International HR Management

Personalentwicklung & Coaching · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	4 Monate in Vollzeit oder 8 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule

Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt

Telefon: 030 22027283

E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de

Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

Das Wichtigste für den Erfolg eines Unternehmens? Gute Mitarbeiter:innen. Es reicht nicht, dass sie für ihren Job qualifiziert sind. Sie müssen auch in der zu ihnen passenden Position arbeiten. Und natürlich motiviert sein. Nur dann läuft die Firma wirklich rund. Weil das so ist, besetzt das Human Resources Management eine Schlüsselposition in jedem größeren Unternehmen. Du hast Berufserfahrung, Menschenkenntnis und ein gutes Durchsetzungsvermögen? Dann füge dem Ganzen noch internationale Kompetenzen hinzu. Fertig ist der Global HR Manager.

Andere Länder, andere Sitten. In Deiner Online-Weiterbildung International HR Management erfährst Du alles über die unterschiedlichen beruflichen Rollen, Pflichten und Handlungsspielräume in international ausgerichteten Unternehmen. Du lernst, kulturell bedingte Unterschiede zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren. Damit Du in berufsrelevanten Situationen souverän agieren kannst. Und auch auf dem juristischen HR-Parkett kannst Du Dich nach Deiner Weiterbildung sicher bewegen. Denn Du eignest Dir ein solides Wissen für internationales Vertragsmanagement an. Danach kommst Du zum Kernthema: Internationales HR Management. Mit allem, was dazu gehört: Besonderheiten, Chancen und Risiken. Dazu gehören Bereiche wie internationaler Personaleinsatz, Entsendungen und der Einfluss von Gastländern auf das multinationale Management. Die erlernten Modelle und Konzepte wendest Du schließlich auf zwei Beispielregionen in Asien und die USA an.

02 Lehrplan & Module

1. Interkulturelles Management

Die Studierenden lernen die wichtigsten interkulturellen Disziplinen und Arbeitsbereiche kennen und erwerben Kenntnisse über relevante sozialwissenschaftliche, betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Rahmenbedingungen und Grundlagen. Dabei wird auch Bezug genommen auf die unterschiedlichen beruflichen Rollen, Pflichten und Handlungsspielräume in international agierenden Unternehmen.
Kursinhalte
Einführung und Übersicht Einordnung und Abgrenzung des Interkulturellen Managements
Interkulturelles Management als Wissenschaft
Einführung in die Theorien des interkulturellen Managements Interkulturelle Kerntheorie
Kultur und Psychologie
Die Bedeutung von Kontext, Kultur, Religion und Sprache
Kulturkonzepte von Hofstede, Trompenaars und GLOBE
Interkulturelles Management in der Wirtschaft Kultur und Globalisierung
Internationale Kulturen und globale Trends
Organisationskulturen bei KMUs und MNCs
Fallbeispiele internationaler Verhandlungen
Personalmanagement in internationalen Unternehmen Grundlagen des Personalmanagements
Funktionen des Personalmanagements
Innovationsmanagement in internationalen Unternehmen Grundlagen des Innovationsmanagements
Strukturen und Prozesse des Innovationsmanagements
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

2. Interkulturelle Psychologie

In einer globalisierten Arbeitswelt sind internationale Begegnungen, Kooperationen und Aktivitäten selbstverständlich geworden. Meist verlaufen diese Begegnungen kulturell unterschiedlicher Personen erfolgreich und für beide Seiten zufriedenstellend. Nicht selten kommt es jedoch auch zu kritischen Situationen, bei denen das Verhalten des anderen als bedrohlich, unangemessen oder nutzlos angesehen wird und nicht den eigenen Erwartungen entspricht.
Kursinhalte
Einführung in die interkulturelle Psychologie und Kulturpsychologie Definition und Einordnung des Kulturbegriffs
Ziele der kulturvergleichenden Psychologie
Abgrenzung verschiedener Gegenstandsbereiche
Kulturpsychologische Modelle und Forschungsansätze
Interkulturelles Management Rolle, Einflussfaktoren und Anforderungen
Unternehmenskultur
Diversity Management als Anwendungsbereich des Interkulturellen Managements Definition und Ziele
Bedeutung und Einflussbereiche
Werte im Kontext des Interkulturellen Managements Rolle und Bedeutung von Werten
Werte im organisationalen Kontext
Interkulturelle Kommunikation Kommunikationsmodelle und Probleme
Interkulturelle Besonderheiten der Kommunikation
Charakteristika verschiedener nationaler Kommunikations- und Verhaltensstile
Interkulturelles Marketing Definition und kulturelle Grundlagen
Einflussfaktoren
Standardisierung vs. Differenzierung von Botschaften
Interkulturelle Trainings Erarbeiten von Inhalten Interkultureller Trainings
Durchführung von Interkulturellen Trainings
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

