten

Seite 60

09

Kursleitung

Seite 64

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

Seite 68

11

Vorteile für ihr Unternehmen

Seite 72

12

Qualifizierung

Seite 76

01

Willkommen

Für jede Organisation sind alle Aufgaben, die mit der Verwaltung des Humankapitals verbunden sind, von entscheidender Bedeutung für dessen korrekte Entwicklung: von der Auswahl des Personals bis zur Kontrolle der Vergütungs- und Entschädigungsregelungen. Eine gute Geschäftspolitik, die die Spezifikationen für jeden Bereich des Personalwesens enthält, sowie eine hochqualifizierte Fachkraft, die auf die Verwaltung von Vergütungen und Sozialleistungen spezialisiert ist, sind zu zwei der wichtigsten Anforderungen des Unternehmenssektors geworden. Aus diesem Grund haben TECH und sein Expertenteam beschlossen, diese Qualifizierung zu konzipieren, die darauf abzielt, das Wissen der Studenten speziell im Management dieses Bereichs zu erweitern und ihre Führungsqualitäten zu perfektionieren, Aspekte, die einen starken und positiven Einfluss auf ihre Leistung und ihr berufliches Fortkommen haben werden. Dies ist ein 100%iges Online-Programm, das Ihrer Karriere den qualitativen Sprung gibt, nach dem Sie gesucht haben, und das in kürzerer Zeit als Sie denken.



Weiterbildender Masterstudiengang in Vergütungs- und Belohnungsmanagement.
TECH Technologische Universität



“

*TECH bietet Ihnen mit dieser 100%igen Online-
Qualifizierung die einmalige Gelegenheit,
eine für Ihre berufliche Laufbahn äußerst
nützliche Weiterbildung zu absolvieren, die
Ihnen helfen wird, sich im Management des
Wirtschaftssektors zu profilieren”*

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

Dieses umfassende Programm wurde in erschöpfender Weise und unter Berücksichtigung der neuesten Entwicklungen in der Wirtschaft in Bezug auf die Vergütungs- und Sozialleistungspolitik konzipiert, mit dem Ziel, den Studenten alle Instrumente an die Hand zu geben, die ihnen helfen werden, ihr Wissen in diesem Bereich zu erweitern. Auf diese Weise können Sie Ihr berufliches Profil als besser vorbereiteter Spezialist gestalten, was Sie nicht nur in jedem Auswahlverfahren hervorstechen lässt, sondern Ihnen auch die notwendigen Fähigkeiten verleiht, um sich für eine qualitative Beförderung in jedem Unternehmen zu entscheiden.



“

Dank der Qualität der Inhalte dieses weiterbildenden Masterstudiengangs werden Sie in der Lage sein, Ihre ehrgeizigsten akademischen Ziele zu erreichen, was es Ihnen ermöglichen wird, Ihren beruflichen Zielen im Bereich des Personalwesens näher zu kommen"

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

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Vergütungs- und Belohnungsmanagement befähigt die Studenten zu Folgendem:

01

Die Entwicklung der Personalverwaltung zu verstehen, insbesondere im Unternehmensumfeld

04

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren

02

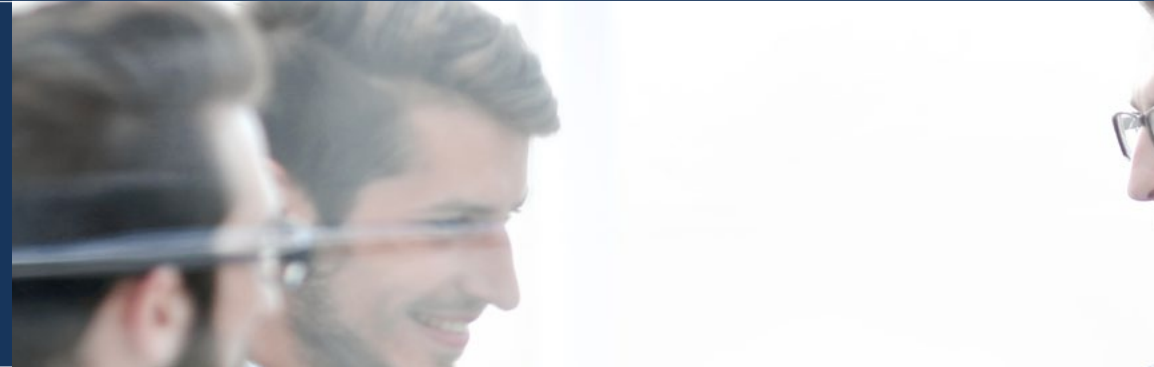
Die Bedeutung einer effektiven Personalverwaltung für das Management von Organisationen verstehen

03

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

05

Kenntnisse in der strategischen Verwaltung der Personalabteilung



06

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

08

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



09

Die Strategien zur Planung und Verwaltung von Projekten der Personalabteilung verstehen

07

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

10

Die Prozesse und Anforderungen von Audits in diesem Bereich verstehen

11

Den Ursprung, die Merkmale und die Klassifizierung der Handlungen verstehen, aus denen sich das Strafverfahren zusammensetzt, von der Entstehung des rechtlichen Tatbestands über die verschiedenen Phasen des Verfahrens bis hin zu den Mitteln der Anfechtung und besonderen Verfahren

12

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

13

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

14

Die Herausforderungen des Berufsstandes bei der digitalen Transformation der Mitarbeiter erkennen

15

Optimieren Sie das Talent Ihrer Mitarbeiter und bereiten Sie Ihr Unternehmen auf den technologischen Wandel vor



16

Eine globale Vision der Talente und des internationalen Berufsprofils zu erlangen

18

Bewertung von Stellen als Grundlage für die Gehaltszuweisung

19

Die Gehaltsstruktur eines Unternehmens gestalten

17

Entwurf, Umsetzung und Verwaltung des Gesamtvergütungssystems der Organisation

20

Erstellung von Vergütungsbudgets



21

Erstellung der Eigenkapitalkarte der Organisation

22

Gestaltung und Umsetzung von variablen Vergütungssystemen

23

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





24

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

25

Verwaltung der Vergütung im Falle einer internationalen Mobilität

05

Kompetenzen

Eine Fachkraft, die eine Führungsposition in einem großen Unternehmen anstrebt, muss die Fähigkeiten einer souveränen Führungspersönlichkeit besitzen, die in der Lage ist, in jedem Kontext - ob einfach oder komplex - entschlossen zu handeln, und zwar immer zum Wohle der Einheit, der sie angehört. Aus diesem Grund wird dieser weiterbildende Masterstudiengang den Studenten die Schlüssel zur Vervollkommnung ihrer unternehmerischen Fähigkeiten im Bereich Vergütungs- und Belohnungsmanagement in die Hand geben, so dass sie in der Lage sein werden, eine Rolle zu spielen, die den Managementanforderungen in diesem Bereich entspricht.



“

Nicht alle leitenden Personalmanager haben ein perfektes Verständnis für die wichtigsten Aspekte des Personalmanagements. Aber dank dieses Kurses werden Sie sie meistern und sich durch Ihre Beherrschung auszeichnen"

01

Verwaltung verschiedener interner und externer Schulungsprogramme

02

Ausarbeitung eines jährlichen Schulungsplans für das Unternehmen

03

Verwaltung der Bonussysteme für die soziale Sicherheit der Mitarbeiter

04

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

05

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



06

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

08

Strategien zum Talentmanagement umsetzen

09

Globalisierung, Menschenrechte und multinationale Unternehmen analysieren

07

Durchführung einer Analyse der Ergebnisse jährlichen Leistungsplans

10

Aufbau von Arbeitsbeziehungen und Umsetzung von Karriereentwicklungsplänen bei Expatriierungsprozessen



11

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

12

Unterscheidung der Arten von Verträgen und deren Beendigung

13

Verwaltung von Boni in Zielgruppen auf der Grundlage der Chancengleichheit

14

Anerkennung der gewerkschaftlichen Politik zur Vertretung der Arbeitnehmer

15

In die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingreifen



16

Anwendung verschiedener Techniken der Leistungsbeurteilung und des unternehmerischen Engagements in digitalen Projekten

18

Die Psychologie der Arbeit und der Organisationen erforschen

19

Pläne für die Personalverwaltung umsetzen

17

Diskutieren Sie Prozesse der digitalen Transformation

20

Gründliche Untersuchung der Vergütung als strategisches Managementinstrument



21

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

24

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

22

Ausarbeitung und Anwendung von Fragebögen zur Arbeitsplatzanalyse und -beschreibung

23

Den Zusammenhang zwischen der Bewertung von Arbeitsplätzen und der Zuteilung der Vergütung erkennen

25

Eine Gehaltsstruktur entwerfen, indem Sie die Gehälter des Unternehmens organisieren



