

高级硕士 人力资源高级管理





tech 科学技术大学

高级硕士 人力资源高级管理

- » 模式:在线
- » 时长: 2年
- » 学位: TECH 科技大学
- » 课程表:自由安排时间
- » 考试模式:在线

网页链接: www.techtitute.com/cn/school-of-business/advanced-master-degree/advanced-master-degree-senior-human-resources-management

目录

01

课程介绍

4

02

为什么在TECH学习?

8

03

教学大纲

12

04

教学目标

28

05

就业前景

34

06

学习方法

38

07

师资团队

48

08

学位

68

01 课程介绍

在公司担任人力资源高级管理职务时，扮演着一个至关重要的角色，负责制定和实施吸引、留住和发展对组织成功至关重要的人才的战略。除了影响企业文化外，这些高级管理人员还需负责创造健康且激励的工作环境。同样，他们可以通过促进员工的职业和个人成长，对员工的生活产生积极影响。基于此，TECH推出了一个全面的100%在线课程，只需一台能够连接互联网的电子设备即可访问所有可用的学术资源。同时，该课程将基于该机构开创性的Relearning方法。



“

您将获得人事管理技能以及设计和实施
人力资源战略的工具, 以提高生产力, 创
新和人才保留率”

在快节奏的商业环境中,有效的人力资源管理已成为组织成功的关键之一。因此,专家在制定战略方面发挥着重要作用,这些战略不仅可以优化员工绩效,还可以使人力资本与公司的战略目标保持一致。为此,专家需要掌握先进的技能,以有效领导人力资源领域,并通过战略人才管理提高组织的竞争力。

为了让这项任务变得更容易,TECH 正在推出一项创新的人力资源高级管理高级硕士课程。学术日程由该领域的专家设计,将深入探讨从组织行为的基础或现代高管培训技术的执行到实施尖端技术工具以优化运营流程的精确度等问题。由此,毕业生将能够以战略眼光领导人力资源部门,促进创新技术的融合,并优化组织内人才的发展。

此外,该课程还辅以多种多媒体课程,专业阅读和案例研究模拟。这将使学生进入一个完全动态的学习过程。学生唯一需要的是能够访问互联网的数字设备才能进入虚拟校园。接着,这将全天24小时保持可用。而且这一切都无需面对面授课或固定时间表的面对面课程。

这个**人力资源高级管理高级硕士**包含市场上最完整和最新的课程。主要特点是:

- 人力资源高级管理专家实战案例开发
- 内容图文并茂,示意性强,实用性强,为那些视专业实践至关重要的学科提供了科学和实用的信息
- 进行自我评估以改善学习的实践练习
- 特别强调人力资源高级管理的创新方法
- 理论知识,专家预论,争议主题讨论论坛和个人反思工作
- 可以通过任何连接互联网的固定或便携设备访问课程内容



你将领导公司的结构转型过程,确保团队适应新的工作方式和战略方法”

“

您将创建一个重视多样性的包容性环境, 促进人力资源的公平管理并确保机构内的平等机会”

通过 TECH Relearning, 您将能够以快速, 自然和精确的方式吸收基本概念。

您将实施有效的人力资源政策, 管理招聘, 薪酬和职业发展等关键领域。

其教学人员包括人力资源高级管理领域的专业人士, 他们为该课程带来他们的工作经验, 以及来自领先公司和知名大学的知名专家。

通过采用最新的教育技术制作的多媒体内容, 专业人士将能够进行情境化学习, 即通过模拟环境进行沉浸式培训, 以应对真实情况。

这个课程的设计重点是基于问题的学习, 通过这种方式, 学生必须尝试解决整个学术课程中提出的不同专业实践情况。为此, 职业人士将得到由著名专家开发的创新互动视频系统的协助。



02

为什么在TECH 学习?

TECH 是世界上最大的数字大学。拥有超过14,000个大学课程的令人印象深刻的目录,涵盖11种语言,我们以就业率99%的领先地位跻身行业前列。此外,超过6,000名享有国际声誉的顶尖教授团队。



“

在世界上最大的数字大学学习并确保您的职业成功。未来始于TECH”

福布斯评选的全球最佳在线大学

著名的商业和金融杂志福布斯将泰晤士河科技大学评为《世界上最好的在线大学》。他们在数字版最近的一篇文章中提到了这一点，并在文中重复了这所学校的成功故事，«这要归功于它提供的学术课程，精选的师资队伍以及旨在培养未来专业人士的创新学习方法»

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

大学里最全面的学习计划

TECH 提供大学中最全面的课程，其主题涵盖基本概念以及特定科学领域的主要科学进步。这些课程也不断更新，以确保学生拥有最先进的学术技能和最需要的专业技能。通过这种方式，大学学位为毕业生在职业成功道路上提供了显著的优势。

最好的国际教学团队

TECH 的教学人员由 6,000 多名具有最高国际声望的教授组成。其中包括波士顿凯尔特人队的表现教练 Isaiah Covington、哈佛大学MetaLAB的首席研究员Magda Romanska、MD Anderson癌症中心转化分子病理学部主任Ignacio Wistumba以及时代杂志的创意总监D.W Pine等，都是著名的教授、研究人员和跨国公司的高级管理人员。

Profesorado
TOP
Internacional

独特的学习方法

TECH 是第一所在所有学位中采用Relearning的大学。这是最好的在线学习方法，获得著名教育机构提供的国际教学质量认证。并且，这一颠覆性的学术模式与“案例教学法”相辅相成，构成了独特的在线教学策略。还提供创新的教育资源，包括详细的视频，信息图表和交互式摘要。

La metodología
más eficaz

世界上最大的数字化大学

TECH 是世界上最大的数字大学。我们是最大的教育机构，拥有最好，最广泛的数字教育目录，100%在线且涵盖绝大多数知识领域。我们提供世界上最多的内部资格，官方研究生资格和大学学位。总共有超过 14,000 个大学学位，涵盖十种不同的语言，使我们成为世界上最大的教育机构。

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

NBA 官方在线大学

TECH是NBA的官方在线大学。由于与主要篮球联盟达成协议,该校为学生提供独家大学课程,以及专注于联盟业务和体育产业其他领域的各种教育资源。每个课程都有独特设计的课程设置,并邀请了杰出的演讲嘉宾:这些职业运动员具有卓越的运动经历,将分享他们在相关主题上的经验。

就业率领先者

TECH 已成功成为就业能力领先的大学。99% 的学生在完成大学的任何课程后的一年内找到了与其所学领域相关的工作。同样多的人也成功地立即提升了自己的职业生涯。这一切都归功于一种学习方法,该方法的有效性基于掌握专业发展所必需的实践技能。



Google Partner Premier

北美科技巨头已授予TECH Google Partner Premier 徽章。该奖项仅授予全球 3% 的公司,凸显了该大学为学生提供的有效、灵活和定制的体验。这一认可不仅认可了 TECH 数字基础设施的最高严谨性、性能和投资,而且还使该大学成为世界上最前沿的科技公司之一。



最受学生重视的大学

主要的评价网站已将TECH评为全球学生评分最高的大学。这些评价平台因其可靠性和声誉而受到认可,得益于对每条评论真实性的严格验证和确认,它们给予了TECH 高度正面的评价。这些数据表明,TECH 是国际上绝对的大学参考。



03 教学大纲

这个高级硕士将详细介绍人力资源的管理和行政工作,重点关注人员的选拔和招聘,确保企业家能够设计适合公司需求的选择流程。此外,还将关注国内和国际的组织行为和企业文化。我们还将培养应用辅导和积极心理学等尖端方法的技能,以激励员工并提升他们的才能。





“

该课程旨在为您提供全面, 先进的商业管理视角, 同时考虑到最新的全球趋势和高级管理层面临的挑战”

模块 1. 公司的领导力、道德和社会责任

- 1.1. 全球化与治理
 - 1.1.1. 治理和公司治理
 - 1.1.2. 企业公司治理的基本原则
 - 1.1.3. 董事会在公司治理框架中的角色
- 1.2. 领导力
 - 1.2.1. 领导力。一个概念性的方法
 - 1.2.2. 公司领导
 - 1.2.3. 领导者在企业管理中的重要性
- 1.3. 跨文化管理
 - 1.3.1. 跨文化管理的概念
 - 1.3.2. 对民族文化知识的贡献
 - 1.3.3. 多元化管理
- 1.4. 管理发展和领导力
 - 1.4.1. 管理发展的概念
 - 1.4.2. 领导力的概念
 - 1.4.3. 领导力理论
 - 1.4.4. 领导风格
 - 1.4.5. 领导力中的情报
 - 1.4.6. 今天的领导力挑战
- 1.5. 商业道德
 - 1.5.1. 道德与伦理
 - 1.5.2. 商业道德
 - 1.5.3. 公司的领导力和道德
- 1.6. 可持续发展
 - 1.6.1. 可持续性和可持续发展
 - 1.6.2. 2030 年议程
 - 1.6.3. 可持续发展的公司
- 1.7. 企业社会责任
 - 1.7.1. 企业社会责任的国际维度
 - 1.7.2. 履行企业社会责任
 - 1.7.3. 公司社会责任的影响及衡量

- 1.8. 负责任管理的系统和工具
 - 1.8.1. RSC: 企业社会责任
 - 1.8.2. 实施负责任管理战略的基本要素
 - 1.8.3. 实施企业社会责任管理系统的步骤
 - 1.8.4. CSR工具和标准
- 1.9. 跨国公司与人权
 - 1.9.1. 全球化、跨国企业和人权
 - 1.9.2. 跨国公司面临国际法
 - 1.9.3. 跨国公司有关人权的法律文书
- 1.10. 法律环境和 公司治理
 - 1.10.1. 国际进出口法规
 - 1.10.2. 知识产权和工业产权
 - 1.10.3. 国际劳工法

