

# Бизнес-магистратура

## Управление по подбору персонала



## Бизнес-магистратура Управление по подбору персонала

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Режим обучения: 16ч./неделя
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Веб-доступ: [www.techtitute.com/ru/school-of-business/professional-master-degree/master-personnel-recruitment-management](http://www.techtitute.com/ru/school-of-business/professional-master-degree/master-personnel-recruitment-management)

# 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	09	10
	Профиль наших учащихся	Влияние на карьеру	Преимущества для вашей компании
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 48	стр. 52	стр. 56
			11
			Квалификация
			<hr/>
			стр. 60

# 01

# Добро пожаловать

Процессы подбора персонала должны проводиться тщательно, чтобы выбрать сотрудников, наилучшим образом подходящих для каждой рабочей позиции и имеющих профиль, соответствующий политике и целям компании. В этом контексте иметь международное и инклюзивное видение делает организацию более преданным и конкурентоспособным, так как среди наиболее ценных активов являются человеческие ресурсы, включающие профессионалов с разными взглядами и культурами, которые могут внести свои знания в компанию для достижения общей цели. Для этого необходимо, чтобы специалисты в области подбора персонала обладали высоким уровнем компетенции в области рабочего многообразия, чтобы понимать возможности, которые представляет собой наличие многонациональной и мультикультурной команды



Бизнес-магистратура в области управления по подбору персонала  
TECH Технологический университет





“

*В этой полной программе Специализированной магистратуры особое внимание уделяется самым значимым достижениям в области подхода к трудовому разнообразию, чтобы помочь специалистам по управлению человеческими ресурсами развить свою профессиональную карьеру”*

02

# Почему стоит учиться в ТЕСН?

ТЕСН — это крупнейшая бизнес-школа 100% онлайн-формата в мире. Мы являемся элитной бизнес-школой с образовательной моделью с самыми высокими академическими стандартами. Международный высокопроизводительный центр интенсивного обучения управленческим навыкам.





“

*ТЕСН – это передовой технологический 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

Чтобы поступить в TECH, не потребуются большие затраты. 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.

**100 000+**

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 данной программе мы применяем глобальный подход, благодаря которому 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 последипломного 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 последипломных 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 представляют 20 различных национальностей.



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

03

# Почему именно наша програм?

Прохождение программы TECH увеличит ваши шансы достичь профессиональный успех в области высшего менеджмента.

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





“

*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 вопросах личного развития, 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

### Закрепиться в высшем руководстве предприятия

Обучение в TECH открывает двери в профессиональную среду, 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 из области высшего менеджмента.*

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 признанных преподавателей на международной сцене.*

# 04

## Цели

Цели этой программы основаны на удовлетворении потребностей специализации профессионалов в области управления человеческими ресурсами. В этом отношении была разработана оптимальная и всеобъемлющая программа, которая поможет студенту достичь академического совершенства и обеспечить эффективное развитие его/ее профессиональной карьеры. В связи с этим, данная программа специализации станет для студента путем как личностного, так и профессионального роста, которое приведет студента к высочайшему качеству в его/ее деятельности в этой сфере.



“

*Если ваша цель — расширить свои профессиональные горизонты в качестве специалиста по управлению персоналом с квалификацией, позволяющей конкурировать с лучшими, не ищите больше. Данная программа даст вам тот толчок, который необходим вашей карьере”*

Ваши цели — это наши цели.

Мы работаем вместе, чтобы помочь вам их достичь.

Данная Бизнес-магистратура в области управления по подбору персонала научит вас:

01

Понять эволюцию подбора персонала, особенно в отношении разнообразия на рабочем месте

04

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

02

Сотрудничать и быть ценным помощником в подборе эффективных и функциональных специалистов для организаций



03

Участвовать в понимании руководством организации важности разнообразия на рабочем месте

05

Знать, как работают процедуры найма и социального обеспечения



06

Определить правовые нормы, применимые к непрерывному профессиональному обучению для трудоустройства

08

Понимать и уметь применять правовую систему для решения практических дел



09

Знать основные аспекты трудового права

07

Распознавать различные техники личной мотивации в разрешении конфликтов

10

Понимать динамику системы социального обеспечения

11

Интерпретировать различные государственные программы и политику

12

Изучить социальные группы, социальную изоляцию, а также женщин в сфере занятости

13

Получить представление о равенстве и многообразии на рабочем месте

14

Описать различные этапы и процессы подбора персонала

15

Понять стратегии кибербезопасности в цифровых процессах найма и подбора персонала



16

Уметь составлять годовой план работы организации в рамках политики занятости и равенства на рабочем месте

18

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

19

Знать агентов-посредников в сфере занятости, их политику государственно-частного сотрудничества с государственными службами занятости и действия, которые их регулируют

17

Провести анализ результатов выполнения годового плана работы

20

Быть знакомым с действиями по поиску работы и подбору персонала в рамках цифрового рынка



05

# Компетенции

После прохождения аттестации по программе Специализированной магистратуры в области управления по подбору персонала специалист приобретет необходимые компетенции для качественной и современной практики, основанной на самой инновационной методологии обучения.



“

*Мы предоставляем вам самую полную академическую программу на рынке, чтобы вы получили необходимые навыки для работы в области подбора персонала”*

01

Изучать управление временем и личной энергией с помощью новых технологий

02

Планировать и контролировать проекты для повышения производительности вашей компании

03

Создать протоколы для выявления профессиональных навыков в цифровой среде и социальных сетях

04

Описывать новую политику в области человеческих ресурсов в цифровую эпоху, используя шкалы оценки эффективности и методы наблюдения

05

Различать виды заключения и расторжения контрактов





06

Уметь обращаться с бонусами для определенных групп на основе равных возможностей

08

Применять различные программы обучения, как внутренние, так и внешние

09

Управлять системами социального премирования сотрудников

07

Составлять расчетные листки, применять элементы взносов и базы заработной платы

10

Изучить психологию работы и организаций



11

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

12

Адаптировать планы, направленные на увеличение разнообразия рабочих мест в организациях

13

Проанализировать различные традиционные и цифровые инструменты подбора персонала

14

Работать с различными качественными и количественными инструментами отбора, а также проводить собеседования по компетенциям и организовывать ситуационные тесты



15

Определять поведение людей в организациях

16

Применять психологические подходы, чтобы иметь возможность вести переговоры и выступать посредником в групповых разногласиях

