

Master Specialistico

Senior HR Management,
Esperto di Relazioni Sindacali

M S S H R M E R S



Master Specialistico Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali

- » Modalità: online
- » Durata: 2 anni
- » Titolo: TECH Università Tecnologica
- » Dedizione: 16 ore/settimana
- » Orario: a scelta
- » Esami: online

Accesso al sito web: www.techitute.com/it/business-school/master-specialistico/master-specialistico-senior-hr-management-esperto-relazioni-sindacali

Indice

01

Benvenuto

pag. 4

02

Perché studiare in TECH?

pag. 6

03

Perché scegliere il nostro programma?

pag. 10

04

Obiettivi

pag. 14

05

Competenze

pag. 20

06

Struttura e contenuti

pag. 26

07

Metodologia

pag. 42

08

Profilo dei nostri studenti

pag. 50

09

Impatto sulla tua carriera

pag. 54

10

Benefici per la tua azienda

pag. 58

11

Titolo

pag. 62

01 Benvenuto

Per avere successo in un'impresa non basta disporre di un prodotto che sia desiderato dai consumatori, ma bisogna contare anche su di un team di persone che aggiungano valori all'azienda. Professionisti altamente qualificati per lo svolgimento del loro lavoro che, insieme, apporteranno qualità all'azienda, migliorandone la redditività e la produttività. A tale riguardo, i responsabili delle risorse umane devono avere le competenze giuste per gestire tutti gli aspetti del personale. In questo caso specifico, TECH ha ideato un programma di alto livello incentrato sulle relazioni sindacali, in modo che i manager possano conoscere in prima persona le principali normative in materia di diritto del lavoro. I dirigenti potranno inoltre acquisire le competenze necessarie per poter intervenire in eventuali conflitti tra l'azienda e i propri dipendenti, trovando l'equilibrio necessario mantenere l'azienda ad alti livelli.



Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali.
TECH Università Tecnologica



“

Essere specializzati nella gestione delle risorse umane e nelle relazioni sindacali sarà essenziale per difendere i diritti dell'azienda e dei lavoratori in modo efficace”

02

Perché studiare in TECH?

TECH è la più grande scuola di business 100% online del mondo. Si tratta di una Business School d'élite, con un modello dotato dei più alti standard accademici. Un centro internazionale ad alto rendimento per la formazione intensiva di competenze manageriali.



“

TECH è l'università all'avanguardia della tecnologia, che agglomera tutte le risorse a sua disposizione con l'obiettivo di aiutare lo studente a raggiungere il successo aziendale”

In TECH Università Tecnologica



Innovazione

L'università offre un modello di apprendimento online che combina le ultime tecnologie educative con il massimo rigore pedagogico. Un metodo unico con il più alto riconoscimento internazionale che fornirà allo studente le chiavi per inserirsi in un mondo in costante cambiamento, in cui l'innovazione è concepita come la scommessa essenziale di ogni imprenditore.

"Caso di Successo Microsoft Europa" per aver incorporato l'innovativo sistema multi-video interattivo nei nostri programmi.



Massima esigenza

Il criterio di ammissione di TECH non è economico. Non è necessario investire eccessivamente per studiare in questa università. Tuttavia, per ottenere un titolo rilasciato da TECH, i limiti dell'intelligenza e della capacità dello studente saranno sottoposti a prova. I nostri standard accademici sono molto alti.

Il 95%

degli studenti di TECH termina i suoi studi con successo



Networking

In TECH partecipano professionisti provenienti da tutti i Paesi del mondo al fine di consentire allo studente di creare una vasta rete di contatti utile per il suo futuro.

+100.000

manager specializzati ogni anno

+200

nazionalità differenti



Empowerment

Lo studente cresce di pari passo con le migliori aziende e professionisti di grande prestigio e influenza. TECH ha instaurato alleanze strategiche e una preziosa rete di contatti con i principali esponenti economici provenienti dai 7 continenti.

+500

Accordi di collaborazione con le migliori aziende



Talento

Il nostro programma è una proposta unica per far emergere il talento dello studente nel mondo imprenditoriale. Un'opportunità unica di affrontare i timori e la propria visione relativi al business.

TECH si propone di aiutare gli studenti a mostrare al mondo il proprio talento grazie a questo programma.



Contesto Multiculturale

Gli studenti che intraprendono un percorso con Tech possono godere di un'esperienza unica. Studierai in un contesto multiculturale. Lo studente, inserito in un contesto globale, potrà addentrarsi nella conoscenza dell'ambito lavorativo multiculturale mediante una raccolta di informazioni innovativa e che si adatta al proprio concetto di business.

Gli studenti di TECH provengono da più di 200 nazioni differenti.

TECH punta all'eccellenza e dispone di una serie di caratteristiche che la rendono unica:



Analisi

In TECH esploriamo il tuo lato critico, la tua capacità di affrontare le incertezze, la tua competenza nel risolvere i problemi e risaltare le tue competenze interpersonali.



Eccellenza accademica

Tech fornisce allo studente la migliore metodologia di apprendimento online. L'università unisce il metodo Relearning (una metodologia di apprendimento post-laurea che ha ottenuto un'eccellente valutazione a livello internazionale) al Metodo Casistico. Un difficile equilibrio tra tradizione e avanguardia, visto l'esigente contesto accademico nel quale è inserito.



Economia di scala

TECH è la più grande università online del mondo. Possiede più di 10.000 titoli universitari. Nella nuova economia, **volume + tecnologia = prezzo dirompente**. In questo modo, garantiamo che lo studio non sia eccessivamente costoso rispetto ad altre università.



Impara dai migliori del settore

Il personale docente di TECH contribuisce a mostrare agli studenti il proprio bagaglio di esperienze attraverso un contesto reale, vivo e dinamico. Si tratta di docenti impegnati in una specializzazione di qualità che permette allo studente di avanzare nella sua carriera e distinguersi in ambito imprenditoriale.

Professori provenienti da 20 nazionalità differenti.



In TECH avrai accesso ai casi di studio più rigorosi e aggiornati del mondo accademico

03

Perché scegliere il nostro programma?

Studiare con TECH significa moltiplicare le tue possibilità di raggiungere il successo professionale nell'ambito dell'alta direzione aziendale.

È una sfida che comporta sforzo e dedizione, ma che apre le porte a un futuro promettente. Lo studente imparerà dai migliori insegnanti e con la metodologia educativa più flessibile e innovativa.



“

Possediamo il personale docente più prestigioso e il programma più completo del mercato, che ci permette di offrire un percorso educativo di altissimo livello accademico"

Questo programma fornirà molteplici vantaggi professionali e personali, tra i quali:

01

Dare una spinta decisiva alla carriera dello studente

Gli studenti di TECH saranno in grado di prendere le redini del loro futuro e sviluppare il loro pieno potenziale. Grazie a questo programma acquisirai le competenze necessarie per ottenere un cambiamento positivo nella tua carriera e in un breve periodo di tempo.

Il 70% dei partecipanti a questa specializzazione ottiene un cambiamento di carriera positivo in meno di 2 anni.

02

Svilupperai una visione strategica e globale dell'azienda

TECH offre una visione approfondita della gestione generale per comprendere come ogni decisione influenzi le diverse aree funzionali dell'azienda.

La nostra visione globale di azienda migliorerà la tua visione strategica.

03

Consolidare lo studente nella gestione aziendale superiore

Studiare in TECH significa aprire le porte ad un panorama professionale di grande rilevanza affinché gli studenti possano ottenere il ruolo di manager di alto livello e acquisiscano un'ampia visione dell'ambiente internazionale.

Lavorerai con più di 100 casi reali di alta direzione.

04

Assumerai nuove responsabilità

Durante il programma, verranno presentate le ultime tendenze, gli sviluppi e le strategie che consentono allo studente di lavorare in un contesto in continuo cambiamento.

Il 45% degli studenti ottiene una promozione interna nel proprio lavoro.

05

Accesso a una potente rete di contatti

TECH promuove l'interazione dei suoi studenti per massimizzare le opportunità. Si tratta di studenti che condividono le stesse insicurezze, timori e il desiderio di crescere professionalmente. Questa rete consentirà di condividere partner, clienti o fornitori.

