

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

ادارة موارد بشرية

عنوان البحث حول:

“التوظيف في الشركات الدولية“

من اعداد:

*موسي منى

*رباج رانيا

*معمرى فطيمة الزهراء

*يسرى هديف

الفوج : 04

تحت اشراف :

د.اقتي جوهرة

السنة الجامعية: 2023/2022

مقدمة

المبحث الاول : ماهية التوظيف في الشركات الدولية

المطلب الاول : مفهوم التوظيف الدولي

المطلب الثاني : انواع الموظفين الدوليين

المطلب الثالث : مصادر التوظيف الدولي

المبحث الثاني : اساسيات اختيار الوافدين

المطلب الاول : معايير اختيار الوافدين

المطلب الثاني : طرق وتقنيات التوظيف الدولي

المطلب الثالث : اسس اختيار الموظفين الدوليين

المبحث الثالث : عوامل نجاح الوافدين ومزايا مصادر التوظيف الدولي

و عيوبه

المطلب الاول : عوامل نجاح الوافدين

المطلب الثاني : مزايا مصادر التوظيف الدولي

المطلب الثالث : عيوب مصادر التوظيف الدولي

مقدمة

يتوقف نجاح المؤسسة أو فشلها على مدى فعالية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة ، وهذا من خلال الاستخدام الفعال لمواردها البشرية فحتى تتمكن الشركات الدولية من لعب دور بارز في التنمية عليها إذن توفير العمالة المناسبة لتلبية احتياجات المنظمة بصفة خاصة، واحتياجات المجتمع بصفة عامة لذلك غالبا ما تكون تركيبة الموارد البشرية من أولى انشغالات المؤسسة على جميع مستوياتها التنظيمية، وهذا يظهر من خلال سياسة التوظيف لدى كل مؤسسة.
و هنا نطرح التساؤل الآتي:



ماهو التوظيف في الشركات الدولية وكيف
يتم ؟

المبحث الاول : ماهية التوظيف في الشركات الدولية

المطلب الاول : مفهوم التوظيف الدولي

- * **تعريف 1 :** هو البحث عن المرشحين للوظائف والحصول عليهم باعداد وجودة كافية بحيث يمكن للمؤسسة او اشركة الدولية اختيار انسب الاشخاص لتلبية احتياجاتهم الوظيفية
- * **تعريف 2 :** التوظيف هو عملية جذب الافراد في الوقت المناسب باعداد كافية وبالمؤهلات المناسبة وتشجيعهم على التقدم للوظائف

2- المطلب الثاني : انواع الموظفين الدوليين

ينقسم الى :

المدى القصير : تصل الى 3 اشهر

ممتد : تصل الى 1 سنة

طويل المدى : 2-5 سنوات

احالة ركاب : شخص يعيش في لندن ولكنه يعمل في موسكو ياتي ويذهب على اساس اسبوعي او كل اسبوعين

التعيين الافتراضي : حيث لا ينتقل الموظف الى موقع العمل ولكنه يدير من المنزل المسؤوليات الدولية لجزء من المنظمة في بلد اخر

التنازل التعاقدى : يعتمد على المشروع

المطلب الثالث : مصادر التوظيف الدولي

أولا :البلد الأم

حيث ترسل الشركة افراد من موطنها الاصلي و هذا لتولي الوظائف الرئيسية في الوحدات التابعة لها مع مديرين و تقنيين وخبراء ، كون هؤلاء العاملين الوافدين من البلد الأم خبراء في المجال الذي يعملون به ويعلمون جيداً كيف يسير العمل في البلد الأم فهم ينقلون هذه المعرفة إلى العاملين في الخارج.

-كذلك يتعلمون من الخارج أشياء كثيرة كثقافة الناس في البلد الأجنبي، وكيفية عمل الأسواق العالمية ، وطبيعة المستهلكين وكيفية تقبلهم لمنتجات الشركة.

-بالإضافة انهم يكتسبون المعرفة والمهارات المتوافرة في البلد الأجنبي المضيف ويقدمونها للبلد الأم.

اما عن المساوئ مثل : الكلفة الزائدة الناجمة عن الاختلاف الواسع في مستوى الأجور بين البلد الأم وذلك المضيف، بالإضافة إلى تكلفة الانتقال

ثانيا :من البلد المضيف

يمكن للشركات ان تستأجر عاملين من جنسية البلد المضيف و هذا نظرا لسهولة انجاز أعمال الشركة في البلد المضيف بسبب معرفة العاملين الكاملة بلغة البلد وثقافته.

-كذلك التخفيف من حدة الشعور القومي المعادي للشركات الدولية. بالإضافة الى التخفيف من الأعباء المالية الناجمة عن استخدام عاملين من البلد الأم ، اما عن المساوئ مثل عدم قدرة العاملين على فهم سياسة الشركة في البلد الام وطبيعة عملها

ثالثا : البلد الاجنبي الثالث

أي أن العاملين يتم اختيارهم من بلد يختلف عن بلد الشركة الأم وكذلك البلد المضيف، ويتم اللجوء إلى هذا الخيار كمحاولة للتخلص من بعض مساوئ الخيارين السابقين كالكلفة العالية والشعور القومي المناهض وقلة الخبرة والكفاءة.

المبحث الثاني : اساسيات اختيار الوافدين

المطلب الأول : معايير اختيار الوافدين

قيم **turg** مجموعة من المعايير وهي كالتالي :

- 1- الكفاءات الفنية و القدرات العلائقية للعمل : تعتبر اكثر اهمية من المناصب
- 2- السمات الشخصية : مدى قدرة الفرد على التفاعل الدولي بفعالية مع مواطني الدولة المضيفة والقدرة على السمع والقدرات اللغوية
- 3- القدرة على تحمل متغيرات المحيط : تحمل المتغيرات الدولية من كافة الجوانب الدينية و البيئية والقانونية
- 4- الوضعية العائلية : قدرة عائلة المغترب على التكيف في المحيط الاجنبي

المطلب الثاني : طرق وتقنيات التوظيف الدولي

- الدعاية
- التوظيف عبر الانترنت
- شركات البحث التنفيذي
- معارض الوظائف
- التدريب
- احالات الموظف

المطلب الثالث : اسس اختيار الموظفين الدوليين

اسس اختيار الموظفين الدوليين :

يتم اختيار الموظفين الدوليين على أساس أربع قضايا في سياق التوظيف العالمي للأعمال:

1. ربط خطط التوظيف بتطور الشركات متعددة الجنسيات: تختلف استراتيجيات التوظيف بناء على دورة حياة الشركات متعددة الجنسيات مثل:

- إنشاء فريق التكنولوجيا لبدء الأنشطة التشغيلية الأساسية. ،تحديد الأهداف والغايات العالمية ،
- قيادة تشغيلية قوية على مستوى الوحدة مع الاندماج العالمي مع أولياء الأمور

2. يشمل توجيه التوظيف مناهج: مركزية عرقية ،ومتعددة المراكز، ومركزية الأرض. كل اتجاه له قوته وضعفه

أ.المتمحورة حول العرق: يشغل مواطنو الوطن الأم

الأولية يجب مراعاة ثلاثة عوامل في الموظفين:

- يجب أن تكون قادر على التكيف في الأسرة والثقافات ومشاكل الشخصية لتجنب الفشل
 - لتحقيق النجاح ، يجب الاستمتاع بالترفيه المحلي وتطوير العلاقات المحلية والتواصل مع السكان المحليين.
 - لتحقيق النجاح ، يجب أن يكون للمغتربين موقف منفتح وأن يأخذوا التدريب تجاه البلد المضيف.
- ب.متعدد المراكز: يتم هنا شغل المناصب الأولية من قبل مواطنين من البلد المضيف مزايا منها :

- تقليل المشاكل الشخصية
- يمكن لمديري البلدان المضيفة حماية الشركات متعددة الجنسيات من المعاملة العدائية من قبل الحكومة المضيفة
- يسمَح هنا الفرعية ببعض الاستقلالية ولكن يتم الاحتفاظ بالضوابط المالية.

• ج-مركزية الأرض:

بموجب هذا يتم تعيين أفضل الأفراد المؤهلين في الداخل والخارج بغض النظر عن اي جنسية

- يتم التعامل مع العالم بأسره كسوق لتنفيذ النهج العالمي.

• **3-ادارةالمغتربين :** و هذا من خلال جعل قدرة المغتربين تكون عالية سواء رجال او نساء و هذا من خلال :

• استمتع بالثقافة المحلية ولكن اعتمد الجيد منها

• كن مبدعاً واعمل بجد

• ركز على المهمة التي بين يديك وحقق التغيير المطلوب.

• الانخراط مع نادي / جمعية محلية.