模块 2. 战略方向和管理 管理人员

- 2.1. 组织分析和设计
 - 2.1.1. 宏概念
 - 2.1.2. 组织设计的关键因素
 - 2.1.3. 组织的基本模型
 - 2.1.4. 组织设计:类型学
- 2.2. 公司战略
 - 2.2.1. 企业竞争战略
 - 2.2.2. 增长策略:类型
 - 2.2.3. 概念性框架
- 2.3. 规划和战略制定
 - 2.3.1. 宏概念
 - 2.3.2. 战略规划的要害
 - 2.3.3. 策略制定:战略规划过程
- 2.4. 策略思维
 - 2.4.1. 公司作为一个系统
 - 2.4.2. 组织理念

- 2.5. 财务诊断
 - 2.5.1. 财务诊断概念
 - 2.5.2. 财务诊断的阶段
 - 2.5.3. 财务诊断评估方法
- 2.6. 规划和战略
 - 2.6.1. 战略计划
 - 2.6.2. 战略定位
 - 2.6.3. 公司的战略
- 2.7. 战略模型和模式
 - 2.7.1. 宏概念
 - 2.7.2. 战略模型
 - 2.7.3. 战略模式:战略的五个P
- 2.8. 竞争战略
 - 2.8.1. 竞争优势
 - 2.8.2. 选择竞争战略
 - 2.8.3. 根据战略时钟模型制定的战略
 - 2.8.4. 根据工业部门的生命周期的战略类型
- 2.9. 策略方向
 - 2.9.1. 战略的概念
 - 2.9.2. 战略管理过程
 - 2.9.3. 战略管理的方法
- 2.10. 战略实施
 - 2.10.1. 指标系统和过程导向方法
 - 2.10.2. 战略地图
 - 2.10.3. 战略调整
- 2.11. 执行管理
 - 2.11.1. 指令管理的概念框架
 - 2.11.2. 管理指示。董事会的角色和企业管理工具
- 2.12. 战略沟通
 - 2.12.1. 人际沟通
 - 2.12.2. 沟通技巧和影响力
 - 2.12.3. 内部交流
 - 2.12.4. 商业交流的障碍

模块 3. 人事和人才管理

- 3.1. 组织行为
 - 3.1.1. 组织行为。宏概念
 - 3.1.2. 组织行为的主要因素
- 3.2. 组织中的人员
 - 3.2.1. 工作生活质量和心理幸福感
 - 3.2.2. 工作团队和会议管理
 - 3.2.3. 指导和团队管理
 - 3.2.4. 平等和多样性管理
- 3.3. 战略人员管理
 - 3.3.1. 战略管理和人力资源
 - 3.3.2. 人员管理战略
- 3.4. 资源的演变。一个综合的愿景
 - 3.4.1. 人力资源的重要性
 - 3.4.2. 管理和指导人员的新环境
 - 3.4.3. 战略性人力资源管理
- 3.5. 遴选、群体动力和人力资源招聘
 - 3.5.1. 招聘和选拔方法
 - 3.5.2. 招聘
 - 3.5.3. 甄选过程
- 3.6. 基于能力的人力资源管理
 - 3.6.1. 潜力分析
 - 3.6.2. 薪酬政策
 - 3.6.3. 职业/继任计划
- 3.7. 绩效评估和绩效管理
 - 3.7.1. 绩效管理
 - 3.7.2. 绩效管理:目标和过程
- 3.8. 培训管理
 - 3.8.1. 学习的理论
 - 3.8.2. 发现和保留人才
 - 3.8.3. 游戏化和人才管理
 - 3.8.4. 培训和专业陈旧

- 3.9. 人才管理
 - 3.9.1. 积极管理的关键
 - 3.9.2. 人才的概念起源及其在企业中的影响
 - 3.9.3. 组织中的人才地图
 - 3.9.4. 成本和附加值
- 3.10. 人才和人事管理创新
 - 3.10.1. 战略人才管理模式
 - 3.10.2. 人才识别、培训和发展
 - 3.10.3. 忠诚度和保留率
 - 3.10.4. 积极主动,勇于创新
- 3.11. 动力
 - 3.11.1. 动机的本质
 - 3.11.2. 期望理论
 - 3.11.3. 需求理论
 - 3.11.4. 动力和经济补偿
- 3.12. 雇主品牌
 - 3.12.1. 人力资源的雇主品牌
 - 3.12.2. 人力资源专业人士的个人品牌建设
- 3.13. 培养高绩效团队
 - 3.13.1. 高绩效团队:自我管理团队
 - 3.13.2. 高绩效自我管理团队的管理方法
- 3.14. 管理能力的发展
 - 3.14.1. 什么是管理技能?
 - 3.14.2. 能力要素
 - 3.14.3. 知识
 - 3.14.4. 管理技能
 - 3.14.5. 管理者的态度和价值观
 - 3.14.6. 管理技能
- 3.15. 时间管理
 - 3.15.1. 益处
 - 3.15.2. 时间管理不善的原因有哪些?
 - 3.15.3. 时间
 - 3.15.4. 时间的幻象
 - 3.15.5. 注意力和记忆力
 - 3.15.6. 精神状态
 - 3.15.7. 时间管理
 - 3.15.8. 积极主动
 - 3.15.9. 明确目标
 - 3:15. 秩序
 - 3:15. 规划
- 3.16. 更换管理层
 - 3.16.1. 更换管理层
 - 3.16.2. 变更管理流程的类型
 - 3.16.3. 变革管理的阶段或阶段
- 3.17. 谈判和冲突管理
 - 3.17.1. 谈判
 - 3.17.2. 冲突管理
 - 3.17.3. 危机管理
- 3.18. 沟通管理
 - 3.18.1. 企业内外沟通
 - 3.18.2. 通讯部门
 - 3.18.3. 公司的传媒负责人Dircom 简介
- 3.19. 人力资源管理和PRL团队
 - 3.19.1. 人力资源及设备管理
 - 3.19.2. 职业风险防范
- 3.20. 生产力、吸引、保留和激活人才
 - 3.20.1. 生产力
 - 3.20.2. 吸引和保留人才的杠杆

- 3.21. 货币补偿比非货币性
 - 3.21.1. 金钱补偿比物质补偿非货币的
 - 3.21.2. 工资带模式
 - 3.21.3. 非货币补偿模式
 - 3.21.4. 工作模式
 - 3.21.5. 企业沟通
 - 3.21.6. 企业形象
 - 3.21.7. 情绪化的薪酬
- 3.22. 人才和人事管理创新
 - 3.22.1. 组织创新
 - 3.22.2. 人力资源部面临的新挑战
 - 3.22.3. 创新管理
 - 3.22.4. 创新工具
- 3.23. 知识与人才管理
 - 3.23.1. 知识与人才管理
 - 3.23.2. 知识管理的实施
- 3.24. 数字时代的人力资源转型
 - 3.24.1. 社会经济背景
 - 3.24.2. 新的商业组织形式
 - 3.24.3. 新的方法论

模块 4. 经济和财务管理

- 4.1. 经济环境
 - 4.1.1. 宏观经济环境和国家金融体系
 - 4.1.2. 金融机构
 - 4.1.3. 金融市场
 - 4.1.4. 金融资产
 - 4.1.5. 金融部门的其他实体
- 4.2. 公司的融资
 - 4.2.1. 资金来源
 - 4.2.2. 融资成本的类型

- 4.3. 管理会计
 - 4.3.1. 基础概念
 - 4.3.2. 公司资产
 - 4.3.3. 公司负债
 - 4.3.4. 公司净资产
 - 4.3.5. 损益表
- 4.4. 从普通会计到成本会计
 - 4.4.1. 成本核算要素
 - 4.4.2. 总体会计和成本会计支出
 - 4.4.3. 费用的分类
- 4.5. 信息系统和商业情报
 - 4.5.1. 原理和分类
 - 4.5.2. 成本分配阶段和方法
 - 4.5.3. 成本中心的选择和影响
- 4.6. 预算和管理控制
 - 4.6.1. 预算模型
 - 4.6.2. 资本预算
 - 4.6.3. 运营预算
 - 4.6.5. 财政部预算
 - 4.6.6. 预算跟踪
- 4.7. 财务管理
 - 4.7.1. 会计周转金和周转金需求
 - 4.7.2. 资金运营需求计算
 - 4.7.3. 信用管理
- 4.8. 企业税务责任

识别组织中的知识和人才基本税收概念

 - 4.8.2. 企业税
 - 4.8.3. 增值税的税额
 - 4.8.4. 与商业活动相关的其他税收
 - 4.8.5. 企业作为国家工作的促进者

- 4.9. 企业的控制系统
 - 4.9.1. 金融知识
 - 4.9.2. 公司的资产负债表
 - 4.9.3. 损益表
 - 4.9.4. 现金流量表
 - 4.9.5. 比率分析
- 4.10. 财务管理
 - 4.10.1. 公司的财务决策
 - 4.10.2. 财务部
 - 4.10.3. 现金盈余
 - 4.10.4. 与财务管理相关的风险
 - 4.10.5. 财务管理风险管理
- 4.11. 金融规划
 - 4.11.1. 财务规划的定义
 - 4.11.2. 财务规划中要采取的行动
 - 4.11.3. 创建和制定企业战略
 - 4.11.4. 现金流量表
 - 4.11.5. 当前表
- 4.12. 企业财务战略
 - 4.12.1. 企业战略和融资来源
 - 4.12.2. 企业融资的金融产品
- 4.13. 宏观经济背景
 - 4.13.1. 宏观经济背景
 - 4.13.2. 相关经济指标
 - 4.13.3. 宏观经济规模调控机制
 - 4.13.4. 商业周期
- 4.14. 战略融资
 - 4.14.1. 自筹资金
 - 4.14.2. 自有资金增加
 - 4.14.3. 混合资源
 - 4.14.4. 通过中介机构融资

- 4.15. 货币和资本市场
 - 4.15.1. 货币市场
 - 4.15.2. 固定收益市场
 - 4.15.3. 可变收入市场
 - 4.15.4. 外汇市场
 - 4.15.5. 衍生品市场
- 4.16. 金融分析和规划
 - 4.16.1. 资产负债表分析
 - 4.16.2. 损益表分析
 - 4.16.3. 盈利能力分析
- 4.17. 案例/问题的分析和解决
 - 4.17.1. 设计与纺织工业股份公司的财务信息 (INDITEX)