Troverai una rete di contatti essenziali per la tua crescita professionale.

06

Svilupperai il progetto di business in modo rigoroso

Lo studente acquisirà una profonda visione strategica che lo aiuterà a sviluppare il proprio progetto, considerando le diverse aree dell'azienda.

Il 20% dei nostri studenti sviluppa la propria idea di business.

07

Migliorerai le *soft skills* e competenze direttive

TECH aiuta gli studenti ad applicare e sviluppare le conoscenze acquisite e a migliorare le loro capacità interpersonali al fine di raggiungere una leadership che fa la differenza.

Migliora le tue capacità di comunicazione e di leadership e dai una svolta alla tua professione.

08

Farai parte di una comunità esclusiva

Ti offriamo l'opportunità di far parte di una comunità di manager d'élite, grandi aziende, istituzioni rinomate e professori qualificati delle Università più prestigiose del mondo: la comunità TECH Università Tecnologica.

Ti diamo l'opportunità di specializzarti con un personale docente di rinomato prestigio internazionale.

04

Obiettivi

L'obiettivo principale di questo Master Specialistico offerto da TECH Università Tecnologica è quello di offrire agli studenti le conoscenze più complete e importanti sulla gestione delle risorse umane, con particolare attenzione alle relazioni sindacali, un ambito fondamentale per garantire un buon ambiente di lavoro all'interno dell'azienda. Gli studenti potranno così conoscere in prima persona gli aspetti più interessanti su come gestire con successo questo settore di lavoro.



“

Questo programma ti aiuterà a sviluppare le competenze necessarie per gestire con successo le risorse umane”

I tuoi obiettivi sono anche i nostri.

Lavoriamo insieme per aiutarti a raggiungerli.

Il Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali ti preparerà per:

01

Ottenere una visione completa della gestione delle risorse umane di un'azienda

04

Stabilire una preziosa rete sociale con altri partecipanti, insegnanti, leader aziendali e *Coach* per esplorare le problematiche del contesto odierno in continua evoluzione

02

Progettare il processo di selezione e assunzione del personale



03

Analizzare le decisioni delle diverse aree attraverso il modello di cultura aziendale, sia a livello nazionale che internazionale

05

Sviluppare metodologie e tecniche all'avanguardia nella gestione del personale e nello sviluppo dei talenti all'interno dell'organizzazione, attraverso una visione strategica e innovativa che favorisca sfide come la trasformazione digitale e il suo impatto su cultura, business e gestione dei talenti

06

Conoscere a fondo i processi di gestione e amministrazione delle risorse umane: assunzioni, licenziamenti, riorganizzazione del personale, contratti collettivi, inabilità al lavoro, ecc.

08

Sapere come applicare le tecniche di *Coaching* e la psicologia positiva per motivare i dipendenti

09

Conoscere le caratteristiche e le componenti del comportamento organizzativo e della cultura organizzativa

07

Comprendere le basi finanziarie e contabili della gestione del personale

10

Sapere come funzionano le procedure di contrattazione e la Previdenza Sociale



11

Conoscere i diritti dei dipendenti in materia di protezione dei dati

14

Introdurre lo studente alle fonti di ricerca, indicando la loro classificazione e approfondendo l'affidabilità di queste fonti quando si inizia un progetto di ricerca

12

Riconoscere la politica sindacale per la rappresentanza dei lavoratori



13

Intervenire nei rapporti tra datore di lavoro e dipendente

15

Comprendere e sapere come applicare il sistema legale per risolvere casi pratici

16

Conoscere gli aspetti essenziali del diritto del lavoro

18

Conoscere i canali di contrattazione per comprendere i processi di risoluzione extragiudiziale delle controversie collettive

19

Identificare e applicare il contesto dell'intermediazione di manodopera nelle politiche nazionali e internazionali per l'occupazione

17

Acquisire conoscenze teoriche e pratiche sul funzionamento dell'aspetto collettivo dei rapporti di lavoro

20

Scoprire l'uguaglianza di genere nell'organizzazione, nonché le condizioni dell'ambiente per le persone con disabilità



05

Competenze

TECH Università Tecnologica sa che i professionisti del business desiderano specializzarsi in diverse aree legate alla loro attività ed è per questo che abbiamo ideato questo Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali, grazie al quale gli studenti otterranno le competenze necessarie per lavorare al meglio, diventando più competitivi e applicando gli strumenti necessari per distinguersi in questo settore.



“

Acquisisci le competenze necessarie per gestire con sicurezza le relazioni sindacali”

01

Avere la capacità di pianificare e organizzare il livello di gestione di un'organizzazione secondo la sua struttura e progettazione

02

Comprendere le strategie per la pianificazione e la gestione dei progetti del dipartimento HR, avere la capacità di progettare lavori e comprendere il processo e la necessità di audit HR

03

Mettere in relazione le conoscenze in ambito finanziario, come l'analisi finanziaria, la valutazione degli investimenti e la logistica degli acquisti, in modo da avere una visione integrale dell'organizzazione e stabilire in modo efficace la progettazione e il funzionamento dell'area delle risorse umane

04

Conoscere e applicare concetti e strategie di *Coaching* a livello esecutivo, comprendere i principi neurobiologici di questo processo e la sua possibile influenza sull'autocontrollo, la crescita personale e l'aumento dell'efficienza

05

Applicare strategie di gestione dei talenti, identificando e selezionando modelli per applicarli in modo efficiente in una particolare organizzazione

06

Stabilire la metodologia appropriata per una comunicazione efficace all'interno dell'organizzazione, cercando di prevenire i conflitti e risolvendo e negoziando quelli esistenti

07

Comprendere l'importanza della gestione nel controllo della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto della componente etica negli aspetti lavorativi, finanziari, ambientali e sociali

10

Comprendere l'evoluzione delle risorse umane da un punto di vista integrato e strategico

08

Applicare nuove forme di organizzazione e nuove metodologie di lavoro adattate al business digitale

11

Applicare il quadro normativo per la protezione dei dati e i principi etici nella gestione aziendale

09

Comprendere ed essere in grado di implementare la gestione dei talenti nelle aziende, adattandosi alla diversità, in conformità con le normative sul lavoro e il rispetto dei diritti umani

12

Creare un piano per migliorare l'ambiente di lavoro

13

Interpretare i vari programmi e le politiche governative

16

Differenziare le diverse politiche occupazionali

14

Gestire le azioni di intermediazione di manodopera e saperle distinguere dal trasferimento illegale di lavoratori

17

Implementare le politiche per l'occupazione

15

Comprendere gli elementi essenziali dell'occupazione e del reperimento di manodopera

18

Attuare piani volti a promuovere una gestione efficace dell'azione sindacale

19

Stabilire piani di assunzione che promuovano lo sviluppo e il buon funzionamento delle organizzazioni

22

Gestire la regolamentazione costituzionale delle controversie collettive e del diritto di sciopero: le sue tipologie e le questioni formali

20

Determinare il funzionamento delle organizzazioni sindacali

23

Identificare le diverse forme di lavoro nel corso della storia e nei diversi modelli socio-politici

21

Comprendere le norme che regolano il mercato del lavoro e le relazioni di lavoro da una prospettiva di parità e di genere

24

Utilizzare la metodologia, gli strumenti e le risorse materiali adatti alla selezione del personale

06

Struttura e contenuti

TECH mette a disposizione dei propri studenti un programma di insegnamento di alta qualità, rivolto ai professionisti del business che desiderano ampliare le proprie conoscenze nella gestione delle risorse umane e in particolare nel campo delle relazioni sindacali. In questo modo, gli studenti troveranno un programma estremamente strutturato che li aiuterà ad autogestire il loro tempo di studio al fine di ottenere un'esperienza di apprendimento completa e adatta alle loro esigenze.



