

Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с профсоюзами



Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с профсоюзами

- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Режим обучения: 16ч./неделя
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: www.techitute.com/ru/school-of-business/advanced-master-degree/advanced-master-degree-senior-hr-management-expert-trade-union-relations

Оглавление

01	02	03	04
Добро пожаловать	Почему стоит учиться в TESH	Почему именно наша программа?	Цели
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
стр. 4	стр. 6	стр. 10	стр. 14
	05	06	07
	Компетенции	Структура и содержание	Методология
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 20	стр. 26	стр. 40
		08	9
		Профиль наших учащихся	Влияние на карьеру
		<hr/>	<hr/>
		стр. 48	стр. 52
		10	11
		Преимущества для вашей компании	Квалификация
		<hr/>	<hr/>
		стр. 56	стр. 60

01

Добро пожаловать

Для достижения успеха в любом бизнесе требуется не только продукт, но и команда людей, повышающие ценность компании. Высококвалифицированные специалисты в своей деятельности, способные улучшить качество бизнеса, повышая его прибыльность и производительность. В этом отношении руководители кадровых ресурсов должны обладать необходимыми навыками для управления всеми аспектами трудовых ресурсов. В данном конкретном случае ТЕСН разработал программу высокого уровня обучения, посвященную взаимодействию с профсоюзами, чтобы руководители могли из первых рук узнать об основных положениях трудового законодательства, а также приобрести необходимые навыки для вмешательства в возможные конфликты, которые могут возникнуть между компанией и ее работниками, достигая необходимого баланса для дальнейшего движения компании к совершенству.



Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами.
ТЕСН Технологический университет

““

Специализация в области управления персоналом и работе с профсоюзами будет иметь большое значение для эффективной защиты прав компании и работников”

02

Почему стоит учиться в ТЕСН?

ТЕСН - это крупнейшая бизнес-школа 100% онлайн-формата в мире. Мы являемся элитной бизнес-школой с моделью самых высоких академических стандартов. Международный высокопроизводительный центр интенсивного обучения управленческим навыкам.



“

TESH - это технологический передовой университет, который предоставляет все свои ресурсы в распоряжение студентов, чтобы помочь им достичь успеха в бизнесе"

В TECH Технологическом университете



Инновации

Мы предлагаем вам модель онлайн-обучения, сочетающую в себе новейшие образовательные технологии и максимальную педагогическую строгость. Уникальный метод с высочайшим международным признанием, который даст вам возможность развиваться в мире постоянных перемен, где инновации играют ключевую роль в деятельности каждого предпринимателя. *«История успеха Microsoft Europe»* за включение в программы инновационной интерактивной мультимедиа-системы.



Высокие требования

Критерий приема в TECH не представляет больших затрат. Чтобы учиться у нас, вам не нужно делать большие инвестиции. Однако для того, чтобы получить диплом в TECH, необходимо проверить уровень знаний и возможностей студента. Наши академические стандарты очень высоки...

95%

студентов TECH успешно завершают обучение.



Нетворкинг

Профессионалы со всего мира принимают участие в TECH, чтобы вы смогли создать большую сеть контактов, полезных для вашего будущего.

100000+

менеджеров, прошедших ежегодную подготовку

200+

разных национальностей.



Расширение прав и возможностей

Развивайтесь наряду с лучшими компаниями и профессионалами, обладающими большим авторитетом и влиянием. Мы создали стратегические альянсы и ценную сеть контактов с основными экономическими субъектами на 7 континентах.

500+

соглашений о сотрудничестве с лучшими компаниями.



Талант

Наша программа - это уникальное предложение для раскрытия вашего таланта в мире бизнеса. Возможность, с помощью которой вы сможете заявить о своих интересах и видении своего бизнеса.

TECH помогает студентам показать миру свой талант при прохождении этой программы.



Мультикультурный контекст

Обучаясь в TECH, студенты могут получить уникальный опыт. Вы будете учиться в многокультурном контексте. В программе с глобальным видением, благодаря которой вы сможете узнать о том, как работают в разных частях света, собрать самую свежую информацию, которая наилучшим образом соответствует вашей бизнес-идее.

Наши студенты представляют более 200 национальностей.



TECH стремится к совершенству и для этого обладает рядом характеристик, которые делают его уникальным университетом:



Анализ

TECH исследует критическую сторону студента, его способность задавать вопросы, навыки решения проблем и навыки межличностного общения.



Академическое превосходство

TECH предлагает студентам лучшую методику онлайн-обучения. Университет сочетает метод *Relearning* (наиболее признанная во всем мире методология последиplomного обучения) с «методом кейсов» Гарвардской школы бизнеса. Традиции и современность в сложном балансе и в контексте самого требовательного академического маршрута.



Экономия за счет масштаба

TECH - крупнейший в мире онлайн-университет. В его портфолио насчитывается более 10 000 университетских последиplomных программ. А в новой экономике **объем + технология = разорительная цена**. Таким образом, мы заботимся о том, чтобы учеба для вас была не такой дорогой, как в другом университете.



Учитесь у лучших

Наши преподаватели объясняют в аудиториях, что привело их к успеху в их компаниях, работая в реальном, живом и динамичном контексте. Преподаватели, которые полностью посвящают себя тому, чтобы предложить вам качественную специализацию, которая позволит вам продвинуться по карьерной лестнице и выделиться в мире бизнеса.

Преподаватели 20 различных национальностей.



В TECH у вас будет доступ к самому строгому и современному методу кейсов в академической среде"

03

Почему именно наша программа?

Прохождение программы TECH означает увеличение ваших шансов достичь профессионального успеха в области высшего менеджмента.

Это задача, которая требует усилий и самоотдачи, но которая открывает дверь в многообещающее будущее. Вы будете учиться у лучших преподавателей с самой гибкой и инновационной образовательной методологией.



“

У нас самый престижный преподавательский состав и самый полный учебный план на рынке, что позволяет нам предложить вам обучение на самом высоком академическом уровне”

Эта программа обеспечит вам множество преимуществ в трудоустройстве и личной жизни, включая следующие:

01

Дать решающий толчок карьере студента

Мы даем вам возможность взять под контроль свое будущее и полностью раскрыть свой потенциал. Пройдя нашу программу, вы приобретете необходимые навыки, чтобы за короткий срок добиться положительных изменений в своей карьере.

70% студентов этой специализации добиваются успешных изменений в своей карьере менее чем за 2 года.

02

Разрабатывать стратегическое и глобальное видение компании

Мы предлагаем вам глубокое понимание общего менеджмента, чтобы вы узнали, как каждое решение влияет на различные функциональные области компании.

Наше глобальное видение компании улучшит ваше стратегическое мышление.

03

Укрепить знания в области высшего менеджмента предприятий

Обучение в TECH означает открытие дверей в профессиональную область, в которой студенты смогут позиционировать себя в качестве руководителей высокого уровня, обладающих широким видением международной среды.

Вы будете работать над более чем 100 реальными кейсами топ-менеджеров.

04

Брать на себя новые обязанности

Мы покажем вам последние тенденции, разработки и стратегии для осуществления вашей профессиональной деятельности в меняющихся условиях.

45% наших студентов получают повышение внутри компании.

05

Получить доступ к мощной сети контактов

TECH формирует своих студентов, чтобы максимально расширить их возможности. Студенты с теми же интересами и желанием развиваться. Таким образом, можно будет обмениваться контактами партнеров, клиентов или поставщиков.

Вы найдете сеть контактов, необходимых для вашего профессионального развития.

06

Разрабатывать свой бизнес-проект в строгой последовательности

Вы получите глубокое стратегическое видение, которое поможет вам разработать собственный проект, принимая во внимание различные направления деятельности компании.

20% наших студентов разрабатывают собственную бизнес-идею.

07

Совершенствовать свои *софт-скиллы* и управленческие умения

Мы помогаем вам применять и развивать полученные знания и совершенствовать навыки межличностного общения, чтобы стать лидером, который меняет мир к лучшему.

Улучшите свои коммуникативные и лидерские навыки и продвигайтесь по карьерной лестнице.

08

Стать частью эксклюзивного сообщества

Мы предлагаем вам возможность стать частью сообщества элитных менеджеров, крупных компаний, известных институтов и квалифицированных преподавателей из самых престижных университетов мира: сообщества TECH Технологического университета.

Мы даем вам возможность специализироваться с командой всемирно признанных преподавателей.

04

Цели

Основная цель данной Профессиональной магистерской специализации от ТЕСН Технологического университета - предложить студентам наиболее полную и актуальную информацию по кадровому менеджменту, уделяя особое внимание работе с профсоюзами, области фундаментальных знаний для поддержания благополучной среды в компании. Таким образом, вы сможете лично познакомиться с наиболее интересными аспектами успешного управления в этой сфере деятельности.



“

*Эта программа поможет вам развить
навыки успешного управления
человеческими ресурсами”*

Ваши цели - это наши цели.

Мы работаем вместе, чтобы помочь вам их достичь.

