FSGU®
AKADEMIE

Human Resources Manager/in (FSGU)

Themenübersicht

STAATLICHE ZENTRALSTELLE FÜR FERNUNTERRICHT
ZUGELASSEN
ZFU

Impressum

Herausgeber:

FSGU® AKADEMIE - Ein Unternehmen der FSGU® GmbH
Alleestr. 4
D-77933 Lahr/Schwarzwald
kontakt@fsgu-akademie.de | www.fsgu-akademie.de

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Jegliche unzulässige Form der Entnahme, des Nachdrucks, der Vervielfältigung, Veröffentlichung oder sonstiger Verwertung ist untersagt und wird strafrechtlich verfolgt.

Alle Rechte vorbehalten. © FSGU AKADEMIE

FSGU®
AKADEMIE

Modul 101 - Grundlagen des Management-Consultings

Inhaltsverzeichnis

1. Unternehmensberatung als professionelle Dienstleistung 2
   1.1. Unternehmensberatung, Management und Business Consulting 2
   1.2. Erscheinungsformen der Unternehmensberatung 4
   1.3. Ist Unternehmensberater ein Beruf? 7

2. Entwicklung und Bedeutung der Consulting- Branche 10
   2.1. Geschichte der Unternehmensberatung 10
   2.2. Volkswirtschaftliche Bedeutung der Consultingbranche 12
   2.3. Branchenstruktur und Trends 18

3. Unternehmensberatung im Fokus der Wissenschaft 20
   3.1. Stand der Diskussion um Consulting Research 20

4. Consulting konkret 22
   4.1. Wieso Unternehmensberatung einsetzen? 22
   4.2. Aufgabenspektrum eines Consultants 23
   4.3. Welche Kenntnisse ein Berater benötigt 23
   4.4. Grundlagen der Beraterverträge 24
   4.5. Honorare und Vergütung 26

5. Consulting kleinerer und mittlerer Unternehmen 32

Modul 107 - Human-Resources Management

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in das Human Resources Management (HRM) 6
1.1. Begriffsabgrenzung 6
1.2. Wandel vom Personalwesen zum HRM 10
1.3. Organisationen & Menschenbilder 15
1.4. Unternehmenskultur 26
1.5. Managementmodelle & Managementtheorien 28
1.6. Führung & Macht 31
1.7. Führungserfolg - Führungstheorien - Führungsstile 31
1.8. Organisation & Führungsspanne 43

2. Personalauswahl (Recruiting) 45
2.1. Assessment Center (AC) 46
2.2. Personalplanung 53
2.3. Personalmarketing (PM) 55

3. Mitarbeiterbeziehung 59
3.1. Kommunikationstheoretische Grundlagen 59
3.2. Die Zusammenarbeit mit Zielvereinbarungen 74
3.3. Die Rolle des Beraters 80
3.4. Arten von Gruppen 83
3.5. Phasen der Teamentwicklung 85
3.6. Konflikt & Konfliktprävention 89

4. Personalentwicklung (PE) 99
4.1. Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument 100
4.2. Coaching & Supervision 105

5. Mitarbeiterbindung (Retention Management) 108
5.1. Motivation & Leistung & finanzielle Anreizsysteme 108
5.2. Retention Management (RM) versus Fluktuation 119

Modul 112 - Interkulturelle Kommunikation

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung und Lernziele 5

2. Grundlagen und Einführung 6

2.1. Kultur – was ist das eigentlich? - Definitionen 6

2.1.1. Implizite und explizite Kultur 7

2.1.2. Kulturelle Standards und ihr Einfluss 9

2.2. Kommunikation als Medium der Zusammenarbeit 10

2.2.1. Kommunikation – miteinander reden 11

2.2.2. Kommunikationsebenen 16

2.2.3. Sprache als Kommunikationsschwerpunkt 18

2.3. Anforderungen an interkulturelle Zusammenarbeit 21

2.3.1. Einzelgänger und Teammitglieder 22

2.3.2. Organisation der Zusammenarbeit 23

2.3.3. Zusammenarbeit – real oder virtuell? 26

2.4. Interkulturelle Zusammenarbeit als Chance für Innovationen und Persönlichkeitsentwicklung 27

3. Kulturelle Unterschiede im Arbeitsleben 28

3.1. Definition nach Hofstede 28

3.1.1. Theoretischer Ansatz und Kulturdimensionen 28

3.1.2. Modell der Kulturdimensionen 30

3.1.3. Kulturdimensionen – Darstellung in Länderpunktmodellen 33

3.2. Erweiterung der Hofstede'schen Unterschiedsdimensionen 36

3.2.1. Dimensionen nach A. Trompenaars, Edward T. Hall und A. Thomas 36

3.2.2. Gruppierung von Kulturdimensionen 39

3.2.3. Kritik am Hofstede'schen Modell 40

3.2.4. Kultureller Zwiespalt im Arbeitsumfeld 41

3.3. Unterschiede im Kommunikationsverhalten 43

3.3.1. Kommunikationsstil in Westeuropa am Beispiel von Deutschland, Frankreich, Spanien und England 46

3.3.2. Kommunikationsstil in Osteuropa und im Nahen Osten am Beispiel von Polen, Russland und Türkei 50

3.3.3. Kommunikationsstil in China, Indien und USA 54
3.4. Kulturwissen – Möglichkeiten und Grenzen 58
3.4.1. Verhaltensinterpretation 59
3.4.2. Handlungskompetenz 59
3.4.3. Empfehlungen für den Umgang mit Unterschieden 60

4. Interkulturelle Kompetenz 62
4.1. Definition Interkulturelle Kompetenz 62
4.1.1. Definition Interkulturalität 62
4.1.2. Teilkompetenzen 63
4.2. Meta-Kompetenzen für die interkulturelle Zusammenarbeit 65
4.2.1. Einzelne Teilkompetenzen: Wissen – Emotionen – Verhalten 65
4.2.2. Einzelne Phasen des Umgangs mit Unterschieden 66
4.3. Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit 68
4.3.1. Kommunikationsfähigkeit in der interkulturellen Zusammenarbeit 69
4.3.2. Fremdsprache und Sprachkenntnisse 70
4.3.3. Mögliche Strategien für interkulturelle Kommunikation im Alltag 71
4.4. Interkulturelle Kompetenz für Projektarbeit 74
4.4.1. Zentrale Fähigkeiten für erfolgreiche interkulturelle Projektarbeit 74
4.4.2. Rollen und Aufgabe 75
4.4.3. Führung und Motivation 76
4.4.4. Synergiepotential am Beispiel Deutsch-Französischer Zusammenarbeit 81

5. Übungen 86
5.1. Thema Teamarbeit: Deutsch-Amerikanische Gruppenarbeit 86
5.2. Thema Sach- oder Personenorientierung: Informationsmeeting 86
5.3. Thema soziales Bindungskonzept: Der Hilfsbedürftige 87
5.4. Thema Hierarchiemanagement: Die Arbeitsverteilung 87

6. Lösungen 88
6.1. Lösungsansatz für Aufgabe 5.1 88
6.2. Lösungsansatz für Aufgabe 5.2 89
6.3. Lösungsansatz für Aufgabe 5.3 89