

Wykład 5

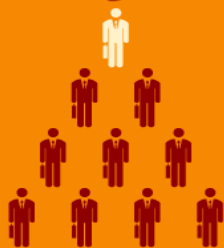
Modele międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi

Wpływ strategii personalnej na rekrutację



WPŁYW NA REKRUTACJĘ

Strategia sita



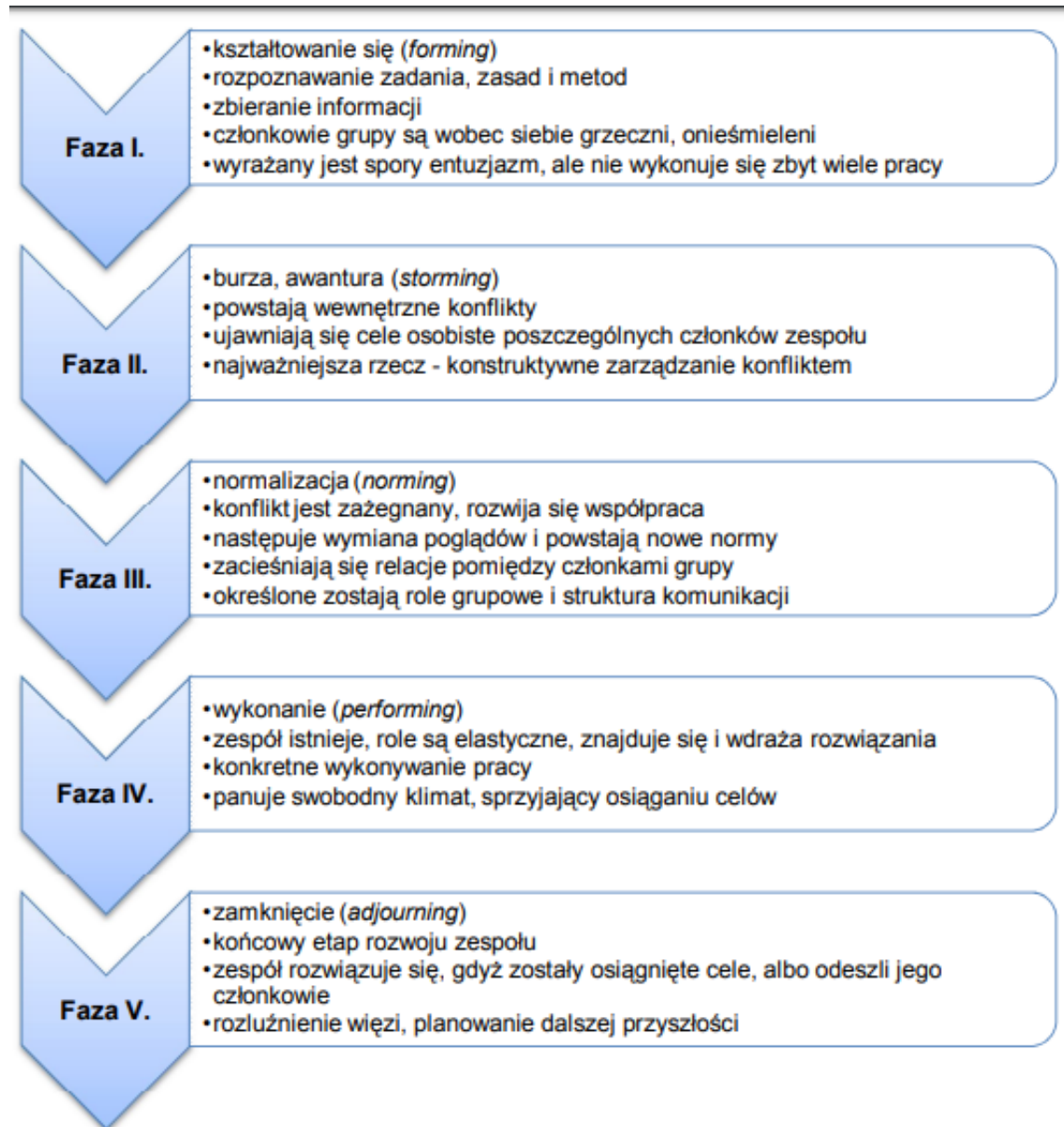
- konieczność dokonania szczegółowej selekcji kandydatów
- twarde kryteria związane z głównie z umiejętnościami
- trudniej pozyskać pracownika w związku z wysokimi wymaganiami
- należy zaoferować korzystne warunki finansowe
- należy liczyć się z konfliktami w zespole, które mogą działać demotywująco
- duża rotacja pracowników i konieczność częstego przeprowadzania rekrutacji

Strategia kapitału ludzkiego



- mniej istotna selekcja podczas rekrutacji
- ważne kryteria dotyczące predyspozycji
- łatwiej pozyskać pracownika w związku z niższymi wymaganiami
- konieczność inwestowania w szkolenia pracowników
- lepsza atmosfera współpracy w związku z poczuciem bezpieczeństwa (mniej zwolnień), ale brak dopływu „świeżej krwi”