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами поможет вам:

01

Получить комплексное представление об управлении человеческими ресурсами компании

04

Создать ценную социальную сеть с другими участниками, преподавателями, бизнес-лидерами и тренерами для изучения проблем современной меняющейся среды

02

Разработать процесс отбора и найма персонала



03

Анализировать решения в различных областях с помощью модели корпоративной культуры, как на национальном, так и на международном уровне

05

Разработать передовые методики и технологии управления людьми и развития талантов в организации, используя стратегическое и инновационное видение, которое благоприятствует таким задачам, как цифровая трансформация и ее влияние на культуру, бизнес и управление талантами

06

Расширить знания о процессах управления и администрирования человеческих ресурсов: найм, увольнение, реструктуризация персонала, коллективные переговоры, нетрудоспособность и т.д.

08

Уметь применять методы *коучинга* и позитивной психологии для мотивации сотрудников



09

Знать характеристики и компоненты организационного поведения и организационной культуры

07

Понимать финансовые и бухгалтерские основы управления персоналом

10

Знать, как работают процедуры найма и социального обеспечения

11

Знать права на защиту данных работников

14

Познакомить студента с источниками исследований, указав их классификацию и углубив представление о надежности этих источников при начале исследовательского проекта

12

Знать политику профсоюзов по представлению интересов работников



13

Вмешиваться в трудовые отношения между работодателем и работником

15

Понимать и уметь применять правовую систему для решения практических дел
Знать основные аспекты трудового права

16

Получить теоретические и практические знания о

18

Знать каналы переговоров для понимания процессов внесудебного разрешения коллективных конфликтов



19

Определить и применить контекст трудового посредничества в национальной и международной политике занятости

17

функционировании коллективного характера трудовых отношений

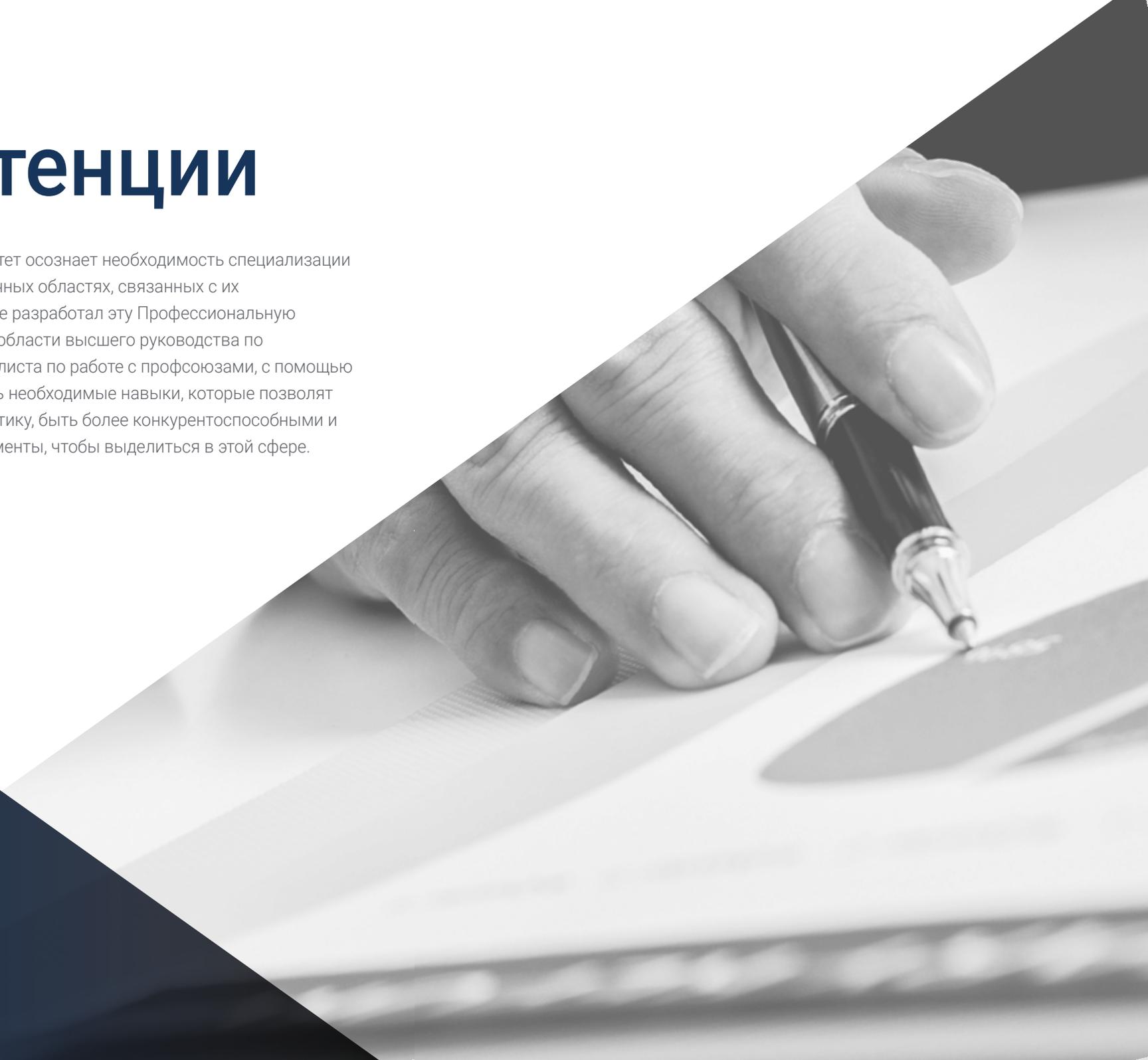
20

Выявить гендерное равенство в организации, а также условия среды для людей с ограниченными возможностями

05

Компетенции

ТЕСН Технологический университет осознает необходимость специализации бизнес-профессионалов в различных областях, связанных с их деятельностью, и по этой причине разработал эту Профессиональную магистерскую специализацию в области высшего руководства по управлению персоналом, специалиста по работе с профсоюзами, с помощью которой студенты смогут развить необходимые навыки, которые позволят им улучшить свою рабочую практику, быть более конкурентоспособными и применять необходимые инструменты, чтобы выделиться в этой сфере.



“

Приобретите необходимые навыки, чтобы уверенно управлять отношениями с профсоюзами”

01

Быть способным планировать и организовывать процесс управления на уровне организации в соответствии с ее структурой и дизайном

02

Понимать стратегии планирования и управления проектами в отделе кадров, обладать способностью планировать рабочие места и понимать процесс и необходимость проведения аудита в этой области

03

Соотносить знания в области финансов, такие как финансовый анализ, оценка инвестиций и закупочная логистика, что позволит иметь целостное видение организации для эффективного проектирования и функционирования области человеческих ресурсов

04

Знать и применять концепции и стратегии *коучинга* на управленческом уровне, понимать нейробиологические принципы этого процесса и его возможное влияние на самоконтроль, личностный рост и повышение эффективности

05

Применять стратегии управления талантами, определяя и выбирая модели и способы их эффективного применения в конкретной организации

06

Создавать соответствующую методологию для эффективной коммуникации в организации, стремиться предотвращать конфликты, а также разрешать и согласовывать существующие конфликты для их быстрого и эффективного разрешения

07

Понимать важность менеджмента в контроле корпоративной социальной ответственности, принимая во внимание этическую составляющую в трудовых, финансовых, экологических и социальных аспектах

10

Понимать эволюцию человеческих ресурсов с точки зрения комплексного и стратегического видения

08

Применять новые формы организации и новые рабочие методологии, адаптированные к цифровому бизнесу

11

Применять нормативную базу по защите данных и этические принципы в управлении компаниями

09

Понимать и уметь внедрять управление талантами в компаниях, адаптируясь к многообразию, в соответствии с трудовым законодательством и соблюдением прав человека

12

Создавать план по улучшению рабочего климата

13

Интерпретировать различные государственные программы и политику

16

Проводить различия между различными политиками занятости

14

Управлять действиями трудового посредничества и уметь отличать его от незаконного перевода работников

17

Применять политику занятости

15

Понимать основные принципы трудоустройства и найма рабочей силы

18

Внедрять планы, направленные на эффективное управление действиями профсоюзов

19

Разрабатывать планы найма рабочей силы, способствующие развитию и слаженному функционированию организаций

22

Разбираться в конституционном регулировании коллективного конфликта и права на забастовку: его видах и формальных вопросах

20

Определять функционирование профсоюзных организаций

23

Определять различные формы труда на протяжении истории и в различных социально-политических моделях

21

Понимать правила, регулирующие рынок труда и трудовые отношения с точки зрения равенства и гендера