“

Un piano di studi davvero esaustivo e indispensabile per renderti maggiormente competitivo nella gestione delle risorse umane”

Piano di studi

Il Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali offerto da TECH Università Tecnologica prevede un programma intensivo che prepara gli studenti ad affrontare le sfide e le decisioni di business a livello nazionale e internazionale. Il contenuto è ideato per promuovere lo sviluppo di competenze manageriali che consentono un processo decisionale più rigoroso in ambienti incerti.

Durante le 3.000 ore di studio come studente analizzerai una moltitudine di casi pratici attraverso il lavoro individuale, sviluppando un processo di apprendimento di grande qualità che potrai poi mettere in pratica durante il tuo lavoro. Si tratta quindi di una vera e propria immersione in situazioni aziendali reali.

Questo Master Specialistico approfondisce le principali aree di business ed è progettato per i manager che vogliono comprendere la gestione del personale da una prospettiva strategica, internazionale e innovativa.

Un programma pensato per il professionista, focalizzato sul suo miglioramento professionale e che lo prepara a raggiungere l'eccellenza nell'ambito della gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali. Un programma che comprende le tue esigenze e quelle della tua azienda offrendoti contenuti innovativi basati sulle ultime tendenze, supportati dalla migliore metodologia didattica e da un personale docente eccezionale, capace di fornirti le competenze necessarie per risolvere situazioni critiche in modo creativo ed efficiente.

Questo programma ha una durata di 24 mesi ed è suddiviso in 18 moduli:

Modulo 1	Direzione strategica di HR
Modulo 2	Processo di gestione e amministrazione delle risorse umane
Modulo 3	Comportamento organizzativo
Modulo 4	Gestione economica e <i>Management</i>
Modulo 5	<i>Executive Coaching</i>
Modulo 6	Gestione del talento
Modulo 7	Comunicazione strategica
Modulo 8	Etica e responsabilità sociale d'impresa
Modulo 9	Trasformazione delle risorse umane nell'era digitale
Modulo 10	Teoria delle relazioni di lavoro
Modulo 11	Sociologia del lavoro
Modulo 12	Strategie e metodi di ricerca sociale
Modulo 13	Economia del lavoro e del mercato
Modulo 14	Diritto del lavoro
Modulo 15	Gestione delle politiche nell'intermediazione del lavoro
Modulo 16	Gestione strategica dell'uguaglianza nelle risorse umane
Modulo 17	Gestione dell'ambiente di lavoro I
Modulo 18	Gestione dell'ambiente di lavoro II



Dove, quando e come si realizza?

TECH offre la possibilità di svolgere questo programma completamente online. Durante i 24 mesi del corso, gli studenti potranno accedere in qualsiasi momento a tutti i contenuti del programma, il che consentirà loro di gestirsi il proprio tempo di studio in totale autonomia.

Un'esperienza didattica unica, determinante e cruciale per rilanciare la propria crescita professionale e fare il salto di qualità definitivo.

Modulo 1. Direzione strategica del dipartimento HR

- | | | | |
|---|------------------------------------|---|---|
| 1.1. Evoluzione del dipartimento HR. Una visione d'insieme | 1.2. Pensiero strategico e sistema | 1.3. Pianificazione e gestione dei progetti del dipartimento HR | 1.4. Progettazione organizzativa strategica |
| 1.5. Pianificazione dei posti di lavoro, selezione e assunzioni | 1.6. Leadership strategica | 1.7. Audit e controllo della funzione delle risorse umane | |

Modulo 2. Processo di gestione e amministrazione delle risorse umane

- | | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|---|---|
| 2.1. Contratti di lavoro | 2.2. Intermediazione del lavoro | 2.3. Relazioni di lavoro e tecnologia dell'informazione | 2.4. Licenziamenti e riorganizzazione del personale |
| 2.5. Contrattazione collettiva | 2.6. Incapacità al lavoro e salute | 2.7. Salute e qualità lavorativa | |

Modulo 3. Comportamento organizzativo

- | | | | |
|----------------------------|---|--|--|
| 3.1. Cultura organizzativa | 3.2. Struttura dell'organizzazione | 3.3. Direzione dell'organizzazione | 3.4. Comportamento e cambiamento organizzativo |
| 3.5. Potere e politica | 3.6. Organizzazione del Dipartimento di risorse umane | 3.7. Il personale nelle organizzazioni | 3.8. Gestione della conoscenza |

Modulo 4. Gestione economica e *Management*

- | | | | |
|--|---------------------------|----------------------------------|---|
| 4.1. Basi finanziarie e contabili per gestire il dipartimento HR | 4.2. Diagnosi finanziaria | 4.3. Analisi del conto economico | 4.4. Gestione delle politiche retributive |
| 4.5. Compensazione e benefici non economici | | | |

Modulo 5. Executive Coaching

5.1. <i>Neuromanagement</i>	5.2. Autocontrollo e autoefficacia	5.3. <i>Coaching</i>	5.4. Psicologia Positiva
5.5. Direzione e intelligenza emotiva	5.6. Empatia e collaborazione	5.7. Gestione del tempo	

Modulo 6. Gestione del talento

6.1. Analisi del posto di lavoro	6.2. Selezione, dinamiche di gruppo e assunzioni delle risorse umane	6.3. Gestione delle risorse umane basata sulle competenze	6.4. Valutazione e gestione del rendimento lavorativo
6.5. Gestire la preparazione del personale	6.6. Gestire il talento	6.7. Innovazione nella gestione dei talenti e del personale	6.8. Motivazione
6.9. <i>Employer Branding</i>	6.10. Sviluppo di team ad alte prestazioni		

Modulo 7. Comunicazione strategica

7.1. Comunicazione interpersonale

Modulo 8. Etica e responsabilità sociale d'impresa

8.1. La funzione direttiva e la CSR	8.2. <i>Corporate Responsibility</i>
-------------------------------------	--------------------------------------

Modulo 9. Trasformazione delle risorse umane nell'era digitale

9.1. Nuove forme di organizzazione e nuove metodologie di lavoro	9.2. Competenze digitali e <i>Professional Brand</i>	9.3. Risorse umane e analisi dei dati	9.4. Gestire il personale nell'era digitale
--	--	---------------------------------------	---

Modulo 10. Teoria delle relazioni di lavoro

10.1. Storia delle Relazioni di Lavoro

- 10.1.1. Quadro concettuale e definizione (concetti di base di occupazione, lavoro)
- 10.1.2. Sviluppo storico delle relazioni di lavoro
- 10.1.3. La società della conoscenza nel 21° secolo

10.2. Evoluzione delle forme di lavoro

- 10.2.1. Le relazioni di lavoro e il mercato del lavoro
- 10.2.2. La teoria della segmentazione del mercato del lavoro e le relative pratiche

10.3. Socialismo e Comunismo nelle relazioni di lavoro

- 10.3.1. Quadro concettuale del socialismo e del comunismo
- 10.3.2. Breve descrizione storica
- 10.3.3. Le relazioni di lavoro nel quadro politico comunista
- 10.3.4. Le relazioni di lavoro nel quadro politico socialista

10.4. Liberalismo e Capitalismo nelle relazioni di lavoro

- 10.4.1. Concetto di liberalismo e capitalismo
- 10.4.2. Il capitalismo nella storia dell'economia
- 10.4.3. Le relazioni di lavoro dal punto di vista del capitalismo economico

10.5. Diritto sindacale

- 10.5.1. Sindacalismo
- 10.5.2. Fondamenti di Diritto Sindacale
- 10.5.3. Il ruolo dei contratti collettivi

10.6. Rappresentanza dei lavoratori

- 10.6.1. Definizione
- 10.6.2. Quadro normativo
- 10.6.3. Contrattazione

10.7. Intervento dello Stato nelle relazioni di lavoro

- 10.7.1. Quadro storico
- 10.7.2. L'intervento pubblico nella definizione delle relazioni di lavoro individuali.
- 10.7.3. Contratti di lavoro, orari lavorativi, salari e benefit

10.8. Istituzionalismo e Pluralismo

- 10.8.1. Concettualizzazione e inquadramento all'interno delle teorie dello Stato
- 10.8.2. Istituzionalismo
- 10.8.3. Pluralismo

10.9. Corporativismo

- 10.9.1. Concettualizzazione
- 10.9.2. Tipi di corporativismo sulla scena internazionale