26

Unterscheidung der Konzepte, die die Gehaltsstruktur ausmachen

28

Die Anwendung des Management-by-Objectives-Systems interpretieren



29

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

27

Identifizierung der sozialen und steuerlichen Abzüge, die für Gehälter gelten

30

Vertiefung der Arten und Modalitäten von Sachbezügen

31

Unterscheidung, was als Sachleistung angesehen werden kann und was nicht

34

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

32

Die Alternativen für die steuerliche Optimierung des Vergütungspakets zu erforschen

33

Die Bedeutung der Konzepte, die in die flexible Vergütung einbezogen werden können, festlegen

35

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



36

Verwaltung der Vergütung von Expatriates

38

Vertiefung des Vergütungssystems für Menschen mit Behinderungen

39

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

37

Unterscheidung der verschiedenen Vergütungssysteme für Expatriates



06

Struktur und Inhalt

Sowohl das Design als auch die Struktur dieses weiterbildenden Masterstudiengangs wurden von einer Gruppe von Experten für Unternehmensführung und Personalwesen entwickelt, die bei der Zusammenstellung des Studienplans das innovativste und aktuellste akademische Material des Sektors verwendet haben. Darüber hinaus wurde der Inhalt an die pädagogische *Relearning*-Methode angepasst, die nicht nur eine dynamischere und effektivere akademische Erfahrung ermöglicht, sondern auch einen erheblichen Einfluss auf die Verringerung der Lehrbelastung in diesem Studiengang hat. So stellt TECH sicher, dass der Student weniger Stunden in ein langes und mühsames Studium investieren muss, ohne dabei auf eine einzigartige, umfassende und qualitativ hochwertige Fortbildung zu verzichten.



“

Dank des umfassenden Studienplans dieses Programms werden Sie die strategischen organisatorischen Planungs- und Gestaltungsfähigkeiten einer erfahrenen Führungskraft in der Branche entwickeln"

Lehrplan

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Vergütungs- und Belohnungsmanagement der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten darauf vorbereitet, Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu treffen. Der Inhalt ist darauf ausgerichtet, die Entwicklung von Managementfähigkeiten zu fördern, die eine rigorosere Entscheidungsfindung in unsicheren Umgebungen ermöglichen.

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 Personalmanagements, der Personalführung und der Vergütungspolitik aus einer strategischen, internationalen und innovativen Perspektive.

Ein Plan für Studenten, der sich auf ihre berufliche Weiterentwicklung konzentriert und sie darauf vorbereitet, hervorragende Leistungen im Bereich des Managements der Vergütungs- und Leistungsbereiche eines jeden Unternehmens zu erzielen. 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 Dozentenkreis, der Ihnen die Fähigkeiten vermittelt, kritische Situationen kreativ und effizient zu lösen.

Dieses Programm erstreckt sich über 2 Jahre und ist in 20 Module unterteilt:

Modul 1.	Theorie der Arbeitsbeziehungen
Modul 2.	Sozialversicherung
Modul 3.	Personalverwaltung
Modul 4.	Strategisches Personalmanagement und Führung
Modul 5.	Organisatorische Gestaltung
Modul 6.	Leistungsmanagement
Modul 7.	Talentmanagement
Modul 8.	Talententwicklung im digitalen Zeitalter
Modul 9.	Management der Arbeitsumgebung
Modul 10.	Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen

Modul 11.	Vergütung als strategisches Instrument
Modul 12.	Stellenbewertung und Vergütung
Modul 13.	Gehaltsstruktur
Modul 14.	Vergütungen und ihr rechtlicher Rahmen
Modul 15.	Variable Vergütung
Modul 16.	Vergütung in Form von Sachleistungen
Modul 17.	Flexible Vergütung
Modul 18.	Emotionale Vergütung
Modul 19.	Vergütung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer
Modul 20.	Vergütung für Menschen mit Behinderungen

Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, dieses Programm vollständig online zu entwickeln. Während der 2-jährigen Weiterbildung kann der Student jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen, was ihm ermöglicht, sein Studium selbst zu verwalten.

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

Modul 1. Theorie der Arbeitsbeziehungen

1.1. Geschichte der Arbeitsbeziehungen

- 1.1.1. Konzeptioneller Rahmen und Definitionen. (Grundbegriffe der Beschäftigung, Arbeit)
- 1.1.2. Historische Entwicklung der Arbeitsbeziehungen
- 1.1.3. Die Wissensgesellschaft im 21. Jahrhundert

1.2. Entwicklung der Arbeitsformen

- 1.2.1. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkte
- 1.2.2. Theorie und Praxis der Arbeitsmarktsegmentierung

1.3. Sozialismus und Kommunismus in den Arbeitsbeziehungen

- 1.3.1. Konzeptioneller Rahmen von Sozialismus und Kommunismus
- 1.3.2. Kurze historische Beschreibung
- 1.3.3. Arbeitsbeziehungen unter dem kommunistischen politischen Rahmen
- 1.3.4. Arbeitsbeziehungen im Rahmen der sozialistischen Politik

1.4. Liberalismus und Kapitalismus in den Arbeitsbeziehungen

- 1.4.1. Konzept des Liberalismus vs. Kapitalismus
- 1.4.2. Der Kapitalismus in der Geschichte der Wirtschaft
- 1.4.3. Arbeitsbeziehungen unter dem Prisma des Wirtschaftskapitalismus

1.5. Gewerkschaftsrecht

- 1.5.1. Gewerkschaftswesen
- 1.5.2. Grundlagen des Gewerkschaftsrechts
- 1.5.3. Die Rolle der Tarifverhandlungen

1.6. Vertretung der Arbeitnehmer

- 1.6.1. Konzept
- 1.6.3. Verhandlung

1.8. Institutionalismus und Pluralismus

- 1.8.1. Konzeptualisierung und Rahmung innerhalb der Theorien des Staates
- 1.8.2. Institutionalismus
- 1.8.3. Pluralismus

1.9. Korporatismus

- 1.9.1. Konzeptualisierung
- 1.9.2. Arten des Korporatismus auf der internationalen Bühne

1.10. Sozialpolitik auf der internationalen Bühne

- 1.10.1. Sozialpolitik (Konvergenzen und Divergenzen)
- 1.10.2. Modelle der Intervention
- 1.10.3. Der Wohlfahrtsstaat

Modul 2. Sozialversicherung

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

- 2.1.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes
- 2.1.2. Maßnahmen zum Schutz sozialer Bedürfnisse
- 2.1.3. Soziale Sicherheit
- 2.1.5. Das System der sozialen Sicherheit
- 2.1.7. Zusammensetzung des Systems
- 2.1.8. Schutzmaßnahmen: Leistungen der sozialen Sicherheit
- 2.1.9. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit
- 2.1.10. Verwaltung der sozialen Sicherheit

2.2. Geschützte Personen und unvorhergesehene Ereignisse I

- 2.2.1. Umfang des Systems
- 2.2.2. Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung
- 2.2.3. Registrierung von Unternehmern
- 2.2.4. Registrierung von Arbeitnehmern
 - 2.2.4.1. Registrierung und Abmeldung von Arbeitnehmern
 - 2.2.4.2. Arten der Registrierung
 - 2.2.4.3. Die Sondervereinbarung als der Registrierung gleichgestellte Situation
 - 2.2.4.4. Auswirkungen von An- und Abmeldungen und Übermittlung von Arbeitnehmerdaten
- 2.2.5. Auswirkungen unrechtmäßiger Handlungen

2.3. Geschützte Personen und unvorhergesehene Ereignisse II

- 2.3.1. Geschützte Situationen
- 2.3.2. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- 2.3.3. Schutzmaßnahmen des Systems der sozialen Sicherheit
- 2.3.4. Allgemeine Bedingungen für den Anspruch auf beitragsabhängige Leistungen
- 2.3.5. Verantwortung für Leistungen
- 2.3.6. Automatismus der Leistungen

2.4. Management und Finanzierung I

- 2.4.1. Verwaltung der sozialen Sicherheit
 - 2.4.1.1. Verwaltungsorgane
- 2.4.2. Gemeinsame Dienste
- 2.4.3. Zusammenarbeit im Management

2.5. Management und Finanzierung II

- 2.5.1. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit
- 2.5.2. Allgemeine Mittel des Systems der sozialen Sicherheit
- 2.5.3. Beiträge zur Sozialversicherung
 - 2.5.3.1. Beitragsgrundlagen und -sätze
- 2.5.4. Einzug

2.6. Geldleistungen: Zulagen und Renten I

- 2.6.1. Einleitung
- 2.6.2. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit
- 2.6.3. Mutterschaft
- 2.6.4. Vaterschaft
- 2.6.5. Risiko während Schwangerschaft und Stillzeit
- 2.6.6. Betreuung von Minderjährigen, die an Krebs oder anderen schweren Krankheiten leiden
- 2.6.7. Arbeitslosigkeit

2.7. Geldleistungen: Zulagen und Renten I

- 2.7.1. Einleitung
- 2.7.2. Beitragsabhängige Leistungen
 - 2.7.2.1. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
 - 2.7.2.2. Ruhestand
 - 2.7.2.3. Tod und Überlebende
- 2.7.3. Beitragsunabhängige Leistungen
 - 2.7.3.1. Invalidität
 - 2.7.3.2. Ruhestand
- 2.7.4. Familienleistungen