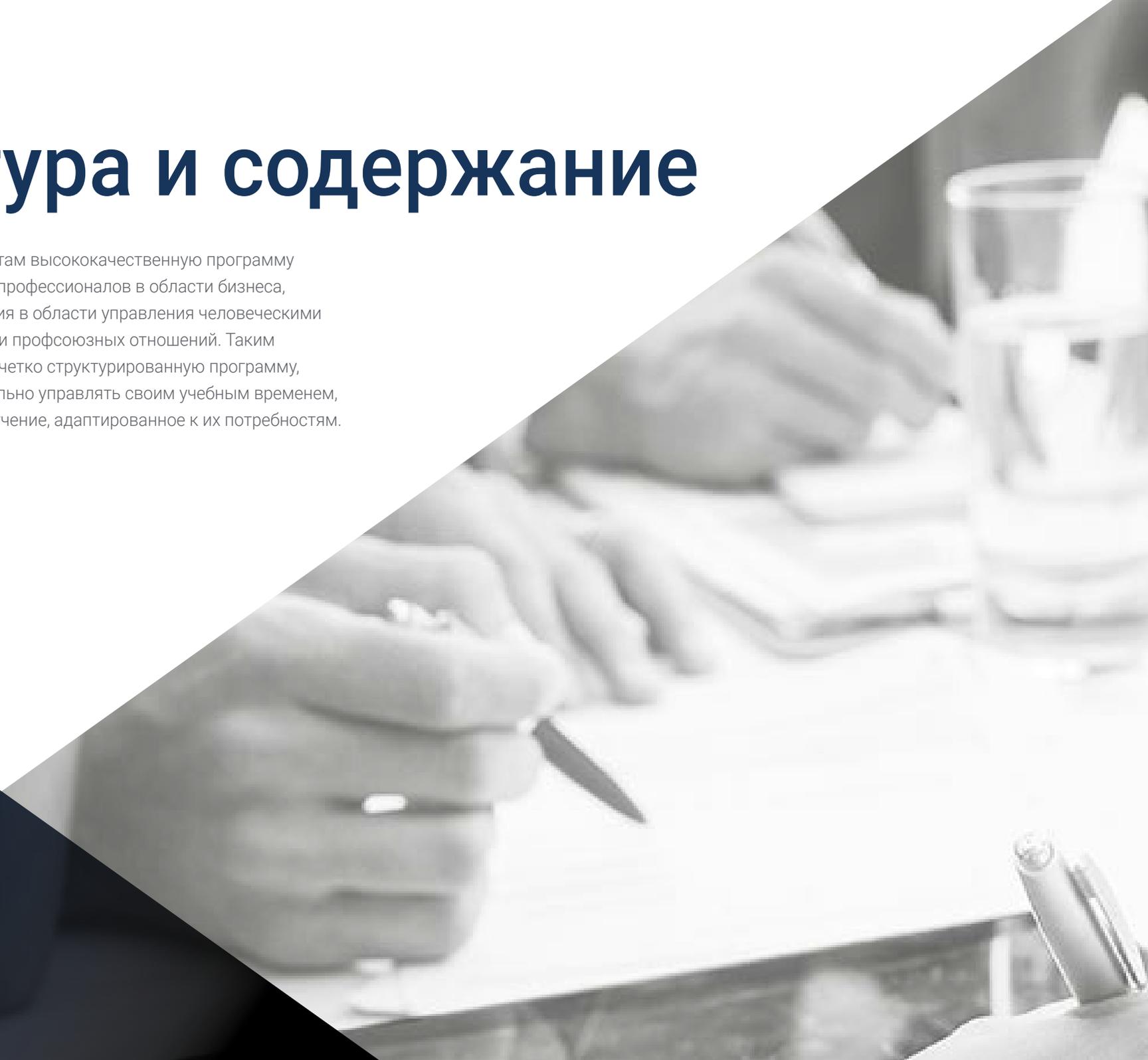
24

Использовать методологию, инструменты и материальные ресурсы, адаптированные для отбора персонала

06

Структура и содержание

ТЕСН предоставил своим студентам высококачественную программу обучения, предназначенную для профессионалов в области бизнеса, желающих расширить свои знания в области управления человеческими ресурсами, в частности, в области профсоюзных отношений. Таким образом, студенты найдут очень четко структурированную программу, которая поможет им самостоятельно управлять своим учебным временем, чтобы получить полноценное обучение, адаптированное к их потребностям.



“

*Самый полный учебный план,
необходимый для повышения вашей
конкурентоспособности в области
управления человеческими ресурсами”*

Учебный план

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами в ТЕСН Технологическом университете - это интенсивная программа, которая подготовит специалистов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Содержание программы направлено на развитие управленческих навыков, позволяющих принимать более взвешенные решения в нестабильных условиях.

На протяжении 3000 часов обучения вы будете анализировать множество практических кейсов в ходе индивидуальной работы, добиваясь превосходного знания предмета, которое вы сможете впоследствии применять в своей повседневной работе. Таким образом, вы сможете погрузиться в реальные ситуации в сфере бизнеса.

Данная программа углубленно рассматривает основные направления деятельности компании и предназначена для руководителей, чтобы понять принцип управления персоналом со стратегической, международной и инновационной точек зрения.

План, разработанный для студентов, ориентированный на их профессиональное совершенствование и готовящий их к достижению высоких результатов в области управления человеческими ресурсами и отношениями с профсоюзами. Программа, которая понимает ваши потребности и потребности вашей компании благодаря инновационному содержанию, основанному на последних тенденциях, и поддерживается лучшей образовательной методологией и исключительным преподавательским составом, что позволит вам приобрести навыки решения критических ситуаций творческим и эффективным способом.

Эта программа рассчитана на 24 месяца и состоит из 19 модулей:

Модуль 1.	Стратегическое управление кадровыми ресурсами
Модуль 2.	Процесс управления и администрирования кадровыми ресурсами
Модуль 3.	Организационное поведение
Модуль 4.	Экономическое управление и <i>менеджмент</i>
Модуль 5.	<i>Коучинг для руководителей</i>
Модуль 6.	Управление талантами
Модуль 7.	Стратегическая коммуникация
Модуль 8.	Этика и корпоративная социальная ответственность
Модуль 9.	Трансформация человеческих ресурсов в цифровую эпоху
Модуль 10.	Теория трудовых отношений
Модуль 11.	Социология труда
Модуль 12.	Стратегии и методы социальных исследований
Модуль 13.	Экономика труда и рыночная экономика
Модуль 14.	Трудовое право
Модуль 15.	Коллективное трудовое право
Модуль 16.	Управление политикой в трудовом посредничестве
Модуль 17.	Стратегическое управление равенством и многообразием в отделе кадров
Модуль 18.	Управление рабочей средой I
Модуль 19.	Управление рабочей средой II



Где, когда и как учиться?

TECH предлагает вам возможность пройти это обучение полностью в режиме онлайн. В течение 24 месяцев обучения вы сможете в любое время получить доступ ко всему содержанию этой программы, что позволит вам самостоятельно распоряжаться своим учебным временем.

Уникальный, ключевой и решающий опыт обучения для повышения вашего профессионального роста"

Модуль 1. Стратегическое управление кадровыми ресурсами

- | | | | |
|--|--|---|---|
| 1.1. Эволюция управления персоналом. Комплексное видение | 1.2. Стратегическое мышление и система | 1.3. Планирование и управление кадровыми проектами | 1.4. Стратегическая организационная структура |
| 1.5. Организация рабочих мест, найм и подбор персонала | 1.6. Стратегическое лидерство | 1.7. Аудит и контроль за деятельностью кадрового отдела | |

Модуль 2. Процесс управления и администрирования кадровыми ресурсами

- | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|---|
| 2.1. Набор персонала | 2.2. Трудовое посредничество | 2.3. Трудовые отношения и информационные технологии | 2.4. Увольнения и реструктуризация рабочей силы |
| 2.5. Коллективные переговоры | 2.6. Нетрудоспособность и здоровье | 2.7. Здоровье и качество на рабочем месте | |

Модуль 3. Организационное поведение

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--|
| 3.1. Организационная культура | 3.2. Организационная структура | 3.3. Управление организацией | 3.4. Организационное поведение и изменения |
| 3.5. Власть и политика | 3.6. Организация отдела кадров | 3.7. Люди в организациях | 3.8. Управление знаниями |

Модуль 4. Экономическое управление и менеджмент

- | | | | |
|--|-----------------------------|---|---|
| 4.1. Финансовые и бухгалтерские основы управления персоналом | 4.2. Финансовая диагностика | 4.3. Анализ отчета о прибылях и убытках | 4.4. Управление компенсационной политикой |
| 4.5. Компенсация и неэкономические выгоды | | | |

Модуль 5. Коучинг для руководителей

5.1. <i>Нейроменеджмент</i>	5.2. Самоконтроль и самоэффективность	5.3. <i>Коучинг</i>	5.4. Позитивная психология
5.5. Руководство и эмоциональный интеллект	5.6. Эмпатия и сотрудничество	5.7. Управление временем	

Модуль 6. Управление талантами

6.1. Анализ рабочего места	6.2. Отбор, групповая динамика и подбор кадров	6.3. Управление человеческими ресурсами на основе компетенций	6.4. Оценка производительности и управление эффективностью
6.5. Управление обучением	6.6. Управление талантами	6.7. Инновации в управлении талантами и людьми	6.8. Мотивация
6.9. <i>Брендинг работодателя</i>	6.10. Развитие высокоэффективных команд		

Модуль 7. Стратегическая коммуникация

7.1. Межличностная коммуникация

Модуль 8. Этика и корпоративная социальная ответственность

8.1. Функция управления и КСО 8.2. *Корпоративная ответственность*

Модуль 9. Трансформация человеческих ресурсов в цифровую эпоху

9.1. Новые формы организации и новые методологии работы 9.2. Цифровые навыки и профессиональный бренд 9.3. Отдел кадров и анализ данных 9.4. Управление людьми в цифровую эпоху