模块 5. 业务和物流管理

- 5.1. 运营指导和管理
 - 5.1.1. 运营的作用
 - 5.1.2. 运营对企业管理的影响
 - 5.1.3. 运营策略简介
 - 5.1.4. 运营策略简介
- 5.2. 工业和物流组织
 - 5.2.1. 产业组织学系
 - 5.2.2. 产业组织学系
- 5.3. 生产结构和类型 (MTS, MTO, ATO, ETO等)
 - 5.3.1. 生产体系
 - 5.3.2. 生产策略
 - 5.3.3. 库存管理系统
 - 5.3.4. 生产指标
- 5.4. 采购结构和采购类型
 - 5.4.1. 供应功能
 - 5.4.2. 采购管理
 - 5.4.3. 购买类型
 - 5.4.4. 有效管理企业采购
 - 5.4.5. 购买决策过程的阶段

- 5.5. 经济采购控制
 - 5.5.1. 采购的经济影响
 - 5.5.2. 成本中心
 - 5.5.3. 预算编制
 - 5.5.4. 预算与实际支出
 - 5.5.5. 预算控制工具
- 5.6. 仓库作业控制
 - 5.6.1. 库存控制
 - 5.6.2. 定位系统
 - 5.6.3. 库存管理技术
 - 5.6.4. 存储系统
- 5.7. 战略采购管理
 - 5.7.1. 经营策略
 - 5.7.2. 策略计划
 - 5.7.3. 采购战略
- 5.8. 供应链类型 (SCM)
 - 5.8.1. 供应链
 - 5.8.2. 供应链管理的好处
 - 5.8.3. 供应链中的物流管理
- 5.9. 供应链管理
 - 5.9.1. 供应链管理 (SCM) 的概念
 - 5.9.2. 供应链的成本和效率
 - 5.9.3. 需求模式
 - 5.9.4. 运营策略及变革
- 5.10. SCM与所有领域的相互作用
 - 5.10.1. 供应链互动
 - 5.10.2. 供应链互动。部件集成
 - 5.10.3. 供应链集成的问题
 - 5.10.4. 供应链4.0
- 5.11. 物流成本
 - 5.11.1. 物流成本
 - 5.11.2. 物流成本问题
 - 5.11.3. 成本优化物流
- 5.12. 物流链的盈利能力和效率:KPIs
 - 5.12.1. 物流链
 - 5.12.2. 物流链的盈利能力和效率
 - 5.12.3. 物流链的盈利能力和效率指标
- 5.13. 流程管理
 - 5.13.1. 流程管理
 - 5.13.2. 基于流程的方法:流程图
 - 5.13.3. 流程管理的改进
- 5.14. 运输分销与物流
 - 5.14.1. 供应链分布
 - 5.14.2. 运输物流
 - 5.14.3. 地理信息系统作为物流支持
- 5.15. 物流与客户
 - 5.15.1. 需求分析
 - 5.15.2. 需求和销售预测
 - 5.15.3. 销售和运营规划
 - 5.15.4. 参与式规划, 预测和补货 (CPFR)
- 5.16. 国际物流
 - 5.16.1. 出口和进口流程
 - 5.16.2. 海关
 - 5.16.3. 国际支付的形式和手段
 - 5.16.4. 国际物流平台
- 5.17. 外包 操作数
 - 5.17.1. 运营管理和 外包
 - 5.17.2. 在物流环境中实施外包
- 5.18. 运营竞争力
 - 5.18.1. 运营管理
 - 5.18.2. 运营竞争力
 - 5.18.3. 运营策略与竞争优势
- 5.19. 质量管理
 - 5.19.1. 内部客户端和外部客户端
 - 5.19.2. 质量成本
 - 5.19.3. 持续改进和戴明哲学

模块 6. 信息系统管理

- 6.1. 技术环境
 - 6.1.1. 技术与全球化
 - 6.1.2. 经济环境与技术
 - 6.1.3. 技术环境及其对企业的影响
- 6.2. 商业中的信息系统和技术
 - 6.2.1. 信息技术模式的发展
 - 6.2.2. 组织和IT部门
 - 6.2.3. 信息技术和经济环境
- 6.3. 公司战略和技术战略
 - 6.3.1. 为客户和股东创造价值
 - 6.3.2. IS/IT战略决策
 - 6.3.3. 公司战略与技术和数字战略
- 6.4. 信息系统理事会
 - 6.4.1. 技术与信息系统的公司治理
 - 6.4.2. 企业信息系统管理
 - 6.4.3. 信息系统专家管理者:角色与职责
- 6.5. 信息系统的战略规划
 - 6.5.1. 信息系统的战略规划
 - 6.5.2. 信息系统的战略规划
 - 6.5.3. 信息系统战略规划的阶段
- 6.6. 决策支持系统
 - 6.6.1. Business intelligence
 - 6.6.2. Data Warehouse
 - 6.6.3. BSC或平衡计分卡
- 6.7. 探索信息
 - 6.7.1. SQL:关系数据库。基础概念
 - 6.7.2. 通讯与网络
 - 6.7.3. 操作系统:标准化数据模型
 - 6.7.4. 战略体系:OLAP, 多维模型和 仪表盘 形象的
 - 6.7.5. 数据库战略分析和报告组成
- 6.8. Business Intelligence商业
 - 6.8.1. 数据的世界
 - 6.8.2. 相关概念
 - 6.8.3. 主要特点
 - 6.8.4. 当今市场的解决方案
 - 6.8.5. BI 解决方案的全局架构
 - 6.8.6. BI 和数据 科学中的网络安全
- 6.9. 新的经营理念
 - 6.9.1. 为什么是BI?
 - 6.9.2. 获取信息
 - 6.9.3. 获取信息
 - 6.9.4. 投资 BI 的理由
- 6.10. BI工具和解决方案
 - 6.10.1. 如何选择最佳工具?
 - 6.10.2. Microsoft Power BI、MicroStrategy 和 Tableau
 - 6.10.3. SAP BI、SAS BI 和 Qlikview
 - 6.10.4. Prometheus
- 6.11. 商业智能项目的规划和管理
 - 6.11.1. 定义 BI 项目的第一步
 - 6.11.2. 公司BI解决方案
 - 6.11.3. 采取要求和目标
- 6.12. 企业管理应用
 - 6.12.1. 信息系统与企业管理
 - 6.12.2. 企业管理应用
 - 6.12.3. 企业资源规划 ERP系统
- 6.13. 数字化转型
 - 6.13.1. 数字化转型的概念框架
 - 6.13.2. 数字化转型;关键要素、优点和缺点
 - 6.13.3. 公司的数字化转型
- 6.14. 技术和趋势
 - 6.14.1. 正在改变商业模式的技术领域的主要趋势
 - 6.14.2. 主要新兴技术的分析

- 6.15. 外包 德蒂
 - 6.15.1. 外包概念框架
 - 6.15.2. 外包 IT 及其对业务的影响
 - 6.15.3. 实施企业IT外包项目的关键

模块 7. 商业管理、战略营销和企业传播

- 7.1. 商业管理
 - 7.1.1. 商业管理的概念框架
 - 7.1.2. 业务战略和规划
 - 7.1.3. 商业总监的角色
- 7.2. 营销
 - 7.2.1. 营销的概念
 - 7.2.2. 营销的基本要素
 - 7.2.3. 公司的营销活动
- 7.3. 战略营销管理
 - 7.3.1. 战略营销理念
 - 7.3.2. 战略营销规划的概念
 - 7.3.3. 战略营销规划过程的各个阶段
- 7.4. 数字和电子商务营销
 - 7.4.1. 数字营销和电子商务的目标
 - 7.4.2. 数字营销和媒体使用
 - 7.4.3. 电子商务。一般背景
 - 7.4.4. 电商类目
 - 7.4.5. 电子商务的优点和缺点 与传统商业相比
- 7.5. 管理数字业务
 - 7.5.1. 面对日益增长的媒体数字化的竞争战略
 - 7.5.2. 设计和创建一个数字营销计划
 - 7.5.3. 数字营销计划中的投资回报率分析
- 7.6. 数字营销以加强品牌
 - 7.6.1. 提高品牌声誉的在线策略
 - 7.6.2. Branded Content & Storytelling
- 7.7. 数字营销的策略
 - 7.7.1. 确定数字营销战略
 - 7.7.2. 数字营销战略工具
- 7.8. 吸引和保留客户的数字营销
 - 7.8.1. 通过互联网的忠诚度和参与战略
 - 7.8.2. 客户关系管理
 - 7.8.3. 分区过大
- 7.9. 数字运动管理
 - 7.9.1. 什么是数字广告活动?
 - 7.9.2. 启动在线营销活动的步骤
 - 7.9.3. 数字广告活动中的错误
- 7.10. 在线营销计划]
 - 7.10.1. 什么是在线营销计划?
 - 7.10.2. 创建在线营销计划的步骤
 - 7.10.3. 拥有在线营销计划的优势
- 7.11. Blended marketing
 - 7.11.1. 什么是 Blended 营销?
 - 7.11.2. 线上和线下营销的区别
 - 7.11.3. Blended策略中需要考虑的方面 营销
 - 7.11.4. Blended策略的特征 营销
 - 7.11.5. Blended的推荐 营销
 - 7.11.6. Blended 的优点 营销
- 7.12. 销售策略
 - 7.12.1. 销售策略
 - 7.12.2. 销售方式
- 7.13. 企业沟通
 - 7.13.1. 概念
 - 7.13.2. 组织沟通的重要性
 - 7.13.3. 组织中的沟通类型
 - 7.13.4. 组织中沟通的功能
 - 7.13.5. 沟通的要素
 - 7.13.6. 沟通问题
 - 7.13.7. 通讯场景
- 7.14. 企业传播策略
 - 7.14.1. 激励, 社会行动, 参与和人力资源培训方案
 - 7.14.2. 内部沟通工具和支持
 - 7.14.3. 内部沟通计划

- 7.15. 沟通和数字声誉
 - 7.15.1. 在线声誉
 - 7.15.2. 如何衡量数字声誉?
 - 7.15.3. 在线声誉工具
 - 7.15.4. 在线声誉报告
 - 7.15.5. 品牌 在线的