2.8. Das Gesundheitssystem. Das Portfolio an Dienstleistungen und Medikamenten

- 2.8.1. Das Gesundheitssystem und die soziale Sicherheit
- 2.8.2. Entwicklungen beim Schutz des Rechts auf Gesundheit
- 2.8.3. Das nationale Gesundheitssystem
- 2.8.4. Gemeinsames Portfolio von Dienstleistungen des nationalen Gesundheitssystems
- 2.8.6. Medikamente und pharmazeutische Versorgung
- 2.8.7. Versicherte und Begünstigte des Rechts auf medizinische Versorgung
- 2.8.8. Verwaltung der Leistung

2.9. Das Sozialhilfesystem

- 2.9.1. Abgrenzung des Begriffs. Sozialhilfe
- 2.9.2. Sozialhilfe im Rahmen des Systems der sozialen Sicherheit
- 2.9.3. Sozialhilfe außerhalb des Systems der sozialen Sicherheit.
- 2.9.4. Soziale Dienste
- 2.9.5. Das System für Autonomie und Fürsorge für Abhängige

Modul 3. Personalmanagement

3.1. Einleitung in die Personalverwaltung

- 3.1.1. Personalwesen im Unternehmen
- 3.1.2. Management der Personalverwaltung im Bereich Personalwesen (HR)

3.2. Modalitäten der Rekrutierung

- 3.2.1. Der Arbeitsvertrag
- 3.2.2. Arten von Arbeitsverträgen
- 3.2.3. Arten der Vertragskündigung

3.3. Gehaltsabrechnung I

- 3.3.1. Das Gehalt
- 3.3.2. Gehaltszahlungen
- 3.3.3. Lohnnebenleistungen

3.4. Gehaltsabrechnung II: Berechnung

- 3.4.1. Struktur der Gehaltsabrechnung
- 3.4.2. Beitragsgrundlagen
- 3.4.3. Berechnung der Gehaltsabrechnung

3.5. Gehaltsabrechnung III: Abzüge

- 3.5.1. Abzüge
- 3.5.2. Steuern
- 3.5.3. Sozialversicherung
- 3.5.4. Andere Arten von Abzügen

3.6. Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung

- 3.6.1. Arbeitszeiten
- 3.6.2. Urlaub
- 3.6.3. Freistellung von der Arbeit
- 3.6.4. Arbeitsunfähigkeit

3.7. Steuern

- 3.7.1. Das Steuersystem
- 3.7.2. Steuerliche Pflichten der Arbeitnehmer
- 3.7.3. Steuerliche Pflichten des Arbeitgebers

3.8. Technologische Hilfsmittel für die Erstellung von Gehaltsabrechnungen

- 3.8.1. Das Konzept der ERP
- 3.8.2. Bedeutung in der Gehaltsabrechnung
- 3.8.3. Die gängigste Software

3.9. Entschädigung und Leistungen

- 3.9.1. Verwaltung von Vergütungen und Sozialleistungen
- 3.9.2. Leistungen, die über das vom Gesetz verlangte hinausgehen
- 3.9.3. Emotionaler Lohn
- 3.9.4. *Home Office*

3.10. Chancengleichheit in der Personalverwaltung

- 3.10.1. Chancengleichheit als Teil der Organisationskultur
- 3.10.2. Gleichstellung der Geschlechter
- 3.10.3. Soziale Verantwortung

Modul 4. Strategische Ausrichtung und Management der Personalabteilung

4.1. Strategisches Denken und Systeme

- 4.1.1. Das Unternehmen als System
- 4.1.2. Strategisches Denken aus der Unternehmenskultur heraus
- 4.1.3. Strategisches Denken aus dem Personalmanagement

4.2. Planung und Projektleitung der Personalabteilung

- 4.2.1. Schlüssel zur Gestaltung und Implementierung einer Scorecard
- 4.2.2. Personalbemessung und -planung
- 4.2.3. Unterstützende Maßnahmen: Personalpolitik

4.3. Strategische Organisationsgestaltung

- 4.3.1. Modell des *Business Partners*
- 4.3.2. *Share Services*
- 4.3.3. *Outsourcing*

4.4. Arbeitsplatzgestaltung, Einstellung und Auswahl

- 4.4.1. Schulung und berufliche Entwicklung
- 4.4.2. Strategisches Denken aus Personalmanagement
- 4.4.3. Gestaltung und Umsetzung der Personalpolitik und -praxis

4.5. HR Analytics

- 4.5.1. *Big Data* und *Business Intelligence* (BI)
- 4.5.2. Analyse und Modellierung von Daten des Personalwesens
- 4.5.3. Entwurf und Entwicklung von Metriken des Personalwesens

4.6. Strategische Führung

- 4.6.1. Führungsmodelle
- 4.6.2. *Coaching*
- 4.6.3. *Mentoring*
- 4.6.4. Transformationelle Führung

4.7. Prüfung und Kontrolle des Personalmanagements

- 4.7.1. Gründe für die Prüfung des Personalmanagements
- 4.7.2. Tools zur Informationsbeschaffung und -analyse
- 4.7.3. Der Prüfbericht

Modul 5. Organisatorische Gestaltung

<p>5.1. Grundlagen der Organisationsstruktur</p> <p>5.1.1. Einführung in die Organisationsstruktur 5.1.2. Grundlegende Prinzipien der Organisation</p>	<p>5.2. Organisatorische Gestaltungskriterien</p> <p>5.2.1. Organisation am Arbeitsplatz 5.2.2. Verwaltung der Befehlskette 5.2.3. Zentralisierungs- und Dezentralisierungsmechanismen 5.2.4. Verfahren zur Formalisierung von Prozessen</p>	<p>5.3. Elemente der Organisationsstruktur</p> <p>5.3.1. Funktionale Organigramme 5.3.2. Matrix-Organigramme</p>	<p>5.4. Job-Bewertung</p> <p>5.4.1. Quantitative Analysen der Arbeitsbewertung 5.4.2. Qualitative Analysen der Arbeitsbewertung</p>
<p>5.5. Organisatorisches Prozessmanagement</p> <p>5.5.1. Integriertes Prozessmanagement in der Organisation</p>	<p>5.6. Kompetenzbasiertes Management</p> <p>5.6.1. Einführung in die beruflichen Kompetenzen: Definition der Kompetenz 5.6.3. Mechanismen des Managements durch Zuständigkeiten</p>	<p>5.7. Neue Formen der Organisation</p> <p>5.7.1. Projektbasierte Organisation 5.7.2. Flache Organisationen</p>	<p>5.8. Kollaborative Arbeitsbereiche</p> <p>5.8.1. Design in kollaborativen Arbeitsumgebungen 5.8.2. Systeme zur Produktivitätsmessung in kollaborativen Arbeitsumgebungen</p>
<p>5.9. Organisation von selbstverwalteten Teams</p> <p>5.9.1. Merkmale eines selbstverwalteten Teams 5.9.2. Methoden zur Verwaltung selbstverwalteter Teams</p>	<p>5.10. Kommunikation als Instrument des Organisationsmanagements</p> <p>5.10.1. Kommunikation als Element der organisatorischen Beziehungen 5.10.2. Kommunikationsmanagement in Organisationen</p>		

Modul 6. Leistungsmanagement

<p>6.1. Einführung in Leistungsmanagement und Management nach Zielen</p> <p>6.1.1. Die Auswirkungen des digitalen Zeitalters auf die berufliche Leistung 6.1.2. Digitale Transformation in Unternehmen 6.1.3. Neue Personalpolitik im digitalen Zeitalter 6.1.4. Die neuen Arbeitsumgebungen 6.1.5. Leistungsbewertung: Was ist das und wofür wird es verwendet? 6.1.6. Modelle zur Leistungsbeurteilung</p>	<p>6.2. Der Zyklus des Leistungsmanagements</p> <p>6.2.1. Die neuen Arbeitsumgebungen 6.2.2. Phasen des Leistungsmanagement-Zyklus 6.2.3. Modelle in Arbeitssystemen</p>	<p>6.3. Leistungsplanung</p> <p>6.3.1. Erste Gestaltung der Leistungsbeurteilung: Unternehmensanalyse 6.3.2. Individuelle und Gruppenziele festlegen 6.3.4. Leistungsmetriken 6.3.4. Kompetenzbasierte Bewertungssysteme</p>	<p>6.4. Überwachung der Leistung</p> <p>6.4.1. Verwaltung der Talentkarte eines Unternehmens 6.4.2. Mechanismen zur Überwachung des individuellen und des Gruppenaktionsplans: Beobachtung, <i>Coaching</i> und Feedback-Techniken 6.4.3. Anerkennungspläne</p>
<p>6.5. Leistungsbewertung</p> <p>6.5.1. Wichtige Punkte bei der Leistungsbeurteilung: Ziele, Kompetenzen und Projekt/Team 6.5.2. Definition von Bewertungsskalen und Benchmarks für Spitzenleistungen 6.5.3. Durchführung der Bewertung</p>	<p>6.6. Umgang mit unterdurchschnittlicher Leistung</p> <p>6.6.1. Techniken der Beobachtung 6.6.2. Motivationsanreize und <i>Coaching</i>-Methoden 6.6.3. Konjunkturprogramm</p>	<p>6.7. Jährliche Planung der Leistungspläne</p> <p>6.7.1. Entwurf und Entwicklung eines jährlichen Leistungsplans 6.7.2. Analyse der Ergebnisse</p>	<p>6.8. Zusätzliche Vergütungsaspekte</p> <p>6.8.1. Rentenpläne 6.8.2. Andere besondere Situationen</p>