17

Обсудить процессы цифровой трансформации

18

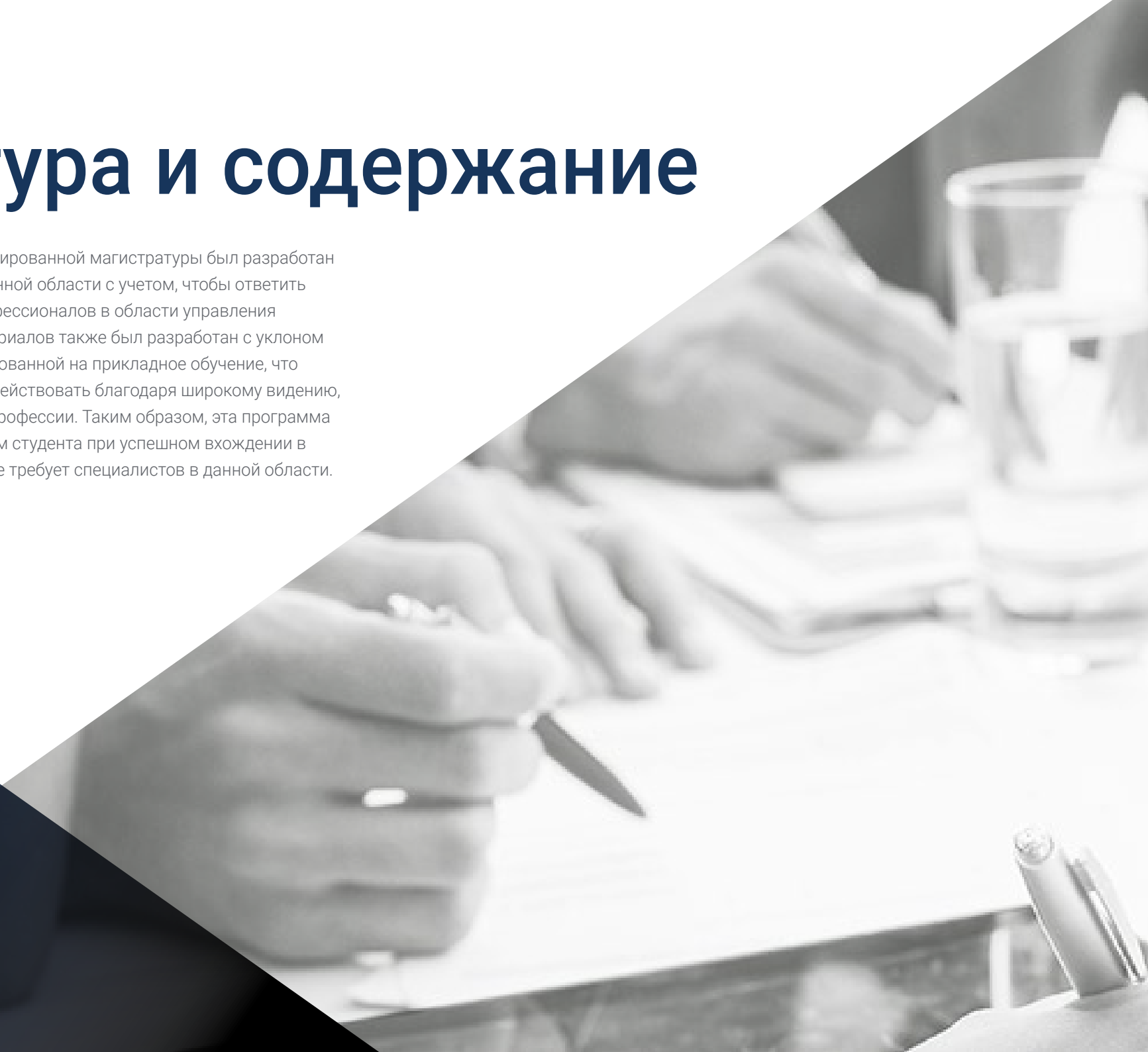
Реализовывать планы по управлению персоналом



06

# Структура и содержание

Учебный план данной Специализированной магистратуры был разработан и создан группой экспертов в данной области с учетом, чтобы ответить на конкретные потребности профессионалов в области управления персоналом. Данный набор материалов также был разработан с уклоном на прикладные знания, ориентированной на прикладное обучение, что позволит специалисту успешно действовать благодаря широкому видению, связанному с реальной средой профессии. Таким образом, эта программа станет основным преимуществом студента при успешном вхождении в рынок труда, который все больше требует специалистов в данной области.



“

*Полноценная программа, разработанная для предоставления вам эффективного и быстрого обучения, совместимого с вашей личной и профессиональной жизнью”*

## Учебный план

Данная интенсивная программа от TECH Технологического университета готовит вас к решению бизнес-задач и принятию решений в области подбора персонала. Содержание программы разработано с целью развития профессиональных навыков, позволяющих принимать решения с большей строгостью в неопределенных ситуациях.

За 1500 часов обучения студент анализирует множество практических случаев в индивидуальной работе, что позволяет контекстуальное обучение, прекрасно понимая возможные ситуации, с которыми он/она столкнется в повседневной практике. Это настоящее погружение в реальные бизнес-ситуации.

Данная Бизнес-магистратура подробно рассматривает процесс подбора персонала и трудовое разнообразие со стратегической, международной и инновационной точек зрения.

Это план, ориентированный на профессиональное развитие, готовящий к достижению совершенства. Программа учитывает потребности профессионала и компании через инновационное содержание, основанное на последних тенденциях, поддерживаемое лучшей образовательной методологией и выдающимся преподавательским составом, который развивает навыки креативного и эффективного решения критических ситуаций.

Эта программа рассчитана на 12 месяцев и состоит из 10 модулей:

<b>Модуль 1.</b>	Психология труда и организаций
<b>Модуль 2.</b>	Социальное обеспечение
<b>Модуль 3.</b>	Управление персоналом
<b>Модуль 4.</b>	Управление и руководство обучением в компании
<b>Модуль 5.</b>	Стратегическое управление равенством и многообразием в отделе HR
<b>Модуль 6.</b>	Подбор персонала I: количественные и качественные методы
<b>Модуль 7.</b>	Подбор персонала II: цифровая эра
<b>Модуль 8.</b>	Управление производительностью и политика вознаграждения
<b>Модуль 9.</b>	Управление политиками в трудовом посредничестве
<b>Модуль 10.</b>	Личная продуктивность и управление проектами





### Где, когда и как учиться?

TECH предлагает возможность получить данный диплом Специализированной магистратуры в области управления по подбору персонала полностью онлайн. В течение 12 месяцев обучения вы сможете в любое время получить доступ ко всему содержанию данной программы, что позволит вам самостоятельно управлять учебным временем.