3. Internationales Vertragsmanagement

Die Internationalisierung des Wirtschaftslebens ist in den letzten Jahrzehnten stetig vorangeschritten. Während betriebswirtschaftliche Erwägungen sich mit dem Überschreiten von Grenzen oft wenig ändern, gilt für rechtliche Fragestellungen etwas ganz anderes. Denn jeder Staat hat seine eigene Rechtsordnung. Kraft Gesetzes bestehen in verschiedenen Staaten durchaus unterschiedliche oder gar widersprüchliche Rechte und Pflichten für die Teilnehmer am Wirtschaftsleben. Dabei sind die Rechtssätze der einzelnen Rechtsordnungen aber primär für inländische Sachverhalte geschaffen. Auch die im internationalen Wirtschaftsverkehr auftretenden Fragen werden größtenteils von den einzelnen Staaten selbst, wiederum ganz unterschiedlich, beantwortet. Häufig können daher nur Spezialisten für internationales Privatrecht wirklich beurteilen, welche Rechte und Pflichten denn nun kraft Gesetzes überhaupt gelten. Für die tägliche Unternehmenspraxis ist der Erwerb eines solchen Spezialwissens aber weder praktikabel noch notwendig. Stattdessen steht hier der Themenbereich im Vordergrund, um den es in diesem Kurs geht: Das Vertragsmanagement. Statt sich einer unklaren Gesetzeslage zu unterwerfen, können Unternehmen – auch über Landesgrenzen hinweg – die sie bindenden Rechte und Pflichten häufig einfach selbst bestimmen. Das Mittel dazu ist der Vertrag. Ein Vertrag ist dabei nichts anderes als das wechselseitige Versprechen der Parteien, etwas füreinander zu tun.
Die dabei zu klärenden Fragen folgen der betriebswirtschaftlichen Logik der Transaktion. Werden zum Beispiel Waren oder Dienstleistungen gegen Bezahlung gekauft, so müssen sich die Parteien etwa darüber einigen, wann und wo die Waren übergeben werden, in welcher Währung bezahlt wird, und was im Falle eines Mangels geschehen soll. Effizientes Vertragsmanagement ist daher entscheidend für den Erfolg des Unternehmens, gerade im internationalen Kontext. In diesem Kurs werden seine Ziele, Inhalte und Methoden dargestellt.
Er folgt dabei dem chronologischen Ablauf eines Projekts und identifiziert die vier Phasen des Vertragsmanagements: Angebotserstellung, Verhandlung, Ausführung und Analyse. In jeder Phase muss sich das Vertragsmanagement spezifischen Herausforderungen stellen. Bei der Angebotserstellung kommt es vor allem darauf an, das Geschäftsmodell in eine vertraglich sinnvolle Form zu überführen. In der Verhandlung muss die Praktikabilität und Wirtschaftlichkeit des Geschäftsmodells gewahrt werden. In der Ausführungsphase kommt es vor allem auf Ergebnissicherung und Ergebnissteigerung an. Die Analyse schließlich ermöglicht die Erarbeitung von „Lessons Learned“ für die künftige Geschäftstätigkeit.
Kursinhalte
Die vier Phasen des Vertragsmanagements
Phase I: Angebotserstellung Die „Bid Decision“
Der Aufbau des Vertrages im Überblick
Die Vertragsbestandteile im Einzelnen: Titel, Präambel, Geplantes und Ungeplantes, Schlussbestimmungen
Der Angebotserstellungsprozess
Phase II: Verhandlung Die Abgabe des Angebots
Die externe Verhandlung: Geplantes und „Win/Win“, Ungeplantes und „Win/Lose“
Der interne Prozess: Risikoquantifizierung und Genehmigung
Phase III: Ausführung Das Wirksamwerden des Vertrages: Zustandekommen und „Conditions Precedent“
Vertragserfüllung und Sachmängelhaftung
Ziele des Claim Management
Claim Management als Konfliktmanagement
Konfliktlösung
Phase IV: Analyse Erfolgsbestimmung
Ableitung von „Lessons Learned“
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

4. Internationales Personalmanagement

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.
Kursinhalte
IHRM, Kultur und interkulturelle Betrachtungsweisen – eine Einführung Begriffe und Ziele des International Human Resource Managements
Kultur und Interkulturelle Betrachtungsweisen
Vergleichendes Personalmanagement Einführung in das vergleichende Personalmanagement
Globalisierung und Auswirkungen auf das Personalmanagement
Bedeutung des Kontextes
Unterschiedliche Anforderungen
Multinationale Unternehmen und internationale HR-Modelle Herausforderungen in Multinational Corporations
Lösungsansätze
Internationale HR-Modelle
Internationaler Personaleinsatz Internationale Personalplanung
Gründe für Entsendungen und Jobrotation
Auswahl von Expatriates
Erfolgsdeterminanten
Internationale Einsätze und Gastländer Varianz in Umfeldvariablen
Gastlandeffekte bei Multinational Corporations
HRM bei Cross-Border Fusionen und -Akquisitionen
Integration
Entwicklung internationaler Führungskräfte Personalentwicklung im internationalen Kontext
Vorbereitung, Begleitung und Reintegration von Expatriates
Anwendung in Beispielmärkten Asien: Japan und Taiwan
Asien: China und Vietnam
USA
Europäische Länder
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Fallstudie

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Bachelor Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Bachelor-Niveau vermittelt grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in einem bestimmten Fachbereich.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: HR Manager, Global HR Business Partner, Personalleiter

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen