

الفصل السادس: إدارة الموارد البشرية الدولية

محاوَر المحاضرة:

- عملية اختيار المدير الدولي
- التحديات التي تواجه المدير الدولي
- الفرق بين المدير الأجنبي والمدير المحلي
- خصائص المدير الدولي

الفصل السادس: إدارة الموارد البشرية الدولية

تولي الشركات متعددة الجنسيات أهمية كبيرة لإدارة الموارد البشرية، وتطوير رأس مالها البشري، لما له من دور مهم في زيادة تنافسية هذه الشركات. لذلك فهي تأخذ بعين الاعتبار عدة معايير تختار وفقها المديرين الدوليين، و مصدرهم سواء كان محلي أو أجنبي أو من الدولة الأم، و خصائصهم التي توافق متطلباتهم الوظيفية ومستوى المسؤوليات المخولة لهم.

1. عملية اختيار المدير الدولي:

1.1. وفق الشركة متعددة الجنسيات:

هناك عوامل معينة تتحكم في عملية اختيار المدير الدولي، تخص الشركات المتعددة الجنسيات ، نذكرها فيما يلي:

- أ. حسب نسبة الملكية في الشركة الفرعية مع الشركة الأم
- ب. حسب نوع الصناعة داخل الشركة متعددة الجنسيات
- ج. حسب درجة التكنولوجيا المستخدمة في الصناعة
- د. حسب السوق المتعامل فيها
- هـ. حسب عمر الاستثمار، والشكل التنظيمي للشركة والتكلفة

1.2. وفق خصائص المدير الدولي:

هناك خصائص تحدها الشركات متعددة الجنسية لدى اختيارها للمدير الدولي، نذكرها فيما يلي:

- أ. الكفاءة والخبرة
- ب. سجلات الأداء
- ج. القدرة على التأقلم
- د. مدى الالتزام
- هـ. تقبل أسرته للعمل في الخارج

1.3. وفق الدولة المضيفة:

هناك عوامل معينة تتحكم في اختيار المدير الدولي وهي تخص ما هو متوفر في الدولة المضيفة، نذكرها فيما يلي:

- أ. مستوى التقدم التكنولوجي والنمو
- ب. مدى وجود استقرار سياسي
- ج. مدى توفر الكفاءات المحلية
- د. مدى تحكم الدولة في الاستثمار وقوانين الهجرة

2. التحديات التي تواجه المدير الدولي:

حالمًا يوظف المدير الدولي في دولة خارج دولته الأم ، فإنه على علم بأنه سيواجه تحديات وصعوبات، تتطلب منه وظيفته التأقلم والتكيف معها لضمان تنفيذ مهامه ضمن المطلوب. من هذه التحديات نذكر ما يلي:

- أ. البيئة الطبيعية المحلية للدولة المضييفة مثل نوع الطقس ومستوى المعيشة ومستوى الترفيه ..
- ب. البيئة الاجتماعية مثل سلوكيات الأفراد واللغة المستعملة، والدين والعادات..
- ت. البيئة التقنية والمهنية كحجم العمل ودقته، وحجم التقنية المستخدمة ومستوى تطورها.
- ث. العلاقة مع الحكومة والرئاسة، لأن مسؤولية المدير الدولي عن اسم الشركة تعني مسؤوليته عن اسم الدولة الأم للشركة.
- ج. تحديات العودة لأنه بعد العودة قد يهمل نتيجة فقدانه لوضعه المميز السابق في الشركة والمجتمع، إضافة إلى تأثره بالثقافات الأجنبية.

3. الفرق بين المدير الأجنبي والمدير المحلي:

إن اختيار تعيين مدير أجنبي يتميز بالصعوبة ويصاحبه جملة من التحديات التي تواجهها الشركات متعددة الجنسيات وتحمل معها مسؤولية خيارها. حيث في المقابل يعتبر تعيين مدير من الدولة المضييفة أمرا أسهل ويحمل معه مزايا أكثر للشركة الأجنبية، منها:

- يعرف المدير المحلي بيئة وثقافة الدولة المضييفة باعتبارها دولته الأم.
- اختيار المدير المحلي قد يساعد في زيادة المبيعات ويحسن العلاقات مع المحيط الخارجي للشركة.
- المدير المحلي أقل تكلفة من المدير الأجنبي، خصوصا من جانب التغرب والابتعاد عن الأسرة.
- في بعض الحالات يتطلب قانون الدولة المضييفة إشراك موظفين محليين في الإدارة.

4. خصائص المدير الدولي :

يتطلب منصب المدير الدولي جملة من الخصائص الواجب وجودها في شخصية الموظف، تعتبر من المعايير التي من خلالها يتم المفاضلة بين المترشحين للمنصب. من أهمها:

- القدرة على تطوير واستخدام مهارات إستراتيجية عالية
- القدرة على إدارة التغيير
- القدرة على إدارة التنوع الثقافي وتفهم الثقافات الأخرى
- القدرة على إدارة الوظائف داخل هياكل تنظيمية مرنة
- القدرة على العمل مع الآخرين ضمن مجموعات وفرق
- القدرة على التواصل
- القدرة على التعلم ونقل المعرفة في المنظمات
- القدرة على التفاوض
- وجوب التميز بلياقة بدنية ونضج عقلي.