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

**Модуль 1. Психология труда и организаций**

**1.1. Подход к психологии труда и организаций**

- 1.1.1. Определение и историческая концептуализация
- 1.1.2. Применение психологии труда и организаций
- 1.1.3. Психологические картины в рабочей среде

**1.2. Структура организаций**

- 1.2.1. Структура организации: организационная схема
- 1.2.2. Групповая структура: типы бизнес-групп
- 1.2.3. Обработка и обмен информацией в организации

**1.3. Организационный климат**

- 1.3.1. Понятие организационного климата
- 1.3.2. Важность создания организационной культуры в компании и ее влияние на работника
- 1.3.3. Оценка организационного климата

**1.4. Позитивный и креативный контекст в организациях**

- 1.4.1. Введение в позитивный контекст
- 1.4.2. Работа с турбулентными и дисперсными условиями
- 1.4.3. Посреднические действия
- 1.4.4. Организационные изменения

**1.5. Социальная психология конфликта и переговоров**

- 1.5.1. Социальный конфликт (человеческая группа и ее когнитивные компоненты в группе)
- 1.5.2. Человеческая группа: коллективные процессы
- 1.5.3. Стимулирование конфликта

**1.6. Психосоциальные основы человеческого поведения**

- 1.6.1. Психологические основы поведения человека
- 1.6.2. Ценности
- 1.6.3. Восприятие
- 1.6.4. Обучение
- 1.6.5. Обязательства

**1.7. Профориентация**

- 1.7.1. Контекстуализация профориентации в мире труда
- 1.7.2. Профориентация в рамках непрерывного профессионального обучения: *Навыки*
- 1.7.3. Цифровая трансформация в профориентации
- 1.7.4. Международные организации в области профессиональной и карьерной ориентации

**1.8. Лидерство, изменения, инновации и развитие**

- 1.8.1. Введение и определение понятия лидерства
- 1.8.2. Типологии лидерства
- 1.8.3. Лидерские компетенции, ориентированные на изменения и инновации

**1.9. Личность, отношения и ценности в рабочей среде**

- 1.9.1. Концептуализация личности
- 1.9.2. Теории личности
- 1.9.3. Взаимосвязь между отношением и личностью
- 1.9.4. Личность и рабочая среда

**1.10. Мотивация и удовлетворенность работой**

- 1.10.1. Мотивация: виды (внешняя и внутренняя)
- 1.10.2. Мотивация и личность
- 1.10.3. Удовлетворение и удовлетворенность работой

**Модуль 2. Социальное обеспечение**

<p><b>2.1. Конституционная модель социальной защиты. Система социального обеспечения</b></p> <p>2.1.1. Конституционная модель социальной защиты</p> <p>2.1.1.1. Меры по защите социальных потребностей</p> <p>2.1.1.2. Социальное обеспечение</p> <p>2.1.1.3. Декларации Конституции Испании 1978 года о социальной защите</p> <p>2.1.2. Система социального обеспечения</p> <p>2.1.2.1. Развитие социального обеспечения в Испании</p> <p>2.1.2.2. Состав системы</p> <p>2.1.2.3. Действия по защите: пособия по социальному обеспечению</p> <p>2.1.3. Экономический и финансовый режим системы социального обеспечения</p> <p>2.1.4. Управление социальной безопасностью</p>	<p><b>2.2. Защищенные лица и непредвиденные обстоятельства</b></p> <p>2.2.1. Сфера применения системы</p> <p>2.2.2. Область применения общего режима</p> <p>2.2.3. Регистрация работодателей</p> <p>2.2.4. Регистрация работников</p> <p>2.2.4.1. Регистрация и снятие с учета работников</p> <p>2.2.4.2. Виды регистрации</p> <p>2.2.4.3. Специальное соглашение как ситуация, приравненная к регистрации</p> <p>2.2.4.4. Последствия регистрации, снятия с учета и передачи данных работников</p> <p>2.2.5. Последствия правонарушений</p>	<p><b>2.3. Защищенные лица и непредвиденные обстоятельства II</b></p> <p>2.3.1. Защищенные ситуации</p> <p>2.3.2. Несчастные случаи на работе и профессиональные заболевания</p> <p>2.3.3. Защитное действие системы социального обеспечения</p> <p>2.3.4. Общие условия для получения права на накопительные пособия</p> <p>2.3.5. Обязательства по выплате пособий</p> <p>2.3.6. Автоматическое получение пособий</p>	<p><b>2.4. Управление и финансирование (Часть I)</b></p> <p>2.4.1. Управление социальной безопасностью</p> <p>2.4.1.1. Субъекты управления</p> <p>2.4.2. Общие услуги</p> <p>2.4.3. Сотрудничество в управлении</p> <p><b>2.5. Управление и финансирование (часть II)</b></p> <p>2.5.1. Экономический и финансовый режим системы социального обеспечения</p> <p>2.5.2. Общие ресурсы системы социального обеспечения</p> <p>2.5.3. Взносы на социальное обеспечение</p> <p>2.5.3.1. Основы и ставки взносов</p> <p>2.5.4. Сбор</p>
<p><b>2.6. Денежные выплаты: пособия и пенсии I</b></p> <p>2.6.1. Введение</p> <p>2.6.2. Временная нетрудоспособность</p> <p>2.6.3. Материнство</p> <p>2.6.4. Отцовство</p> <p>2.6.5. Риск во время беременности и грудного вскармливания</p> <p>2.6.6. Уход за несовершеннолетними, страдающими онкологическими или другими серьезными заболеваниями</p> <p>2.6.7. Безработица</p>	<p><b>2.7. Экономические льготы: пособия и пенсии II</b></p> <p>2.7.1. Введение</p> <p>2.7.2. Накопительные пособия</p> <p>2.7.2.1. Постоянная нетрудоспособность</p> <p>2.7.2.2. Выход на пенсию</p> <p>2.7.2.3. Смерть и потеря кормильца</p> <p>2.7.3. Ненакопительные пособия</p> <p>2.7.3.1. Инвалидность</p> <p>2.7.3.2. Выход на пенсию</p> <p>2.7.4. Семейные пособия</p>	<p><b>2.8. Система здравоохранения. Портфель услуг и лекарств</b></p> <p>2.8.1. Система здравоохранения и социальное обеспечение</p> <p>2.8.2. Эволюция в защите права на здоровье</p> <p>2.8.3. Национальная система здравоохранения</p> <p>2.8.4. Общий портфель услуг национальной системы здравоохранения</p> <p>2.8.5. Компетенции государства и автономных сообществ в вопросах здравоохранения</p> <p>2.8.6. Лекарства и фармацевтическое обеспечение</p> <p>2.8.7. Застрахованные лица и бенефициары права на медицинское обслуживание</p> <p>2.8.8. Управление пособием</p>	<p><b>2.9. Система социальной помощи</b></p> <p>2.9.1. Разграничение понятий. Социальная помощь</p> <p>2.9.2. Социальная помощь в системе социального обеспечения</p> <p>2.9.3. Социальная помощь вне системы социального обеспечения</p> <p>2.9.4. Социальные услуги</p> <p>2.9.5. Система автономии и ухода за иждивенцами</p>
<p><b>2.10. Пенсионные планы и фонды. Общества взаимопомощи</b></p> <p>2.10.1. Введение</p> <p>2.10.2. Добровольные улучшения</p> <p>2.10.3. Общества взаимной выгоды. Пенсионные планы и фонды</p>			