Модуль 10. Теория трудовых отношений

10.1. История трудовых отношений

- 10.1.1. Концептуальная основа и определение (основные понятия занятости, труда)
- 10.1.2. Историческое развитие трудовых отношений
- 10.1.3. Общество знаний в 21 веке

10.2. Эволюция форм труда

- 10.2.1. Трудовые отношения и рынки труда
- 10.2.2. Теория и практика сегментации рынка труда

10.3. Социализм - коммунизм в трудовых отношениях

- 10.3.1. Концептуальные основы социализма и коммунизма
- 10.3.2. Краткий исторический обзор
- 10.3.3. Трудовые отношения в условиях коммунистической политической системы
- 10.3.4. Трудовые отношения в условиях социалистической политической системы

10.4. Либерализм - капитализм в производственных отношениях

- 10.4.1. Концепция либерализма в сравнении с капитализмом
- 10.4.2. Капитализм на протяжении всей истории экономики
- 10.4.3. Трудовые отношения под призмой экономического капитализма

10.5. Профсоюзное право

- 10.5.1. Профсоюзная деятельность
- 10.5.2. Основы профсоюзного права
- 10.5.3. Роль коллективных переговоров

10.6. Представительство трудящихся

- 10.6.1. Концепция
- 10.6.2. Нормативно-правовая база
- 10.6.3. Переговоры

10.7. Вмешательство государства в трудовые отношения

- 10.7.1. Исторические рамки
- 10.7.2. Государственное вмешательство в формирование индивидуальных трудовых отношений
- 10.7.3. Трудовые договоры, рабочее время, заработная плата и пособия

10.8. Институционализм и плюрализм

- 10.8.1. Концептуализация и обрамление в рамках государственных теорий
- 10.8.2. Институционализм
- 10.8.3. Плюрализм

10.9. Корпоративизм

- 10.9.1. Концептуализация
- 10.9.2. Типы корпоративизма на международной арене

10.10. Социальная политика на международной арене

- 10.10.1. Социальная политика (схождения и расхождения)
- 10.10.2. Модели вмешательства
- 10.10.3. Государство всеобщего благосостояния

Модуль 11. Социология труда**11.1. Концепция социологии труда**

- 11.1.1. Введение, цели и понятие социологии
- 11.1.2. Понятие труда
- 11.1.3. Концепция социологии труда
- 11.1.4. Сфера действия социологии труда

11.2. Изучение поведения человека в обществе

- 11.2.1. Человеческие действия, средства и цели
- 11.2.2. Производство и работники
- 11.2.3. Влияние роста населения на труд

11.3. Экономические аспекты. Исследование социологии труда

- 11.3.1. Теория стоимости у классических экономистов
- 11.3.2. Теория стоимости у *Карла Маркса*
- 11.3.3. Критика трудовой теории стоимости
- 11.3.4. Кейнсианство

11.4. Историческая эволюция и социальный контекст труда

- 11.4.1. Труд в эпоху античности
- 11.4.2. Промышленная революция
- 11.4.3. Развитие индустриального общества и его трудовые последствия
- 11.4.4. От индустриального общества к постиндустриальному обществу
- 11.4.5. Труд в информационном обществе.

11.5. История основных социологических теорий труда и организаций

- 11.5.1. Социологические теории труда
- 11.5.2. Современные социологические теории труда
- 11.5.3. Тейлор и научная организация труда

11.6. Групповое поведение в организациях

- 11.6.1. Анализ рабочего процесса
- 11.6.2. Человеческие ресурсы. Механическая работа и креативность
- 11.6.3. Социальный порядок в организациях. Космос и Таксис

11.7. Социология трудовых отношений в компании

- 11.7.1. Теории субъективности
- 11.7.2. Теории рынка труда
- 11.7.3. Социология трудовых отношений

11.8. Центральные аспекты в организациях

- 11.8.1. Различные роли в организации
- 11.8.2. Организационные структуры

11.9. Технологическая парадигма и рынок труда

- 11.9.1. Влияние инноваций
- 11.9.2. Инновации на современном предприятии
- 11.9.3. Автоматизация в производстве
- 11.9.4. Управление данными и искусственный интеллект

11.10. Сложности рынка труда в 21 веке

- 11.10.1. Профсоюзы. 21-го века
- 11.10.2. Демонстрации и забастовки трудящихся
- 11.10.3. Будущее труда
- 11.10.4. Иммиграция и рынок труда
- 11.10.5. Миграция, глобализация и труд

Модуль 12. Стратегии и методы социальных исследований

12.1. Основы исследований: наука и научный метод

- 12.1.1. Определение научного метода
- 12.1.2. Аналитический метод
- 12.1.3. Синтетический метод
- 12.1.4. Индуктивный метод
- 12.1.5. Картезианское мышление
- 12.1.6. Правила декартова метода
- 12.1.7. Методическое сомнение
- 12.1.8. Первый декартовский принцип
- 12.1.9. Методы индукции по Дж. Миллю Стюарту

12.2. Общий процесс исследования: количественный и качественный подход

- 12.2.1. Эпистемологические предпосылки
- 12.2.2. Подход к реальности и объекту исследования
- 12.2.3. Субъектно-объектные отношения
- 12.2.4. Объективность
- 12.2.5. Методологические процессы
- 12.2.6. Интеграция методов

12.3. Исследовательские парадигмы и методы, вытекающие из них

- 12.3.1. Как возникают исследовательские идеи?
- 12.3.2. Что исследовать в образовании?
- 12.3.3. Постановка проблемы исследования
- 12.3.4. Предпосылки, обоснование и цели исследования
- 12.3.5. Теоретические основы
- 12.3.6. Гипотезы, переменные и определение операционных понятий
- 12.3.7. Выбор дизайна исследования
- 12.3.8. Выборка в количественных и качественных исследованиях

12.4. Процесс и этапы количественного исследования

- 12.4.1. Фаза 1: Концептуальная фаза
- 12.4.2. Фаза 2: Фаза планирования и проектирования
- 12.4.3. Фаза 3: Эмпирическая фаза
- 12.4.4. Фаза 4: Аналитическая фаза
- 12.4.5. Фаза 5: Фаза распространения

12.5. Виды количественных исследований

- 12.5.1. Историческое исследование
- 12.5.2. Корреляционные исследования
- 12.5.3. Кейс-стади
- 12.5.4. Исследование *постфактум* завершённых событий
- 12.5.5. Квазиэкспериментальное исследование
- 12.5.6. Экспериментальное исследование

12.6. Процесс и этапы качественного исследования

- 12.6.1. Фаза 1: Подготовительный этап
- 12.6.2. Фаза 2: Полевая фаза
- 12.6.3. Фаза 3: Аналитическая фаза
- 12.6.4. Фаза 4: Информационная фаза

12.7. Виды качественных исследований

- 12.7.1. Этнография
- 12.7.2. Обоснованная теория
- 12.7.3. Феноменология
- 12.7.4. Биографический метод и история жизни
- 12.7.5. Кейс-стади
- 12.7.6. Контент-анализ
- 12.7.7. Исследование дискурса
- 12.7.8. Совместное исследование действий

12.8. Методы и инструменты для сбора количественных данных

- 12.8.1. Структурированное интервью
- 12.8.2. Структурированный опрос
- 12.8.3. Систематическое наблюдение
- 12.8.4. Шкалы отношения
- 12.8.5. Статистика
- 12.8.6. Вторичные источники информации

12.9. Методы и инструменты для сбора количественных данных

- 12.9.1. Неструктурированное интервью
- 12.9.2. Глубинное интервью
- 12.9.3. Фокус-группы
- 12.9.4. Простое, нерегулируемое, партисипативное наблюдение
- 12.9.5. Истории жизни
- 12.9.6. Дневники
- 12.9.7. Контент-анализ
- 12.9.8. Этнографический метод

12.10. Контроль качества данных

- 12.10.1. Требования к измерительному инструменту
- 12.10.2. Обработка и анализ количественных данных
 - 12.10.2.1. Валидация количественных данных
 - 12.10.2.2. Статистика для анализа данных
 - 12.10.2.3. Описательная статистика
 - 12.10.2.4. Инференциальная статистика
- 12.10.3. Обработка и анализ количественных данных
 - 12.10.3.1. Сокращение и категоризация
 - 12.10.3.2. Прояснять, объединять и сравнивать
 - 12.10.3.3. Программы для качественного анализа текстовых данных

Модуль 13. Экономика труда и рыночная экономика**13.1. Введение в рынок труда**

- 13.1.1. Определение рынка труда
- 13.1.2. Функционирование рынка труда
- 13.1.3. Экономические системы и рыночная экономика
- 13.1.4. Распределение населения

13.2. Закон спроса и предложения рабочей силы

- 13.2.1. Экономические системы и рыночная экономика
- 13.2.2. Как работает рынок: спрос и предложение
- 13.2.3. Эластичность и сдвиг кривых спроса и предложения
- 13.2.4. Рыночное равновесие

13.3. Экономика как наука

- 13.3.1. Понятие дефицита и использование товаров
- 13.3.2. Экономическая деятельность
- 13.3.3. Факторы производства
- 13.3.4. Население как фактор, определяющий экономическую активность

