



SRH Hochschule
Heidelberg

Personal & Organisation

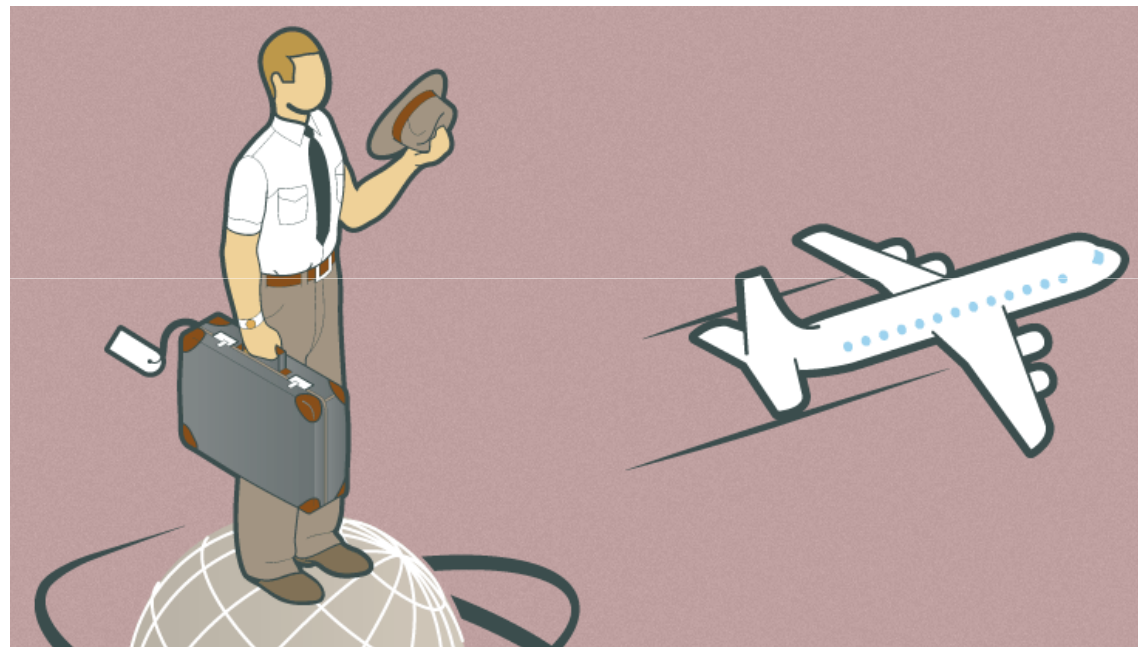
Internationales Personalmanagement

SRH Hochschule Heidelberg

Staatlich anerkannte Hochschule der SRH



Schwerpunkt: Entsendung von Mitarbeitern



Internationalisierung der Unternehmen



SRH Hochschule
Heidelberg

Ziele der Internationalisierung von Unternehmen

- Absatzsteigerung durch Auslandsaktivitäten
- Risikostreuung
- Nutzung von staatlichen Förderungen
- Höhere Gewinnchancen
- Erzielung von Wettbewerbsvorteilen
- Zutritt zu bestimmtem Know-How
- Reaktionen auf Veränderungen von Währungsrelationen
- Sicherung von Geschäftsbeziehungen mit Partnern, die z.B. Produktion ins Ausland verlegt haben
- Reaktion auf Konkurrenten im Ausland

Internationales Personalmanagement



SRH Hochschule
Heidelberg

IPM ist ... die Sicherung des

- qualitativen und quantitativen Personaleinsatzes
- zur rechten Zeit
- am rechten Ort auf
- nationaler und internationaler Ebene!



Aufgaben und Gründe für IPM:

- internationale Harmonisierung wesentlicher Instrumente der Unternehmens- und Mitarbeiterführung
- Steigerung der Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit
- Förderung des grenzüberschreitenden know-how Transfers
- Förderung kultureller Empathie
- Anpassung an unterschiedliche wirtschaftliche, politische und sozio-kulturelle Rahmenbedingungen
- Berücksichtigung unterschiedlicher Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster
- Identifikation kritischer HR Erfolgsfaktoren

Abgrenzung des internationalen zu nationalem PM, da Unternehmen mit u.a. mit einer steigender Komplexität und höherer Unsicherheit konfrontiert werden:

- Zahl heterogenen Faktoren nimmt zu
- steigender Fremdheitsgrad des Gastlandes lassen Ursache-Wirkungszusammenhänge nur bedingt identifizieren, welche Handlungskonsequenzen vor Ort erschweren
- wirtschaftliche, politische und Umweltbedingungen sind von Land zu Land verschieden und machen situationsspezifisches und einzelfallbezogenes Handeln erforderlich: kein einheitliches Vorgehen möglich
- sprachliche, soziokulturelle Denk- Wahrnehmungs- und Verhaltensmusterunterschiede, sowie Vorurteile beeinträchtigen Verständigung
- Nationen stehen sich nicht immer wertneutral gegenüber

