

Modulbeschreibung/ Module description

International Management 1

Allgemeines/ General Information	
Code	B-IM1
Studienjahr/ Year of Study	2026/2027
Art der Lehrveranstaltung/ Form of Course	Pflicht / Mandatory
Häufigkeit der Lehrveranstaltung/ Frequency of course offer	In jedem ersten Semester/ In every 1st semester
Verwendbarkeit des Moduls/ Applicability of the module	BSc International Management Dies ist das erste Modul des Studiengangs BSc International Management, das sich auf das internationale Management konzentriert und eine Einführung in das Gebiet und den Studiengang bietet, wobei u.a. der menschliche Faktor und die Bedeutung der Kulturen im heutigen internationalen Geschäft hervorgehoben werden./ <i>This is the initial module of the BSc International Management, focusing, amongst others, on international management and providing an introduction to the field and the programme, highlighting the human factor and the importance of cultures in doing international business today.</i>
Zugangsvoraussetzung/ Prerequisites	Zur Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung des Moduls siehe empfohlene Literaturliste./ <i>For preparation, support and follow-up of the module, see recommended literature list.</i>
Name des/der Lehrenden/ Name of lecturer/s	Prof. Dr. Katja Starken
Lehrsprache/ Language of teaching	English/ English
ECTS-Credits	6
Workload und dessen Zusammensetzung/ Workload and its composition	48 Std Kontaktzeit/ contact time 52 Std Selbststudium/ independent study 50 dualer Workload/ dual workload
SWS/ Contact hours	48 Std im Studienjahr/ in academic year
Art der Prüfung/ Method(s) of examination	Praxisbericht / Practical report
Sprache der Prüfung/ Language of examination	English/ English
Gewichtung in der Gesamtnote/ Weighting for final grade	Siehe Studiengangsspezifische Bestimmungen/ <i>see course specific provisions</i>

Kompetenzziele (CG) im Sinne des Leitbilds der HSBA <i>Competence Goals (CG) in accordance with HSBA's mission</i>	Mostly Bachelor				Mostly Master		
	None	Inci- dental	Intro- duced	Empha- sized	Rein- forced	Ad- vanced	Mas- tered
CG1 Critical Thinking and Analytical Problem Solving	☐	☐	☒	☐			
CG2 Innovation and Entrepreneurial Mindset	☐	☒	☐	☐			
CG3 Resp. Leadership and Ethical Decision-Making for Societal Impact	☐	☐	☒	☐			
CG4 Applied Business Expertise (Theory–Practice Integration)	☐	☐	☐	☒			
KI-Bezogene Kompetenzen/ AI-related skills	☐	☒	☐	☐			

Berücksichtigte SDGs/ Considered SDGs	
1. No poverty	☐
2. Zero hunger	☐
3. Good health and well being	☒
4. Quality education	☐
5. Gender equality	☒
6. Clean water and sanitation	☐
7. Affordable and clean energy	☐
8. Decent work and economic growth	☒
9. Industry, innovation and infrastructure	☐
10. Reduced inequalities	☐
11. Sustainable cities and communities	☐
12. Responsible consumption and production	☐
13. Climate action	☐
14. Life below water	☐
15. Life on land	☐
16. Peace, justice and strong institutions	☐
17. Partnership for the goals	☐

Qualifikationsziele der Lehrveranstaltung

Nach Abschluss dieses Moduls verfügen die Studierenden über folgende Fähigkeiten:

- Vertrautheit mit den wesentlichen Theorien des Personalmanagements, insbesondere den Zielen sowie der Bedeutung des Internationalen Personalmanagements (IHRM)
- Grundsätzliches Verständnis der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie der Aufgaben und speziellen Elemente des IHRM-Zyklus und Anwendung dieser
- Beurteilung interner und externer Personalrekrutierung und Personalauswahlverfahren
- Anerkennung der Notwendigkeit und Bedeutung von Personalentwicklung insbesondere der Möglichkeiten interner und externer Weiterbildung im internationalen Kontext
- Verständnis der Rolle von Motivation und der Bedeutung von Menschenführung in unterschiedlichen kulturellen und interkulturellen Kontexten
- Vertrautheit mit ausgewählten Ansätzen und Instrumenten zur Gestaltung von IHRM-Politik unter besonderer Berücksichtigung von Zweckökonomie, Nachhaltigkeit und Werteorientierung sowie der aktuellen Phänomene New Work und Digitalisierung.