Modul 7. Talentmanagement

7.1. Verwaltung des Humankapitals

- 7.1.1. Intellektuelles Kapital. Der immaterielle Wert des Wissens
- 7.1.2. *Talentakquise*
- 7.1.3. Menschen für die Organisation finden
- 7.1.4. Verhinderung des Verlusts von Personalressourcen

7.2. Innovation im Talent- und Personalmanagement

- 7.2.1. Modelle für strategisches Talentmanagement
- 7.2.2. Identifizierung, Ausbildung und Entwicklung von Talenten
- 7.2.3. Loyalität und Bindung
- 7.2.4. Proaktivität und Innovation

7.3. Strategisches Engagement-Management

- 7.3.1. Engagementmanagement in den neuen Generationen
- 7.3.2. Vergütung des Sozialkapitals
- 7.3.4. Emotionaler Lohn

7.4. Talentmanagement und Engagement

- 7.4.1. Schlüssel zum positiven Management
- 7.4.2. Talentübersicht in der Organisation
- 7.4.3. Kosten und Wertschöpfung

7.5. Kompetenzbasiertes Personalmanagement

- 7.5.1. Analyse des Potenzials
- 7.5.2. Vergütungspolitik
- 7.5.3. Karriere-/Nachfolge-Pläne

7.6. Verwaltung der Ausbildung

- 7.6.1. Theorien des Lernens
- 7.6.2. Entdeckung und Bindung von Talenten
- 7.6.3. Gamification und Talentmanagement
- 7.6.4. Ausbildung und berufliche Überalterung

7.7. Motivation

- 7.7.1. Die Natur der Motivation
- 7.7.2. Erwartungstheorie
- 7.7.3. Theorien der Bedürfnisse
- 7.7.4. Motivation und finanzieller Ausgleich

7.8. Umwelt, Strategie und Metrik

- 7.8.1. Effizienz und Motivation am Arbeitsplatz
- 7.8.2. Studium der Methoden und Arbeitsmessung
- 7.8.3. Leistungsbewertung

Modul 8. Talententwicklung im digitalen Zeitalter

8.1. Digitale Transformation im Talentmanagement

- 8.1.1. Die Herausforderungen des neuen HR-Profiles im digitalen Zeitalter
- 8.1.2. Talent im 21. Jahrhundert Motivationsdesign und *Learning Agility*
- 8.1.3. Change Management im digitalen Zeitalter

8.2. Verwaltung des Humankapitals

- 8.2.1. Konzept des Humankapitals
- 8.2.2. Management-Strategien

8.3. Innovation und Talentmanagement

- 8.3.1. Kontextualisierung von Talenten
- 8.3.2. Talentmanagement-Prozesse

8.4. Talent- und Engagementmanagement

- 8.4.1. Haltungen, Werte und Überzeugungen
- 8.4.2. Engagementmanagement und Unternehmenskultur

8.5. Digitale Personalstrategien

- 8.5.1. *Employer Branding* im Personalwesen
- 8.5.2. *Personal Branding* für Personalfachleute
- 8.5.3. *Networking* und *Social Media*

8.6. Leistungsmanagement am Arbeitsplatz in digitalen Ökosystemen

- 8.6.1. Kompetenzen 3.0 für die Arbeit im digitalen Zeitalter
- 8.6.2. Digitale Projektverwaltung
- 8.6.3. Koordinierung von virtuellen Arbeitsteams
- 8.6.4. *Growth Management*: kompetente Teams führen
- 8.6.5. *Mentoring* und gemeinsames Lernen

8.7. Motivation im digitalen Zeitalter

- 8.7.1. Motivation und Arbeitszufriedenheit, Kontextualisierung
- 8.7.2. Neue Systeme der Arbeitsmotivation: Gamification

8.8. Umwelt und metrische Strategie

- 8.8.1. Kontextualisierung
- 8.8.2. Messung und Überwachung

Modul 9. Management der Arbeitsumgebung

9.1. Einführung in das Management der Arbeitsumgebung

- 9.1.1. Organisationskultur, Führung und Konflikte
- 9.1.2. Grundlegende Elemente der Organisationskultur
- 9.1.3. Konflikte: Konzepte und Arten von Konflikten
- 9.1.4. Die Beziehung zwischen Kultur und Führungsrolle: seine Beziehung zum Konflikt

9.2. Einführung in die Risikoprävention am Arbeitsplatz

- 9.2.1. Einführung in Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 9.2.2. Einführung in die Arbeitsergonomie
- 9.2.3. Einführung in die Prävention von psychosozialen Risiken

9.3. Umweltbedingungen für Menschen mit Behinderungen

- 9.3.1. NOM -030- SSA3-2013
- 9.3.2. Arten von Behinderung
- 9.3.3. Korrekte Anpassung des Arbeitsplatzes

9.4. Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation

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

9.5. Management der Beschäftigungsfähigkeit

- 9.5.1. Rekrutierung
- 9.5.2. Interne Auswahlverfahren
- 9.5.3. Externe Auswahlverfahren

9.6. Ethik und Geschäftsgebaren

- 9.6.1. Das Konzept der sozialen Verantwortung
- 9.6.2. Ethische Grundsätze, die die Unternehmensführung bestimmen sollten
- 9.6.3. Soziale Verantwortung der Unternehmen
- 9.6.4. Soziale Verantwortung der Unternehmen und verantwortungsvolles Marketing

9.7. Arbeitsklima

- 9.7.1. Organisationsklima: Konzept des Arbeitsklimas
- 9.7.2. Dimensionen des Arbeitsklimas
- 9.7.3. Arbeitsklima messen
- 9.7.4. Instrumente zur qualitativen Messung des Arbeitsklimas: SWOT- und PESTEL-Analyse

9.8. Verschlechterung des Arbeitsklimas

- 9.8.1. Psychosoziale Risiken: *Burnout* und *Mobbing*
- 9.8.2. Abwesenheit von der Arbeit

9.10. Plan zur Verbesserung des Arbeitsklimas

- 9.10.1. Primäre, sekundäre und tertiäre Prävention
- 9.10.2. Krisenintervention
- 9.10.3. Wesentliche Kriterien eines Aktionsplans

Modul 10. Management und Verwaltung der Ausbildung im Unternehmen

10.1. Schulung im Unternehmen

- 10.1.1. Konzept, Ziele und Akteure der Schulung
- 10.1.2. Schulung als Teil der Unternehmensstrategie

10.2. Planung der Schulung

- 10.2.1. Elemente der Schulungsplanung
- 10.2.2. Budgetverwaltung

10.3. Bewertung des Schulungsbedarfs

- 10.3.1. Ermittlung des Schulungsbedarfs (ESB)
- 10.3.2. Techniken und Datenerfassung
- 10.3.3. Analyse und Bewertung

10.4. Methoden der Schulung

- 10.4.1. Schulung am Arbeitsplatz
- 10.4.2. Außerbetriebliche Schulung
- 10.4.3. Schulung in digitalen Umgebungen:
E-learning
- 10.4.4. *Blended Training*

10.5. Konzeption und Programmierung von Schulungsmaßnahmen

- 10.5.1. Konzept der Gestaltung und Programmierung von Schulungsmaßnahmen
- 10.5.2. Definition des Ziels und der Inhalte der Schulungsmaßnahmen
- 10.5.3. Methodik der Lehre bei Schulungsmaßnahmen

10.6. Das duale Ausbildungssystem

- 10.6.1. Herkunft der dualen Ausbildung und Referenzländer
- 10.6.2. Arbeitsrechtliche Aspekte der dualen Ausbildung
- 10.6.3. Ausbildungsaspekte im Rahmen der dualen Ausbildung
- 10.6.4. Perspektiven und Entwicklungen in der dualen Ausbildung

10.8. Die Kosten für die Schulung in der Organisation

- 10.8.1. Direkte Kosten der Schulung
- 10.8.2. Indirekte Kosten der Schulung
- 10.8.3. Die wirtschaftlichen Auswirkungen einer guten Schulung im Unternehmen

10.9. Inspektionen und Audits der betrieblichen Schulung

- 10.9.1. Staatliche Inspektionen
- 10.9.2. Externe Audits
- 10.9.3. Risiken im Falle der Nichteinhaltung