• حضور جميع الدورات التدريبية / التقنية في الخارج

• **4-المغتربات:**

• لايجب أن يكون المغتربون ذكوراً دائماً ، على الرغم من أن الاتجاه يشير إلى هيمنة الذكور في مناصب العمل من المعتقد على نطاق واسع أن المرأة أقل طموحاً وهذا يعيق دافعها للعمل في أماكن أجنبية و تشير الدراسات ان 90% من النساء يتركن العمل بعد انجاب الطفل الاول.

المبحث الثالث : عوامل نجاح الوافدين ومزايا مصادر التوظيف الدولي وعيوبه

- المطلب الأول : عوامل نجاح الوافدين.

– تنقسم بدورها الى رأسين عوامل عامة وعوامل محددة وهي كالآتي :

1- كفاءة الوظيفة : تتمثل السمات المحددة لها في المهارات الفنية ، معرفة عمليات المقر الرئيسي والبلد المضيف ، المهارات الادارية العامة ، الكفاءة الادارية والابداع

2- السمات العلائقية : المهارة الاجتماعية (القدرة على تحمل الغموض واللباقة والاحترام واللطف والمرونة السلوكية ، التعاطف الثقافي ، النزاهة والثقة)

3- السمات الشخصية : الايمان بالمهمة ، تطابق المهمة مع المسار الوظيفي ، الاهتمام بالخبرة الخارجية ، الاستعداد لاكتساب انماط سلوكية ومواقف جديدة ، الاهتمام بتعلم لغة البلد المضيف وممارستها ، القدرة على التعامل مع شركات العمل

4- بيئة ومتغيرات الاسرة : المهارة التحفيزية (رغبة الزوج العيش في الخارج ، القدرة على التكيف ودعم استقرار الزواج)

المطلب الثالث: مزايا و عيوب مصادر التوظيف الدولي

بالنسبة للمزايا



على مستوى البلد الأجنبي الثالث :

_ انخفاض التكاليف
المرتبطة بالتوظيف
مقارنة مع تكاليف
توظيف العمالة في
البلد الأم للإستثمار

على مستوى المضيف : البلد

_ حاجز اللغة محدود .
_ أفضلية التأقلم مع
القوانين واللوائح المحلية .
_ انخفاض تكاليف العمالة
- وضع الثقة في
المواطنين المحليين للدولة
المضيفة

على مستوى بلد الام

- سهولة الرقابة ومتابعة
الوحدات عن كثب .
_ كسب مدراء ذوي
مؤهلات عالية في
الأسواق المحلية .
_ أفضلية التأقلم والتعامل
مع إستراتيجية عمل
الشركة .
_ الولاء للشركة

بالنسبة للعيوب

على مستوى البلد الأجنبي الثالث :

_ الحكومة المضيفة قد
تسيئاً توظيف مواطني
الدولة الأجنبية الثالثة .
_ يؤثر سلباً على دافعية
العمال المحليين وأدائهم .

* على مستوى البلد المضيف :

_ قد يخلق منطقتنا "نحن"
ضد "هم" داخل محيط
العمل .
_ صعوبة تعيين الموظفين
المؤهلين لتحقيق أهداف
المشروع الإستثماري .

* على مستوى البلد الأم :

_ صعوبة التكيف مع
البيئة والثقافة الأجنبية
_ حواجز اللغة .
_ ضغوط مستمرة في مكان
العمل .
_ مشكلات التكيف الأسري
للعاملين .

الخاتمة

من خلال ما تم تقديمه يمكن القول ان التوظيف في المنظمة الدولية هو النشاط الأكثر ديناميكية على مستوى العالم. ترتبط خطة الاستجابة الإنسانية التي تفهم على أنها عملية التنبؤ بالطلب المستقبلي لمنظمة دولية وإمداداتها من النوع المناسب من الأشخاص بالعدد الصحيح ، ارتباطاً وثيقاً بخطة عمل الشركات متعددة الجنسيات. كما تختلف استراتيجيات التوظيف بناء على المراحل في دورة حياة الشركات متعددة الجنسيات. ثلاث قضايا مشتركة أكثر صلة في سياق التوظيف على الصعيد العالمي – توجيه التوظيف ، وإدارة المغتربين والمغتربات. الاتجاه الأخير في التوظيف هو خمسة: التنوع ، والبحث عن مصادر التوظيف ، والتحقق من الخلفية ، والأزواج المهنيين المزدوجين والاستعانة بمصادر خارجية.