13.4. Рынки труда

- 13.4.1. Распределение населения
- 13.4.2. Положение уязвимых групп населения
- 13.4.3. Перспективы рынка труда в Латинской Америке

13.5. Профсоюзы

- 13.5.1. Свобода объединения
- 13.5.2. Функционирование профсоюзов
- 13.5.3. Правовой статус профсоюзов

13.6. Представительство профсоюзов в компании

- 13.6.1. Представительство профсоюзов в компании
- 13.6.2. Профсоюзные ассоциации
- 13.6.3. Забастовка

13.7. Коллективные переговоры

- 13.7.1. Роль коллективных переговоров
- 13.7.2. Коллективные договоры
- 13.7.3. Отраслевые соглашения
- 13.7.4. Комиссии, ответственные за переговоры в организации

13.8. Профессиональная ориентация

- 13.8.1. Введение в профессиональную ориентацию
- 13.8.2. Профорентация как фактор, способствующий трудоустройству
- 13.8.3. Региональные тенденции в спросе на рабочие места

13.9. Социальная ответственность при предоставлении рабочих мест

- 13.9.1. Социальная ответственность
- 13.9.2. Социальные группы, подверженные дискриминации
- 13.9.3. Инклюзивные политики и программы в организации

Модуль 14. Трудовое право

14.1. Источники трудового права

- 14.1.1. Международные источники
- 14.1.2. Внутригосударственные источники

14.2. Работник

- 14.2.1. Введение
- 14.2.2. Трудовые отношения особого характера
- 14.2.3. Исключенные профессии
 - 14.2.3.1. Государственные служащие и штатные работники, находящиеся на службе администрации

14.3. Работодатель и компания

- 14.3.1. Работодатель. Понятие и правовой характер
- 14.3.2. Суброгация работодателя
- 14.3.3. Группы компаний
- 14.3.4. Децентрализация производства. Контракты и субконтракты на выполнение работ и оказания услуг
- 14.3.5. Незаконный перевод работников
- 14.3.6. Агентства по временной занятости

14.4. Основные трудовые права и обязанности

- 14.4.1. Основные права и обязанности работника
- 14.4.2. Основные права и обязанности работодателя

14.5. Предотвращение профессиональных рисков

- 14.5.1. Введение
- 14.5.2. Гарантия защиты от профессиональных рисков. Принципы профилактических действий
- 14.5.3. План профилактических мероприятий. Оценка рисков и планирование защитных мероприятий
- 14.5.4. Рабочее оборудование и средства защиты
- 14.5.5. Информация, консультации и участие работников
- 14.5.6. Обучение работников
- 14.5.7. Экстренные меры
- 14.5.8. Серьезный и неизбежный риск
- 14.5.9. Обязанность наблюдения за здоровьем
- 14.5.10. Обязанности документального характера
- 14.5.11. Координация деятельности работодателя
- 14.5.12. Особое внимание, уделяемое определенным группам населения
- 14.5.13. Обязанности работников в отношении предотвращения профессиональных рисков

14.6. Изменение трудового договора

- 14.6.1. Функциональная мобильность
- 14.6.2. Географическая мобильность
- 14.6.3. Существенное изменение условий труда
- 14.6.4. Изменение условий, установленных в законодательно закреплённом коллективном договоре

14.7. Приостановление и прекращение действия трудового договора

- 14.7.1. Приостановление действия основного трудового договора
- 14.7.2. Прекращение трудового договора

Модуль 15. Управление политикой в трудовом посредничестве**15.1. Трудовое посредничество**

- 15.1.1. Концептуализация посредничества: основные принципы
- 15.1.2. Трудовое посредничество и профессиональная ориентация
- 15.1.3. Трудовое посредничество в рамках активной политики занятости в государственных службах
- 15.1.4. Сотрудничающие агенты в аутсорсинге посредничества: агентства по трудоустройству и агентства временной занятости

15.2. Поиск работы (I)

- 15.2.1. Статистические данные о структуре бизнеса
- 15.2.2. Источники информации о рынке труда
- 15.2.3. Показатели текущего рынка труда
- 15.2.4. Источники занятости

15.3. Поиск работы (II)

- 15.3.1. Диагностика и анализ рынка труда
- 15.3.2. Поиск работы и его этапы: обращение в компанию и план набора персонала
- 15.3.3. Лояльность и оценка отношений с компаниями
- 15.3.4. Управление спросом на трудоустройство и сопровождение в компанию

15.4. Рекрутинговая деятельность

- 15.4.1. Концептуализация рекрутинга: типологии
- 15.4.2. Процедуры рекрутинга в цифровую эпоху: *Электронный рекрутинг*
- 15.4.3. Подбор персонала в сотрудничающих агентствах занятости

15.5. Индивидуальные маршруты для профориентации и включения в рынок труда

- 15.5.1. Основные аспекты и элементы
- 15.5.2. Разработка индивидуальных маршрутов профориентации и включения в рынок труда
- 15.5.3. Особые соображения в группах, испытывающих трудности с трудоустройством на рынке труда

15.6. Режим санкций в области посредничества

- 15.6.1. Санкции за привлечение нелегальной рабочей силы. Ориентация и трудоустройство
- 15.6.2. Режим санкций в области обучения

15.7. Государственно-частное сотрудничество в сфере трудового посредничества.

- 15.7.1. Европейские модели государственно-частного партнерства
- 15.7.2. Сближение обязательств по обучению с государственными службами занятости

15.8. Сложности политики трудового посредничества в цифровую эпоху

- 15.8.1. Трудовое посредничество в телематических агентствах занятости
- 15.8.2. Мобильность рабочей силы и глобализация в политике занятости
- 15.8.3. Поиск работы в цифровую эпоху

Модуль 16. Стратегическое управление равенством и многообразием в отделе кадров**16.1. Политика борьбы с бедностью и социальной изоляцией**

- 16.1.1. Концептуализация бедности в социально-экономических терминах

16.2. Социальные группы и трудности с трудоустройством

- 16.2.1. Определение социальных групп
- 16.2.2. Исключительные практики трудоустройства

16.3. Инвалидность в рабочей среде

- 16.3.1. Концептуализация инвалидности
- 16.3.2. Программы трудовой инклюзии в компании

16.4. Программы для молодежи и первое рабочее место

- 16.4.1. Проблемы занятости молодежи в контексте цифровой трансформации.

16.5. Женщины и работа (I): гендерное насилие

- 16.5.1. Контекстуализация гендерного насилия.
- 16.5.2. Бизнес-программы против гендерного насилия
- 16.5.3. Содействие трудоустройству женщин, пострадавших от гендерного насилия

16.6. Женщины и работа (II): дискриминация и маргинализация в сфере занятости

- 16.6.1. Женщины в контексте труда на протяжении истории
- 16.6.2. Дискриминация в сфере занятости
- 16.6.3. Производственные сектора с более высокой трудоспособностью для женщин

16.7. Иммиграция и работа

- 16.7.1. Типы иммигрантов
- 16.7.2. Разрешения на работу
- 16.7.3. Участие государства в содействии легальной миграции

16.8. Управление международным персоналом

- 16.8.1. Глобальные компании
- 16.8.2. Иммигранты и экспатрианты
- 16.8.3. Формирование глобальной деловой культуры

Модуль 17. Управление рабочей средой I

17.1. Введение в управление рабочей средой

- 17.1.1. Организационная культура, лидерство и конфликты
- 17.1.2. Основные элементы организационной культуры
- 17.1.3. Конфликты: концепции и типы
- 17.1.4. Взаимосвязь между культурой и лидерством: ее связь с конфликтами

17.2. Введение в профилактику профессиональных рисков

- 17.2.1. Введение в гигиену и безопасность труда
- 17.2.2. Введение в трудовую эргономику
- 17.2.3. Введение в профилактику психосоциальных рисков

17.3. Окружающие условия для людей с ограниченными возможностями

- 17.3.1. Мексиканский официальный стандарт NOM-030-SSA3-2013
- 17.3.2. Виды инвалидности
- 17.3.3. Правильная адаптация рабочего места

17.4. Гендерное равенство в организации

- 17.4.1. Действия по обеспечению эффективного равенства между мужчинами и женщинами в сфере занятости

17.5. Управление трудоустройством

- 17.5.1. Отбор кадров
- 17.5.2. Внутренние процессы отбора
- 17.5.3. Процессы внешнего отбора

17.6. Этика и деловое поведение

- 17.6.1. Концепция социальной ответственности
- 17.6.2. Этические принципы, которые должны лежать в основе корпоративного управления
- 17.6.3. Корпоративная социальная ответственность
- 17.6.4. Корпоративная социальная ответственность и ответственный маркетинг

17.7. Рабочий климат

- 17.7.1. Организационный климат: концепция рабочего климата
- 17.7.2. Параметры рабочего климата
- 17.7.3. Измерение рабочего климата
- 17.7.4. Инструменты для качественного измерения рабочего климата: SWOT и PESTEL анализ

17.8. Ухудшение рабочего климата

- 17.8.1. Психосоциальные риски: *Выгорание и Моббинг*
- 17.8.2. Абсентеизм на работе

