

Řízení lidských zdrojů v globálním prostředí



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Ing. Šárka Zapletalová, Ph.D.
Katedra Podnikové ekonomiky a managementu

Mezinárodní řízení lidských zdrojů



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Prostor pro doplňující informace, poznámky

Mezinárodní řízení lidských zdrojů



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Mezinárodní řízení lidských zdrojů (International Human Resource Management, IHRM) je proces získávání, rozdělování a efektivního využívání lidských zdrojů v nadnárodní korporaci, přičemž je třeba vyvážit integraci a diferenciaci personálních činností v zahraničních lokalitách.

Výzvy v oblasti mezinárodního řízení lidských zdrojů:

- posílení globální obchodní strategie;
- sladění personálních otázek s obchodní strategií;
- navrhování a vedení změn;
- budování globální firemní kultury;
- personální obsazení organizací globálními lidry

Oblasti mezinárodního řízení lidských zdrojů

- nábor a výběr zaměstnanců;
- příprava a školení;
- nastavení odpovídajícího odměňování;
- programy řízení výkonnosti.

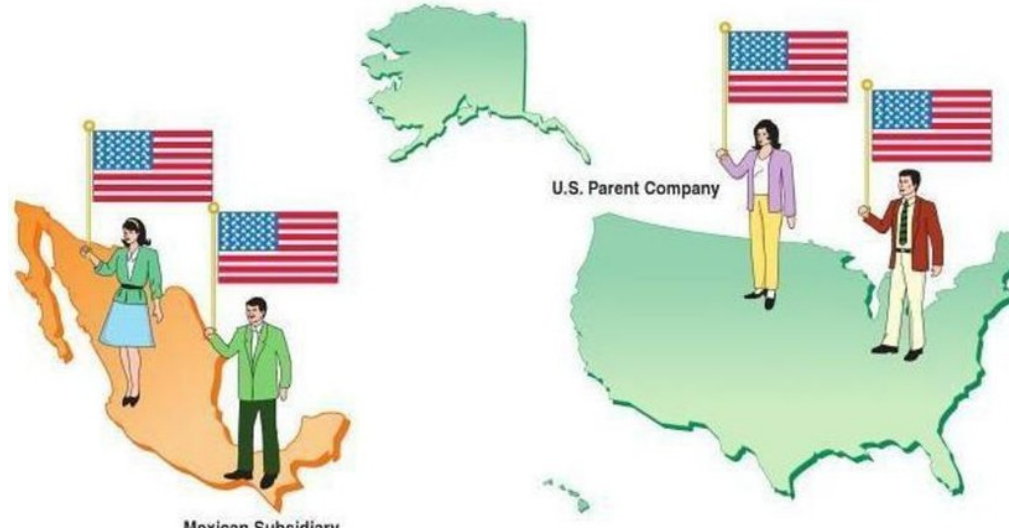


Přístupy k IHRM v mezinárodní prostředí

- Etnocentrický přístup;
- Polycentrický přístup;
- Regiocentrický přístup;
- Geocentrický přístup.