10.10. Le politiche sociali in ambito internazionale

- 10.10.1. Politiche sociali (convergenze e divergenze)
- 10.10.2. Modelli di intervento
- 10.10.3. Il welfare state

Modulo 11. Sociologia del lavoro**11.1. Concetto di Sociologia del Lavoro**

- 11.1.1. Introduzione, obiettivi e concetto di sociologia
- 11.1.2. Concetto di lavoro
- 11.1.3. Concetto di sociologia del lavoro
- 11.1.4. Ambito d'azione della sociologia del lavoro

11.2. Studio del comportamento umano nella società

- 11.2.1. Azione umana, mezzi e fini
- 11.2.2. Produzione e lavoratori
- 11.2.3. L'impatto della crescita demografica sul lavoro

11.3. Aspetti economici. Studio della sociologia del lavoro

- 11.3.1. La teoria del valore negli economisti classici
- 11.3.2. La teoria del valore di *Karl Marx*
- 11.3.3. Critiche alla Teoria del valore del lavoro
- 11.3.4. Keynesianesimo

11.4. Evoluzione storica e contesto sociale del lavoro

- 11.4.1. Il lavoro nell'antichità
- 11.4.2. La rivoluzione industriale
- 11.4.3. Lo sviluppo della società industriale e i suoi effetti sull'occupazione
- 11.4.4. Dalla società industriale a quella post-industriale
- 11.4.5. Il lavoro nella società dell'informazione

11.5. Storia delle principali teorie sociologiche del lavoro e delle organizzazioni

- 11.5.1. Teorie sociologiche del lavoro
- 11.5.2. Teorie sociologiche contemporanee del lavoro
- 11.5.3. Taylor e l'organizzazione scientifica del lavoro

11.6. Il comportamento di gruppo nelle organizzazioni

- 11.6.1. Analisi del processo di lavoro
- 11.6.2. Risorse umane. Lavoro meccanico e creatività
- 11.6.3. L'ordine sociale nelle organizzazioni. Taxis e cosmos

11.7. Sociologia delle relazioni di lavoro in azienda

- 11.7.1. Teorie della soggettività
- 11.7.2. Teorie del mercato del lavoro
- 11.7.3. Sociologia delle relazioni di lavoro

11.8. Aspetti centrali nelle organizzazioni

- 11.8.1. I diversi ruoli all'interno dell'organizzazione
- 11.8.2. Strutture organizzative

11.9. Paradigma tecnologico e mercato del lavoro

- 11.9.1. L'impatto dell'innovazione
- 11.9.2. L'innovazione nelle aziende moderne
- 11.9.3. Automazione nella produzione
- 11.9.4. Gestione dei dati e Intelligenza Artificiale

11.10. Le sfide del mercato del lavoro nel 21° secolo

- 11.10.1. I sindacati nel 21° secolo
- 11.10.2. Manifestazioni e scioperi dei lavoratori
- 11.10.3. Il futuro del mondo del lavoro
- 11.10.4. Immigrazione e mercato del lavoro
- 11.10.5. Emigrazione, globalizzazione e lavoro

Modulo 12. Strategie e metodi di ricerca sociale

12.1. Fondamenti della ricerca: la scienza e il metodo scientifico

- 12.1.1. Definizione del metodo scientifico
- 12.1.2. Metodo analitico
- 12.1.3. Metodo sintetico
- 12.1.4. Metodo induttivo
- 12.1.5. Il pensiero cartesiano
- 12.1.6. Le regole del metodo cartesiano
- 12.1.7. Il dubbio metodico
- 12.1.8. Il primo principio cartesiano
- 12.1.9. Procedure di induzione secondo *J. Mill Stuart*

12.2. Il processo generale di ricerca: approcci quantitativi e qualitativi

- 12.2.1. Presupposti epistemologici
- 12.2.2. Approccio alla realtà e all'oggetto di studio
- 12.2.3. Relazione soggetto-oggetto
- 12.2.4. Obiettivo
- 12.2.5. Processi metodologici
- 12.2.6. L'integrazione dei metodi

12.3. Paradigmi di ricerca e metodi da essi derivati

- 12.3.1. Come nascono le idee di ricerca?
- 12.3.2. Quale ricerca nell'educazione?
- 12.3.3. Dichiarazione del problema di ricerca
- 12.3.4. Contesto, logica e obiettivi della ricerca
- 12.3.5. Fondamenti teorici
- 12.3.6. Ipotesi, variabili e definizione dei concetti operativi
- 12.3.7. Selezione del progetto di ricerca
- 12.3.8. Campionamento negli studi quantitativi e qualitativi

12.4. Processo e fasi della ricerca quantitativa

- 12.4.1. Fase 1: Fase concettuale
- 12.4.2. Fase 2: Fase di pianificazione e progettazione
- 12.4.3. Fase 3: Fase empirica
- 12.4.4. Fase 4: Fase analitica
- 12.4.5. Fase 5: Fase di diffusione

12.5. Tipi di ricerca quantitativa

- 12.5.1. Ricerca storica
- 12.5.2. Ricerca correlazionale
- 12.5.3. Studio di caso
- 12.5.4. Indagine "ex post facto" sui fatti compiuti
- 12.5.5. Ricerca quasi sperimentale
- 12.5.6. Ricerca sperimentale

12.6. Processo e fasi della ricerca qualitativa

- 12.6.1. Fase 1: Fase preparatoria
- 12.6.2. Fase 2: Fase sul campo
- 12.6.3. Fase 3: Fase analitica
- 12.6.4. Fase 4: Fase informativa

12.7. Tipi di ricerca qualitativa

- 12.7.1. L'etnografia
- 12.7.2. La teoria fondata
- 12.7.3. La fenomenologia
- 12.7.4. Il metodo biografico e la storia della vita
- 12.7.5. Lo studio dei casi
- 12.7.6. Analisi del contenuto
- 12.7.7. Esame del discorso
- 12.7.8. Ricerca d'azione partecipativa

12.8. Tecniche e strumenti per la raccolta di dati quantitativi

- 12.8.1. Il colloquio strutturato
- 12.8.2. Il questionario strutturato
- 12.8.3. Osservazione sistematica
- 12.8.4. Scale di atteggiamento
- 12.8.5. Statistiche
- 12.8.6. Fonti secondarie di informazione

12.9. Tecniche e strumenti per la raccolta di dati qualitativi

- 12.9.1. Colloquio non strutturato
- 12.9.2. Colloquio approfondito
- 12.9.3. Gruppi di discussione
- 12.9.4. Osservazione semplice, non regolamentata e partecipativa
- 12.9.5. Storie di vita
- 12.9.6. Diari
- 12.9.7. Analisi dei contenuti
- 12.9.8. Il metodo etnografico

12.10. Controllo di qualità dei dati

- 12.10.1. Requisiti per uno strumento di misura
- 12.10.2. Elaborazione e analisi quantitativa dei dati
 - 12.10.2.1. Convalida dei dati quantitativi
 - 12.10.2.2. Statistiche per l'analisi dei dati
 - 12.10.2.3. Statistica descrittiva
 - 12.10.2.4. Statistica inferenziale
- 12.10.3. Elaborazione e analisi qualitativa dei dati
 - 12.10.3.1. Riduzione e categorizzazione
 - 12.10.3.2. Chiarire, sintetizzare e confrontare
 - 12.10.3.3. Programmi per l'analisi qualitativa di dati testuali

Modulo 13. Economia del lavoro e del mercato**13.1. Introduzione al mercato del lavoro**

- 13.1.1. Definizione di mercato del lavoro
- 13.1.2. Funzionamento del mercato del lavoro
- 13.1.3. Sistemi economici ed economia di mercato
- 13.1.4. Distribuzione della popolazione

13.2. La legge della Domanda e dell'Offerta di Lavoro

- 13.2.1. Sistemi economici ed economia di mercato
- 13.2.2. Come funziona il mercato: domanda e offerta
- 13.2.3. Elasticità e spostamento delle curve di domanda e offerta
- 13.2.4. Equilibrio di mercato