**Модуль 3. Управление персоналом**

**3.1. Введение в управление персоналом**

- 3.1.1. Человеческие ресурсы в компании
- 3.1.2. Управление персоналом в отделе управления человеческими ресурсами

**3.2. Способы трудоустройства**

- 3.2.1. Трудовой договор
- 3.2.2. Виды договоров
- 3.2.3. Виды расторжения договора

**3.3. Получение заработной платы (I)**

- 3.3.1. Заработная плата
- 3.3.2. Выплаты заработной платы
- 3.3.3. Выплаты, не связанные с оплатой труда

**3.4. Получение заработной платы (II): расчет**

- 3.4.1. Структура заработной платы
- 3.4.2. Базы взносов
- 3.4.3. Расчет заработной платы

**3.5. Получение заработной платы (III): вычеты**

- 3.5.1. Вычеты
- 3.5.2. Налоги
- 3.5.3. социальное обеспечение
- 3.5.4. Другие виды вычетов

**3.6. Рабочее время, отпуск и разрешения на невыход на работу**

- 3.6.1. Рабочее время
- 3.6.2. Отпуск
- 3.6.3. Разрешения на невыход на работу
- 3.6.4. Нетрудоспособность

**3.7. Налоги**

- 3.7.1. Налоговая система
- 3.7.2. Налоговые обязательства работников
- 3.7.3. Налоговые обязательства работодателя

**3.8. Технологические инструменты для обработки заработной платы**

- 3.8.1. Планирование ресурсов предприятия (ERP)
- 3.8.2. Важность в управлении заработной платой
- 3.8.3. Наиболее распространенное программное обеспечение

**3.9. Компенсации и льготы**

- 3.9.1. Управление компенсациями и льготами
- 3.9.2. Льготы, превышающие закон
- 3.9.3. Эмоциональный оклад
- 3.9.4. *Home office*

**3.10. Равные возможности в управлении персоналом**

- 3.10.1. Равные возможности как часть организационной культуры
- 3.10.2. Гендерное равенство
- 3.10.3. Социальная ответственность

**Модуль 4. Управление и руководство обучением в компании****4.1. Обучение в компании**

- 4.1.1. Концепция обучения, цели и участники
- 4.1.2. Обучение как элемент бизнес-стратегии

**4.2. Планирование обучения**

- 4.2.1. Элемент планирования обучения
- 4.2.2. Управление бюджетом

**4.3. Определение потребностей в обучении**

- 4.3.1. Оценка потребностей в обучении
- 4.3.2. Методики и сбор данных
- 4.3.3. Анализ и оценка

**4.4. Методы обучения**

- 4.4.1. Обучение на рабочем месте
- 4.4.2. Обучение вне рабочего места
- 4.4.3. Обучение в цифровой среде: *электронное обучение*
- 4.4.4. *Смешанное обучение*

**4.5. Разработка и программирование учебных мероприятий**

- 4.5.1. Концепция разработки и программирования учебных мероприятий
- 4.5.2. Определение цели и содержания учебных мероприятий
- 4.5.3. Методология преподавания в учебных мероприятиях

**4.6. Система дуального образования**

- 4.6.1. Происхождение дуального обучения и соответствующие страны
- 4.6.2. Рабочие аспекты контекста дуального обучения
- 4.6.3. Образовательная сфера аспекты контекста дуального обучения
- 4.6.4. Перспективы и развитие дуального обучения

**4.7. Правовая основа обучения**

- 4.7.1. Ст. 123
- 4.7.2. Федеральный закон о труде
- 4.7.3. Коллективные договоры

**4.8. Стоимость обучения в организации**

- 4.8.1. Прямые затраты на обучение
- 4.8.2. Косвенные затраты на обучение

**4.9. Экономический эффект от правильного обучения в компании****4.10. Инспекции и аудит обучения в компании**

- 4.10.1. Государственные инспекции
- 4.10.2. Внешние аудиты
- 4.10.3. Риски в случае несоблюдения требований

**4.11. Высокоспециализированное обучение**

- 4.11.1. Должности с высоким риском
- 4.11.2. Специальные программы обучения

**Модуль 5. Стратегическое управление равенством и многообразием в отделе RR. HR**

**5.1. Государственная политика и программы в области занятости**

- 5.1.1. Ознакомление с существующей государственной политикой занятости
- 5.1.2. Программы субсидирования занятости
- 5.1.3. Правительство как поставщик рабочих мест

**5.2. Политика борьбы с бедностью и социальной изоляцией**

- 5.2.1. Концептуализация бедности в социально-экономических терминах
- 5.2.2. Правовая и социальная контекстуализация
- 5.2.3. Бедность и социальная интеграция в политике занятости

**5.3. Социальные группы и трудности с трудоустройством**

- 5.3.1. Определение социальных групп
- 5.3.2. Исключительные практики трудоустройства
- 5.3.3. Программы и законы, защищающие социальные группы

**5.4. Инвалидность в рабочей среде**

- 5.4.1. Концептуализация инвалидности
- 5.4.2. Программы трудовой инклюзии в компании
- 5.4.3. Государственные меры поощрения

**5.5. Программы для молодежи и первое рабочее место**

- 5.5.1. Политика в отношении стажеров и практикантов в компании
- 5.5.2. Государственные программы
- 5.5.3. Проблемы занятости молодежи в контексте цифровой трансформации

**5.6. Пенсии и выход на пенсию**

- 5.6.1. Соответствующие законы
- 5.6.2. Лица, имеющие право на пенсию или выход на пенсию

**5.7. Женщины и работа I: гендерное насилие**

- 5.7.1. Контекстуализация гендерного насилия
- 5.7.2. Бизнес-программы против гендерного насилия
- 5.7.3. Содействие трудоустройству женщин, пострадавших от гендерного насилия

**5.8. Женщины и работа II: дискриминация и маргинализация в сфере занятости**

- 5.8.1. Женщины в контексте труда на протяжении истории
- 5.8.2. Дискриминация в сфере занятости
- 5.8.3. Производственные сектора с более высокой трудоспособностью для женщин