模块 8. 市场研究、广告和商业管理

- 8.1. 市场调查
 - 8.1.1. 市场研究:历史渊源
 - 8.1.2. 框架概念的分析与演变市场研究
 - 8.1.3. 市场研究的关键要素和价值贡献
- 8.2. 定量研究方法和技术
 - 8.2.1. 样本量
 - 8.2.2. 抽样调查
 - 8.2.3. 定量技术的类型
- 8.3. 定性研究方法和技术
 - 8.3.1. 定性研究的类型
 - 8.3.2. 定性研究技术
- 8.4. 市场细分
 - 8.4.1. 市场细分概念
 - 8.4.2. 分段实用程序和要求
 - 8.4.3. 消费市场细分
 - 8.4.4. 产业市场细分
 - 8.4.5. 细分策略
 - 8.4.6. 基于营销组合标准的细分
 - 8.4.7. 市场细分的方法
- 8.5. 研究项目管理
 - 8.5.1. 市场研究是一个过程
 - 8.5.2. 市场研究的规划阶段
 - 8.5.3. 市场研究的实施阶段
 - 8.5.4. 研究项目的管理





- 8.6. 国际市场研究
 - 8.6.1. 国际市场研究
 - 8.6.2. 国际市场研究过程
 - 8.6.3. 二手资料在国际市场研究中的重要性
- 8.7. 可行性研究
 - 8.7.1. 概念和实用性
 - 8.7.2. 可行性研究大纲
 - 8.7.3. 开展可行性研究
- 8.8. 广告
 - 8.8.1. 广告的历史背景
 - 8.8.2. 广告的概念框架;原则、简报概念和定位
 - 8.8.3. 广告公司、媒体机构和广告专业人士
 - 8.8.4. 广告在商业中的重要性
 - 8.8.5. 广告趋势与挑战
- 8.9. 制定营销计划
 - 8.9.1. 营销计划的概念
 - 8.9.2. 对形势的分析和诊断
 - 8.9.3. 战略营销决策
 - 8.9.4. 业务营销决策
- 8.10. 促销策略和商品销售
 - 8.10.1. 整合营销传播
 - 8.10.2. 广告传播计划
 - 8.10.3. 作为一种沟通技巧的商品推销
- 8.11. 媒体策划
 - 8.11.1. 媒体规划的起源和演变
 - 8.11.2. 通讯手段
 - 8.11.3. 媒体计划
- 8.12. 销售管理的原理
 - 8.12.1. 商务部的作用
 - 8.12.2. 用于分析公司/市场商业竞争状况的系统
 - 8.12.3. 企业商业计划系统
 - 8.12.4. 主要竞争策略

- 8.13. 商业谈判
 - 8.13.1. 商业谈判
 - 8.13.2. 谈判中的心理问题
 - 8.13.3. 主要交易方式
 - 8.13.4. 谈判过程
- 8.14. 商业管理中的决策
 - 8.14.1. 商业战略和竞争战略
 - 8.14.2. 决策模式
 - 8.14.3. 决策分析与工具
 - 8.14.4. 决策中的人类行为
- 8.15. 销售网络的指导和管理
 - 8.15.1. 销售管理。销售管理
 - 8.15.2. 服务于商业活动的网络
 - 8.15.3. 销售人员的选择和培训政策
 - 8.15.4. 自有和外部商业网络的薪酬体系
 - 8.15.5. 商业流程的管理。基于信息销售人员工作的控制和支持
- 8.16. 销售功能的实施
 - 8.16.1. 雇佣内部销售人员和代理商
 - 8.16.2. 销售预测
 - 8.16.3. 销售人员的职业道德守则
 - 8.16.4. 法规合规
 - 8.16.5. 普遍接受的商业行为标准
- 8.17. 关键客户管理
 - 8.17.1. 大客户管理的概念
 - 8.17.2. Key Account Manager
 - 8.17.3. 大客户管理策略
- 8.18. 财务和预算管理
 - 8.18.1. 盈利门槛
 - 8.18.2. 销售预算。管理控制和年度销售计划
 - 8.18.3. 战略业务决策的财务影响
 - 8.18.4. 周期管理, 轮换, 盈利能力和流动性管理
 - 8.18.5. 损益表

模块 9. 创新和项目管理

- 9.1. 创新
 - 9.1.1. 创新简介
 - 9.1.2. 商业生态系统创新
 - 9.1.3. 用于业务创新过程的仪器和工具
- 9.2. 创新战略
 - 9.2.1. 战略情报和创新
 - 9.2.2. 创新战略
- 9.3. 初创企业的项目管理
 - 9.3.1. 初创公司
 - 9.3.2. 理念 精益创业
 - 9.3.3. 初创公司的发展阶段
 - 9.3.4. 项目经理在 初创公司中的角色
- 9.4. 商业模式的设计和验证
 - 9.4.1. 商业模式的概念框架
 - 9.4.2. 商业模式验证设计
- 9.5. 项目管理和指导
 - 9.5.1. 项目管理和领导:发现创新企业项目的机会
 - 9.5.2. 创新项目管理的主要阶段或阶段
- 9.6. 项目变更管理:培训管理
 - 9.6.1. 变革管理理念
 - 9.6.2. 变革管理流程
 - 9.6.3. 变更的实施
- 9.7. 项目沟通管理
 - 9.7.1. 项目沟通管理
 - 9.7.2. 沟通管理的关键概念
 - 9.7.3. 新趋势
 - 9.7.4. 设备改造
 - 9.7.5. 规划沟通管理
 - 9.7.6. 管理通讯
 - 9.7.7. 监控通讯

- 9.8. 传统和创新的方法
 - 9.8.1. 创新方法
 - 9.8.2. Scrum 的基本原则
 - 9.8.3. Scrum和传统方法的主要方面之间的区别
- 9.9. 创建一个创业公司
 - 9.9.1. 创建一个创业公司
 - 9.9.2. 组织和文化
 - 9.9.3. 初创公司失败的十大原因
 - 9.9.4. 法律方面
- 9.10. 项目风险管理规划
 - 9.10.1. 计划风险
 - 9.10.2. 创建风险管理计划的要素
 - 9.10.3. 创建风险管理计划的工具
 - 9.10.4. 风险管理计划的内容

模块 10. 执行管理

- 10.1. General Management
 - 10.1.1. 一般管理概念
 - 10.1.2. 总经理的行动
 - 10.1.3. 总干事和他的职能
 - 10.1.4. 管理局工作的转型
- 10.2. 经理及职能。组织文化及其方法
 - 10.2.1. 经理及职能。组织文化及其方法
- 10.3. 业务管理
 - 10.3.1. 领导力的重要性
 - 10.3.2. 价值链
 - 10.3.3. 质量管理
- 10.4. 公众演讲和发言人培训
 - 10.4.1. 人际沟通
 - 10.4.2. 沟通技巧和影响力
 - 10.4.3. 沟通障碍

- 10.5. 个人和组织沟通的工具
 - 10.5.1. 人际交往
 - 10.5.2. 人际交往的工具
 - 10.5.3. 组织内的沟通
 - 10.5.4. 组织中的工具
- 10.6. 危机情况下的沟通
 - 10.6.1. 危机
 - 10.6.2. 危机的各个阶段
 - 10.6.3. 信息:内容和时刻
- 10.7. 准备一个危机计划
 - 10.7.1. 对潜在问题的分析
 - 10.7.2. 规划
 - 10.7.3. 工作人员是否充足
- 10.8. 情商
 - 10.8.1. 情绪智力和沟通
 - 10.8.2. 自信、同理心和积极倾听
 - 10.8.3. 自尊与情感沟通
- 10.9. 个人品牌
 - 10.9.1. 发展个人品牌的策略
 - 10.9.2. 个人品牌建设的法则
 - 10.9.3. 建立个人品牌的工具
- 10.10. 领导力和团队管理
 - 10.10.1. 领导力和领导风格
 - 10.10.2. 领导者的能力和挑战
 - 10.10.3. 变更流程管理
 - 10.10.4. 多元文化团队管理

模块 11. 战略性人力资源管理

- 11.1. 人力资源的发展。一个综合的愿景
- 11.2. 战略思维和系统
- 11.3. 人力资源部门的规划和项目管理
- 11.4. 战略性组织设计
- 11.5. 工作岗位设计, 招聘和选拔
- 11.6. 战略领导力
- 11.7. 对人力资源管理的审计和控制

模块 12. 人力资源管理和行政程序

- 12.1. 招聘信息
- 12.2. 就业调解
- 12.3. 劳动关系和信息技术
- 12.4. 裁员和劳动力结构调整
- 12.5. 集体协商
- 12.6. 丧失工作能力和健康
- 12.7. 职业健康和质量

模块 13. 组织行为

- 13.1. 组织文化
- 13.2. 组织结构
- 13.3. 组织管理
- 13.4. 组织行为和变革
- 13.5. 权力与政治
- 13.6. 人力资源部的组织
- 13.7. 组织中的人
- 13.8. 知识管理

模块 14. 高管指导

- 14.1. 神经管理
- 14.2. 自我控制和自我效能感
- 14.3. 指导
- 14.4. 积极心理学
- 14.5. 管理和情商
- 14.6. 同理心和协作
- 14.7. 时间管理

模块 15. 人才管理

- 15.1. 工作分析
- 15.2. 遴选、群体动力和人力资源招聘
- 15.3. 基于能力的人力资源管理





- 15.4. 绩效评估和绩效管理
- 15.5. 培训管理
- 15.6. 人才管理
- 15.7. 人才和人事管理创新
- 15.8. 动力
- 15.9. 雇主品牌建设
- 15.10. 培养高绩效团队