13.3. L'economia come scienza

- 13.3.1. Il concetto di scarsità e l'uso dei beni
- 13.3.2. Attività economica
- 13.3.3. Fattori di produzione
- 13.3.4. La popolazione come determinante dell'attività economica

13.4. I mercati del lavoro

- 13.4.1. Distribuzione della popolazione
- 13.4.2. Situazione dei gruppi svantaggiati
- 13.4.3. Prospettive del mercato del lavoro in America Latina

13.5. I sindacati

- 13.5.1. Libertà sindacale
- 13.5.2. Come funziona il sindacato
- 13.5.3. Regime giuridico del sindacato

13.6. Rappresentanza sindacale in azienda

- 13.6.1. Rappresentanza sindacale in azienda
- 13.6.2. Associazioni sindacali
- 13.6.3. Lo sciopero

13.7. Contratti collettivi

- 13.7.1. Il ruolo dei contratti collettivi
- 13.7.2. Gli accordi collettivi
- 13.7.3. Accordi settoriali
- 13.7.4. Commissioni incaricate della contrattazione all'interno dell'organizzazione

13.8. Orientamento professionale

- 13.8.1. Introduzione all'orientamento professionale
- 13.8.2. L'orientamento professionale come stimolo all'occupazione
- 13.8.3. Andamento regionale della domanda di lavoro

13.9. Responsabilità sociale nell'assegnazione dei posti di lavoro

- 13.9.1. Responsabilità sociale
- 13.9.2. Gruppi sociali esposti alla discriminazione
- 13.9.3. Politiche e programmi inclusivi nell'organizzazione

Modulo 14. Diritto del lavoro

14.1. Le fonti del Diritto del Lavoro

- 14.1.1. Fonti internazionali
- 14.1.2. Fonti interne

14.2. Il lavoratore

- 14.2.1. Introduzione
- 14.2.2. Relazioni di lavoro di tipo speciale
- 14.2.3. Lavori esclusi
 - 14.2.3.1. Dipendenti pubblici e statuari al servizio dell'amministrazione

14.3. Il datore di lavoro e l'azienda

- 14.3.1. L'imprenditore. Concetto e carattere giuridico
- 14.3.2. Surrogazione aziendale
- 14.3.3. Gruppi di aziende
- 14.3.4. Decentramento della produzione. Appalti e subappalti di opere e servizi
- 14.3.5. Distacco illegale di lavoratori
- 14.3.6. Agenzie di lavoro temporaneo

14.4. Diritti e doveri fondamentali del lavoro

- 14.4.1. Diritti e doveri fondamentali dei lavoratori
- 14.4.2. Diritti e doveri fondamentali dell'imprenditore

14.5. La prevenzione dei rischi sul lavoro

- 14.5.1. Introduzione
- 14.5.2. La garanzia di protezione contro i rischi sul lavoro. I principi di azione preventiva
- 14.5.3. Il piano di prevenzione. Valutazione del rischio e pianificazione degli interventi di sostegno
- 14.5.4. Attrezzature di lavoro e mezzi di protezione
- 14.5.5. Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 14.5.6. Lavoratori preparati
- 14.5.7. Le misure d'emergenza
- 14.5.8. Rischio grave e imminente
- 14.5.9. L'obbligo di sorveglianza sanitaria
- 14.5.10. Responsabilità di natura documentale
- 14.5.11. Coordinamento delle attività commerciali
- 14.5.12. L'attenzione unica riservata a determinati gruppi
- 14.5.13. Le responsabilità del personale in relazione alla prevenzione dei rischi sul lavoro

14.6. Cessione del contratto di lavoro

- 14.6.1. Mobilità funzionale
- 14.6.2. Mobilità geografica
- 14.6.3. Modifica sostanziale delle condizioni di lavoro
- 14.6.4. Modifica delle condizioni previste da un contratto collettivo di legge

14.7. Interruzione e risoluzione del contratto di lavoro

- 14.7.1. Interruzione del contratto di lavoro principale
- 14.7.2. La risoluzione del contratto di lavoro

Modulo 15. Gestione delle politiche nell'intermediazione del lavoro**15.1. Intermediazione del lavoro**

- 15.1.1. Concettualizzazione dell'intermediazione: principi di base
- 15.1.2. Intermediazione del lavoro e orientamento professionale
- 15.1.3. L'intermediazione del lavoro nell'ambito delle politiche attive del lavoro nei Servizi Pubblici
- 15.1.4. Soggetti che collaborano nell'esternalizzazione dell'intermediazione: agenzie di collocamento e agenzie di lavoro temporaneo

15.2. Ricerca di un lavoro (I)

- 15.2.1. Dati statistici sul tessuto aziendale
- 15.2.2. Fonti di informazioni sul mercato del lavoro
- 15.2.3. Attuali indicatori del mercato del lavoro
- 15.2.4. Fonti di occupazione

15.3. Ricerca di un lavoro (II)

- 15.3.1. Diagnosi e analisi del mercato del lavoro
- 15.3.2. La ricerca e le sue fasi: approccio all'azienda e piano per farsi assumere
- 15.3.3. Rendere il rapporto con l'azienda stabile e saperlo valutare
- 15.3.4. Gestione della richiesta di lavoro e accompagnamento in azienda

15.4. Attività di assunzione

- 15.4.1. Nozione di assunzione: tipologie
- 15.4.2. Procedure di assunzione nell'era digitale: *E-Recruitment*
- 15.4.3. Assunzione nelle agenzie di collocamento

15.5. Itinerari personalizzati di orientamento e inserimento nel mercato del lavoro

- 15.5.1. Aspetti fondamentali ed elementi che lo includono
- 15.5.2. Elaborazione di itinerari personalizzati per l'orientamento e l'inserimento nel mercato del lavoro
- 15.5.3. Considerazioni particolari per i gruppi con difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro

15.6. Collaborazione pubblico-privata nell'intermediazione del lavoro

- 15.6.1. Modelli europei di collaborazione pubblico-privata
- 15.6.2. La fusione tra gli obblighi in materia di corsi di aggiornamento e i servizi pubblici per l'impiego

15.7. Sfide per le politiche di intermediazione del lavoro nell'era digitale

- 15.7.1. Intermediazione del lavoro nelle agenzie di collocamento telematiche
- 15.7.2. Mobilità lavorativa e globalizzazione nelle politiche dell'occupazione
- 15.7.3. La ricerca di un lavoro nell'era digitale

Modulo 16. Gestione strategica dell'uguaglianza e della diversità nelle risorse umane

16.1. Politiche di povertà ed esclusione sociale

16.1.1. Concettualizzare la povertà in termini socio-economici

16.2. Gruppi sociali e difficoltà nel

vittime di violenza di genere

16.6. Donne e Lavoro (II): discriminazione ed emarginazione in ambito lavorativo

16.6.1. Le donne nel contesto lavorativo nel corso della storia

trovare un lavoro

16.2.1. Identificazione dei gruppi sociali
16.2.2. Pratiche di esclusione dal lavoro

16.3. Disabilità sul posto di lavoro

16.3.1. Concettualizzazione della disabilità
16.3.2. Programmi di inclusione lavorativa nell'azienda

16.6.2. Discriminazione sul lavoro

16.6.3. Settori produttivi di maggiore occupabilità per le donne

16.7. Immigrazione e lavoro

16.4. Programmi per i giovani e il loro primo lavoro

16.4.1. Sfide dell'occupazione giovanile nel contesto della trasformazione digitale

16.5. Donne e Lavoro (I): violenza di

16.7.1. Tipi di immigrati

16.7.2. Permessi dal lavoro

16.7.3. Coinvolgimento del governo nella promozione della migrazione legale

16.8. Amministrare il personale internazionale

16.8.1. Aziende globali

genere

16.5.1. Contestualizzazione della violenza di genere

16.5.2. Programmi aziendali contro la violenza di genere

16.5.3. Promuovere l'occupazione per le donne

16.8.2. Immigrati ed espatriati

16.8.3. Promuovere una cultura aziendale globale

Modulo 17. Gestione dell'ambiente di lavoro I

17.1. Introduzione alla gestione dell'ambiente di lavoro

- 17.1.1. Cultura organizzativa, leadership e conflitto
- 17.1.2. Elementi di base della cultura organizzativa
- 17.1.3. Conflitti: concetti e tipologie
- 17.1.4. Il rapporto tra cultura e leadership: come si relazionano con il conflitto