**5.9. Иммиграция и работа**

- 5.9.1. Типы иммигрантов
- 5.9.2. Разрешения на невыход на работу
- 5.9.3. Участие государства в содействии легальной миграции

**5.10. Управление международным персоналом**

- 5.10.1. Глобальные компании
- 5.10.2. Иммигранты и экспатрианты
- 5.10.3. Формирование глобальной деловой культуры

**Модуль 6. Подбор персонала I: количественные и качественные методы****6.1. Введение в подбор персонала**

- 6.1.1. Подбор персонала
- 6.1.2. Введение в подбор персонала

**6.2. Рекрутинг: методы**

- 6.2.1. Внутренние источники рекрутинга
- 6.2.2. Внешние источники рекрутинга
- 6.2.3. Цифровой рекрутинг: *электронный рекрутинг*

**6.3. Количественные тесты по подбору персонала**

- 6.3.1. Психометрика
- 6.3.2. Психометрические тесты
- 6.3.3. Проверка навыков или знаний

**6.4. Психологические тесты на рабочем месте**

- 6.4.1. Тест на определение интеллекта
- 6.4.2. Тест на определение личности
- 6.4.3. Тест на определение конкретных компетенций

**6.5. Качественные тесты по подбору персонала**

- 6.5.1. *Ролевая игра*
- 6.5.2. *Центр оценивания*
- 6.5.3. Групповая динамика

**6.6. Оценка эффективности и результативности процессов подбора**

- 6.6.1. Методы количественной оценки процессов подбора
- 6.6.2. Методы качественной оценки процессов подбора

**6.7. On Boarding**

- 6.7.1. Протоколы приветствия
- 6.7.2. Индукция
- 6.7.3. Стратегия привязанности к организационной культуре
- 6.7.4. Адаптационное собеседование

**6.8. Учет равных возможностей в процессах количественного и качественного подбора**

- 6.8.1. Равноправие в организациях
- 6.8.2. Протоколы по включению принципа равноправия в процессы подбора и продвижения по должности

**6.9. Процессы внутреннего продвижения**

- 6.9.1. План жизни и карьеры
- 6.9.2. Графики замены
- 6.9.3. Процессы продвижения

**6.10. Брендинг работодателя**

- 6.10.1. Брендинг работодателя и его значение
- 6.10.2. Онлайн-инструменты корпоративного *брендинга* (*веб-сайт, социальные сети, блоги*)
- 6.10.3. Оффлайн инструменты корпоративного *брендинга*: ярмарки вакансий, воздействие на СМИ



**Модуль 7. Подбор персонала II: цифровая эра**

**7.1. Профессиональные навыки в цифровую эпоху**

- 7.1.1. Понятие компетенции
- 7.1.2. Навыки и профессии будущего в условиях четвертой промышленной революции
- 7.1.3. Национальные и международные рамки профессиональных компетенций

**7.2. Введение в среду 2.0 и подбор**

- 7.2.1. Преимущества среды 2.0 при найме и подборе персонала
- 7.2.2. Основные средства для осуществления процессов онлайн-подбора персонала

**7.3. Анализ профессиональных компетенций в бизнес-среде**

- 7.3.1. Выявление потребностей в компетенциях на рабочих местах
- 7.3.2. Составление словаря компетенций

**7.4. Подбор персонала на основе компетенций**

- 7.4.1. Отборочное собеседование на основе компетенций
- 7.4.2. Методология STAR
- 7.4.3. Центр оценивания
- 7.4.4. Оценка процесса подбора на основе компетенций

**7.5. Электронный рекрутинг, нетхантинг и брендинг работодателей**

- 7.5.1. Социальная репутация и брендинг работодателя
- 7.5.2. Рекрутинг в социальных сетях
- 7.5.3. Входящий рекрутинг
- 7.5.4. Мобильный рекрутинг
- 7.5.5. Новые профессионалы электронного рекрутинга: нетхантеры

**7.6. Процессы подбора на основе компетенций в цифровой среде**

- 7.6.1. Анализ больших данных в определении профессиональных компетенций
- 7.6.2. Алгоритмика в подборе персонала (порталы вакансий 2.0)
- 7.6.3. Тесты по геймификации
- 7.6.4. Нетворкинг и личный брендинг

**7.7. Хедхантинг и подбор цифровых человеческих талантов**

- 7.7.1. Хедхантинг
- 7.7.2. Сопоставление должностей
- 7.7.3. Управление талантами онлайн
- 7.7.4. Интернациональный рекрутинг

**7.8. Интранет как инструмент коммуникации и подбора**

- 7.8.1. Интранет: функционирование, концепции и определения
- 7.8.2. Как работает интранет
- 7.8.3. Типы интранета
- 7.8.4. Внедрение интранета в процессы управления человеческими ресурсами

**7.9. Развитие цифровых навыков**

- 7.9.1. Выявление сквозных цифровых навыков
- 7.9.2. Обучение цифровым навыкам в бизнес-среде

**7.10. Цифровая культура и неотъемлемые цифровые права работников**

- 7.10.1. Общество 3.0
- 7.10.2. Кибербезопасность и защита личных данных

**Модуль 8. Управление производительностью и политика вознаграждения****8.1. Введение в управление производительностью и управление по целям**

- 8.1.1. Влияние цифровой эпохи на производительность труда
- 8.1.2. Цифровая трансформация в компаниях
- 8.1.3. Новая кадровая политика в цифровую эпоху
- 8.1.4. Новые условия труда
- 8.1.5. Оценка производительности труда: что это такое и для чего она нужна?
- 8.1.6. Модели оценки производительности

**8.2. Цикл по управлению производительностью**

- 8.2.1. Новые условия труда
- 8.2.2. Фазы цикла управления производительностью
- 8.2.3. Модели в рабочих системах

**8.3. Планирование производительности**

- 8.3.1. Первоначальная разработка оценки производительности: анализ компании
- 8.3.2. Постановка индивидуальных и групповых целей
- 8.3.3. Показатели производительности
- 8.3.4. Системы оценки на основе компетенций

**8.4. Мониторинг производительности**

- 8.4.1. Управление картой талантов в компании
- 8.4.2. Механизмы мониторинга индивидуального и группового плана действий: методы наблюдения, коучинг и обратная связь
- 8.4.3. Планы признания

**8.5. Оценка эффективности**

- 8.5.1. Ключевые моменты в оценке производительности: цели, компетенции и проект/команда
- 8.5.2. Определение оценочных шкал и эталонов мастерства
- 8.5.3. Проведение оценки

**8.6. Управление неэффективной работой**

- 8.6.1. Методы наблюдения
- 8.6.2. Методики мотивационного стимулирования и коучинг
- 8.6.3. План восстановления