Fazy funkcjonowania zespołu



Etapy oceny pracy członków zespołu projektowego

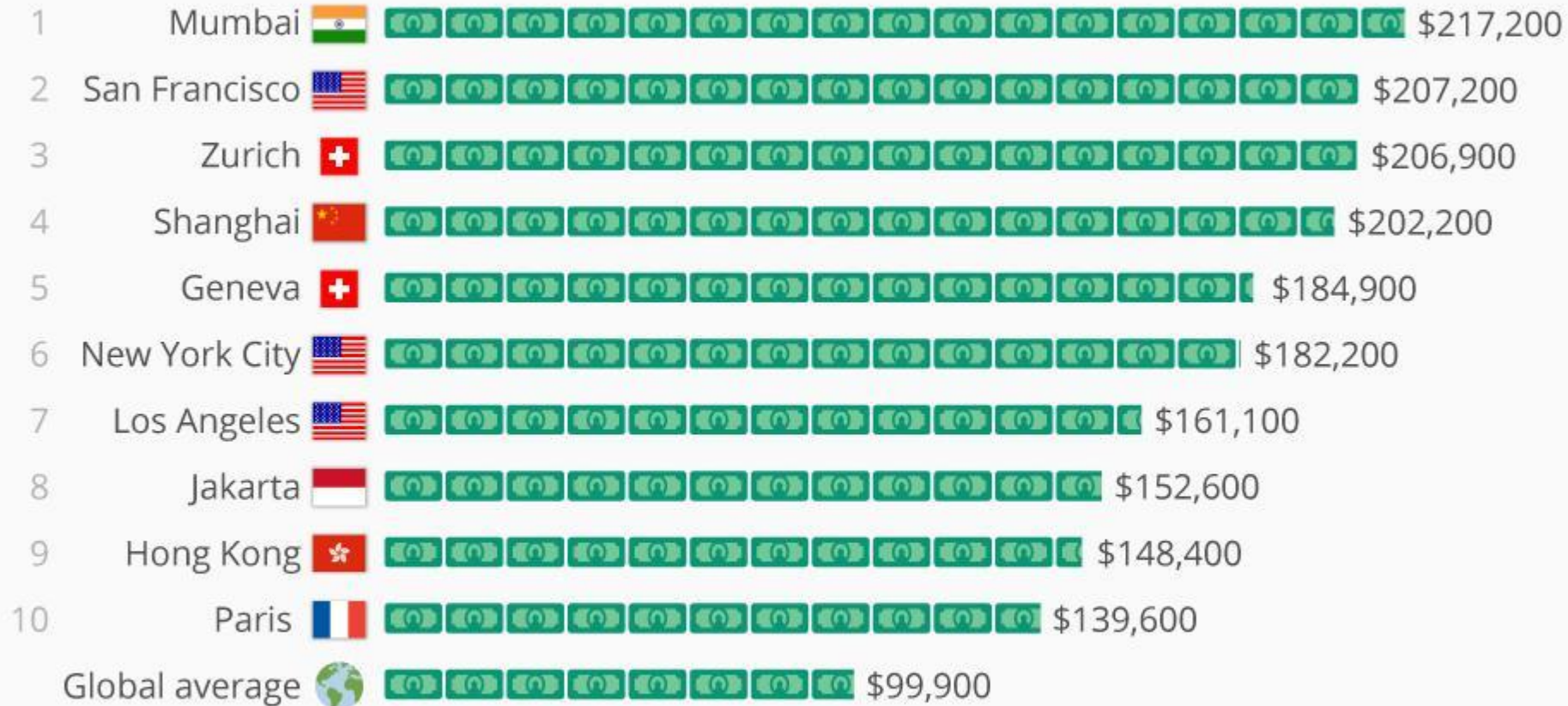
- określenia celów, czyli określenia tego, co chcemy poddać ocenie i po co
- analizy pracy, zmierzającej do ustalenia zbioru kryteriów określających zadowalające wyniki pracy w projekcie
- tworzenia procedur i narzędzi oceny
- oceny wyników finansowych w odniesieniu do stanowiska pracy w zespole projektowym
- przeprowadzenia oceny pracowników zgodnie z ustaleniami
- omówienia wyników oceny z każdym pracownikiem
- formułowania planów rozwoju członków zespołu
- podjęcia decyzji dotyczących wynagrodzeń

Kryteria oceny pracowników

- **kryteria dotyczące kwalifikacji** - dotyczą wiedzy, umiejętności, zdolności, które wiążą się bezpośrednio z pracą wykonywaną na danym stanowisku;
- **kryteria behawioralne** - dotyczą zachowania pracownika przy wykonywaniu pracy;
- **kryteria osobowościowe** - dotyczą cech psychicznych, osobowości pracownika, określają jego charakter, najczęściej nie da się ich znacząco zmienić
- **kryteria wydajnościowe (efektywnościowe)** - dotyczą pracy realizowanej przez pracownika;