模块 16. 战略沟通

- 16.1. 组织中的沟通
- 16.2. 内部沟通和综合沟通计划
- 16.3. 人际沟通
- 16.4. 公开沟通
- 16.5. 谈判

模块 17. 道德和企业社会责任

- 17.1. 管理职能和企业社会责任
- 17.2. 企业责任

模块 18. 数字时代的人力资源转型

- 18.1. 新的组织形式和新的工作方法
- 18.2. 数字技能和专业品牌
- 18.3. 人力资源和数据分析
- 18.4. 数字时代的人员管理

04 教学目标

主要目标是向企业家提供必要的工具，以有效地领导组织内的人才，适应全球化和动态的商业环境。这样，领导能力将得到加强，优化团队管理并促进制定提高竞争力和组织绩效的企业战略。此外，他们还将接受可持续实践实施、复杂环境下的决策以及人力资源新技术应用方面的培训，以确保长期成功。





“

您将掌握在数字时代有效管理团队的工具, 充分利用新技术在人力资源管理中带来的优势”



总体目标

- ◆ 考虑到制约高层管理标准的全球化环境, 定义企业管理的最新趋势
- ◆ 发展主要的领导技能, 这些技能应这个定义工作的专业人士
- ◆ 在制定商业计划时, 深入了解国际标准所规定的可持续性标准
- ◆ 在复杂和不稳定的环境中制定决策战略
- ◆ 促进制定企业战略, 制定公司更具竞争力并实现自身目标的路线图
- ◆ 以更有效, 更灵活和更符合当前新技术和工具的方式工作
- ◆ 明确公司经营所处的经济环境并制定适当的策略来预测变化
- ◆ 能够管理公司的经济和财务计划
- ◆ 了解商业环境中必要的物流业务, 以便对其进行充分的管理
- ◆ 将信息技术和通信技术应用于企业的各个领域
- ◆ 执行营销策略, 使产品为潜在客户所知, 并塑造公司的合适形象
- ◆ 解决跨多个项目的共享资源工作负载分配机制
- ◆ 为公司适应不断变化的社会建立适当的准则
- ◆ 获得对公司人力资源管理的全面认识





- ◆ 分析公司的选拔过程, 以及他们在未来将发挥的基这个作用
- ◆ 设计人员选拔和招聘程序
- ◆ 分析空缺职位和最适合这些职位的可能简介以及它们在公司内的定位
- ◆ 深入了解人员选拔的不同过程
- ◆ 通过企业文化模型分析国内和国际不同地区的决策
- ◆ 了解组织行为和文化的特点和组成部分
- ◆ 在组织内开发人员管理和人才发展的尖端方法和技术
- ◆ 理解人事管理的财务和会计基础
- ◆ 通过人力资源2.0加强技术所带来的可能性
- ◆ 知道如何应用指导和积极心理学技术来激励员工
- ◆ 深入了解人力资源管理和行政流程
- ◆ 深化不同的沟通渠道及其在商业流程中的主张



具体目标

模块 1. 公司的领导力、道德和社会责任

- ◆ 培养将企业社会责任原则融入决策的道德领导技能
- ◆ 培训实施对社区和环境产生积极影响的社会责任政策

模块 2. 战略方向和管理 管理人员

- ◆ 深入研究有效商业战略的制定和执行
- ◆ 获得管理执行团队的能力以提高组织绩效

模块 3. 人事和人才管理

- ◆ 深入研究有效的人才管理,重点吸引,发展和留住关键员工
- ◆ 能够创建和管理符合组织目标的高绩效团队

模块 4. 经济和财务管理

- ◆ 管理创新工具,制定战略财务决策,优化资源并确保公司的盈利能力
- ◆ 培训预算,财务报告的编制和管理以及项目可行性分析

模块 5. 业务和物流管理

- ◆ 培养规划,协调和控制供应链内物流运营的技能
- ◆ 优化运营流程并降低与业务物流相关的成本

模块 6. 信息系统管理

- ◆ 深入研究支持决策和业务流程改进的信息系统的战略管理。

模块 7. 商业管理、战略营销和企业传播

- ◆ 培训如何制定和执行商业和营销策略,使业务报价与市场需求保持一致
- ◆ 培养企业沟通管理技能,强化品牌形象

模块 8. 市场研究、广告和商业管理

- ◆ 掌握使用工具和方法进行市场研究以发现商业机会
- ◆ 管理有效的广告活动并做出商业管理中的战略决策

模块 9. 创新和项目管理

- ◆ 提升管理创新项目的能力,为公司增加价值,使公司在市场上脱颖而出
- ◆ 培养规划,执行和控制项目的技能,重点关注创新和可持续性

模块 10. 执行管理

- ◆ 获得在动态和全球化商业环境中领导管理团队的技能
- ◆ 培训战略决策制定,优化资源并提高组织绩效

模块 11. 战略性人力资源管理

- ◆ 培养设计和执行符合组织目标的人力资源战略的技能
- ◆ 通过有效的人力资本管理为创造竞争优势做出贡献

模块 12. 人力资源管理和行政程序

- ◆ 管理关键人力资源流程,从招聘和聘用到员工培训、发展和薪酬
- ◆ 能够优化管理和组织绩效

模块 13. 组织行为

- ◆ 分析组织内的个人和群体行为
- ◆ 制定策略来提高积极性、绩效和团队活力,促进积极的组织文化

模块 14. 高管指导

- ◆ 管理复杂的高管培训技巧, 提供实用的工具和方法来支持领导力发展
- ◆ 优化组织内的决策和执行绩效

模块 15. 人才管理

- ◆ 获得有效管理人才的能力, 从识别和吸引最优秀的专业人才到留住和发展他们的技能
- ◆ 创造高效、积极的工作环境

模块 16. 战略沟通

- ◆ 全面了解内部和外部沟通策略的执行情况, 使组织信息与战略目标保持一致
- ◆ 改善与员工、利益相关者和客户的关系

模块 17. 道德和企业社会责任

- ◆ 加深对职业道德和企业社会责任的理解
- ◆ 将道德和社会责任实践融入企业管理和人力资源政策

模块 18. 数字时代的人力资源转型

- ◆ 管理数字环境中的变革, 采用优化人力资源流程的创新技术和解决方案
- ◆ 改善员工体验并支持组织的数字战略



使用的重新学习系统您不必投资的技术大量的小时研究, 专注于更相关的概念”

05 职业前景

该课程的毕业生将有资格担任人力资源总监, Chief Human Resources Officers (CHRO), 人才管理战略顾问, 组织发展主管等关键职位。此外, 他们在制定企业战略, 变革管理和人力资源新技术应用方面所接受的培训将使他们能够领导团队, 优化流程并为任何公司无论是国内还是国际的可持续和竞争力增长做出贡献。





“

这将为企业家开辟广泛的职业机会，使他们能够在自己的组织或其他公司内担任领导和管理职位”

毕业生简介

毕业生将能够在复杂多变的环境中做出明智的战略决策, 促进与业务目标相一致的坚实组织文化。此外, 您还将拥有人力资源管理, 人才发展, 可持续性和新兴技术应用方面的深入知识, 这将帮助您提升公司的竞争力和可持续发展。通过实用和创新的方法, 您还将能够领导多学科团队, 设计有效的员工选拔和发展策略, 并成功应对当今市场带来的挑战。

您将涵盖业务物流, 战略营销和工作量分配等关键领域, 这些领域对于确保组织的顺利运行至关重要。

- ◆ **战略领导力:** 在复杂而动态的环境中领导团队, 协调个人和组织目标, 以有效和长期的眼光实现业务目标
- ◆ **不确定环境下的决策:** 在不确定和不断变化的条件下做出明智的决策, 利用数据、分析和战略标准来最佳地管理人力资源
- ◆ **变更管理和适应性:** 领导组织转型过程, 适应新环境并有效管理变革, 从而使公司保持竞争力和弹性
- ◆ **自信沟通和冲突管理:** 与多学科团队进行清晰有效的互动, 营造协作环境并建设性地解决冲突



完成高级硕士课程后,您将能够在以下职位上运用您的知识和技能:

1. **人力资源总监:**负责领导人力资源战略,管理人才,组织发展和福利政策,协调人力和商业目标
2. **Chief Human Resources Officer (CHRO):** 他负责监督所有人力资源职能,包括全球战略人才规划、企业文化和组织变革管理
3. **人力资源战略顾问:**它为流程优化和促进人才发展,竞争力和效率的人力资源战略实施提供专业建议
4. **组织发展主管:**领导改善组织结构和内部流程的举措,提高运营效率和持续员工发展
5. **培训与发展总监:**负责设计和管理员工培训和发展计划,确保获得实现公司战略目标所需的技能
6. **招聘经理:**领导招聘和选拔流程,确保每个职位吸引最合适的人才,使组织需求与人才能力相结合
7. **文化和组织氛围主管:**监督积极的组织文化的创建和维护,致力于提高员工的积极性,参与度和满意度
8. **薪酬福利总监:**负责设计和管理员工的薪酬、报酬和福利制度,确保其具有竞争力并与公司的目标保持一致
9. **劳资关系经理:**该委员会负责管理公司与员工之间的关系、协商雇佣协议、处理冲突以及确保遵守劳动法规
10. **人力资源数字化转型主管:**领导人力资源管理创新技术的实施,应用数字工具提高选拔、培训,绩效管理和内部沟通流程的效率



您将更深入地了解经济环境,制定适应不断变化的市场的战略,管理公司的经济和财务资源”

06 学习方法

TECH 是世界上第一所将案例研究方法与 Relearning 一种基于指导性重复的100% 在线学习系统相结合的大学。

这种颠覆性的教学策略旨在为专业人员提供机会, 以强化和严格的方式更新知识和发展技能。这种学习模式将学生置于学习过程的中心, 让他们发挥主导作用, 适应他们的需求, 摒弃传统方法。





我们的课程使你准备好在不确定的环境中面对新的挑战并获得事业上的成功"