**8.7. Политика вознаграждения**

- 8.7.1. Регулирование труда и вознаграждения
- 8.7.2. Создание общей системы компенсаций
- 8.7.3. Переменное вознаграждение
- 8.7.4. Системы управления

**8.8. Правовые и трудовые аспекты вознаграждения**

- 8.8.1. Правовая база
- 8.8.2. Область применения

**8.9. Ежегодное планирование планов производительности**

- 8.9.1. Проектирование и разработка годового плана производительности
- 8.9.2. Анализ результатов

**8.10. Дополнительные аспекты вознаграждения**

- 8.10.1. Пенсионные планы
- 8.10.2. Другие особые ситуации

**Модуль 9. Управление политикой в трудовом посредничестве**

**9.1. Трудовое посредничество в общем портфеле услуг национальной системы занятости**

- 9.1.1. Трудовое посредничество
- 9.1.2. Новая роль государственных служб занятости
- 9.1.3. Дискриминация в доступе к занятости

**9.2. Трудовое посредничество**

- 9.2.1. Концептуализация посредничества: основные принципы
- 9.2.2. Трудовое посредничество и профессиональная ориентация
- 9.2.3. Трудовое посредничество в рамках активной политики занятости в государственных службах
- 9.2.4. Сотрудничающие агенты в аутсорсинге посредничества: агентства по трудоустройству и агентства временной занятости

**9.3. Поиск работы I**

- 9.3.1. Статистические данные о структуре бизнеса
- 9.3.2. Источники информации о рынке труда
- 9.3.3. Показатели текущего рынка труда
- 9.3.4. Источники занятости

**9.4. Поиск работы II**

- 9.4.1. Диагностика и анализ рынка труда
- 9.4.2. Поиск работы и его этапы: обращение в компанию и план набора персонала
- 9.4.3. Лояльность и оценка отношений с компаниями
- 9.4.4. Управление спросом на трудоустройство и сопровождение в компанию

**9.5. Рекрутинговая деятельность**

- 9.5.1. Концептуализация рекрутинга: типологии
- 9.5.2. Процедуры рекрутинга в цифровую эпоху: *электронный рекрутинг*
- 9.5.3. Подбор персонала в сотрудничающих агентствах занятости

**9.6. Индивидуальные маршруты для профориентации и включения в рынок труда**

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

**9.7. Режим санкций в области посредничества**

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

**9.8. Незаконный найм работников: нормативно-правовая база**

- 9.8.1. Последовательные реформы концепции и текущее определение незаконного найма работников
- 9.8.2. Незаконные межкорпоративные переводы
- 9.8.3. Последствия незаконного перевода

**9.9. Государственно-частное сотрудничество в сфере трудового посредничества**

- 9.9.1. Европейские модели государственно-частного партнерства
- 9.9.2. Рамочное соглашение о государственно-частном партнерстве после трудовой реформы
- 9.9.3. Сближение обязательств по образованию с государственными службами занятости

**9.10. Сложности политики трудового посредничества в цифровую эпоху**

- 9.10.1. Трудовое посредничество в телематических агентствах занятости
- 9.10.2. Мобильность рабочей силы и глобализация в политике занятости
- 9.10.3. Поиск работы в цифровую эпоху

**Модуль 10. Личная продуктивность и управление проектами****10.1. Управление временем**

- 10.1.1. Использование времени
- 10.1.2. Планирование времени: похитители времени
- 10.1.3. Разработка оперативных планов и управленческий контроль
- 10.1.4. Новые технологии в распоряжении временем: Outlook, Microsoft Project

**10.2. Управление личной энергией**

- 10.2.1. Личные компетенции и управленческие навыки
- 10.2.2. Межличностные навыки
- 10.2.3. Разрешение конфликтов

**10.3. Личные стратегии управления стрессом**

- 10.3.1. Стресс: основные понятия и его функциональность в выживании
- 10.3.2. Эустресс и дистресс
- 10.3.3. Когнитивные, поведенческие и эмоциональные стратегии управления стрессом

**10.4. Планирование и мониторинг проектов**

- 10.4.1. Управление охватом
- 10.4.2. Управление графиком проекта
- 10.4.3. Управление стоимостью проекта

**10.5. Управление качеством проекта**

- 10.5.1. Планирование, обеспечение и контроль качества: применимые нормативные акты
- 10.5.2. Управление рисками проекта и технические инструменты для управления рисками

**10.6. Управление персоналом**

- 10.6.1. Лидерство и управление командой в сфере человеческих ресурсов
- 10.6.2. Корпоративная ответственность и этика руководителя проекта

**10.7. Юридические аспекты управления проектами**

- 10.7.1. Управление набором персонала
- 10.7.2. Планирование закупок (цикл закупок)
- 10.7.3. Администрирование контрактов и закупки

**10.8. Финансирование проектов**

- 10.8.1. Экономико-финансовый анализ и анализ рисков
- 10.8.2. Механизмы финансирования
- 10.8.3. Финансовое управление программой (бюджет, мониторинг программы, закрытие программы)

**10.9. Коммуникация и продажа проектов**

- 10.9.1. Управление коммуникациями и заинтересованными сторонами (*стейкхолдеры*)
- 10.9.2. Управление продажами проекта
- 10.9.3. Оценка качества в управлении знаниями и тенденции в управлении проектами
- 10.9.4. Управление информацией
- 10.9.5. ISO 10006
  - 10.9.5.1. UNE 412001: практическое руководство по управлению знаниями
  - 10.9.5.2. Методика Тиваны

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.