Where Expats Earn The Highest Salary

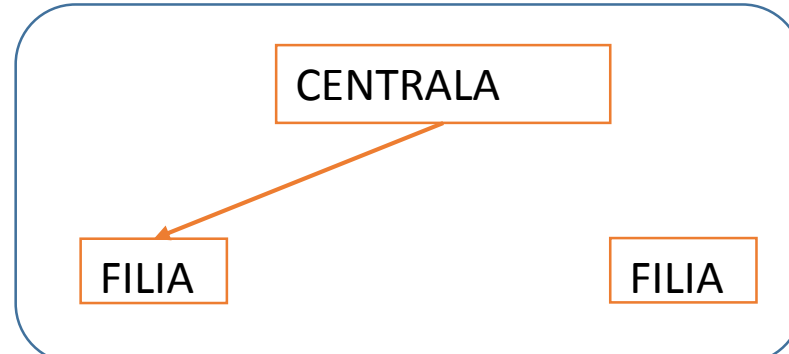
Average annual salary of expatriate workers in 2017 (U.S. dollars)



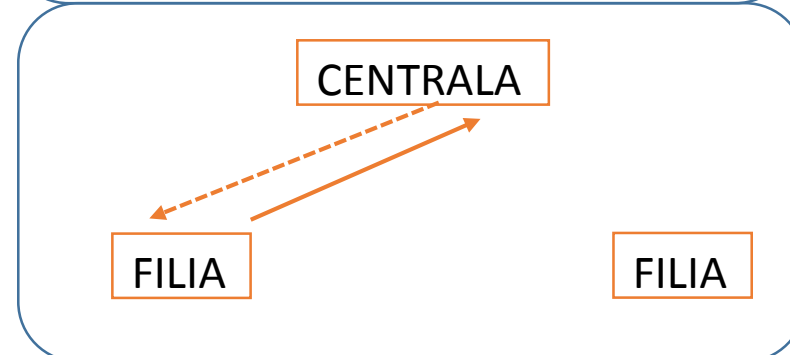
An expatriate is defined as someone over the age of 18 currently residing outside their native country.
The survey was completed by 27,587 expats from 159 countries and territories.

Rodzaje delegowania zagranicznego pracowników

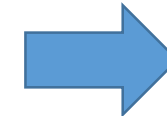
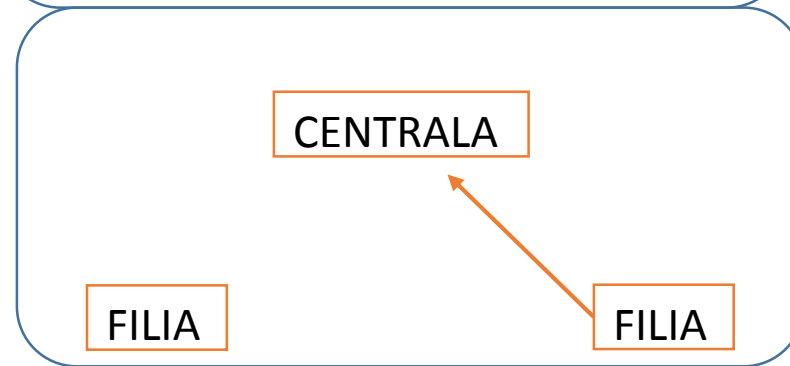
- **Ekspatriacja**



- **Repatriacja**



- **Inpatriacja**



narzędzia selekcji

- Analiza aplikacji
- Rozmowa kwalifikacyjna
- Referencje
- Testy umiejętności, wiedzy, osobowości
- Assessment Center

Cechy menedżera

- bystrość,
- odpowiedzialność za pracowników,
- realizm,
- niezależność,
- bycie otwartym i zdolnym do zmian,
- mieć umiejętność i zdolność uczenia się od innych oraz adaptowania nowych rozwiązań,
- posiadać „ducha” przedsiębiorczości,
- mieć zdolność porozumiewania się, tworzenia zespołów, przewodzenia i dostosowywania stylu kierowania do pracowników

kompetencje menedżera międzynarodowego

- umiejętność budowania międzynarodowych zespołów pracowników i przewodzenia im,
- wrażliwość kulturową, pozwalającą zrozumieć kulturę kraju, w którym pracuje,
- umiejętność zarządzania różnicami etycznymi i kulturowymi,
- umiejętności językowe,
- zdolności adaptacyjne, pozwalające dostosować się do nowoczesnego otoczenia i ludzi różnych narodowości i kultur,
- odporność na stres,
- osobistą motywację, ułatwiającą przyjmowanie inicjatywy w nieznanym, nowych sytuacjach.

Efektywność wyjazdów zagranicznych

Efektywność = efekty/nakłady

ROI= (efekty-nakłady)/nakłady x 100%

stopa zwrotu z inwestycji w misje zagraniczne, ROI =

$$\frac{\text{efekty (finansowe i niefinansowe)} - \text{nakłady (finansowe i niefinansowe)}}{\text{nakłady (finansowe i niefinansowe)}} \times 100\%$$