学生:所有TECH课程的首要任务

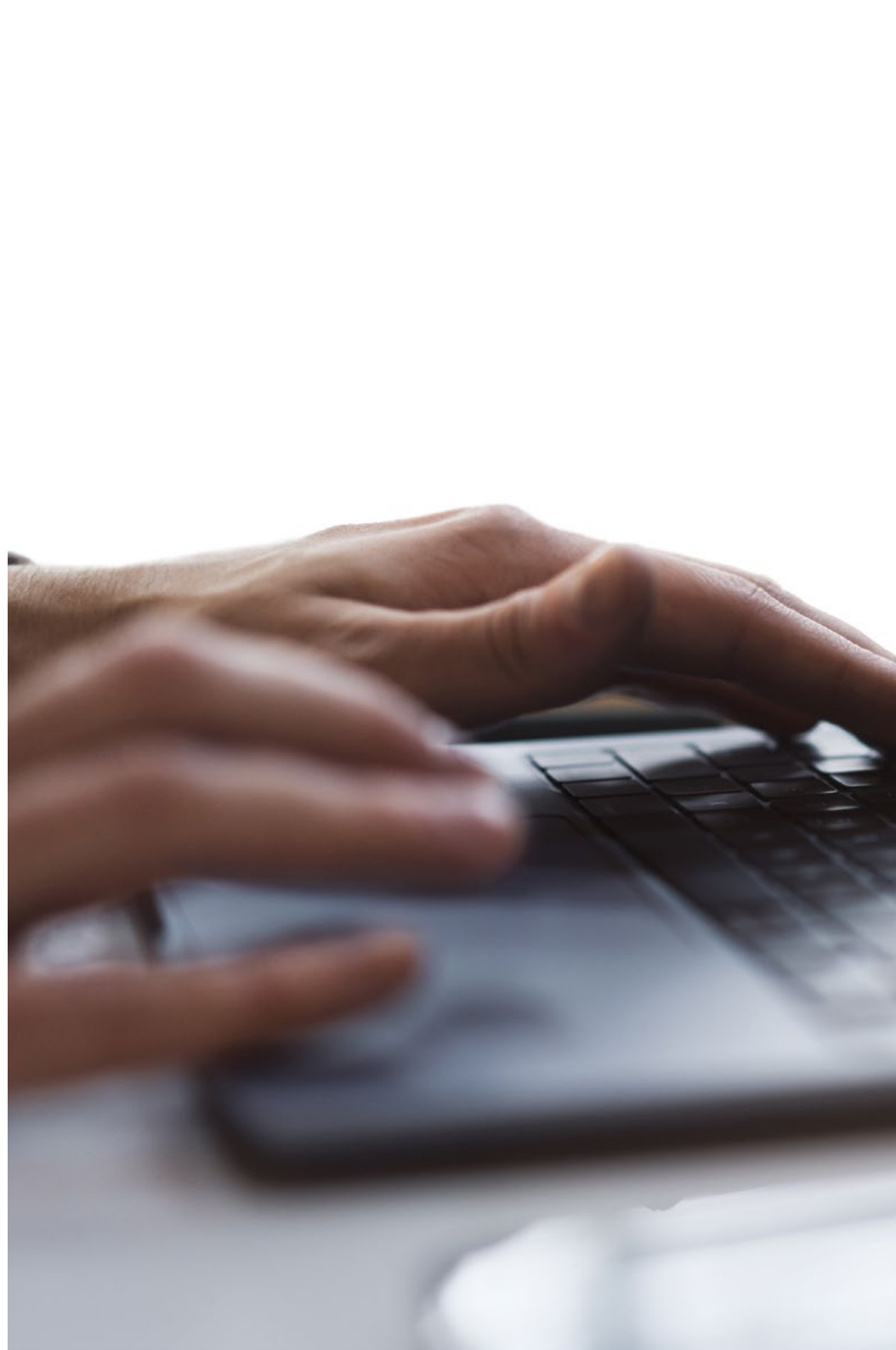
在 TECH 的学习方法中, 学生是绝对的主角。

每个课程的教学工具的选择都考虑到了时间, 可用性和学术严谨性的要求, 这些要求如今不仅是学生的要求也是市场上最具竞争力的职位的要求。

通过TECH的异步教育模式, 学生可以选择分配学习的时间, 决定如何建立自己的日常生活以及所有这一切, 而这一切都可以在他们选择的电子设备上舒适地进行。学生不需要参加现场课程, 而他们很多时候都不能参加。您将在适合您的时候进行学习。您始终可以决定何时何地学习。

“

在TECH, 你不会有线下课程(那些你永远不能参加)”



国际上最全面的学习计划

TECH的特点是提供大学环境中完整的学术大纲。这种全面性是通过创建教学大纲来实现的，教学大纲不仅包括基本知识，还包括每个领域的最新创新。

通过不断更新，这些课程使学生能够跟上市场变化并获得雇主最看重的技能。通过这种方式，那些在TECH完成学业的人可以获得全面的准备，为他们的职业发展提供显著的竞争优势。

更重要的是，他们可以通过任何设备，个人电脑，平板电脑或智能手机来完成的。

“

TECH模型是异步的，因此将您随时随地使用PC，平板电脑或智能手机学习，学习时间不限”

案例研究或案例方法

案例法一直是世界上最好的院系最广泛使用的学习系统。该课程于1912年开发，目的是让法学专业学生不仅能在理论内容的基础上学习法律，还能向他们展示复杂的现实生活情境。因此，他们可以做出决策并就如何解决问题做出明智的价值判断。1924年被确立为哈佛大学的一种标准教学方法。

在这种教学模式下，学生自己可以通过耶鲁大学或斯坦福大学等其他知名机构使用的边做边学或设计思维等策略来建立自己的专业能力。

这种以行动为导向的方法将应用于学生在TECH进行的整个学术大纲。这样你将面临多种真实情况，必须整合知识，调查，论证和捍卫你的想法和决定。这一切的前提是回答他在日常工作中面对复杂的特定事件时如何定位自己的问题。



学习方法

在TECH, 案例研究通过最好的100%在线教学方法得到加强: Relearning。

这种方法打破了传统的教学技术, 将学生置于等式的中心, 为他们提供不同格式的最佳内容。通过这种方式, 您可以回顾和重申每个主题的关键概念并学习将它们应用到实际环境中。

沿着这些思路, 根据多项科学研究, 重复是最好的学习方式。因此, TECH在同一课程中以不同的方式重复每个关键概念8到16次, 目的是确保在学习过程中充分巩固知识。

Relearning 将使你的学习事半功倍, 让你更多地参与到专业学习中, 培养批判精神, 捍卫论点, 对比观点: 这是通往成功的直接等式。



100%在线虚拟校园,拥有最好的教学材料

为了有效地应用其方法论,TECH 专注于为毕业生提供不同格式的教材:文本,互动视频,插图和知识图谱等。这些课程均由合格的教师设计,他们的工作重点是通过模拟将真实案例与复杂情况的解决结合起来,研究应用于每个职业生涯的背景并通过音频,演示,动画,图像等基于重复的学习。

神经科学领域的最新科学证据表明,在开始新的学习之前考虑访问内容的地点和背景非常重要。能够以个性化的方式调整这些变量可以帮助人们记住知识并将其存储在海马体中,以长期保留它。这是一种称为神经认知情境依赖电子学习的模型,有意识地应用于该大学学位。

另一方面,也是为了尽可能促进指导者与被指导者之间的联系,提供了多种实时和延迟交流的可能性(内部信息,论坛,电话服务,与技术秘书处的电子邮件联系,聊天和视频会议)。

同样,这个非常完整的虚拟校园将TECH学生根据个人时间或工作任务安排学习时间。通过这种方式,您将根据您加速的专业更新,对学术内容及其教学工具进行全局控制。



该课程的在线学习模式将您安排您的时间和学习进度,使其适应您的日程安排”

这个方法的有效性由四个关键成果来证明:

1. 遵循这种方法的学生不仅实现了对概念的吸收,而且还通过练习评估真实情况和应用知识来发展自己的心理能力。
2. 学习扎根于实践技能使学生能够更好地融入现实世界。
3. 由于使用了现实中出现的情况,思想和概念的学习变得更加容易和有效。
4. 感受到努力的成效对学生是一种重要的激励,这会转化为对学习更大的兴趣并增加学习时间。

最受学生重视的大学方法

这种创新学术模式的成果可以从TECH毕业生的整体满意度中看出。

学生对教学质量,教材质量,课程结构及其目标的评价非常好。毫不奇怪,在Trustpilot评议平台上,该校成为学生评分最高的大学,获得了4.9分的高分(满分5分)。

由于TECH掌握着最新的技术和教学前沿,因此可以从任何具有互联网连接的设备(计算机,平板电脑,智能手机)访问学习内容。

你可以利用模拟学习环境和观察学习法(即向专家学习)的优势进行学习。



因此,在这门课程中,将提供精心准备的最好的教育材料:



学习材料

所有的教学内容都是由教授这门课程的专家专门为这门课程创作的,因此,教学的发展是具体的。

这些内容之后被应用于视听格式,这将创造我们的在线工作方式,采用最新的技术,使我们能够保证给你提供的每一件作品都有高质量。



技能和能力的实践

你将开展活动以发展每个学科领域的具体能力和技能。在我们所处的全球化框架内我们提供实践和氛围帮你获得成为专家所需的技能和能力。



互动式总结

我们以有吸引力和动态的方式将内容呈现在多媒体中,包括音频,视频,图像,图表和概念图,以巩固知识。

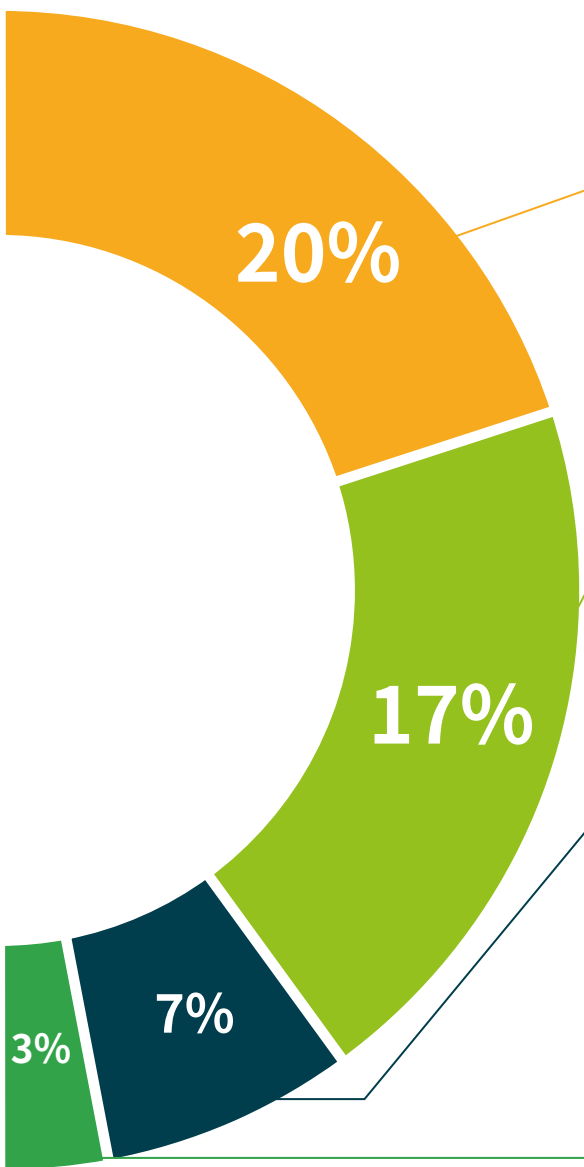
这一用于展示多媒体内容的独特教育系统被微软公司评为"欧洲成功案例"。



延伸阅读

最新文章,共识文件,国际指南...在我们的虚拟图书馆中,您将可以访问完成培训所需的一切。





案例研究

您将完成一系列有关该主题的最佳案例研究。由国际上最优秀的专家介绍,分析和指导案例。



Testing & Retesting

在整个课程中,我们会定期评估和重新评估你的知识。我们在米勒金字塔的4个层次中的3个层次上这样做。



大师班

科学证据表明第三方专家观察的效果显著。向专家学习可以增强知识和记忆力,并为我们今后做出艰难的决定建立信心。



快速行动指南

TECH以工作表或快速行动指南的形式提供课程中最相关的内容。一种帮助学生在学习中进步的综合,实用和有效的方法。



07

师资团队

人力资源高级管理高级硕士课程的教学人员由一批在商业和学术领域拥有丰富经验的著名专业人士组成。从这个意义上讲,他们每个人都将凭借对人力资源管理当前挑战和趋势的直接了解,提供实用且最新的方法。此外,这些专家都是各自领域的领军人物,这将确保毕业生接受基于全球最佳实践和该领域最新发展的优质培训。



“

理论与实践经验的结合将为您带来显著的优势,让您能够立即将获得的知识应用到您自己的组织中”

国际客座董事

拥有超过20年全球人才招聘团队设计和领导经验的Jennifer Dove是招聘和技术战略方面的专家。在她的职业生涯中,她曾在多家财富50强企业的科技组织中担任高管职务,包括NBCUniversal和Comcast。她的职业历程使她在竞争激烈和高速增长的环境中脱颖而出。

作为Mastercard的全球人才招聘副总裁,她负责监督人才引进的策略和执行,与企业领导和人力资源负责人合作,以实现招聘的运营和战略目标。特别是,她的目标是创建多元化、包容性和高绩效的团队,以推动公司产品和服务的创新和增长。此外,她在吸引和留住全球顶尖人才的工具使用方面具有丰富经验。她还通过出版物、活动和社交媒体扩大Mastercard的雇主品牌和价值主张。

Jennifer Dove通过积极参与人力资源专业网络并为多家公司引进大量员工,展示了她对持续职业发展的承诺。在获得迈阿密大学组织传播学士学位后,她在各个领域的公司中担任了招聘管理职位。

此外,她因在领导组织变革、将技术整合到招聘流程中以及开发应对未来挑战的领导项目方面的能力而受到认可。她还成功实施了显著提高员工满意度和留任率的员工福利计划。



Dove, Jennifer 女士

- Mastercard全球人才招聘副总裁, 纽约, 美国
- NBCUniversal人才招聘总监, 纽约, 美国
- Comcast招聘负责人
- Rite Hire Advisory招聘总监
- Ardor NY Real Estate销售部执行副总裁
- Valerie August & Associates招聘总监
- BNC客户经理
- Vault客户经理
- 迈阿密大学组织传播学专业毕业

“

通过TECH你将能够与世界上最优秀的专业人士一起学习”

国际客座董事

Rick Gauthier 是一位技术领导者, 在领先的跨国公司拥有数十年的工作经验。Rick Gauthier 在云服务和端到端流程改进领域有着突出的发展。他是公认的高效团队领导者和管理者, 在确保员工高度敬业方面展现出天赋。

他在战略和执行创新方面有着与生俱来的天赋, 善于开发新想法, 并以高质量的数据为其成功提供支持。他在 Amazon 的职业生涯使他能够管理和整合公司在美国的 IT 服务。在 Microsoft, 他领导着一支 104 人的团队, 负责提供全公司范围的 IT 基础设施, 并为整个公司的产品工程部门提供支持。

这些经验使他成为一名出色的管理者, 在提高效率、生产力和整体客户满意度方面能力出众。



Gauthier, Rick 先生

- 美国西雅图 Amazon 公司区域 IT 经理
- Amazon 高级项目经理
- Wimmer Solutions 副总裁
- Microsoft 生产工程服务高级总监
- 西州长大学网络安全学位
- 潜水员技术学院颁发的商业潜水技术证书
- 常青州立学院环境研究学位

“

趁此了解这个领域的最新发展
并将其应用到你的日常工作中的
机会”

国际客座董事

Romi Arman 是一位国际知名的专家,在数字化转型、营销、战略和咨询领域拥有超过二十年的经验。在他的广泛职业生涯中,他承担了各种风险,并始终是企业环境中创新和变革的倡导者。凭借这些专业知识,他与世界各地的首席执行官和企业组织合作,推动他们摒弃传统的商业模式。因此,他帮助像壳牌这样的公司成为以客户为中心和数字化的市场领导者。

Arman设计的战略具有显著的影响,因为这些战略使多家公司改善了消费者、员工和股东的体验。这位专家的成功可以通过诸如客户满意度(CSAT)、员工参与度和每家公司的息税折旧摊销前利润(EBITDA)等可量化指标来衡量。

在他的职业生涯中,他还培养并领导了高绩效团队,这些团队甚至因其变革潜力而获得奖项。特别是在壳牌,Arman始终致力于克服三个挑战:满足客户复杂的脱碳需求,支持“有利可图的脱碳”,以及解决数据、数字和技术的碎片化问题。因此,他的努力证明了要实现可持续的成功,必须从消费者的需求出发,并为流程,数据,技术和文化的转型奠定基础。

此外,这位高管还以其对人工智能企业应用的精通而著称,他在伦敦商学院获得了相关的研究生学位。与此同时,他在物联网和Salesforce方面也积累了丰富的经验。



Arman, Romi 先生

- 壳牌能源公司数字化转型总监 (CDO), 伦敦, 英国
- 壳牌能源公司全球电子商务与客户服务总监
- 壳牌在马来西亚吉隆坡的国家重点客户经理 (原始设备制造商和汽车零售商)
- 埃森哲高级管理顾问 (金融服务业), 新加坡
- 利兹大学毕业
- 伦敦商学院高管人工智能企业应用研究生
- 客户体验专业认证 (CCXP)
- IMD 高管数字化转型课程

“

你想以最高质量的教育来更新你的知识吗?TECH为你提供最前沿的学术内容,由国际知名的专家设计”

国际客座董事

Manuel Arens 是一位经验丰富的数据管理专家也是一支高素质团队的领导者。事实上, Arens 在谷歌的技术基础设施和数据中心部门担任全球采购经理一职, 这是他职业生涯的大部分时间。这个公司总部位于加利福尼亚州山景城, 为科技巨头的运营难题提供解决方案, 如主数据完整性、供应商数据更新和供应商数据优先级。他领导了数据中心供应链规划和供应商风险评估, 改进了流程和工作流程管理, 从而大大节约了成本。

在为不同行业的公司提供数字解决方案和领导力的十多年工作中, 他在战略解决方案交付的各个方面, 包括市场营销, 媒体分析, 测量和归因方面, 都拥有丰富的经验。事实上, 这个公司已因其工作获得了多个奖项, 包括 BIM 领导奖, 搜索领导奖, 出口领导力生成计划奖和欧洲, 中东 和非洲地区最佳销售模式奖。

Arens 还担任过爱尔兰都柏林的销售经理。在担任这个职务期间, 他在三年内将团队成员从 4 人增加到 14 人, 并带领销售团队取得了丰硕成果, 与团队成员以及跨职能团队进行了良好合作。他还曾在德国汉堡担任高级行业分析师, 利用内部和第三方工具为 150 多家客户创建故事情节, 为分析提供支持。编写和撰写深入报告, 以展示对这个主题的掌握, 包括对影响技术采用和传播的宏观经济和政治/监管因素的理解。

他还曾领导过 Eaton, Airbus 和 Siemens 等公司的团队, 在那里他获得了客户管理和供应链方面的宝贵经验。他特别擅长通过与客户建立有价值的关系并与组织各层级的人员包括利益相关者, 管理层, 团队成员和客户顺畅合作来不断超越期望。他的数据驱动方法和开发创新且可扩展解决方案的能力使他成为该领域的杰出领导者。



Arens, Manuel 先生

- 谷歌全球采购经理, 美国山景城
- 美国谷歌 B2B 分析与技术高级经理
- 爱尔兰谷歌销售总监
- 德国谷歌高级工业分析师
- 爱尔兰谷歌客户经理
- 英国伊顿的应付账款
- 德国空中客车公司供应链经理

“

选择TECH吧!你将能够接触到最优质的教学材料、最前沿的技术和教育方法,这些都是由国际知名的专家实施的”

国际客座董事

Andrea La Sala 是一位经验丰富的市场营销高管, 他的项目对时尚领域产生了显著的影响。在其成功的职业生涯中, 他从事了与产品、商品销售和沟通相关的多项工作。这些都与诸如Giorgio Armani、Dolce&Gabbana、Calvin Klein等知名品牌紧密相关。

这位国际高端管理者的成果与他在将信息整合成清晰框架并执行与企业目标对齐的具体行动的能力密切相关。他以其主动性和适应快节奏工作的能力而闻名。此外, 这位专家还具有强烈的商业意识、市场洞察力和对产品的真正热情。

