

HR-Praktiken international anpassen an

Zielgruppe

Personalleiter*innen, internationale
Mobilitätsmanager*innen, internationale
Recruitingmanager*innen und Manager*innen
internationaler Teams

Voraussetzung

Keine Voraussetzung

Ziele

Ziel dieses Trainings ist es, Personalmanager*innen auf die Unklarheiten und Schwierigkeiten im Zusammenhang mit kulturellen Unterschieden vorzubereiten, damit sie in einem multikulturellen Kontext effektiver arbeiten können. Am Ende des Kurses werden die Teilnehmer*innen in der Lage sein

- den Einfluss der Kultur auf ihre internationalen Arbeitsbeziehungen mit Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Bewerber*innen und Kolleg*innen zu analysieren
- Situationen interkultureller Missverständnisse zu erkennen und geeignete Lösungen zu entwickeln
- wichtige interkulturelle Kompetenzen im beruflichen Kontext zu entwickeln

Das + des Trainings

- Erstellung Ihres kulturellen Profils
- Zugang zu 70 Länderdossiers
- Pragmatisches und unterhaltsames E-Learning
- praxisorientierte Pädagogik
- Erwerb wichtiger Werkzeuge

Zugänglichkeit

Alle unsere Schulungen sind für Menschen mit Behinderungen zugänglich. Jedes Ausbildungsprojekt wird von unseren Teams einer Fallstudie unterzogen, um den Ausbildungsweg anzupassen.

Unternehmensinterne Schulungslösungen

Dauer: noch zu definieren.
Sie möchten einen spezifischen Schulungskurs organisieren?
Kontaktieren Sie uns !

PROGRAMM

KULTUREN IN IHRER VIELFALT VERSTEHEN

1. Vielfalt in der eigenen Arbeit anerkennen

- Interkulturelle Situationen in HR-Funktionen abbilden
- Unklarheiten und Ursachen für Missverständnisse identifizieren
- Unterschiede in Einklang bringen

2. sich des Einflusses von Kultur im Arbeitsalltag bewusst werden

- Die Grundlagen von Kultur und Wertesystemen verstehen
- Die verschiedenen Ebenen der Interaktion zwischen Kulturen bewerten: individuelle, funktionale, organisatorische und nationale Ebene
- Die Fallstricke von Vorurteilen und Stereotypen vermeiden
- Kennen Sie die Phasen der kulturellen Anpassung

3. Kulturen entschlüsseln

- Zeit und Raum managen
- Soziale Beziehungen verstehen: Gruppe und Individuum
- Die Bedeutung der Aufgabe oder der Beziehung erkennen
- Den Kommunikationskontext verstehen (implizit, explizit etc.)
- Einschätzung der Machtdistanz und der Akzeptanz von Regeln
- Konflikte bewältigen

4. Ihr kulturelles Profil analysieren

- Erstellen Ihres individuellen Profils
- Das Analysetool verstehen

EINE INTERKULTURELLE DYNAMIK IN IHREN HR-PRAKTIKEN ENTWICKELN

1. den Einfluss des interkulturellen Kontexts auf HR-Praktiken verstehen

- Den organisatorischen Rahmen und die rechtlichen, sozialen und kulturellen Einschränkungen der HR-Praktiken je nach Land identifizieren
- Die Vielfalt der Trainings- und Karriereentwicklungsmaßnahmen zu schätzen wissen
- Die unterschiedlichen Leistungsbewertungsmodelle je nach Kultur kennenlernen
- Lernen Sie, wie Sie Ihre Mitarbeiter im Ausland motivieren können.
- Unterschiedliche Vergütungs- und Bonuspraktiken integrieren

2. Mitarbeiter unterstützen

- Lernen, wie man international rekrutiert
- Gespräche erfolgreich führen
- Internationale Führungskräfte ausbilden
- Verbesserung der internationalen Kenntnisse ehemaliger Expatriates

3. Die Kommunikation und den Ansatz für HR-Teams anpassen

- Gemeinsame „Best Practices“ verbreiten
- Kulturelle Besonderheiten berücksichtigen
- Entschlüsseln Sie die Botschaften und passen Sie Ihr Vorgehen mit Ihren Gesprächspartnern an
- Botschaften entschlüsseln und den Ansatz mit den Gesprächspartnern abstimmen
- Ein gemeinsames Referenzsystem entwickeln
- Die Grenzen globaler Systeme integrieren

4. die Herausforderungen der Remote-Kommunikation in HR-Praktiken meistern

- Sich der Herausforderungen der Kommunikation auf Distanz bewusst werden
- Eine gemeinsame Sprache finden
- Wissen, wie man ein Meeting leitet
- Eine Nachricht senden
- Zusammenarbeit und Austausch fördern

5. eine geeignete Strategie und eine reibungslose Kommunikation festlegen

- Aktuelle Herausforderungen in der Organisation identifizieren
- Werkzeuge entwickeln, die das Bindung fördern
- Eine treibende Kraft für strategische Vorschläge sein