Folgende KI-bezogene Kompetenzen werden erworben:

- Grundlegende KI-Kompetenzen: Bewertung von KI-Ergebnissen
- Ethische und rechtliche Kompetenzen: Verantwortungsvoller Einsatz von KI und Erkennen von Bias

Inhalte der Lehrveranstaltung

1. Einführung in das (internationale) HRM
2. Der kulturelle Kontext des IHRM, interkulturelles Management und Kommunikation
 - i. iE.T Hall (Eisberg und 3 Dimensionen)
 - ii. Hofstede (4+1+1 Dimensionen)
 - iii. Trompenaars (7D-Modell)
 - iv. GLOBE-Studie (9 Dimensionen und 2 Sichtweisen)
 - v. Erin Meyer's Kulturkarte
3. Der organisatorische Kontext
4. IHRM bei grenzüberschreitenden Fusionen und Übernahmen, internationalen Allianzen und KMU
5. Beschaffung von Humanressourcen für globale Märkte - Stellenbesetzung, Einstellung und Auswahl
6. Internationales Leistungsmanagement
7. Internationale Ausbildung, Entwicklung und Karriere

Aim of the module

After completing this module, students will have the following skills:

- Familiarity with the key theories of human resource management, in particular the objectives and significance of international human resource management (IHRM)
- Basic understanding of the labour law framework as well as the tasks and special elements of the IHRM cycle and their application
- Assessment of internal and external personnel recruitment and selection procedures
- Recognising the necessity and importance of personnel development, in particular the possibilities of internal and external training in an international context
- Understanding the role of motivation and the importance of people management in different cultural and intercultural contexts
- Familiarity with selected approaches and instruments for shaping IHRM policy with particular consideration of the purpose economy, sustainability and value orientation as well as the current phenomena of New Work and digitalisation.

The following AI-related skills will be acquired:

- Basic AI skills: evaluating AI outputs
- Ethical and legal skills: the responsible use of AI and recognising bias

Content of the module

1. Introduction to (International) HRM
2. The Cultural Context of IHRM, Intercultural Management and Communication i. E.T Hall (Iceberg and 3 Dimensions)
 - ii. Hofstede (4+1+1 Dimensions)
 - iii. Trompenaars (7D Model)
 - iv. GLOBE Study (9 Dimensions and 2 Perspectives)
 - v. Erin Meyer's Culture Map
3. The Organizational Context
4. IHRM in Cross-Border Mergers & Acquisitions, International Alliances and SMEs
5. Sourcing Human Resources for Global Markets – Staffing, Recruitment and Selection
6. International Performance Management
7. International Training, Development and Careers
8. International Compensation
9. International Industrial Relations and The Global Institutional Context

8. Internationale Entlohnung

9. Internationale Arbeitsbeziehungen und der globale institutionelle Kontext

10. IHRM Trends und zukünftige Herausforderungen

Ausgewählte Fälle aus

1. Rund um den Globus
2. Einhaltung von Qualitätsstandards im Hawthorn Arms
3. Wolfgang's Balanceakt: Die Belohnung von Führungskräften im Gesundheitswesen in einem verstreuten, aber integrierten Unternehmen
4. Lokal und international? Das Management komplexer Beschäftigungserwartungen
5. Expatriate Compensation bei der Robert Bosch GmbH: Bewältigung moderner Mobilitäts Herausforderungen
6. Balancing Values - Eine indische Perspektive auf skandinavische Unternehmenswerte
7. Nur ein weiterer Umzug nach China? Die Auswirkungen von Auslandsseinsätzen auf Expatriate-Familien
8. Die Entwicklung lokaler Talente auf lokalen Märkten - das Ende der Expatriierung?