作为Giorgio Armani的全球品牌与商品销售总监, 他监督了多项针对服装和配饰的市场营销策略。其战术重点包括零售领域以及消费者需求和行为。在这一职位上, La Sala 还负责配置产品在不同市场的销售, 担任设计、沟通和销售部门的团队负责人。

此外, 在Calvin Klein或Gruppo Coin等公司, 他开展了推动结构, 开发和销售不同系列的项目, 并负责制定有效的购买和 销售活动日程。

同样, 他也掌握了在他的指导下不同业务的条款, 成本, 流程和交付时间。

这些经历使Andrea La Sala 成为时尚和奢侈品领域的顶级和最具资格的企业领导者之一。他的卓越管理能力使他能够有效实施品牌的积极定位, 并重新定义其关键绩效指标 (KPI)。



La Sala, Andrea 先生

- Giorgio Armani全球品牌与商品销售总监, Armani Exchange, 米兰, 意大利
- Calvin Klein商品销售总监
- Gruppo Coin品牌负责人
- Dolce&Gabbana品牌经理
- Sergio Tacchini S.p.A.品牌经理
- Fastweb市场分析师
- 皮埃蒙特东方大学商学与经济学专业毕业

“

TECH的国际顶级专家将为你提供一流的教学, 课程内容更新及时, 基于最新的科学证据。你还在等什么呢?现在就报名吧"

国际客座董事

Mick Gram 是国际上在商业智能领域创新与卓越的代名词。他成功的职业生涯与在沃尔玛和红牛等跨国公司担任领导职位密切相关。这位专家以识别新兴技术的远见卓识而闻名，这些技术在长期内对企业环境产生了持久的影响。

此外，他被认为是数据可视化技术的先锋，这些技术将复杂的数据集简化，使其易于访问并促进决策过程。这一能力成为了他职业发展的基石，使他成为许多组织希望收集信息并基于这些信息制定具体行动的宝贵资产。

他最近几年最突出的项目之一是Walmart Data Cafe平台，这是全球最大的云端大数据分析平台。他还担任了红牛的商业智能总监，涵盖销售、分销、营销和供应链运营等领域。他的团队最近因在使用Walmart Luminate新API来获取买家和渠道洞察方面的持续创新而获得认可。

在教育背景方面，这位高管拥有多个硕士学位和研究生课程，曾在美国伯克利大学和丹麦哥本哈根大学等知名学府深造。通过持续的更新，专家获得了前沿的能力。因此，他被认为是新全球经济的天生领导者，专注于推动数据及其无限可能性。



Gram, Mick 先生

- 红牛商业智能与分析总监, 洛杉矶, 美国
- Walmart Data Cafe商业智能解决方案架构师
- 独立商业智能与数据科学顾问
- Capgemini商业智能总监
- Nordea首席分析师
- SAS商业智能首席顾问
- UC Berkeley工程学院人工智能与机器学习高管教育
- 哥本哈根大学电子商务MBA高管课程
- 哥本哈根大学数学与统计学学士及硕士

“

在福布斯评选的世界上最好的在线大学学习”在这个MBA课程中, 你将获得访问由国际知名教师制作的丰富多媒体资源库”

国际客座董事

Scott Stevenson 是数字营销领域的杰出专家。他是数字营销专家，19 年来一直与娱乐业最强大的公司之一华纳兄弟探索公司保持联系。Discovery. 在此职位上，他在监督各种数字平台包括社交媒体，搜索，展示和线性媒体的物流和创意工作流程方面发挥了关键作用。

这位高管的领导力在推动付费媒体制作战略方面发挥了至关重要的作用，使其公司的转化率显著提高。这位高管在推动付费媒体制作战略方面发挥了至关重要的作用，从而显著提高了公司的转化率。与此同时，他还担任过其他职务，如原管理期间同一家跨国公司的营销服务总监和交通经理。

史蒂文森还参与了视频游戏的全球发行和数字财产宣传活动。他还负责引入与电视广告和预告片的声音和图像内容的塑造，定稿和交付有关的运营战略。

此外，这位专家还拥有佛罗里达大学的电信学士学位和加利福尼亚大学的创意写作校级硕士，这充分证明了他在沟通和讲故事方面的能力。此外，他还参加了哈佛大学职业发展学院关于在商业中使用人工智能的前沿课程。因此，他的专业履历是当前市场营销和数字媒体领域最相关的履历之一。



Stevenson, Scott 先生

- 华纳兄弟数字营销总监美国伯班克发现
- 华纳兄弟公司交通经理Entertainment
- 加利福尼亚大学创意写作硕士
- 佛罗里达大学电信学士学位

“

与世界上最优秀的专家一起实现
你的学术和职业目标!MBA 教师
将指导您完成整个学习过程"

国际客座董事

Wendy Thole-Muir 凭借其在信息内容创作上的创意、领导力和质量，荣获“国际内容营销奖”。她是一位在声誉管理领域高度专业的知名沟通总监。

在这方面，她在该领域积累了超过二十年的丰富职业经验，这使她有机会加入了像可口可乐这样的国际知名机构。她的职责包括监督和管理企业沟通，以及控制组织形象。她的主要贡献之一是领导了内部互动平台Yammer的实施。因此，员工增加了对品牌的承诺，并创建了一个显着改善信息传播的社区。

此外，她还负责管理公司在不同非洲国家的战略投资沟通。其中一个例子是她在肯尼亚进行的重要投资沟通，展示了公司对该国经济和社会发展的承诺。她还因在各个市场中成功管理对公司的认知而获得了许多荣誉。通过她的努力，公司保持了很高的知名度，消费者也将其与优质服务联系在一起。

在对卓越的坚定承诺下，她积极参与了全球范围内的著名大会和研讨会，旨在帮助信息专业人士保持在最先进的沟通策略技术前沿。因此，她帮助了许多专家预防机构危机，并有效地处理了不利事件。



Wendy Thole-Muir 女士

- 可口可乐公司战略沟通与企业声誉总监, 南非
- SABMiller (现ABI) 企业声誉与沟通负责人, 比利时洛瓦尼亚
- ABI公司沟通顾问, 比利时
- Third Door公司声誉与沟通顾问, 南非豪登省
- 南非大学社会行为研究硕士
- 南非大学艺术硕士社会学与心理学专业
- 夸祖鲁-纳塔尔大学政治学与工业社会学学士
- 南非大学心理学学士

“

凭借这项100%在线的学士学位, 你将能够在不影响日常工作义务的情况下进行学习, 同时得到国际领域内顶级专家的指导。现在就报名吧!”

管理



González Ferrer, Óliver 先生

- ◆ 万宝盛华集团专业招聘战略规划总监
- ◆ Trabajando.com 交流总监--战略项目规划
- ◆ Trabajando.com 营销与传播负责人
- ◆ 富埃特文图拉内阁社会学家
- ◆ 科米亚斯主教大学广告与传播硕士
- ◆ 毕业于拉古纳大学社会学专业

教师

Cañas García, Ana 女士

- ◆ 乔特卢人事代理主管
- ◆ Coherentis 数字人才领域合伙人兼顾问和协调员
- ◆ Talenttics 数字人才顾问
- ◆ Binternational 集团国际招聘顾问
- ◆ ARG 人力资源顾问招聘顾问
- ◆ 卡洛斯三世大学法律学位
- ◆ 卡洛斯三世大学劳动关系专业毕业。

Lago Burgos, Iria 女士

- ◆ Grupo Obremo 公关负责人
- ◆ Innova&acción的交流、营销和活动
- ◆ Trabajando.com 企业传播与营销协调员
- ◆ MaDI社交媒体经理兼内容创作者
- ◆ 通信、营销和礼宾方面的高级礼宾
- ◆ 卡洛斯三世大学新闻专业毕业。



Caparrós Jiménez, Javier 先生

- ◆ 万宝盛华集团专业招聘主管
- ◆ Universia 国际人力资源咨询总监
- ◆ Hay 集团招聘总经理
- ◆ Ajilon 大客户经理 区域经理
- ◆ Colex 法律实践硕士学位
- ◆ 马德里自治大学法律专业毕业。

Ruíz Rodríguez, Raquel 博士

- ◆ Rétate Consultora 人才与科学学校校长
- ◆ 电台节目 "Rompiendo las Reglas" 撰稿人。
- ◆ 职业发展主任
- ◆ 必维国际检验集团人力资源经理
- ◆ 胡安-卡洛斯国王大学商业领导博士学位
- ◆ 胡安-卡洛斯国王大学 神经管理 正式硕士学位
- ◆ IEC 授予的金级教练硕士学位
- ◆ 国际货币基金组织人力资源硕士学位 瓦伦西亚大学劳动关系学士学位

Olmos Otero, Leire 女士

- ◆ 海洋与港口美高梅在线娱乐官网人力资源经理
- ◆ Marguisa 航运公司人力资源经理
- ◆ 公关技术员 HH. at Prodemsas Asesores Legales y Tributarios
- ◆ 法律-劳动咨询硕士学位
- ◆ Juan Carlos 国王大学劳动关系专业文凭。

08 学位

人力资源高级管理高级硕士课程除了保证最严格和最新的培训外,还可以获得由TECH 科技大学颁发的高级硕士学位证书。





顺利完成该课程后你将获得大学学位证书
无需出门或办理其他手续"

这个**人力资源高级管理高级硕士**包含了市场上最完整和最新的科学课程。

评估通过后, 学生将通过邮寄收到**TECH科技大学**颁发的相应的高级硕士学位。

学位由**TECH科技大学**颁发, 证明在高级硕士学位中所获得的资质, 并满足工作交流, 竞争性考试和职业评估委员会的要求。

学位:**人力资源高级管理高级硕士**

模式:**在线**

时长:**2年**



*海牙加注。如果学生要求为他们的纸质资格证书提供海牙加注, TECH EDUCATION将采取必要的措施来获得, 但需要额外的费用。



高级硕士 人力资源高级管理

- » 模式:在线
- » 时长:2年
- » 学位:TECH 科技大学
- » 课程表:自由安排时间
- » 考试模式:在线

高级硕士 人力资源高级管理