17.2. Introduzione alla prevenzione dei rischi sul lavoro

- 17.2.1. Introduzione alla salute e alla sicurezza sul lavoro
- 17.2.2. Introduzione all'ergonomia del lavoro
- 17.2.3. Introduzione alla prevenzione dei rischi psicosociali

17.3. Condizioni dell'ambiente di lavoro per le persone con disabilità

- 17.3.1. NOM-030- SSA3-2013
- 17.3.2. Tipi di disabilità
- 17.3.3. Corretto assetto della postazione di lavoro

17.4. Parità di genere nell'organizzazione

- 17.4.1. Azioni per l'effettiva parità tra uomini e donne in ambito lavorativo

17.5. Gestione dell'integrazione nel mercato del lavoro

- 17.5.1. Selezione del personale
- 17.5.2. Processi di selezione interni
- 17.5.3. Processi di selezione esterni

17.6. Etica e condotta aziendale

- 17.6.1. Il concetto di responsabilità sociale
- 17.6.2. Principi etici che devono guidare la governance aziendale
- 17.6.3. Responsabilità sociale d'impresa
- 17.6.4. Responsabilità sociale d'impresa e marketing responsabile

17.7. Ambiente di lavoro

- 17.7.1. Ambiente aziendale: il concetto di ambiente lavorativo
- 17.7.2. Aspetti dell'ambiente lavorativo
- 17.7.3. Misurare l'ambiente lavorativo
- 17.7.4. Strumenti per la misurazione qualitativa dell'ambiente lavorativo: analisi SWOT e PESTEL

17.8. Peggioramento dell'ambiente di lavoro

- 17.8.1. Rischi psicosociali: *Burnout* e *Mobbing*
- 17.8.2. Assenteismo

17.9. Quadro normativo per la protezione dei dati

- 17.9.1. Introduzione alla protezione dei dati
- 17.9.2. Multe e sanzioni

17.10. Piano di miglioramento dell'ambiente di lavoro

- 17.10.1. Prevenzione primaria, secondaria e terziaria
- 17.10.2. Intervento in crisi
- 17.10.3. Criteri essenziali per un piano d'azione

Modulo 18. Gestione dell'ambiente di lavoro II

18.1. Cambiamenti nel quadro organizzativo e culturale

- 18.1.1. Evoluzione storica delle strutture organizzative: modelli e tendenze attuali della progettazione organizzativa
- 18.1.2. Il ruolo del manager aziendale nella progettazione organizzativa

18.2. Gestire il cambiamento nella cultura organizzativa

- 18.2.1. Le fasi del processo di gestione del cambiamento
- 18.2.2. Cambiamenti dell'ambiente (socio-economici, demografici, geopolitici)
- 18.2.3. Cambiamento del modello di business: ruolo attuale e futuro del change manager come motore del cambiamento del modello di business
- 18.2.4. Trasformazione dei processi

18.3. Trasformazione digitale delle imprese

- 18.3.1. L'ambiente di lavoro nella Quarta Rivoluzione Industriale
- 18.3.2. Elementi di organizzazione digitale: alfabetizzazione digitale e integrazione tecnologica
- 18.3.3. L'innovazione nell'era delle imprese digitali
- 18.3.4. Pianificazione strategica verso la trasformazione digitale

18.4. Relazioni interpersonali e leadership trasformativa

- 18.4.1. Tendenze nella gestione delle persone e dei team
- 18.4.2. Trasformazione personale: strumenti e tecniche

18.5. Responsabilità Sociale d'Impresa

- 18.5.1. Sostenibilità aziendale e principi morali della RSI
- 18.5.2. Gestione e amministrazione di aziende socialmente responsabili
- 18.5.3. Pianificazione degli obiettivi di responsabilità sociale
- 18.5.4. Gli *Stakeholder*
- 18.5.5. Standard ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale d'Impresa
- 18.5.6. Gestione della responsabilità sociale. Modello RS10

18.6. Il Marketing sociale nel contesto della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)

- 18.6.1. Aspetti chiave del marketing sociale
- 18.6.2. La prospettiva etica del marketing sociale
- 18.6.3. Piano di marketing sociale

18.7. Programma di assistenza ai dipendenti

- 18.7.1. Introduzione e storia dei programmi di assistenza ai dipendenti (PAE)
- 18.7.2. Vantaggi dei programmi di assistenza ai dipendenti (PAE)

18.8. Programma di welfare per i dipendenti

- 18.8.1. Concetto di welfare-to-work
- 18.8.2. Sviluppo di programmi di welfare-to-work

18.9. Piano di pari opportunità in azienda

- 18.9.1. La parità sul posto di lavoro: il quadro normativo
- 18.9.2. La figura dell'agente di parità in azienda
- 18.9.3. Elaborazione di una valutazione dei bisogni nel campo dell'uguaglianza aziendale
- 18.9.4. Elaborazione di un piano di equità aziendale

18.10. Piano di comunicazione integrale in azienda

- 18.10.1. Comunicazione interna all'azienda
- 18.10.2. Processi di comunicazione aziendale esterna: strategie di posizionamento, briefing e comunicazione pubblicitaria
- 18.10.3. Sviluppare un piano di comunicazione aziendale



07

Metodologia

Questo programma ti offre un modo differente di imparare. La nostra metodologia si sviluppa in una modalità di apprendimento ciclico: ***il Relearning***.

Questo sistema di insegnamento viene applicato nelle più prestigiose facoltà di medicina del mondo ed è considerato uno dei più efficaci da importanti pubblicazioni come il ***New England Journal of Medicine***.





“

Scopri il Relearning, un sistema che abbandona l'apprendimento lineare convenzionale, per guidarti attraverso dei sistemi di insegnamento ciclici: una modalità di apprendimento che ha dimostrato la sua enorme efficacia, soprattutto nelle materie che richiedono la memorizzazione”



La Business School di TECH utilizza il Caso di Studio per contestualizzare tutti i contenuti

Il nostro programma offre un metodo rivoluzionario per sviluppare le abilità e le conoscenze. Il nostro obiettivo è quello di rafforzare le competenze in un contesto mutevole, competitivo e altamente esigente.

“

Con TECH potrai sperimentare un modo di imparare che sta scuotendo le fondamenta delle università tradizionali in tutto il mondo”



Il nostro programma ti prepara ad affrontare sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nel tuo business.



Il nostro programma ti prepara ad affrontare nuove sfide in ambienti incerti e a raggiungere il successo nella tua carriera.

Un metodo di apprendimento innovativo e differente

Questo programma di TECH consiste in un insegnamento intensivo, creato ex novo, che propone le sfide e le decisioni più impegnative in questo campo, sia a livello nazionale che internazionale. Grazie a questa metodologia, la crescita personale e professionale viene potenziata, effettuando un passo decisivo verso il successo. Il metodo casistico, la tecnica che sta alla base di questi contenuti, garantisce il rispetto della realtà economica, sociale e aziendale più attuali.

“ *Imparerai, attraverso attività collaborative e casi reali, la risoluzione di situazioni complesse in ambienti aziendali reali”*

Il metodo casistico è stato il sistema di apprendimento più usato nelle migliori business school del mondo da quando esistono. Sviluppato nel 1912 affinché gli studenti di Diritto non imparassero la legge solo sulla base del contenuto teorico, il metodo casistico consisteva nel presentare loro situazioni reali e complesse per prendere decisioni informate e giudizi di valore su come risolverle. Nel 1924 fu stabilito come metodo di insegnamento standard ad Harvard.

Cosa dovrebbe fare un professionista per affrontare una determinata situazione? Questa è la domanda con cui ci confrontiamo nel metodo casistico, un metodo di apprendimento orientato all'azione. Durante il programma, gli studenti si confronteranno con diversi casi di vita reale. Dovranno integrare tutte le loro conoscenze, effettuare ricerche, argomentare e difendere le proprie idee e decisioni.