Lehr- und Lernmethoden

Es wird eine Mischung aus verschiedenen pädagogischen Techniken eingesetzt, darunter Fallstudien, Diskussionen, Präsentationen, Gruppenarbeit und Lehrveranstaltungen. Handlungsorientiertes Lernen, problembasiertes und projektbasiertes Lernen, herausforderndes Lernen werden betont, und Präsentationen und Gruppenarbeit spielen eine wichtige Rolle. Die Studierenden werden ermutigt, sich aktiv am Seminar zu beteiligen.

Anforderungen an die betriebliche Praxis

Damit die Studierenden ein umfassendes und solides Verständnis für die Aufgaben und Anforderungen im IHRM entwickeln sowie praktische Kompetenzen in diesem Bereich erwerben können, sollte die betriebliche Ausbildung die theoretischen Studien ergänzen und begleiten, indem die Studierenden nach Möglichkeit betriebsrelevante Regelungen im IHRM, Betriebsvereinbarungen Löhne, Gehälter sowie arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen kennen zu lernen, spezifische IHRM-Methoden kennen zu lernen und in Beispielen anzuwenden, die Arbeit mit IHRM-Kennzahlen zu erfahren, international angewandte Beurteilungssysteme zu erläutern und zu bewerten, die Grundlagen von Führung und Führungsstilen, Motivationstheorien zu beschreiben und aktuelle Trends im IHRM im Unternehmen zu diskutieren.

10. IHRM Trends and Future Challenges

Selected Cases from

1. Spanning the Globe
2. Quality Compliance at the Hawthorn Arms
3. Wolfgang's Balancing Act: Rewarding Healthcare Executives in a Dispersed Yet Integrated Firm
4. Local and International? Managing Complex Employment Expectations
5. Expatriate Compensation at Robert Bosch GmbH: Coping With Modern Mobility Challenges
6. Balancing Values – An Indian Perspective on Corporate Values from Scandinavia
7. Just Another Move to China? The Impact of International Assignments on Expatriate Families
8. Developing local talent in local markets – the end of expatriation?

Teaching and Learning Methods

A mix of different pedagogical techniques will be used including case studies, discussions, presentations, group work, and lectures. Action learning, problem-based and project-based learning, challenge-based learning is emphasised and presentations and group work play a vital role. Students are encouraged to actively engage in the seminar

Requirements for partner company

In order for the students to develop a comprehensive and solid understanding of the tasks and demands in IHRM as well as acquire practical competence in this area, the company training should supplement and accompany the theoretical studies by giving students, if possible, the opportunity to know operationally relevant rules in IHRM, company agreements, wages, salaries, as well as work and socio-legal provisions, get to know specific IHRM methods and use them in examples, experience working with IHRM ratios, explain and evaluate appraisal systems applied internationally, describe the basic principles of leadership and leadership styles, motivation theories, and discuss current trends in IHRM in the company

Empfohlene Literatur (Lehr- und Lernmaterial, Literaturliste)/ Recommended literature (study material, literature list)

- Hofstede, G. (2004) Cultures and Organisations: Software for the Mind, 2nd ed., McGraw-Hill Professional
- Hofstede, G. (2011) "Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context." Online readings in Psychology and Culture 2, no.1: 2307-0919
- Hofstede, G. (2002) Exploring Cultures: Exercises, Stories and Synthetic Cultures. Intercultural Press,
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., and Dorfman, P. (2004) Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Sage Publications
- McFarlin, D.B. & Sweeney, P.D. (2005) International Management: Strategic Opportunities and Cultural Challenges, 3rd ed., Houghton Mifflin
- Meyer, E. (2014) The culture map: Breaking through the invisible boundaries of global business. Public Affairs,

- Rilla, N., Deschryvere M., Oksanen, J., Raunio, M., van der Have, R. (2018) "Immigrants in the Innovation Economy –Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands."
- Rosling, H. "with Rosling, O. & Rosling Rönnlund A. (2018), Factfulness: Ten Reasons We're Wrong About The World -And Why Things Are Better Than You Think." » Steers, R. M., Nardon, L., Sanches-Runde, C. J. (2010) Management Across Cultures. Cambridge University

Ergänzende Literatur/ *Additional Literature*