10.10. Hochspezialisierte Schulung

- 10.10.1. Posten mit hohem Risiko
- 10.10.2. Besondere Schulungsprogramme

Modul 11. Vergütung als strategisches Instrument

11.1. Vergütung als Instrument der Unternehmensführung

- 11.1.1. Zielsetzung der Entschädigung
- 11.1.2. Vorteile der Entschädigung
- 11.1.3. Gestaltung der Vergütungspolitik
- 11.1.4. Umsetzung der Vergütungspolitik

11.2. Vergütungsverfahren

- 11.2.1. Design und beteiligte Prozesse
- 11.2.2. Stellenbeschreibung und -beurteilung, Fairness, Gehaltsstruktur, Leistung

11.3. Das Gesamtvergütungssystem als bestimmender Faktor im Unternehmen

- 11.3.1. Ziele der Gesamtvergütung
- 11.3.2. Extrinsische, intrinsische und emotionale Kompensation
- 11.3.3. Talentbindung
- 11.3.4. Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern

11.4. Vergütungssystem

- 11.4.1. Feste Vergütung
- 11.4.2. Variable Vergütung
- 11.4.3. Sachbezüge und flexible Vergütung
- 11.4.4. Emotionale Vergütung

11.5. Zwänge bei der Vergütungsverwaltung

- 11.5.1. Extern: Arbeitsmarkt, Wettbewerb, gesetzliche Regelungen
- 11.5.2. Intern: Sektor, Kultur, Personalprofil
- 11.5.3. Leistung belohnen

11.6. Der Vergütungsmarkt. Merkmale und gängige Praktiken

- 11.6.1. Nach Konzepten
- 11.6.2. Nach Land
- 11.6.3. Nach Organisationsebenen

11.7. Die Zukunft der Vergütung

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

11.8. Vergütung aus strategischer Sicht

- 11.8.1. Vergütungsstrategien
- 11.8.2. Strategische Vorteile der Vergütung
- 11.8.3. Prägende Vorteile der Vergütung

11.9. Vorteile des Vergütungsmanagements

- 11.9.1. Verwaltung der Vergütungen
- 11.9.2. Nutzen und Vorteile des Vergütungsmanagements
- 11.9.3. Nachteile des Vergütungsmanagements

Modul 12. Stellenbewertung und Vergütung

12.1. Stellenanalyse und Stellenbeschreibung

- 12.1.1. Stellenanalyse
- 12.1.2. Stellenbeschreibung
- 12.1.3. Planung von Stellenanalysen und Stellenbeschreibungen innerhalb des Unternehmens

12.2. Job-Bewertung

- 12.2.1. Grundlegende Fragen der Arbeitsbewertung
- 12.2.2. Prozess zur Informationssammlung
- 12.2.3. Prozess der Datenerfassung
- 12.2.4. Prozess der Datenauswertung

12.3. Bewertungsmethoden

- 12.3.1. Qualitative Methoden
- 12.3.2. Quantitative Methoden
- 12.3.3. Vergleich von qualitativen und quantitativen Methoden. Vorteile und Nachteile

12.4. Stellenkatalog

- 12.4.1. Arbeitsplatzbeschreibung
- 12.4.2. Wesentliche und notwendige Merkmale des Arbeitsplatzes
- 12.4.3. Planung der Arbeitskräfte

12.5. Qualitative Methoden: Studienabschluss

- 12.5.1. Erforderliche Vorab-Klassifizierung. Ideen zur Stärke
- 12.5.2. Hierarchische Ranking-Methode
- 12.5.3. Bewertung der Positionen

12.6. Quantitative Methoden I: Vergleich von Faktoren

- 12.6.1. Punkte pro Faktor Methode. Ideen zur Stärke
- 12.6.2. Auswahl der Schlüsselpositionen
- 12.6.3. Auswahl und Definition der kompensierbaren Faktoren

12.7. Quantitative Methoden II: Faktorenscoreing

- 12.7.1. Bewertungsfaktoren
- 12.7.2. Verantwortung
- 12.7.3. Aufwandsgruppen

12.8. Anwendung der Stellenbewertung im Personalmanagement

- 12.8.1. Fortbildungsplan, der im Unternehmen umgesetzt werden soll
- 12.8.2. Entwicklung der Mitarbeiter
- 12.8.3. Interne Kommunikation im Unternehmen

12.9. Anwendung der Stellenbewertung in der Vergütungspolitik

- 12.9.1. Ziele der Stellenbewertung
- 12.9.2. Von der Stellenbewertung abgedeckte Bedürfnisse
- 12.9.3. Verfahren für die Stellenbewertung

12.10. Veränderungen im Umfeld des Personalwesens

- 12.10.1. Wirtschaftliche Veränderungen
- 12.10.2. Soziale Veränderungen
- 12.10.3. Organisatorische Änderungen

Modul 13. Gehaltsstruktur

13.1. Gestaltung der Gehaltsstruktur

- 13.1.1. Die Gehaltsstruktur
- 13.1.2. Kriterien für die Festlegung der Gehaltsstruktur
- 13.1.3. Faktoren bei der Festlegung der Gehaltsstruktur

13.2. Arten und Ansätze der Gehaltsstruktur

- 13.2.1. Arten der Gehaltsstruktur und Vergleich
- 13.2.2. Ansätze zur Gehaltsstruktur innerhalb des Unternehmens
- 13.2.3. Gehaltsspanne. Ideen zur Stärke

13.3. Vergütungspolitik I

- 13.3.1. Stufe
- 13.3.2. Band, Bandbreite oder Bandbreitenöffnung. Überlappung
- 13.3.3. Tiefe der Ausschüttung
- 13.3.4. Position und Lage auf dem Band

13.4. Vergütungspolitik II

- 13.4.1. Eigenkapitalkosten
- 13.4.2. Eigenkapitalkarte
- 13.4.3. Analyse des geschlechtsspezifischen Entgelts
- 13.4.4. Lohnspanne

13.5. Interne und externe Gerechtigkeit

- 13.5.1. Abgrenzung von interner und externer Gerechtigkeit
- 13.5.2. Vergütungsstudien und ihre Interpretation
- 13.5.3. Vergütungsspannen

13.6. Beibehaltung der Gehaltsstruktur auf lange Sicht

- 13.6.1. Gehaltsgleichheit
- 13.6.2. Rotation
- 13.6.3. Absentismus

13.7. Das Budget für die Vergütung

- 13.7.1. Jährliche Gehaltserhöhungen: zu erreichende Ziele
- 13.7.2. Erforderliche Zulagen, die bei der Vergütung zu berücksichtigen sind

13.10. Schutz der Löhne

- 13.10.1. Gegen den Arbeitgeber
- 13.10.2. Gegen die Gläubiger des Arbeitnehmers
- 13.10.3. Gegen die Gläubiger des Arbeitgebers

Modul 14. Vergütungen und ihr rechtlicher Rahmen

14.1. Löhne und Gehälter

- 14.1.1. Löhne und Gehälter
- 14.1.2. Lohnzusammensetzung: Grundlohn und Lohnzuschläge
- 14.1.3. Zeitpunkt, Ort und Art der Auszahlung von Löhnen und Gehältern

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

- 14.2.1. Wöchentliche Pause
- 14.2.2. Bezahlter und unbezahlter Urlaub
- 14.2.3. Urlaub

14.3. Nicht-gewerbliche oder außergewerbliche Zahlungen

- 14.3.1. Lohnnebenzahlungen
- 14.3.2. Entschädigungen

14.4. Gehaltsstruktur I: Grundgehalt und Gehaltszulagen

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

14.5. Gehaltsstruktur II: Sonderzulagen

- 14.5.1. Außergewöhnliche Boni
- 14.5.2. Außerordentliche Zahlungen. Wie, wann und warum werden sie bezahlt? Berechnung und Periodenabgrenzung
- 14.5.3. Besondere Rechtsprechung, die zu berücksichtigen ist

14.7. Grundsätze für den Lohnbezug

- 14.7.1. Gleiches Entgelt und Nicht-Diskriminierung. Lohngefälle
- 14.7.2. Lohnabschöpfung und Lohnausgleich
- 14.7.3. Die für den Arbeitnehmer günstigste vom Arbeitgeber gewährte Bedingung

14.8. Lohnänderungen: individuell und kollektiv

- 14.8.1. Erhebliche Änderung der individuellen Arbeitsbedingungen
- 14.8.2. Erhebliche Änderung der kollektiven Arbeitsbedingungen
- 14.8.3. Möglichkeiten zur Reduzierung des Vergütungssystems

14.9. Abzüge I: Beiträge zur Sozialversicherung

- 14.9.1. Obligatorische Beiträge. Wichtige Punkte
- 14.9.2. Allgemeines System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer, Selbständige und Assimilierte
- 14.9.3. Sondersysteme der sozialen Sicherheit, die für bestimmte Tätigkeiten eingerichtet wurden