Metodologia Relearning

TECH coniuga efficacemente la metodologia del Caso di Studio con un sistema di apprendimento 100% online basato sulla ripetizione, che combina diversi elementi didattici in ogni lezione.

Potenziamo il Caso di Studio con il miglior metodo di insegnamento 100% online: il Relearning.

Il nostro sistema online ti permetterà di organizzare il tuo tempo e il tuo ritmo di apprendimento, adattandolo ai tuoi impegni. Sarai in grado di accedere ai contenuti da qualsiasi dispositivo fisso o mobile con una connessione internet.

In TECH imparerai con una metodologia all'avanguardia progettata per formare i manager del futuro. Questo metodo, all'avanguardia della pedagogia mondiale, si chiama Relearning.

La nostra scuola di business è l'unica autorizzata a utilizzare questo metodo di successo. Nel 2019, siamo riusciti a migliorare il livello di soddisfazione generale dei nostri studenti (qualità dell'insegnamento, qualità dei materiali, struttura del corso, obiettivi...) rispetto agli indicatori della migliore università online.





Nel nostro programma, l'apprendimento non è un processo lineare, ma avviene in una spirale (impariamo, disimpariamo, dimentichiamo e re-impariamo). Di conseguenza, combiniamo ciascuno di questi elementi in modo concentrico. Con questa metodologia abbiamo formato oltre 650.000 laureati con un successo senza precedenti, in ambiti molto diversi come la biochimica, la genetica, la chirurgia, il diritto internazionale, le competenze manageriali, le scienze sportive, la filosofia, il diritto, l'ingegneria, il giornalismo, la storia, i mercati e gli strumenti finanziari. Tutto questo in un ambiente molto esigente, con un corpo di studenti universitari con un alto profilo socio-economico e un'età media di 43,5 anni.

Il Relearning ti permetterà di apprendere con meno sforzo e più performance, impegnandoti maggiormente nella tua specializzazione, sviluppando uno spirito critico, difendendo gli argomenti e contrastando le opinioni: un'equazione che punta direttamente al successo.

Dalle ultime evidenze scientifiche nel campo delle neuroscienze, non solo sappiamo come organizzare le informazioni, le idee, le immagini e i ricordi, ma sappiamo che il luogo e il contesto in cui abbiamo imparato qualcosa è fondamentale per la nostra capacità di ricordarlo e immagazzinarlo nell'ippocampo, per conservarlo nella nostra memoria a lungo termine.

In questo modo, e in quello che si chiama Neurocognitive Context-dependent E-learning, i diversi elementi del nostro programma sono collegati al contesto in cui il partecipante sviluppa la sua pratica professionale.

Questo programma offre i migliori materiali didattici, preparati appositamente per i professionisti:



Materiali di studio

Tutti i contenuti didattici sono creati appositamente per il corso dagli specialisti che lo impartiranno, per fare in modo che lo sviluppo didattico sia davvero specifico e concreto.

Questi contenuti sono poi applicati al formato audiovisivo che supporterà la modalità di lavoro online di TECH. Tutto questo, con le ultime tecniche che offrono componenti di alta qualità in ognuno dei materiali che vengono messi a disposizione dello studente.



Master class

Esistono evidenze scientifiche sull'utilità dell'osservazione di esperti terzi.

Imparare da un esperto rafforza la conoscenza e la memoria, costruisce la fiducia nelle nostre future decisioni difficili.



Stage di competenze manageriali

Svolgerai attività per sviluppare competenze manageriali specifiche in ogni area tematica. Pratiche e dinamiche per acquisire e sviluppare le competenze e le abilità che un senior manager deve sviluppare nel quadro della globalizzazione in cui viviamo.



Letture complementari

Articoli recenti, documenti di consenso e linee guida internazionali, tra gli altri. Nella biblioteca virtuale di TECH potrai accedere a tutto il materiale necessario per completare la tua specializzazione.





Casi di Studio

Completerai una selezione dei migliori casi di studio scelti appositamente per questo corso. Casi presentati, analizzati e tutorati dai migliori specialisti in senior management del panorama internazionale.



Riepiloghi interattivi

Il team di TECH presenta i contenuti in modo accattivante e dinamico in pillole multimediali che includono audio, video, immagini, diagrammi e mappe concettuali per consolidare la conoscenza.

Questo esclusivo sistema di specializzazione per la presentazione di contenuti multimediali è stato premiato da Microsoft come "Caso di successo in Europa".



Testing & Retesting

Valutiamo e rivalutiamo periodicamente le tue conoscenze durante tutto il programma con attività ed esercizi di valutazione e autovalutazione, affinché tu possa verificare come raggiungi progressivamente i tuoi obiettivi.



08

Profilo dei nostri studenti

Il profilo degli studenti di TECH Università Tecnologica è quello di professionisti con una vasta esperienza, che comprendono l'importanza di continuare a specializzarsi anche mentre lavorano. In questo caso particolare, si tratta di professionisti con conoscenze pregresse nel campo del business, che desiderano approfondire la gestione delle risorse umane: un obiettivo che potranno raggiungere facilmente grazie a un piano di studi di alta qualità.





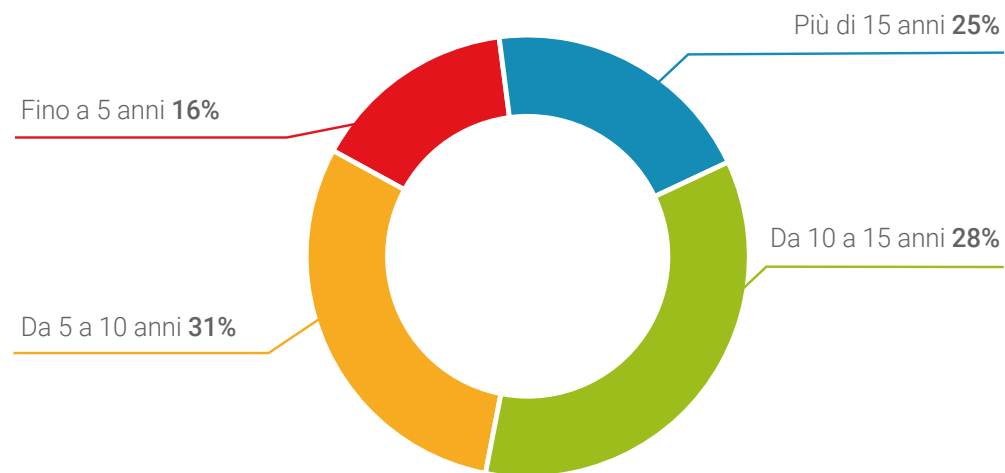
“

Questo programma è rivolto a persone interessate a migliorare le proprie possibilità di inserimento lavorativo grazie a programmi di studio di altissimo livello”

