

Kursnummer: DLBINTIHR01	Kursname: International HR Management	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Wahlpflicht Kursangebot: Course Duration: Minimaldauer 1 Semester	Zugangsvoraussetzungen: keine	
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System	Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung	
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Ziel ist es, einen vogelperspektivischen Überblick über die Besonderheiten, Chancen, Risiken und Herausforderungen im länderspezifischen als auch länderübergreifenden Personalmanagement zu vermitteln. Dazu wird der Kulturbegriff erörtert und verschiedene Kulturbetrachtungsweisen diskutiert. Auf Basis dessen wird das länderspezifische Personalmanagement und die jeweiligen Besonderheiten behandelt. Im Weiteren wird das länderübergreifende Personalmanagement von Multinational Corporations (MNC) diskutiert. Darauf aufbauend werden die Themen des internationalen Personaleinsatzes, Entsendungen und der Einfluss von Gastländern auf das Management von MNCs und deren ausländischen Tochterfirmen behandelt. Die Besonderheiten des Personalmanagements bei länderübergreifenden Fusionen und Unternehmenskäufen werden thematisiert.</p> <p>Es werden zusätzlich die Anforderungen an die Entwicklung von länderübergreifenden Führungskräften in MNC entwickelt und Maßnahmen wie Entsendung und Weiterbildungen diskutiert. Letztlich werden die vermittelten Modelle und Konzepte auf zwei Beispielregionen in Asien (Japan/Taiwan sowie China/Vietnam) und die USA angewandt.</p> <p>Kursziele:</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Herausforderungen des Personalmanagements von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu benennen. • kulturelle Besonderheiten im Personalmanagement in verschiedenen Ländern zu berücksichtigen und diese auf länderübergreifende Fusionen und Unternehmenskäufe anzuwenden. • Chancen und Risiken sowie Erfolgsfaktoren bei der Entsendung von Expatriates zu benennen und Optimierungsgrößen zu identifizieren. • Faktoren für die Entwicklung international versierter Führungskräfte zu identifizieren. • spezifische Risiken und Chancen im internationalen Personaleinsatz im Hinblick auf ausgewählte Regionen zu benennen. <p>Lehrmethoden:</p> <p>Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.</p> <p>Inhalte des Kurses:</p> <p>1.Kultur und interkulturelle Betrachtungsweisen</p>		

1.1 Positivistische Sichtweise

1.2 Interpretative Sichtweise

1.3 Kritische Sichtweise

2. Vergleichendes Personalmanagement

2.1 Globalisierung und Auswirkungen auf das Personalmanagement

2.2 Bedeutung des Kontextes

2.3 Unterschiedliche Anforderungen

3. Multinationale Unternehmen und internationale HR Modelle

3.1 Herausforderungen in Multinational Corporations

3.2 Lösungsansätze

3.3 Internationale HR Modelle

4. Internationaler Personaleinsatz

4.1 Internationale Personalplanung

4.2 Gründe für Entsendungen und Job Rotation

4.3 Auswahl von Expatriates

4.4 Erfolgsdeterminanten

5. Internationale Einsätze und Gastländer

5.1 Varianz in Umfeldvariablen

5.2 Gastlandeffekte bei Multinational Corporations

5.3 HRM bei cross-border Fusionen und Akquisitionen

5.4 Integration

6. Entwicklung internationaler Führungskräfte

6.1 Personalentwicklung im internationalen Kontext

6.2 Vorbereitung, Begleitung und Reintegration von Expatriates

7. Anwendung in Beispielmärkten

7.1 Asien: Japan und Taiwan

7.2 Asien: China und Vietnam

7.3 USA

7.4 Europäische Länder

Literatur:

- Al Ariss, A. K./Cerdin, J. L./Brewster, C. (2016): International migration and international human resource management. In: Dickmann, M./Brewster, C./Sparrow, P. (Hrsg.): International Human Resource Management. 3. Auflage, Routledge, London, S. 271-290.
- Björkman, I./Lervik, J. E. (2007): Transferring HR practices within multinational corporations. In: Human Resource Management Journal, 17. Jg., Heft 4, S. 320-335.
- Cascio, W. F./Boudreau, J. W. (2016): The search for global competence. From international HR to talent management. In: Journal of World Business, 51. Jg., Heft 1, S. 103-114.
- Chung, C. (2015): The Conceptualization of Global Integration and Local Responsiveness in International HRM Research: A Review and Directions for Future Research. In: Discussion Paper JHD-2015-02, Henley Business School.
- Harzing, A. W./Pinnington, A. (Hrsg.) (2014): International Human Resource Management. 4. Auflage, Sage, Boston.
- Reiche, B. S./Harzing, A. W. (2011): International assignments. In: Harzing, A. W./Pinnington, A. (Hrsg.): International human resource management. 3. Auflage, Sage, Boston, S. 185-226.
- Waldkirch, K. (2019): Erfolgreiches Personalmanagement in China. Springer Gabler, Berlin.
- Zhu, C.J. et al. (2013): HR practices from the perspective of managers and employees in multinational enterprises in China: Alignment issues and implications. In: Journal of World Business, 48. Jg., Heft 2, S. 241-250.

Eine aktuelle Liste mit kursspezifischer Pflichtlektüre sowie Hinweisen zu weiterführender Literatur ist im Learning Management System hinterlegt.

Prüfungszugangsvoraussetzung:

- Kursabhängig: Begleitende Online-Lernkontrolle (max. 15 Minuten je Lektion, bestanden / nicht bestanden)
- Kursevaluation

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90
Selbstüberprüfung (in Std.): 30
Tutorien (in Std.): 30