14.10. Abzüge II: Zu berücksichtigende persönliche Einkommensteuer

- 14.10.1. Wichtige Aspekte, die bei der Einkommensteuer zu berücksichtigen sind
- 14.10.2. Gehaltsstruktur und Prozentsatz der Einbehaltung
- 14.10.3. Verwaltung der persönlichen Einkommensteuer

Modul 15. Variable Vergütung

15.1. Variable Vergütung

- 15.1.1. Aspekte, die vom Unternehmen bei der variablen Vergütung zu berücksichtigen sind
- 15.1.2. Vorteile der Einrichtung eines variablen Vergütungssystems im Unternehmen
- 15.1.3. Nachteile der Einführung eines variablen Vergütungssystems im Unternehmen

15.2. Gestaltung eines variablen Vergütungssystems innerhalb des Unternehmens

- 15.2.1. Verbesserung der Leistung der Mitarbeiter
- 15.2.2. Höhere Einnahmen für das Unternehmen
- 15.2.3. Wirtschaftliche Verluste. Mögliche Konsequenzen

15.3. Arten und Modalitäten der variablen Vergütung I: aktienbasiert

- 15.3.1. Anreize. Aktuelle Marktpraxis
- 15.3.2. Leistungsabhängige kurzfristige Boni und leistungsabhängige Prämien
- 15.3.3. Boni und ihre Verknüpfung mit dem Geschäft

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

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

15.5. Management nach Zielen

- 15.5.1. Management nach Zielen: Schlüsselkriterien und Rahmen
- 15.5.2. Vorteile des Management nach Zielen. Ausrichtung der Geschäftsstrategie
- 15.5.3. Effektive Messung der Unternehmensziele

15.6. Zuweisungskriterien

- 15.6.1. Referenzkriterien
- 15.6.2. Einstellung der Belohnungsobergrenze
- 15.6.3. Den Standard als Maßstab setzen

15.7. Arbeitsanreize zur Produktivitätssteigerung

- 15.7.1. Arten von Produktionsanreizprogrammen und ihre angemessene Verwendung
- 15.7.2. Zweck und Geschäftsmethoden von Anreizen zur Motivation der Belegschaft
- 15.7.3. Bemerkenswerte positive Anreize

15.8. Anreize im kommerziellen Bereich

- 15.8.1. Motivation des Verkaufsteams
- 15.8.2. Reiner Gehaltsplan
- 15.8.3. Provisionen

15.9. Arbeitsbelastung

- 15.9.1. Messung und Bewertung der Arbeitsbelastung
- 15.9.2. Körperliches Arbeitspensum. Grundlegende Aspekte
- 15.9.3. Mentale Arbeitsbelastung. Grundlegende Aspekte

15.10. Steuerliche Anreize als Faktor für Unternehmenswachstum

- 15.10.1. Interne Faktoren
- 15.10.2. Externe Faktoren
- 15.10.3. Steuerliche Anreize für KMU

Modul 16. Vergütung in Form von Sachleistungen

16.1. Vergütung in Form von Sachleistungen

- 16.1.1. Sachbezüge als ein wichtiger Mechanismus der Entschädigung, Vorteile
- 16.1.2. Bewertung und Höchstbeträge von Sachbezügen
- 16.1.3. Steuerliche Vorteile von Sachbezügen

16.2. Arten und Modalitäten von Sachbezügen

- 16.2.1. Dienstleistungen
- 16.2.2. Waren
- 16.2.3. Metallisch

16.4. Sozialleistungen als Bestandteil der Entschädigung

- 16.4.1. Prinzip der vergeltenden Gerechtigkeit
- 16.4.2. Eigene Belohnungen: Transport, Firmenanteile, Restaurantgutscheine, Krankenversicherung, Nutzung der Wohnung
- 16.4.3. Andere wichtige Belohnungen

16.5. Besteuerung von Leistungen an Arbeitnehmer

- 16.5.1. Hauptstoßrichtungen der Besteuerung von Unternehmensgewinnen
- 16.5.2. Gesetzlich festgelegte Grenzen für die Besteuerung von Sozialleistungen
- 16.5.3. *Stock Options*: Besonderheiten

16.6. Bonus

- 16.6.1. Arten von Boni auf dem Markt
- 16.6.2. Bonusstruktur, Besonderheiten
- 16.6.3. Bonus für Prävention

16.7. Krankenversicherung

- 16.7.1. Highlights der Krankenversicherung
- 16.7.2. Besteuerung von Krankenversicherungen
- 16.7.3. Vorteile der Aufnahme der Krankenversicherung in die Gehaltsliste des Unternehmens

16.8. Fahrtkostenzuschuss

- 16.8.1. Hervorzuhebende Punkte beim Fahrtkostenzuschuss
- 16.8.2. Besteuerung beim Fahrtkostenzuschuss
- 16.8.3. Vorteile der Einbeziehung von Fahrtkostenzuschuss in die Gehaltsabrechnung

16.9. Ausgabe von Aktien der Gesellschaft

- 16.9.1. Höhepunkte der Ausgabe von Aktien an Mitarbeiter
- 16.9.2. Besteuerung bei der Ausgabe von Aktien
- 16.9.3. Vorteile der Einbeziehung der Ausgabe von Aktien in die Gehaltsabrechnung

16.10. Lieferung von Vermögenswerten

- 16.10.1. Firmenwagen (Steuern und Vorteile)
- 16.10.2. Betriebsausstattung (Steuern und Sozialleistungen)
- 16.10.3. Sonstige Lieferungen von Waren

Modul 17. Flexible Vergütung

17.1. Flexible Vergütung

- 17.1.1. Die wichtigsten Überlegungen zur flexiblen Vergütung
- 17.1.2. Die Bedeutung der Einrichtung eines flexiblen Vergütungssystems im Unternehmen
- 17.1.3. Vorteile für Arbeitnehmer

17.2. Arten und Modalitäten der flexiblen Vergütung

- 17.2.1. Wesentliche Leistungen für Arbeitnehmer
- 17.2.2. Vorteile der Einführung einer flexiblen Vergütung
- 17.2.3. Nachteile von flexiblen Vergütungsregelungen

17.3. Einführung eines flexiblen Vergütungssystems

- 17.3.1. Unternehmensgestaltung eines flexiblen Vergütungssystems
- 17.3.2. Phasen der Implementierung, Pro und Kontra
- 17.3.3. Mitteilung über das flexible Vergütungssystem

17.4. Vertragliche Novation

- 17.4.1. Vertragliche Novation
- 17.4.2. Anforderungen an die Vertragsnovation
- 17.4.3. Die Notwendigkeit einer Vertragsnovation im Unternehmen

17.5. Simulation der Gehaltsabrechnung mit flexibler Vergütung

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

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

- 17.6.1. Attraktivität für Mitarbeiter
- 17.6.2. Loyalität der Talente
- 17.6.3. Talentbindung

17.7. Loyalität der Talente

- 17.7.1. Kontinuierliche Verbesserung
- 17.7.2. Berufliche Entwicklung
- 17.7.3. Interne Beförderung

17.8. Talentbindung

- 17.8.1. Talentbindung
- 17.8.2. Strategien zur Bindung von Talenten
- 17.8.3. Besonderheiten der Talentbindung in Unternehmen

17.9. Strategie zur Bindung von Talenten

- 17.9.1. Techniken zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Talenten an das Unternehmen
- 17.9.2. Strategie der Talentbindung im Unternehmen
- 17.9.3. Talententwicklung im Unternehmen

17.10. Transformation von Talenten

- 17.10.1. Kontinuierliche Weiterbildung
- 17.10.2. Motivation
- 17.10.3. *Networking*

Modul 18. Emotionale Vergütung

18.1. Der emotionale Vertrag

- 18.1.1. Der emotionale Vertrag
- 18.1.2. Hauptinteressen des Unternehmens in dem emotionalen Vertrag
- 18.1.3. Form und Ausdruck des emotionalen Vertrags

18.2. Entlohnung als Motivationsfaktor

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

18.3. Vergütung als Hebel für den Wandel

- 18.3.1. Flexible Arbeitszeiten
- 18.3.2. Telearbeit
- 18.3.3. Rechtliche und professionelle Beratung

18.4. Reputation und Employer Branding

- 18.4.1. Indikatoren für die Motivation. Hauptmerkmale
- 18.4.2. Das Ansehen des Arbeitgebers als Indikator für die Motivation
- 18.4.3. Marke als Indikator für Motivation
- 18.4.4. Vermutung der Motivation

18.5. *Employee Journey* und Momente der Wahrheit

- 18.5.1. *Die Employee Journey*
- 18.5.2. Momente der Wahrheit. Arbeitsinstrument
- 18.5.3. Wichtigster zu berücksichtigender Faktor: der Arbeitnehmer

18.6. Arten und Modalitäten der emotionalen Vergeltung

- 18.6.1. Arten und Modalitäten der emotionalen Vergeltung
- 18.6.2. Personalfuktuation
- 18.6.3. Zufriedenheit des Personals

18.7. Emotionales Gehalt I

- 18.7.1. Intensive Arbeitszeiten in den Sommermonaten
- 18.7.2. Flexible Arbeitszeiten
- 18.7.3. Karrierepläne