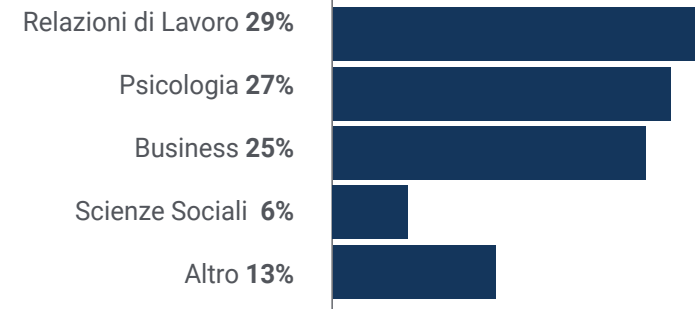
Età media

Da **35** e **45** anni

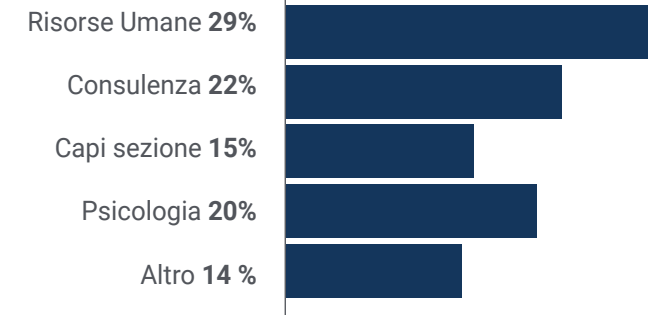
Anni di esperienza



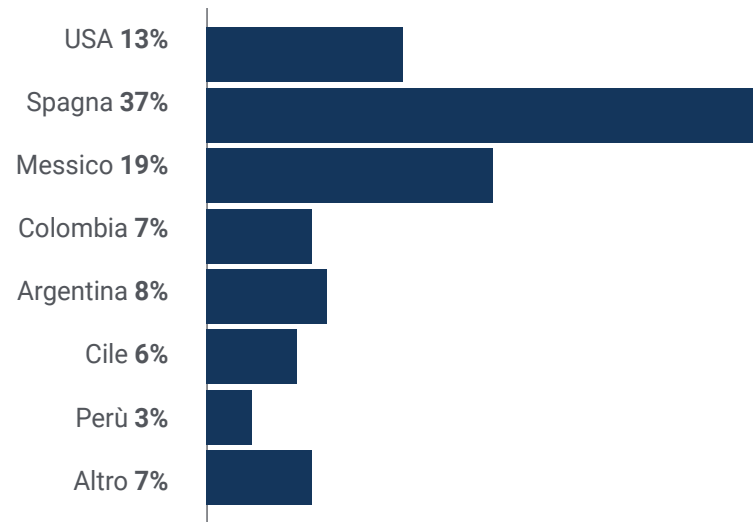
Formazione



Profilo accademico



Distribuzione Geografica



Julia Díaz

Responsabile HR

"Questo programma mi ha dato l'opportunità di specializzarmi nella gestione delle risorse umane e nelle relazioni sindacali. È stato senza dubbio un programma di alto livello indispensabile per il mio sviluppo professionale, perché anche se lavoro in questo campo da diversi anni, sentivo che avevo bisogno di specializzarmi in alcuni aspetti fondamentali per svolgere la mia attività lavorativa di tutti i giorni. Raccomanderei sicuramente questo Master Specialistico a chiunque desideri migliorare nel campo della gestione del personale"

09

Impatto sulla tua carriera

Questo programma di TECH è assolutamente indispensabile per tutti i professionisti delle risorse umane che desiderano dare una svolta alla propria carriera specializzandosi in un settore complesso e impegnativo come quello delle relazioni sindacali. Un Master Specialistico che include gli aspetti più significativi di quest'area e che aggiungerà qualità al CV dello studente. Si tratta dell'opportunità che stavi cercando per dare una svolta alla tua carriera.



“

*Un programma unico che segnerà
un punto di svolta per il percorso di
aggiornamento dei professionisti”*

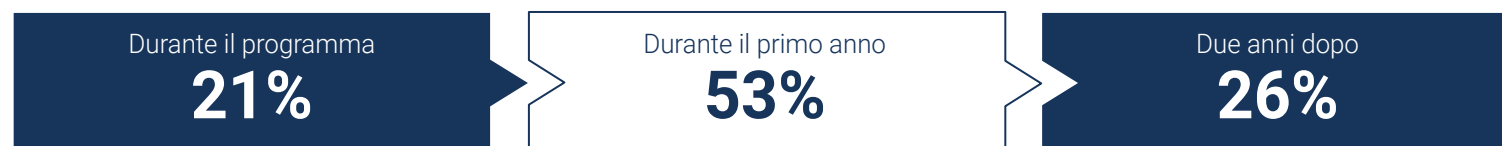
Migliora a livello professionale grazie alla specializzazione che TECH ti offre con questo Master Specialistico.

Sei pronto a dare una svolta? Un eccellente miglioramento professionale ti aspetta

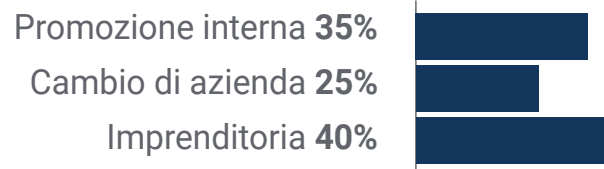
Il Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali, offerto da TECH Università Tecnologica, prevede un programma intensivo che prepara gli studenti ad affrontare le sfide e le decisioni di business a livello nazionale e internazionale. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere la tua crescita personale e professionale. E di aiutarti a raggiungere il successo. Se desideri superare te stesso, migliorare la tua carriera e creare una rete con i migliori contatti, sei nel posto giusto.

Specializzati nel settore delle risorse umane e metti in pratica tutte le tue conoscenze nell'azienda per la quale lavori.

Momento del cambiamento



Tipo di cambiamento



Miglioramento salariale

La realizzazione di questo programma prevede per i nostri studenti un incremento salariale superiore al **25%**.



10

Benefici per la tua azienda

Questo programma di TECH non solo migliorerà le competenze degli studenti, ma porterà anche molteplici vantaggi alle aziende in cui lavorano, poiché saranno in grado di trasferire tutte le conoscenze apprese nel loro lavoro quotidiano. Questo Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali è l'opportunità perfetta per gli studenti che vogliono specializzarsi e distinguersi nel settore.





“

Impara a gestire correttamente le relazioni sindacali e a mettere a disposizione le tue competenze per creare un buon ambiente di lavoro"

Valorizzare e trattenere i talenti nelle aziende è il miglior investimento a lungo termine.

01

Crescita del talento e del capitale intellettuale

Il manager porterà all'azienda nuovi concetti, strategie e prospettive che si tradurranno in cambiamenti significativi nell'organizzazione.

02

Trattenere i manager di alto livello ed evitare la fuga di cervelli

Questo programma rafforza il legame tra l'azienda e il manager e apre nuove vie di crescita professionale all'interno dell'azienda.

03

Creare fattori che stimolino il cambiamento

Il manager sarà in grado di prendere decisioni in tempi di incertezza e di crisi, aiutando l'organizzazione a superare gli ostacoli.

04

Incremento delle possibilità di espansione internazionale

Grazie a questo programma, l'azienda entrerà a contatto con i principali mercati dell'economia mondiale.

05

Sviluppo di progetti propri

Il manager potrà lavorare su un progetto esistente o sviluppare nuovi progetti nell'ambito di R&S o del Business Development della sua azienda.

06

Aumento della competitività

Questo Master Specialistico fornirà ai nostri studenti le competenze necessarie per affrontare nuove sfide e far crescere la propria organizzazione.

11

Titolo

Il Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali garantisce, oltre alla preparazione più rigorosa e aggiornata, il conseguimento di una qualifica di Master Specialistico rilasciata da TECH Università Tecnologica.



“

Porta a termine questo programma e ricevi la tua qualifica universitaria senza spostamenti o fastidiose formalità”

Questo **Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali** possiede il programma più completo e aggiornato del mercato.

Dopo aver superato la valutazione, lo studente riceverà mediante lettera certificata* con ricevuta di ritorno, la sua corrispondente qualifica di **Master Specialistico** rilasciata da **TECH Università Tecnologica**.

Il titolo rilasciato da **TECH Università Tecnologica** esprime la qualifica ottenuta nel Master Specialistico, e riunisce tutti i requisiti comunemente richiesti da borse di lavoro, concorsi e commissioni di valutazione di carriere professionali.

Titolo: **Master Specialistico in Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali**
N.º Ore Ufficiali: **3.000**



*Se lo studente dovesse richiedere che il suo diploma cartaceo sia provvisto di Apostille dell'Aia, TECH EDUCATION effettuerà le gestioni opportune per ottenerla pagando un costo aggiuntivo.



Master Specialistico Senior HR Management, Esperto di Relazioni Sindacali

- » Modalità: **online**
- » Durata: **2 anni**
- » Titolo: **TECH Università Tecnologica**
- » Dedizione: **16 ore/settimana**
- » Orario: **a scelta**
- » Esami: **online**

Master Specialistico

Senior HR Management,
Esperto di Relazioni Sindacali