17.9. Нормативно-правовая база по защите данных

- 17.9.1. Введение в защиту данных
- 17.9.2. Штрафы и санкции

17.10. План по улучшению рабочего климата

- 17.10.1. Первичная, вторичная и третичная профилактика
- 17.10.2. Кризисное вмешательство
- 17.10.3. Критерии необходимые в плане действий

Модуль 18. Управление рабочей средой II**18.1. Изменения в организационном и культурном проектировании**

- 18.1.1. Историческая эволюция организационных конфигураций: современные модели и тенденции в организационном проектировании
- 18.1.2. Роль менеджера среды в организационном проектировании

18.2. Управление изменениями в организационной культуре

- 18.2.1. Этапы процесса управления изменениями
- 18.2.2. Изменения в среде (социально-экономические, демографические, геополитические)
- 18.2.3. Изменения в бизнес-модели: текущая и будущая роль менеджера по изменениям как движущей силы изменений в бизнес-модели
- 18.2.4. Трансформация процессов

18.3. Цифровая трансформация в компаниях

- 18.3.1. Рабочая среда в условиях четвертой промышленной революции
- 18.3.2. Элементы цифровой организации: цифровая грамотность и интеграция технологий
- 18.3.3. Инновации в цифровую эпоху бизнеса
- 18.3.4. Стратегическое планирование цифровой трансформации

18.4. Межличностные отношения и трансформационное лидерство

- 18.4.1. Тенденции в управлении людьми и командами
- 18.4.2. Трансформация личности: инструменты и техники

18.5. Корпоративная социальная ответственность

- 18.5.1. Корпоративная устойчивость и моральные принципы КСО
- 18.5.2. Менеджмент и управление социально ответственными компаниями
- 18.5.3. Планирование целей социальной ответственности
- 18.5.4. *Стейкхолдеры*
- 18.5.5. ISO 26000 о корпоративной социальной ответственности
- 18.5.6. Управление социальной ответственностью. Модель RS10

18.6. Социальный маркетинг в контексте корпоративной социальной ответственности (КСО)

- 18.6.1. Ключевые аспекты социального маркетинга
- 18.6.2. Этическая перспектива социального маркетинга
- 18.6.3. План социального маркетинга

18.7. Программа помощи сотрудникам

- 18.7.1. Введение и история программ помощи сотрудникам (EAP)
- 18.7.2. Преимущества программ помощи сотрудникам (EAP)

18.8. Программа социального обеспечения сотрудников

- 18.8.1. Концепция социального обеспечения на рабочем месте
- 18.8.2. Разработка программ социального обеспечения сотрудников

18.9. План по обеспечению равных возможностей в компании

- 18.9.1. Равенство в рабочей среде: нормативная база
- 18.9.2. Фигура агента по вопросам равенства в компании
- 18.9.3. Составление диагноза потребностей в области равенства в компании
- 18.9.4. Составление плана по обеспечению равенства в компании.

18.10. Комплексный план коммуникации в компании

- 18.10.1. Внутренняя коммуникация в компании
- 18.10.2. Процессы внешней деловой коммуникации: позиционирование, брифинг и стратегии рекламной коммуникации
- 18.10.3. Составление плана деловой коммуникации

07

Методология

Данная учебная программа предлагает особый способ обучения. Наша методология разработана в режиме циклического обучения: **Relearning**. Данная система обучения используется, например, в самых престижных медицинских школах мира и признана одной из самых эффективных ведущими изданиями, такими как *Журнал медицины Новой Англии*.





“

Откройте для себя методику Relearning, которая отвергает традиционное линейное обучение, чтобы показать вам циклические системы обучения: способ, который доказал свою огромную эффективность, особенно в предметах, требующих запоминания”

Бизнес-школа ТЕСН использует метод кейсов для контекстуализации всего содержания

Наша программа предлагает революционный метод развития навыков и знаний. Наша цель - укрепить компетенции в условиях меняющейся среды, конкуренции и высоких требований.

“

С ТЕСН вы сможете познакомиться со способом обучения, который опровергает основы традиционных методов образования в университетах по всему миру”



Эта программа подготовит вас к решению бизнес-задач в условиях неопределенности и достижению успеха в бизнесе.



Наша программа подготовит вас к решению новых задач в условиях неопределенности и достижению успеха в карьере.

Инновационный и отличный от других метод обучения

Эта программа ТЕСН - интенсивная программа обучения, созданная с нуля для того, чтобы предложить менеджерам задачи и бизнес-решения на самом высоком уровне, на международной арене. Благодаря этой методологии ускоряется личностный и профессиональный рост, делая решающий шаг на пути к успеху. Метод кейсов, составляющий основу данного содержания, обеспечивает следование самым современным экономическим, социальным и деловым реалиям.

“ *В ходе совместной деятельности и рассмотрения реальных кейсов студент научится разрешать сложные ситуации в реальной бизнес-среде”*

Метод кейсов является наиболее широко используемой системой обучения в лучших бизнес-школах мира на протяжении всего времени их существования. Разработанный в 1912 году для того, чтобы студенты-юристы могли изучать право не только на основе теоретического содержания, метод кейсов заключается в том, что им представляются реальные сложные ситуации для принятия обоснованных решений и ценностных суждений о том, как их разрешить. В 1924 году он был установлен в качестве стандартного метода обучения в Гарвардском университете.

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? Именно с этим вопросом мы сталкиваемся при использовании метода кейсов - метода обучения, ориентированного на действие. На протяжении всей программы студенты будут сталкиваться с многочисленными реальными случаями из жизни. Им придется интегрировать все свои знания, исследовать, аргументировать и защищать свои идеи и решения.

Методология *Relearning*

TECH эффективно объединяет метод кейсов с системой 100% онлайн-обучения, основанной на повторении, которая сочетает различные дидактические элементы в каждом уроке.

Мы улучшаем метод кейсов с помощью лучшего метода 100% онлайн-обучения: *Relearning*.

Наша онлайн-система позволит вам организовать свое время и темп обучения, адаптируя его к вашему графику. Вы сможете получить доступ к содержанию с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет.

В TECH вы будете учиться по передовой методике, разработанной для подготовки руководителей будущего. Этот метод, играющий ведущую роль в мировой педагогике, называется *Relearning*.

Наша Бизнес-школа - единственный вуз, имеющий лицензию на использование этого успешного метода. В 2019 году нам удалось повысить общий уровень удовлетворенности наших студентов (качество преподавания, качество материалов, структура курса, цели...) по отношению к показателям лучшего онлайн-университета.



В нашей программе обучение не является линейным процессом, а происходит по спирали (мы учимся, разучиваемся, забываем и заново учимся). Поэтому мы дополняем каждый из этих элементов по концентрическому принципу. Благодаря этой методике более 650 000 выпускников университетов добились беспрецедентного успеха в таких разных областях, как биохимия, генетика, хирургия, международное право, управленческие навыки, спортивная наука, философия, право, инженерное дело, журналистика, история, финансовые рынки и инструменты. Наша методология преподавания разработана в среде с высокими требованиями к уровню подготовки, с университетским контингентом студентов с высоким социально-экономическим уровнем и средним возрастом 43,5 года.

Методика Relearning позволит вам учиться с меньшими усилиями и большей эффективностью, все больше вовлекая вас в процесс обучения, развивая критическое мышление, отстаивая аргументы и противопоставляя мнения, что непосредственно приведет к успеху.

Согласно последним научным данным в области нейронауки, мы не только знаем, как организовать информацию, идеи, образы и воспоминания, но и знаем, что место и контекст, в котором мы что-то узнали, имеют фундаментальное значение для нашей способности запомнить это и сохранить в гиппокампе, чтобы удержать в долгосрочной памяти.

Таким образом, в рамках так называемого нейрокогнитивного контекстно-зависимого электронного обучения, различные элементы нашей программы связаны с контекстом, в котором участник развивает свою профессиональную практику.



В рамках этой программы вы получаете доступ к лучшим учебным материалам, подготовленным специально для вас:



Учебный материал

Все дидактические материалы создаются преподавателями специально для студентов этого курса, чтобы они были действительно четко сформулированными и полезными.

Затем вся информация переводится в аудиовизуальный формат, создавая дистанционный рабочий метод TECH. Все это осуществляется с применением новейших технологий, обеспечивающих высокое качество каждого из представленных материалов.



Мастер-классы

Существуют научные данные о пользе экспертного наблюдения третьей стороны.

Так называемый метод обучения у эксперта укрепляет знания и память, а также формирует уверенность в наших будущих сложных решениях.



