

ZAPOŠLJAVANJE, TRENING I KOMPENZACIJE ZA GLOBALE OPERACIJE

Menadžment međunarodnog poslovanja,



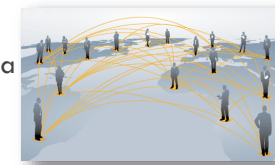
Globalno zapošljavanje

- “boundaryless” ljudski kapital
- Međunarodni menadžment ljudskim resursima (IHRM)
- Tehnologija i globalizacija
- Značaj i uloga u definisanju strategije?



Zapošljavanje za globalne operacije

- “Home-grown management”
- Etnocentrični pristup zapošljavanju
- Zaposleni iz zemlje porijekla kompanije (PCNs)
- Visoko specijalizovana znanja



Zapošljavanje za globalne operacije

- Policentrični pristup zapošljavanju
- Zaposleni iz zemlje domaćina (HCNs)
- Prednosti i nedostaci
- Akvizicije i zaposleni



Zapošljavanje za globalne operacije

- Globalni pristup zapošljavanju
- Veća baza potencijalnih zaposlenih
- Troškovna prihvatljivost
- **Ekspatrijati i transpatrijati**



Globalna selekcija zaposlenih

- Složenost procesa
- **Strateška uklopljivost – 5 faktora**
- Dostupnost resursa
- Fleksibilnost



Razlozi neuspjeha ekspatrijata

- Selekcija na osnovu iskustva iz centrale
- Neadekvatna priprema i trening
- **Nesposobnost prilagođavanju kulturi**
- Otuđenje od centrale kompanije
- Porodični razlozi



Trening i razvoj zaposlenih

- Interakcija
- Kros-kulturni treninzi
- Kulturološki šok
- Faze
- Subkulturološki šok



Tehnike treninga

- Edukacija iz neke oblasti
- **Simulacije susreta kultura**
- Treninzi jezika
- Treninzi vezani za razvoj senzibiliteta
- Iskustvo sa "terena"



EXHIBIT 9-4 Corporate Programs to Develop Global Managers

- ABB (Asea Brown Boveri) rotates about 500 managers around the world to different countries every two to three years in order to develop a management cadre of transpatriates to support their global strategy.
- PepsiCo has an orientation program for its foreign managers, which brings them to the United States for one-year assignments in bottling division plants.
- British Telecom uses informal mentoring techniques to induct employees into the ways of their assigned country; existing expatriate workers talk to prospective assignees about the cultural factors to expect (www.FT.com).
- Honda of America Manufacturing gives its U.S. supervisors and managers extensive preparation in Japanese language, culture, and lifestyle and then sends them to Tokyo for up to three years to the parent company.
- General Electric likes its engineers and managers to have a global perspective whether or not they are slated to go abroad. The company gives regular language and cross-cultural training for them so that they are equipped to conduct business with people around the world (www.GE.com).



Kompensacije za ekspatrijate

- 100 000\$ ili 300 000\$?
- Plata
- **Porezi**
- Srdostvo
- Benefiti