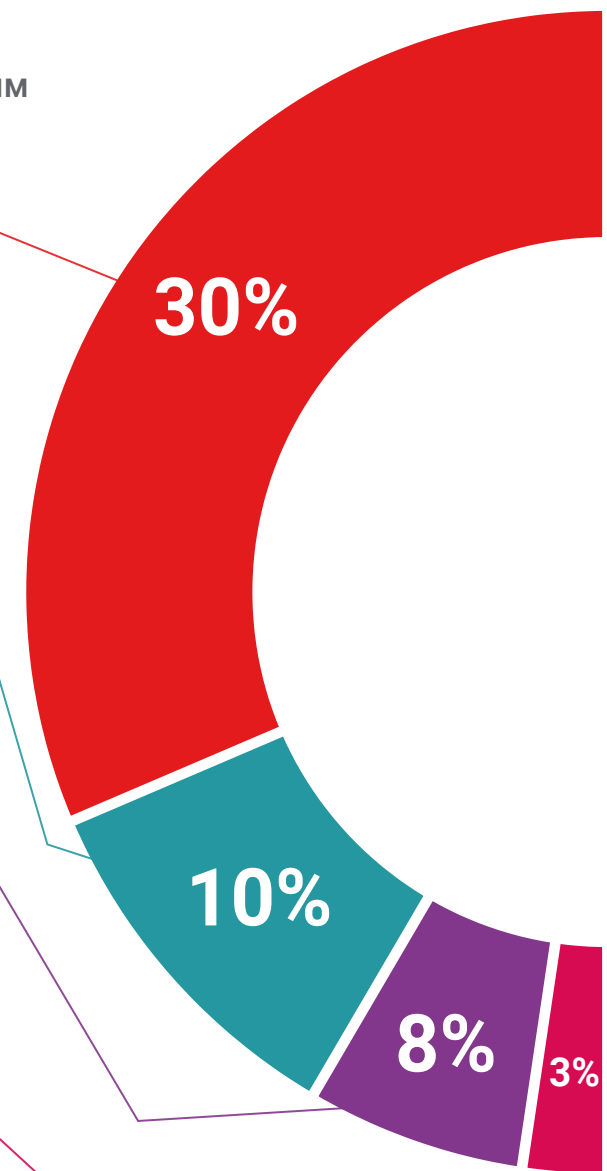
#### Практика управленческих навыков

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

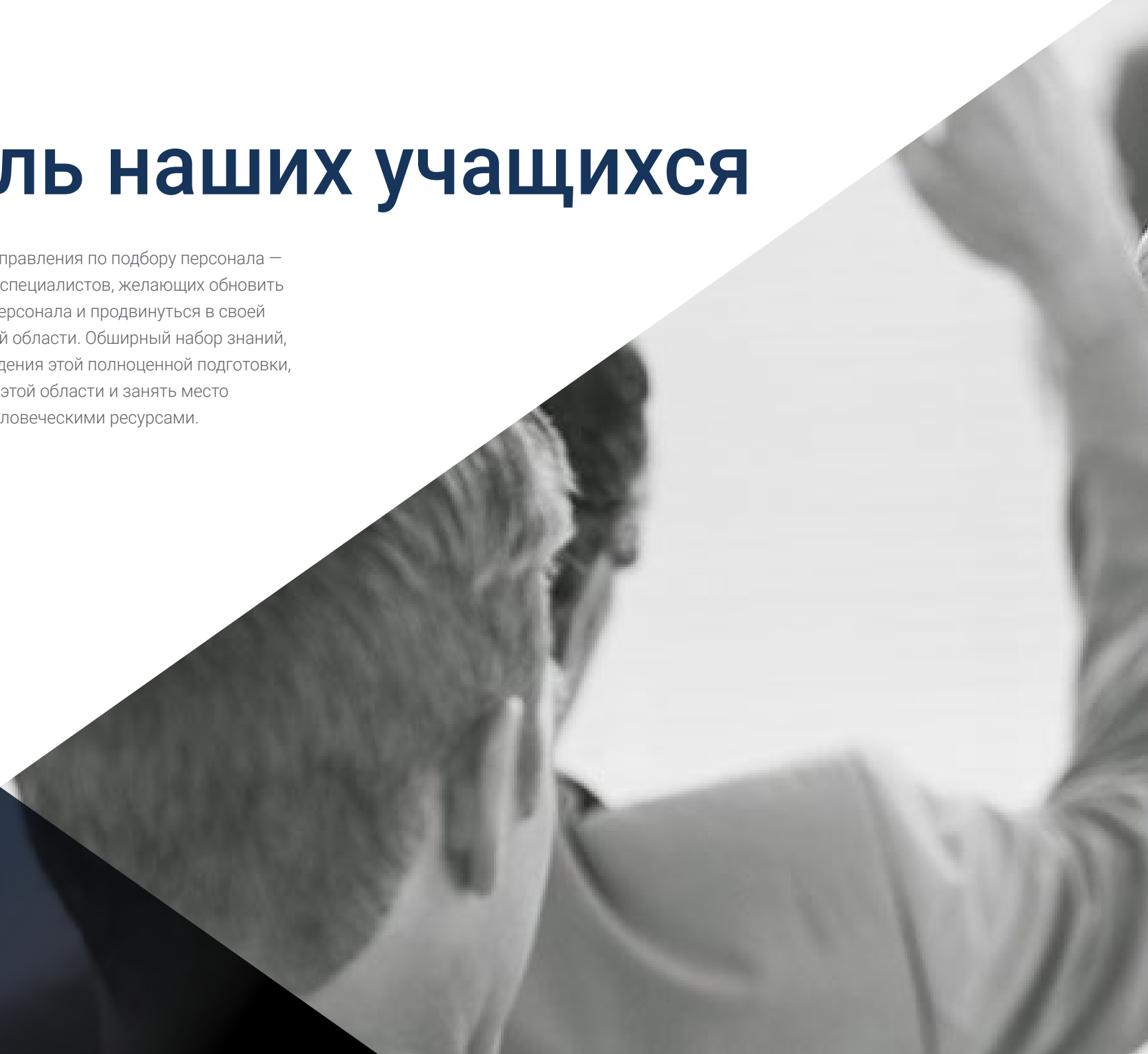
На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



08

# Профиль наших учащихся

Бизнес-магистратура в области управления по подбору персонала — это программа, направленная на специалистов, желающих обновить свои знания в области подбора персонала и продвинуться в своей профессиональной карьере в этой области. Обширный набор знаний, полученных в результате прохождения этой полноценной подготовки, позволит им успешно работать в этой области и занять место экспертов в сфере управления человеческими ресурсами.





“

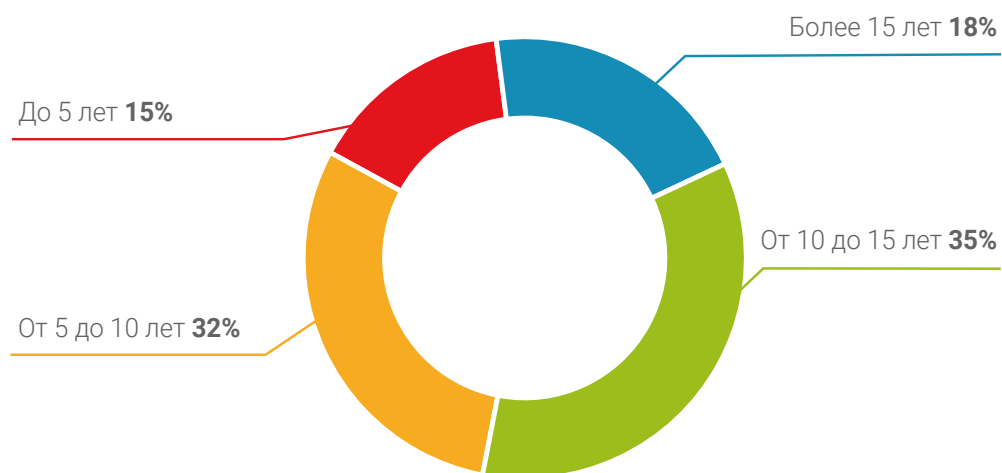
*Если вы хотите добиться интересного  
улучшения своей профессиональной карьеры,  
продолжая работать, то эта программа для вас”*