18.8. Emotionaler Lohn II

- 18.8.1. Telearbeit
- 18.8.2. Anerkennung
- 18.8.3. *Empowerment*

18.9. Emotionaler Lohn III

- 18.9.1. Interne Entwicklung im Unternehmen
- 18.9.2. Personalpolitik: Strategien
- 18.9.3. SWOT-Matrix der emotionalen Bezahlung

18.10. Emotionaler Lohn IV

- 18.10.1. Kindertagesstätten
- 18.10.2. Vorbereitung auf den Ruhestand
- 18.10.3. Das "Weihnachtsgeld" in einigen Ländern

Modul 19. Vergütung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer

19.1. Verwaltung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer

- 19.1.1. Die Bedeutung des ausländischen Mitarbeiters im Unternehmen
- 19.1.2. Verwaltung der Vergütung von Expatriates
- 19.1.3. Häufige Probleme und Lösungen bei der Verwaltung von Expatriates in der Personalabteilung

19.2. Entlohnung der im Ausland tätigen Arbeitnehmer

- 19.2.1. Vergütungsmodell bei Expatriierung
- 19.2.2. Lohn- und Gehaltszahlung: Ursprung/Ziel/*Split Payroll*
- 19.2.3. Verwaltung der Gehaltsabrechnung: Zahlungswährung. Währungsumrechnung
- 19.2.4. Bilanz
- 19.2.5. Hauptverrechnungssysteme: Steuerausgleich und Steuerschutz
- 19.2.6. Verwaltung der Besteuerung von Expatriates

19.3. Ansätze zur Entschädigung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern

- 19.3.1. Vertragliche Beziehung des Expatriates mit dem Unternehmen
- 19.3.2. Anwendbares Steuerrecht des Heimatlandes/Gastlandes
- 19.3.4. Sozialversicherung Herkunftsland/ Bestimmungsland

19.4. Arten der Auslandsentsendung

- 19.4.1. Kurzfristige oder langfristige Expatriierungen. Hauptunterschiede und praktische Anwendung
- 19.4.2. Internationale geografische Mobilität. Ideen zur Stärke
- 19.4.3. Praktische Aspekte des Umzugs (vorübergehend und dauerhaft)

19.5. Auf den Arbeitsvertrag anwendbares Recht

- 19.5.1. Lateinamerika
- 19.5.2. Europa
- 19.5.3. Rest der Welt

19.6. Gerichtsbarkeit

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

19.7. Entsendungsverfahren

- 19.7.1. Die Pflichten des Arbeitgebers
- 19.7.2. Rechte der Arbeitnehmer
- 19.7.3. Löhne im Falle einer Entlassung

19.10. Vorteile für Expatriates

- 19.10.1. Leistungen für Expatriates. Überlegungen zu ihrer Bezahlung

Modul 20. Vergütung für Menschen mit Behinderungen

20.1. Behinderung

- 20.1.1. Feststellung der Behinderung
- 20.1.2. Wichtige Aspekte der Behinderung
- 20.1.3. Die wichtigsten Aspekte der Weltgesundheitsorganisation

20.2. Unterschiede am Arbeitsplatz

- 20.2.1. Bestimmung von Arbeitsplätzen
- 20.2.2. Negative Diskriminierung. Entwicklung
- 20.2.3. Positive Diskriminierung. Entwicklung

20.3. Geringe Beteiligung am Arbeitsmarkt

- 20.3.2. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

20.5. Löhne

- 20.5.1. Lohn- und Gehaltszahlungen
- 20.5.2. Lohnunterschiede

20.6. Flexible Vergütung

- 20.6.1. Flexible Vergütung
- 20.6.2. Vorteile für Arbeitnehmer
- 20.6.3. Gründe für die Einführung eines flexiblen Vergütungsmodells

20.7. Variable Vergütung

- 20.7.1. Variable Vergütung
- 20.7.2. Vorteile der variablen Vergütung
- 20.7.3. Nachteile der variablen Vergütung

20.8. Vergütung in Form von Sachleistungen

- 20.8.1. Vergütung in Form von Sachleistungen
- 20.8.2. Vorteile von Sachbezügen
- 20.8.3. Juristische Texte

20.9. Besteuerung

- 20.9.1. Wichtigste Unterschiede bei den Vergütungssystemen
- 20.9.2. Ideen zur Stärke

20.10. Negative Diskriminierung

- 20.10.1. Hauptaspekte der negativen Diskriminierung
- 20.10.2. Entwicklungen bei negativer Diskriminierung
- 20.10.3. Wichtigste Erkenntnisse über negative Diskriminierung



Informieren Sie sich über alle Aspekte des Talentmanagements und erweitern Sie Ihr Wissen über Rekrutierungstechniken und -strategien, damit Sie wettbewerbsfähige, produktive und äußerst nützliche Teams für Ihr Unternehmen zusammenstellen können"

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.



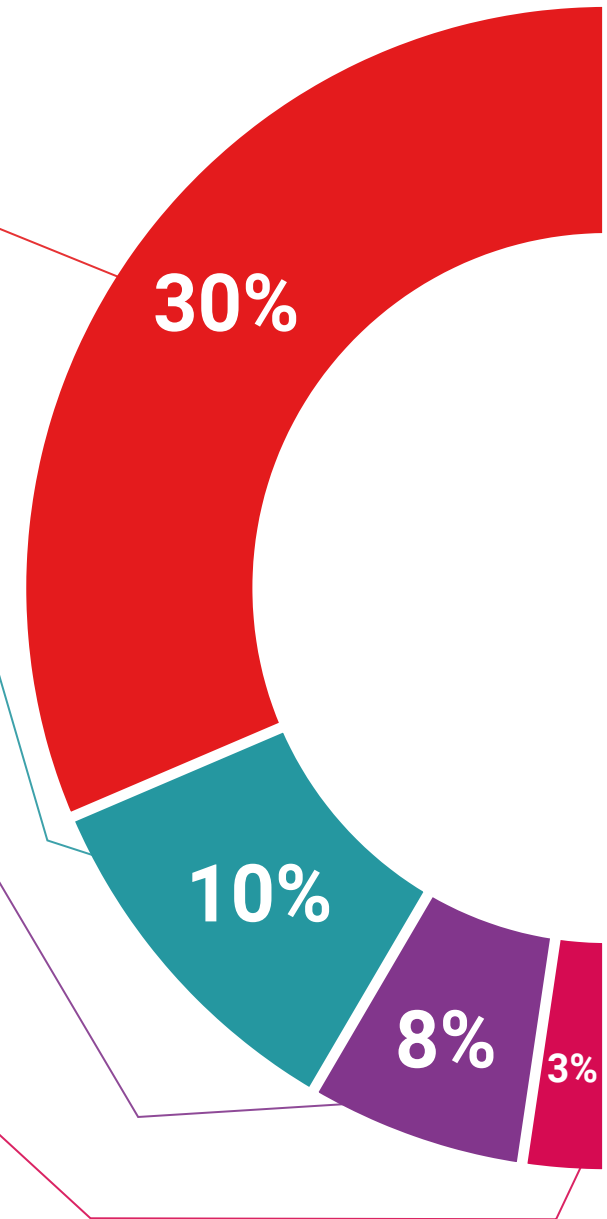
Praxis der Managementfähigkeiten

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

Die Art und Weise, wie der Inhalt dieses Programms konzipiert wurde, ermöglicht es TECH, es an verschiedene Arbeitnehmer aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsbeziehungen und Personalwesen zu richten, jedoch mit einem gemeinsamen Ziel: eine qualitative Verbesserung ihrer beruflichen Laufbahn zu erreichen, die es ihnen ermöglicht, ihren beruflichen Vorsprung zu verbessern. Darüber hinaus wurde es auch für alle Hochschulabsolventen geschaffen, die ihr Wissen über die neuesten Tools und Strategien im Bereich Vergütungs- und Belohnungsmanagement aktualisieren müssen.