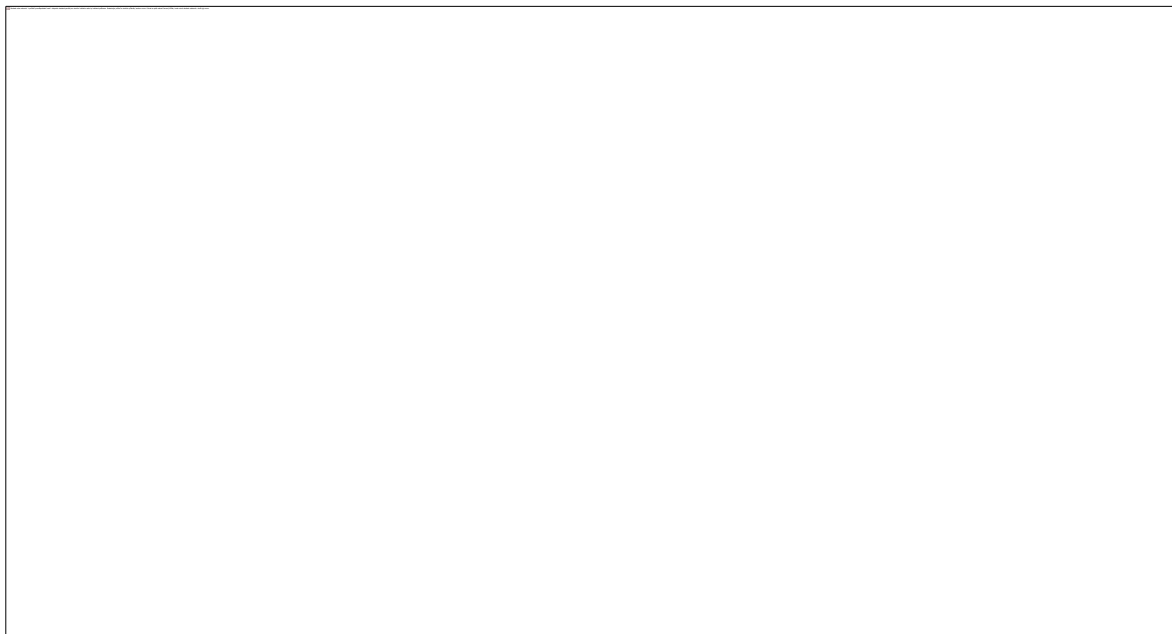
Etnocentrický přístup



Polycentrický přístup



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Prostor pro doplňující informace, poznámky

Geocentrický přístup



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

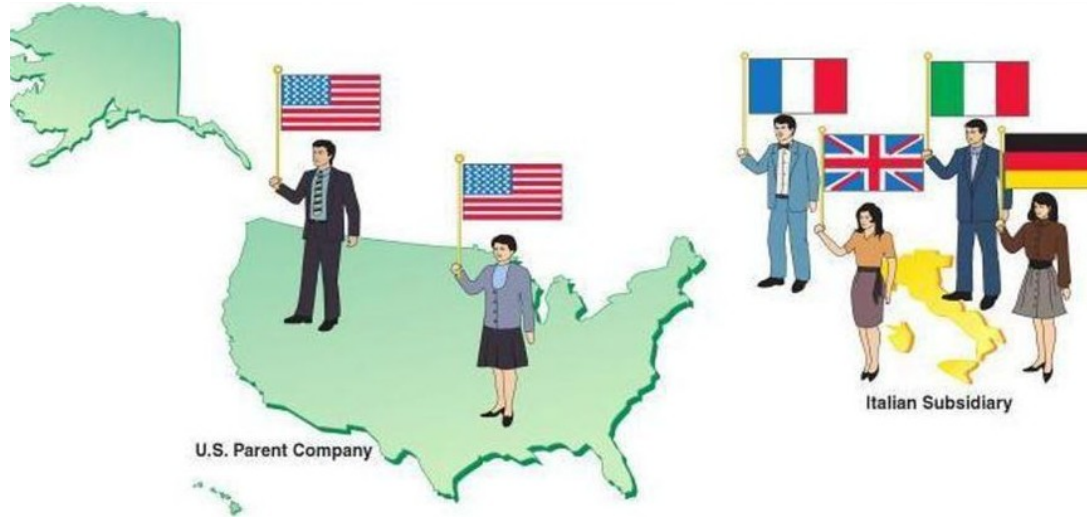


Prostor pro doplňující informace, poznámky

Regiocentrický přístup



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVÍNĚ



Manažeři v mezinárodním obchodě

- Expatrianti
- Inpatrianti
- Transpatrianti
- Globální týmy



Problémy expatriantů



- Výběr založen na kritériích vedení
- Neadekvátní příprava, trénink a orientace
- Odcizení nebo minimální podpora od vedení
- Neschopnost adaptovat se na místní kulturu
- Problémy s partnery a dětmi
- Nedostatečná kompenzace finanční podpora
- Nedostatečné programy pro kariérní podporu a repatriaci

Školení a rozvoj zaměstnanců



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Hlavní typy programů mezikulturního školení

- Informace o prostředí cizího státu (klíma, bydlení, školství, lokalita apod.)
- Kulturní orientace (seznámení s kulturou a hodnotovým systémem)

A další oblasti školení

- Jazykový trénink
- Doing business
- Trénink citlivosti
- Oblast zkušeností

Hlavní typy programů mezikulturního školení

- Informace o prostředí cizího státu (klíma, bydlení, školství, lokalita apod.)
- Kulturní orientace (seznámení s kulturou a hodnotovým systémem)

A další oblasti školení

- Jazykový trénink
- Doing business
- Trénink citlivosti
- Oblast zkušeností

Kompenzace – odměňování



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVÍNĚ

Sample Components for Expat	Chicago	Tokyo	Mexico City
Base Salary + COLA	\$100,000	\$150,000	\$75,000
Relocation Allowance (20%)		30,000	15,000
Housing Allowance (20%)		30,000	15,000
Private Education for two children		30,000	20,000
Two trips per year home for four		12,000	10,000
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	\$100,000	252,000	135,000

Additional costs not estimated here include any local tax differential, health insurance, placement services for spouse, moving expenses and home sale, predeparture training and preparation, etc., as well as other negotiated items. In some “dangerous” locales, there will be additional costs pertaining to the safety of personnel, such as insurance, security guards, etc.