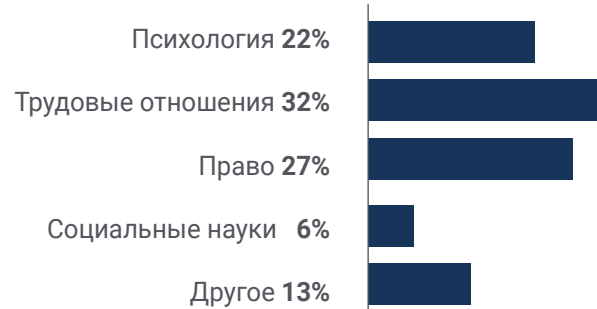
### Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

### Годы практики



### Образование



### Академический профиль



### Географическое распределение



## Юдит Сантана Перес

Ответственный по вопросам человеческих ресурсов

*"В особенно сложный год для компаний прохождение этой Специализированной магистратуры стало моим спасением. Благодаря ей я смогла продвинуться по службе и занять должность ответственного по вопросам человеческих ресурсов в международной компании. Безусловно, правильным решением было выбрать TESH для моей специализации"*

09

# Влияние на карьеру

Мы понимаем, что обучение по программе такого рода является крупной финансовой, профессиональной и, конечно же, личной инвестицией. Главной целью осуществления этой большой работы должно быть достижение профессионального роста. И для этого ТЕСН предлагает все академические ресурсы, чтобы вы могли получить необходимую подготовку и дать толчок своей профессиональной карьере.



“

*В TECH мы работаем по максимуму,  
чтобы помочь вам достичь желаемых  
профессиональных изменений”*

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

Данная интенсивная программа от TECH готовит вас к решению задач и принятию решений в области подбора персонала. Главная цель – способствовать вашему личностному и профессиональному росту. Мы помогаем вам добиться успеха.

Если вы хотите усовершенствоваться, добиться положительных изменений на профессиональном уровне и пообщаться с лучшими, это место для вас.

*Благодаря данной программе вы получите большое количество предложений по работе, с которыми вы сможете начать свой профессиональный рост.*

*Превзойди себя, пройдя эту образовательную программу высокого уровня.*

### Время перемен



### Что изменится



## Повышение заработной платы

---

Прохождение этой программы означает для наших студентов повышение заработной платы более чем на 25,22%





10

# Преимущества для вашей компании

Бизнес-магистратура в области управления по подбору персонала способствует повышению таланта организации до его максимального потенциала через специализацию лидеров высокого уровня. Поэтому прохождение этой академической программы позволит совершенствоваться не только на личном, но, прежде всего, на профессиональном уровне, повышая уровень подготовки и улучшая управленческие навыки. Более того, вступление в образовательное сообщество TECH — это уникальная возможность получить доступ к мощной сети контактов, в которой можно найти будущих профессиональных партнеров, клиентов или поставщиков.







“

*Вы получите более полное и  
всестороннее представление о компании,  
что позволит вам вносить новые идеи”*

Развитие и удержание талантов в компаниях – лучшая долгосрочная инвестиция.

01

### Рост талантов и интеллектуального капитала

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

---

02

### Удержание руководителей с высоким потенциалом и избежание "утечки мозгов"

Эта программа укрепляет связь между компанией и специалистом 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

Профессионал может работать над реальным проектом или разрабатывать новые проекты в области НИОКР или развития бизнеса своей компании.

---

06

### Повышение конкурентоспособности

Данная программа предоставит специалистам необходимые навыки, чтобы они могли решать новые задачи и тем самым двигать организацию вперед.

11

# Квалификация

Бизнес-магистратура в области Управление по подбору персонала гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Специализированной магистратуры, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



““

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

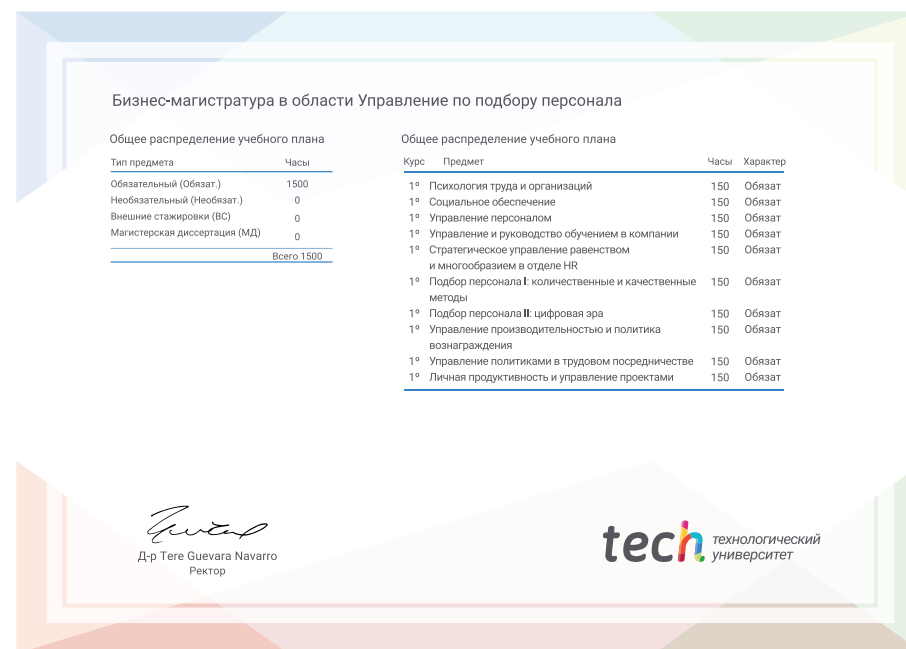
Данная **Бизнес-магистратура в области Управление по подбору персонала** содержит самую полную и современную программу на рынке.

После прохождения аттестации студент получит по почте\* с подтверждением получения соответствующий диплом **Специализированной магистратуры**, выданный **TECH Технологическим университетом**.

Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную в Специализированной магистратуре, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Бизнес-магистратура в области Управление по подбору персонала**

Количество учебных часов: **1500 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.



## Бизнес-магистратура Управление по подбору персонала

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Режим обучения: 16ч./неделя
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн



# Бизнес-магистратура

## Управление по подбору персонала