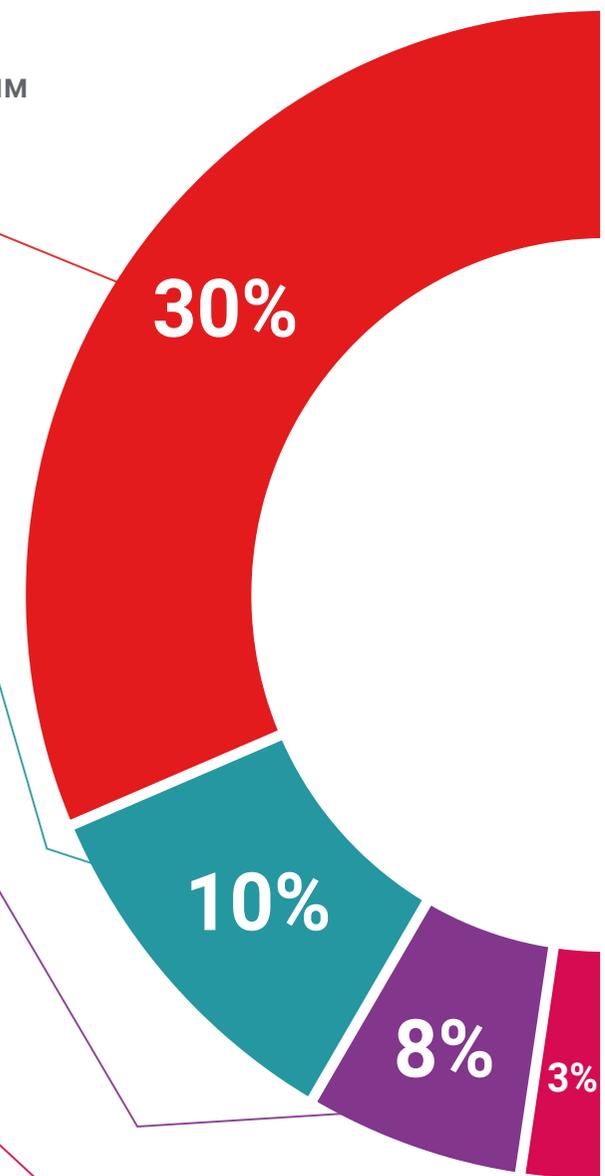
Практика управленческих навыков

Студенты будут осуществлять деятельность по развитию конкретных управленческих компетенций в каждой предметной области. Практика и динамика приобретения и развития навыков и способностей, необходимых топ-менеджеру в условиях глобализации, в которой мы живем.



Дополнительная литература

Новейшие статьи, консенсусные документы и международные руководства включены в список литературы курса. В виртуальной библиотеке TECH студент будет иметь доступ ко всем материалам, необходимым для завершения обучения.





Метод кейсов

Метод дополнится подборкой лучших кейсов, выбранных специально для этой квалификации. Кейсы представляются, анализируются и преподаются лучшими специалистами в области высшего менеджмента на международной арене.



Интерактивные конспекты

Мы представляем содержание в привлекательной и динамичной мультимедийной форме, которая включает аудио, видео, изображения, диаграммы и концептуальные карты для закрепления знаний.

Эта уникальная обучающая система для представления мультимедийного содержания была отмечена компанией Microsoft как "Европейская история успеха".



Тестирование и повторное тестирование

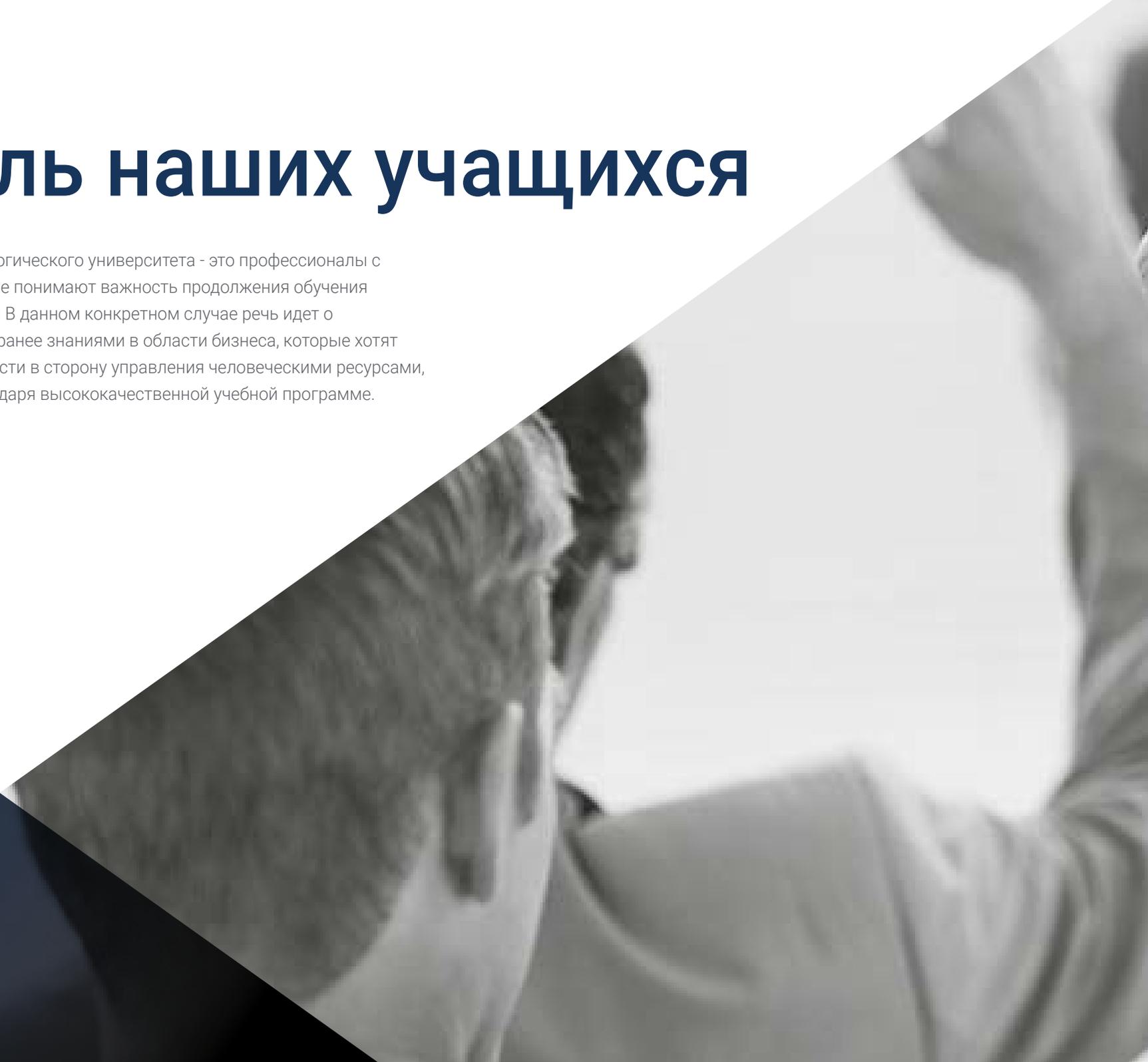
На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



08

Профиль наших учащихся

Профиль студентов ТЕСН Технологического университета - это профессионалы с большим опытом работы, которые понимают важность продолжения обучения во время трудовой деятельности. В данном конкретном случае речь идет о профессионалах с полученными ранее знаниями в области бизнеса, которые хотят расширить поле своей деятельности в сторону управления человеческими ресурсами, и они смогут достичь этого благодаря высококачественной учебной программе.



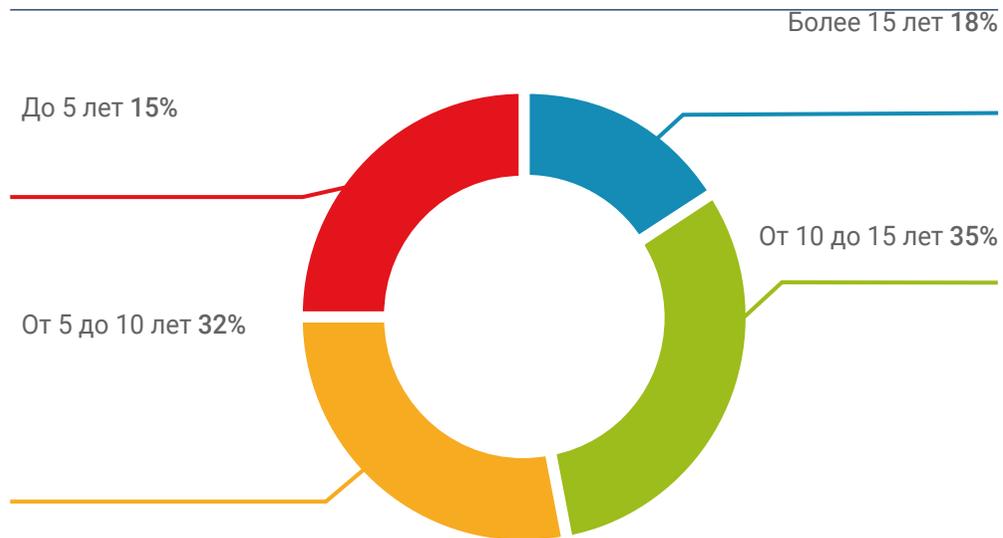
“

Эта программа предназначена для людей, заинтересованных в расширении своих возможностей трудоустройства благодаря высококачественным учебным материалам”

Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

Годы практики



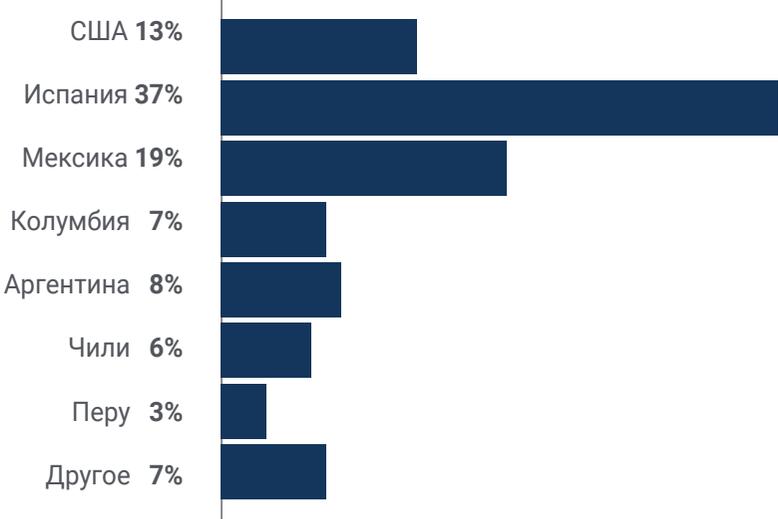
Образование



Академический профиль



Географическое распределение



Хулиа Диас

Директор отдела кадров

"Эта программа дала мне возможность специализироваться в области управления персоналом и профсоюзных отношений. Несомненно, это программа высокого уровня и незаменима для моего профессионального развития, так как, несмотря на то, что я работаю в этой области уже несколько лет, я чувствовала, что мне необходимо специализироваться в некоторых фундаментальных аспектах для моей повседневной практики. Я определенно рекомендую эту Профессиональную магистерскую специализацию всем, кто хочет усовершенствовать свои знания в области управления персоналом"

09

Влияние на карьеру

Эта программа от ТЕСН абсолютно необходима для специалистов по управлению персоналом, которые хотят перевернуть свою карьеру, специализируясь в сложной и требовательной области профсоюзных отношений. Профессиональная магистерская специализация, которая включает в себя самые актуальные аспекты в этой области, и которая будет служить качественным плюсом в резюме студентов. Без сомнения, это именно та возможность, которую вы искали, чтобы улучшить свою карьеру.



“

*Уникальная программа,
которая ознаменует "до"
и "после" в обучении
профессионалов.*

Достигните
желаемого
профессионального
совершенствования
благодаря обучению
с помощью этой
Профессиональной
магистерской
специализации,
предлагаемой TESH.

Готовы ли вы решиться на перемены? Вас ждет отличный профессиональный рост

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами в TESH Технологическом университете - это интенсивная программа, которая подготовит специалистов к решению бизнес-задач и принятию решений на международном уровне. Главная цель - способствовать вашему личностному и профессиональному росту. Мы помогаем вам добиться успеха.

Поэтому те, кто хочет улучшить себя, добиться перемен на профессиональном уровне и общаться с лучшими, найдут свое место в TESH.

Специализируйтесь в
области управления
персоналом и принесите
максимум пользы своей
текущей работе.

Время перемен



Что изменится



Повышение заработной платы

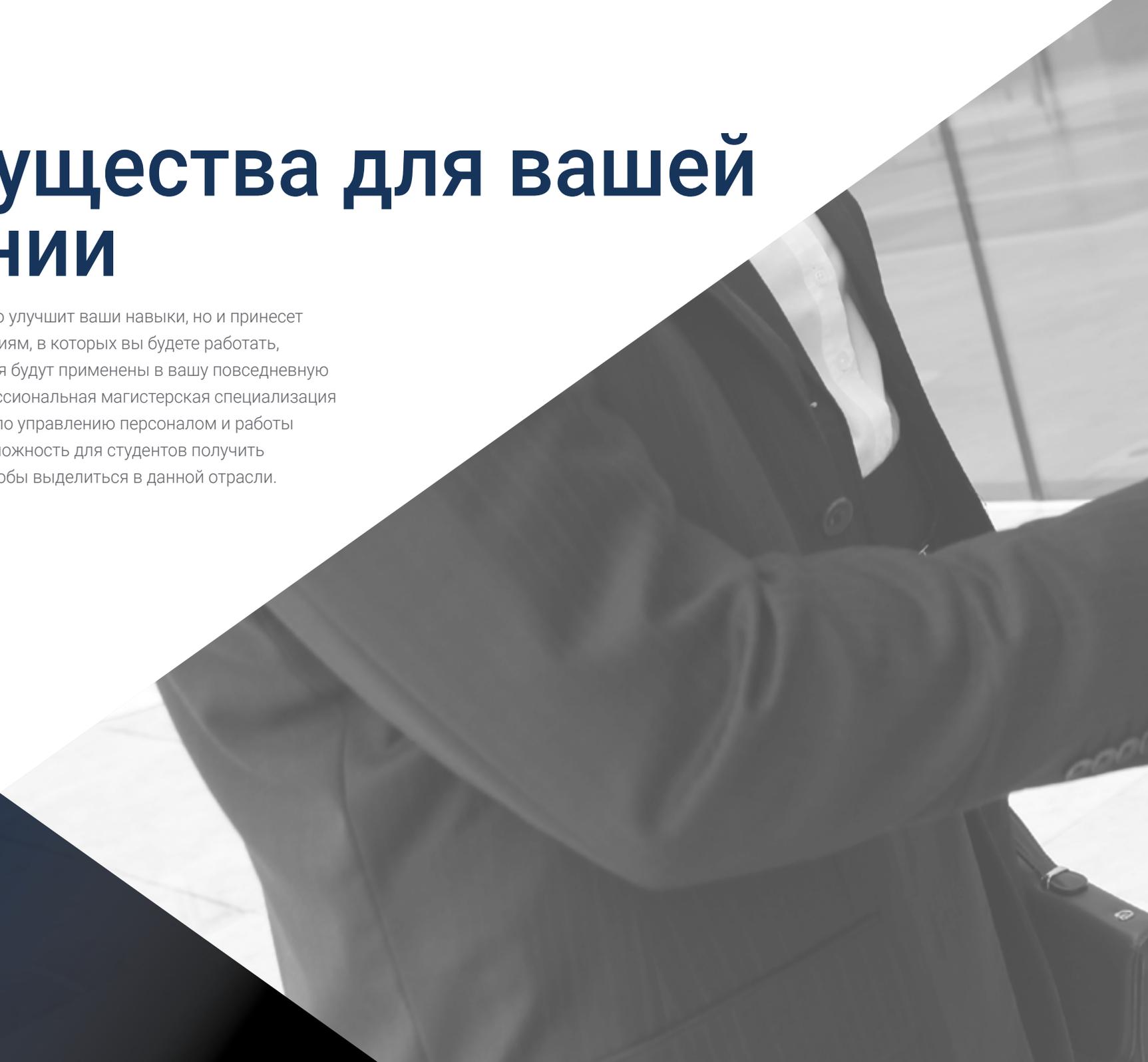
Прохождение этой программы означает для наших студентов повышение заработной платы более чем на 25%



10

Преимущества для вашей компании

Эта программа от TESH не только улучшит ваши навыки, но и принесет множество преимуществ компаниям, в которых вы будете работать, поскольку все полученные знания будут применены в вашу повседневную работу. Без сомнения, эта Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами - идеальная возможность для студентов получить необходимую специализацию, чтобы выделиться в данной отрасли.



“

Грамотно управляйте отношениями с профсоюзами и используйте свои навыки для создания благоприятного рабочего климата”

Развитие и удержание талантов в компаниях - лучшая долгосрочная инвестиция.

01

Рост талантов и интеллектуального капитала

Руководитель привносит в компанию новые концепции, стратегии и перспективы, которые могут привести к значительным изменениям в организации.

02

Удержание руководителей с высоким потенциалом и избежание «утечки мозгов»

Эта программа укрепляет связь между компанией и менеджером и открывает новые возможности для профессионального роста внутри компании.

03

Создание агентов изменений

Вы сможете принимать решения в периоды неопределенности и кризиса, помогая организации преодолеть их.

04

Расширение возможностей для международной экспансии

Эта программа позволит компании установить контакт с основными рынками мировой экономики.



05

Разработка собственных проектов

Вы сможете работать над реальным проектом или разрабатывать новые проекты в сфере НИОКР или развития бизнеса вашей компании.

06

Повышение конкурентоспособности

Эта Профессиональная магистерская специализация предоставит студентам необходимые навыки и возможность справляться с новыми вызовами и тем самым двигать организацию вперед.

11

Квалификация

Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома о прохождении Профессиональной магистерской специализации, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



“

Успешно пройдите эту программу и получите университетский диплом без хлопот, связанных с поездками и оформлением документов”

Данная **Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами** содержит самую полную и современную программу на рынке.

После прохождения аттестации студент получит по почте* с подтверждением получения соответствующий диплом **Профессиональной магистерской специализации**, выданный **TECH Технологическим университетом**.

Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную на Профессиональной магистерской специализации, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Профессиональная магистерская специализация в области высшего руководства по управлению персоналом и работы с профсоюзами**

Количество учебных часов: **3000 часов**



*Гаагский апостиль. В случае, если студент потребует, чтобы на его диплом в бумажном формате был проставлен Гаагский апостиль, TECH EDUCATION предпримет необходимые шаги для его получения за дополнительную плату.



Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с профсоюзами

- » Продолжительность: 2 года
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Режим обучения: 16ч./неделя
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Профессиональная магистерская специализация

Высшее руководство по управлению персоналом и работа с профсоюзами