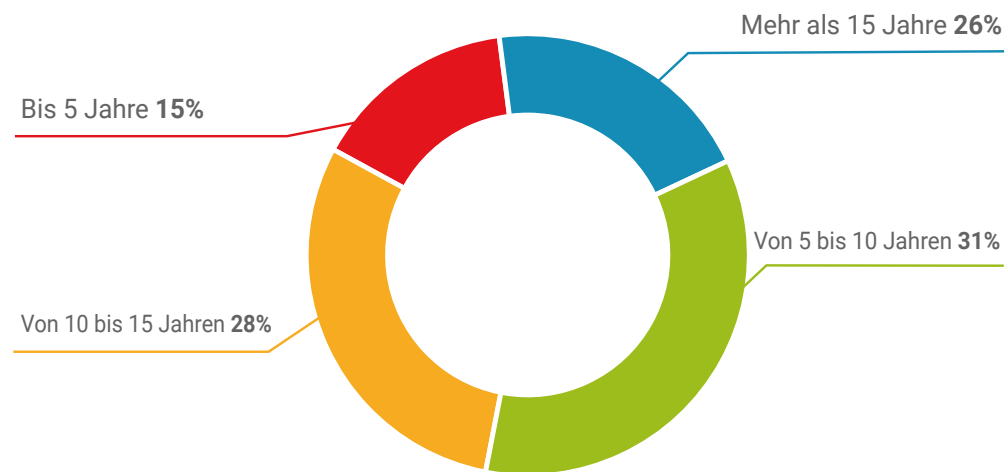
“

Eine anspruchsvolle und multidisziplinäre Weiterbildung, die sich an Fachleute wie Sie richtet, damit Sie den qualitativen Sprung machen können, den Sie brauchen, um Ihre ehrgeizigsten beruflichen Ziele im Wirtschaftssektor zu erreichen”

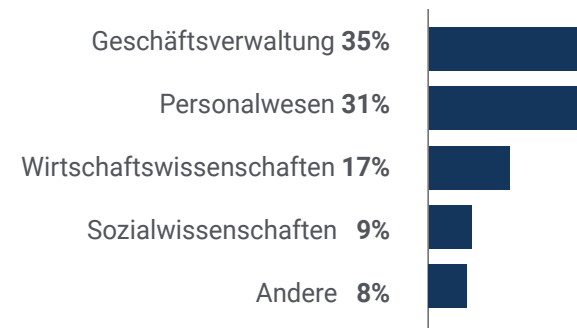
Durchschnittliches Alter

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

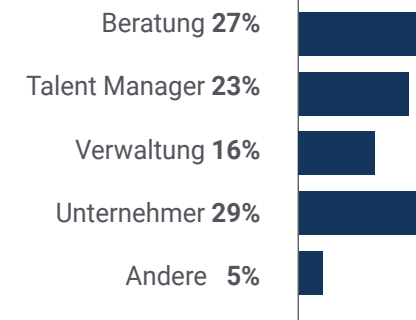
Jahre der Erfahrung



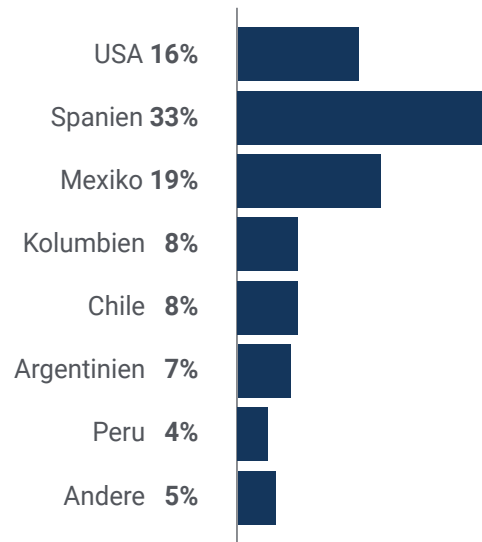
Ausbildung



Akademisches Profil



Geografische Verteilung



Rodrigo González

Personalleiter eines Verlagshauses

"Ich entschied mich für dieses Programm zu einem Zeitpunkt, als meine berufliche Karriere festgefahren war. Ich hatte das Gefühl, dass ich ihm durch eine Qualifikation, die mich von der Masse abhebt und mir die Informationen liefert, die ich brauche, um selbstbewusst und sicher zu handeln, einen Schub geben muss. Eines Tages erzählte mir ein Kollege aus der Fakultät von TECH und zu meiner Überraschung fand ich diese Qualifikation, die Monate später die Lösung für mein Problem war. Heute kann ich dank dieses weiterbildenden Masterstudiengangs sagen, dass ich meine beruflichen Ziele im Bereich Personalwesen erreicht habe, indem ich diesen Bereich für ein großes Unternehmen leite"

09

Kursleitung

Die Dozenten, die an einem Studiengang beteiligt sind, tragen die Verantwortung für die Betreuung der Studenten während ihrer gesamten akademischen Laufbahn. Daher müssen sie Profis mit einem sehr hohen Maß an Engagement sein. Aus diesem Grund hat TECH für die Fakultät und das Management dieses weiterbildenden Masterstudiengangs eine Gruppe von Personalfachleuten ausgewählt, die über umfangreiche Erfahrungen in der Wirtschaft verfügen. Sie sind aktive Fachleute, die ihre Berufserfahrung und ihre aktuelle Tätigkeit in das Programm einbringen werden, damit der Student ein noch innovativeres, realistischeres und kritischeres Wissen über den Beruf erwerben kann.



“

Ihnen steht ein Dozententeam zur Verfügung, das sich für Ihr persönliches und berufliches Wachstum einsetzt und sich im Bereich des Personalwesens auskennt, um alle Fragen zu klären oder jeden Aspekt des Studienplans zu diskutieren”

Leitung



Fr. Dávila Martín, Beatriz

- ♦ Gründerin und CEO von Davilex
- ♦ Managerin für Personal und PRL bei Professional Detail
- ♦ Personalreferentin bei ASISA
- ♦ Hochschulabschluss in Arbeitsbeziehungen und Personalwesen an der Universität Complutense in Madrid
- ♦ Masterstudiengang in Risikoprävention am Arbeitsplatz mit Spezialisierung auf Ergonomie und angewandte Psychosozialogie von der Universität Complutense in Madrid
- ♦ Masterstudiengang MBA an der Universität Isabel I de Castilla
- ♦ Masterstudiengang in Führung und Teammanagement an der Universität Isabel I de Castilla



10

Auswirkung auf Ihre Karriere

Der Verlauf dieses weiterbildenden Masterstudiengangs vermittelt dem Studenten das nötige Wissen, um alle Aspekte des Vergütungs- und Belohnungsmanagements zu beherrschen, die Anforderungen und Spezifikationen des Wirtschaftssektors zu erfüllen und seine berufliche Leistung als Manager in diesem Bereich zu verbessern. Auf diese Weise haben Sie Zugang zu einem breiteren Spektrum an Stellenangeboten, die auf prestigeträchtigeren Positionen basieren.



“

Mit einem fundierten Wissen über die verschiedenen Arten der Unternehmensvergütung können Sie Verluste reduzieren und mehr Gewinn für Ihr Unternehmen erzielen”

Wenn Sie sich für diese Qualifizierung einschreiben, haben Sie Zugang zu einem Netzwerk von Fachleuten aus der ganzen Welt, die in Ihrem Sektor tätig sind, sowie zu einem Portfolio von potenziellen Partnern und Kunden für die Zukunft.

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

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Vergütungs- und Belohnungsmanagement der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten darauf vorbereitet, geschäftliche Herausforderungen und Entscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu treffen. Das Hauptziel ist es, Ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Ihnen zum Erfolg zu verhelfen.

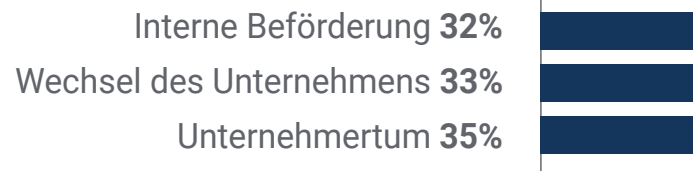
Wer sich also verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten möchte, wird bei TECH seinen Platz finden.

Sie werden Zugang zu Simulationen realer Situationen haben, so dass Sie Ihre Führungsqualitäten in die Praxis umsetzen und die für jede Situation am besten geeigneten Strategien in Ihrer beruflichen Praxis anwenden können.

Zeit für Veränderungen



Art der Änderung



Gehaltsverbesserung

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



11

Vorteile für ihr Unternehmen

Dank der Tatsache, dass TECH über ein Team von Fachleuten in jedem der Sektoren verfügt, an den es seine Qualifikationen richtet, ist es in der Lage, die Bedürfnisse der Unternehmen im Detail zu kennen. Auf diese Weise richtet sie ihre Qualifikationen so aus, dass die Studenten, die sie in Anspruch nehmen, die notwendigen Kenntnisse erwerben und die optimalen Fähigkeiten entwickeln, um diese Nachfrage zu befriedigen. Alle Fachleute, die sich für eine Weiterbildung bei TECH entscheiden, verfügen nach der akademischen Erfahrung über die notwendigen Fähigkeiten, um jedem Unternehmen die innovativsten und effektivsten Strategien zur Verfügung zu stellen, die sich in garantiertem Erfolg niederschlagen werden.





“

Sie werden in der Lage sein, mit komplexen Situationen im Personalmanagement umzugehen und wissen, wie Sie jederzeit im besten Interesse Ihrer Mitarbeiter und Ihres Unternehmens handeln können”

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 Ihrer eigenen 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 das Unternehmen voranzubringen.

12

Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Vergütungs- und Belohnungsmanagement 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 Vergütungs- und Belohnungsmanagement** 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 Vergütungs- und Belohnungsmanagement**
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 Vergütungs- und Belohnungsmanagement

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

Weiterbildender Masterstudiengang

Vergütungs- und Belohnungsmanagement

