

Kapitel 21

Internationaler Personaleinsatz

Torsten M. Kühlmann¹

Inhaltsübersicht

Überblick	847	21.4.2	Interkulturelles Assessment Center	866	
21.1	Internationalisierung aus dem Blickwinkel der Mitarbeiter	849	21.5	Vorbereitung auf eine internationale Tätigkeit	869
21.2	Anpassung: Begriff, Formen, Kriterien	851	21.5.1	Ziel und Formen interkultureller Weiterbildung	869
21.2.1	Anpassung als Stressbewältigung	855	21.5.2	Ein Kontingenzmodell zur Form interkultureller Weiterbildung	871
21.2.2	Anpassung als Lernen	856	21.5.3	Wirksamkeit interkultureller Weiterbildung	871
21.2.3	Hybridmodell der Anpassung	857	21.5.4	Interkulturelles Coaching	874
21.2.4	Interkulturelle Kompetenz	859	Tipps für die Praxis	876	
21.3	Gewinnung von Kandidaten für eine internationale Tätigkeit	863	Lernquiz	877	
21.4	Auswahl für ein internationales Tätigkeitsfeld	864	Übung	879	
21.4.1	Strukturiertes Interview	865	Weiterführende Literatur	880	
			Literatur	880	

Überblick

In diesem Kapitel soll der Leser ein grundlegendes Verständnis für die besondere Situation von Mitarbeitern gewinnen, die an einem in- oder ausländischen Arbeitsplatz mit Menschen anderer Nationalität und Kulturzugehörigkeit zusammenarbeiten. Hiervon ausgehend werden zentrale Aufgaben der Personalarbeit beschrieben und kritisch analysiert, die auf eine Verbesserung des internationalen Mitarbeiterereinsatzes sowohl im Hinblick auf die Unternehmensziele als auch auf die Mitarbeiterinteressen abzielen. Das Kapitel stellt theoretische Konzepte und Modelle vor, präsentiert einschlägige Forschungsergebnisse und diskutiert kritisch Praktiken der internationalen Personalarbeit.

¹ Der Verfasser dankt Günter K. Stahl, Wirtschaftsuniversität Wien, für wertvolle Hinweise und Anregungen.