Stellenbesetzungspolitik bei Entsendung

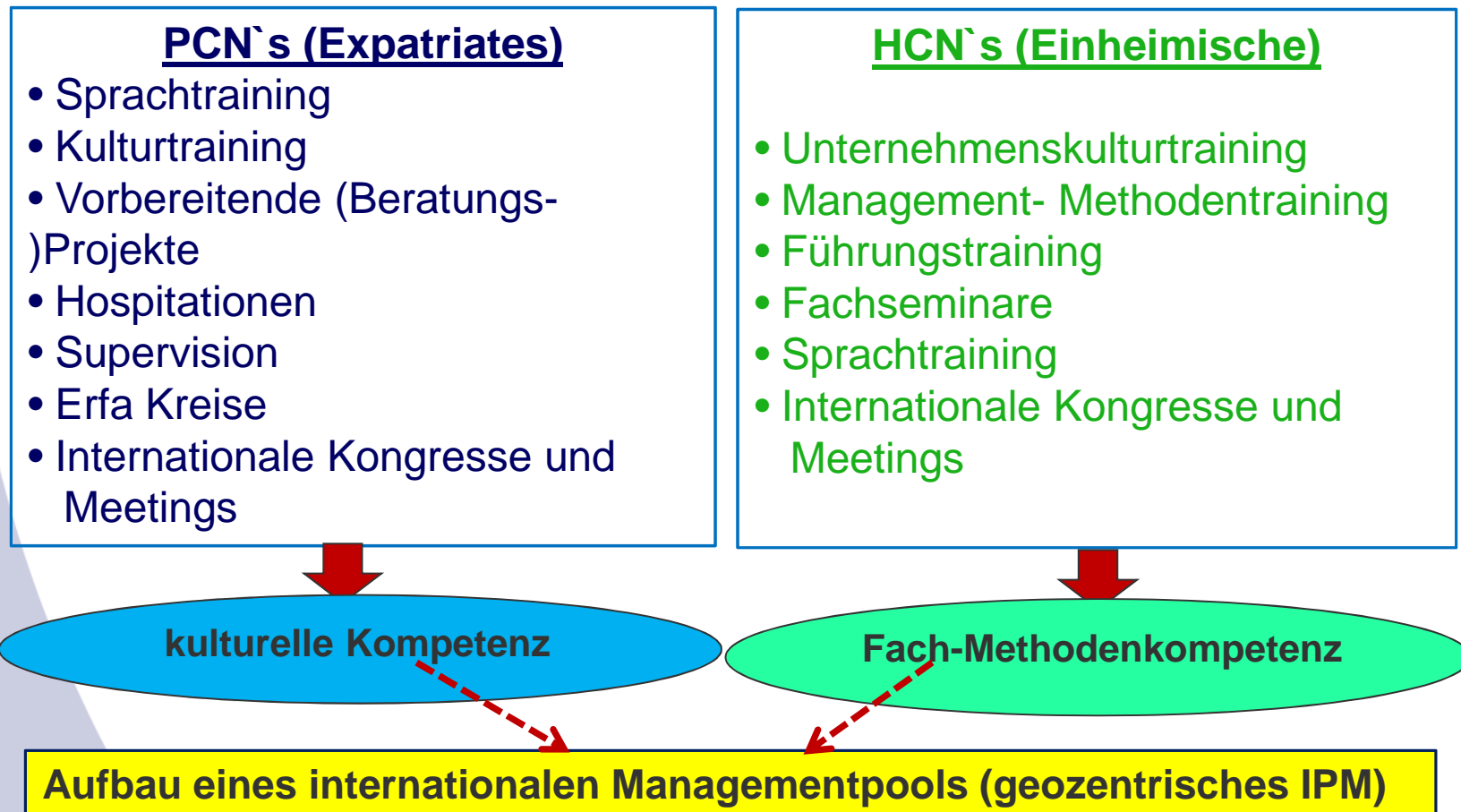
Definitionen:

- **PCN: Parent Country National (sog. Expatriats)** Mitarbeiter mit Staatsangehörigkeit des Landes, in der sich die Muttergesellschaft befindet
- **HCN: Host Country National (sog. local nationals)** Mitarbeiter mit Staatsangehörigkeit des Gastlandes, in der sich die Tochtergesellschaft befindet
- **Ethnozentrisch:** grundsätzliche Besetzung von Schlüsselpositionen in TG durch PCN (Vor- Nachteile)
- **Polyzentrisch:** grundsätzliche Besetzung von Schlüsselpositionen in TG durch HCN (Vor- Nachteile)
- **Regiozentrisch:** Zwischenlösung von Ethno- und Polyzentrisch (Vorteile)
- **Geozentrisch:** „best (wo)man at best place“ (Vor- Nachteile)

Kritische Erfolgsfaktoren bei Entsendungen:

- grundsätzliche Planungsmängel (Repatriierung)
- Strukturveränderung im Stammhaus (Wegfall, Umdefinition oder komplett unadäquate Rückkehrposition)
- Wegfall des sozialen Netzwerk im Stammhaus
- Gefahr der Wissensveralterung (Qualifikationsniveau sinkt)
- erhöhte Fluktuationsgefahr bei Rückkehr durch Entfremdung
- Entgeltpolitik: mögliches „downgrade“ bei Rückkehr (Chauffeurwegfall, Senkung der Kaufkraft, ...)

Qualifikationsaufbau (internationale, defizitorientierte PE)



Auswahlprozess eines MA zur Entsendung

Qualifikationsanforderungen:

Fragebogenbearbeitung und gemeinsame Erarbeitung im Plenum
sowie eventuelle anschließende, freiwillige Feedbackrunde 😊

Vielen Dank!