

المحاضرة الثامنة

تعريف واهداف إدارة الموارد البشرية الدولية

هي عملية تدبير واستقطاب واستخدام الموارد البشرية وتنميتها وتطويرها لتحقيق اهداف التوجه العالمي للمنظمة. تهدف الى:

-استقطاب افراد أكفاء لهم القدرة والدراية بمهمات الشركات الدولية.

-إعداد الافراد اعدادا مهنيا لاتخاذ القرارات الصحيحة والفاعلة في إدارة الفروع البعيدة عن مركز قيادة الشركة.

-تطوير الكفاءات الفردية والجماعية والتقنية للأفراد العاملين على المستويات التنظيمية كافة بما يخلق تقاهما وانسجاما عاليا بين المركز والفروع.

-اعتماد الأساليب والتقنيات المعاصرة لإدارة الأداء من اجل تشخيص نقاط القوة والضعف في أداء الافراد والمنظمات.

الفرق بين إدارة الموارد البشرية الدولية والمحلية

اختلاف أسواق العمل: تختلف أسواق العمل من حيث طبيعتها وشروطها وتكاليف العمالة و الأجور والمكافآت والشروط القانونية من بلد الى اخر مما يتطلب خصوصية التعامل مع كل سوق من هذه الأسواق بعكس إدارة الموارد البشرية المحلية لا تواجه هذه المشكلة.

مشاكل انتقالات العامل الدولي: والمتمثلة في مجموعة المشاكل القانونية، الاقتصادية والمادية والثقافية والتي تظهر عند نقل وتحريك العامل من البلد الام الى البلد المضيف بسبب تباين التعليمات والأنظمة والثقافات بين هذه البلدان.

الاهتمامات الوطنية: بالرغم من ان اهداف الشركة تركز على تحقيق الفاعلية والمنافسة العالمية، قد يركز موظفوها على الاهتمامات الوطنية اكثر من العالمية، وقد تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية في الحد من هذا الاهتمام وجعله ذا منظور عالمي.

تأثيرات خارجية أكثر تعقيدا: مثل معالجة المسائل الناتجة عن تعدد الحكومات، والثقافات.....الخ

التعامل بمنظور واسع: بما في ذلك خبرة ومعرفة القوانين والممارسات الثقافية للدول الأجنبية.

دور إدارة الموارد البشرية الدولية

شريك استراتيجي: تعد إدارة الموارد البشرية الدولية شريك متساو يجب اخذه بعين الاعتبار عند صياغة استراتيجية المؤسسة وتنفيذها لما لها من دور في تحديد الفرص والتهديدات الخاصة ببيئة المؤسسة.

إدارة التنوع والدفاع عن حقوق العاملين: اعتبرت إدارة التنوع من مهمات الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بوصفها المسؤولة عن التعامل معهم عن حقوقهم وتحقيق التوازن بين فئات التنوع عن طريق إيجاد بيئة عمل سليمة.

قيادة التغيير: عن طريق بناء المقدرات الجوهرية لشركات الاعمال الدولية والتي تكون قادرة على تبني التغيير والاستعداد لتنفيذه والمتمثل في اعداد فرق العمل ذات الأداء العالي فضلا عن رفع مستوى ادراك العاملين وترصين قدراتهم في اتخاذ القرار في البلدان المضيفة والمتعلق بالاعمال التي يجب ايقافها والاستمرار بمهامها.

إدارة التعويضات: تعمل سياسة التعويضات على تسهيل تنقلات الموظفين والمدراء الدوليين وتوفير فرصة التقدم والترفيه على المسار الوظيفي، توفير الحماية المالية مثل العائد المناسب، الضمان الاجتماع، تكاليف المعيشة.....الخ.

إدارة اللاملموسات: تعمل إدارة الموارد البشرية الدولية على كيفية الحفاظ على رصيد اللاملموسات وتطويره من خلال استراتيجية الاستقطاب، الاختيار الفاعلة واستراتيجية التدريب والتطوير الناجحة واستراتيجية إدارة الأداء الحاكمة...الخ.

التحديات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية الدولية

عولمة الاعمال: اكتشفت المنظمات اليوم انها لكي تنمو وتزدهر يجب ان تنافس بقوة الأسواق الخارجية وفي الوقت نفسه تحمي أسواقها الداخلية من غزو المنتجين الخارجيين.

التعلم التنظيمي: وهو نشاط يهدف الى بناء مزايا تنافسية لأنه يمثل احد أسلحة مواجهة ارتفاع حدة المنافسة.

استيعاب الوظائف الجديدة: في ظل العولمة والتطورات الجديدة هذا ما فرض طبيعة اعمال ووظائف جديدة مثل صناع المعرفة والتي تركز على البحث والتطوير والمشاركة بصفة مستمرة في إيجاد حلول ناجحة للمشكلات التي قد تعترض المؤسسات اليوم.

ضخامة عدد العاملين في الشركات: كثرة العاملين في الشركات الدولية وتشتت أماكن عملهم يمثل تحديا واسعا هذا التحدي يحتاج الى اليات تنسيق غير تقليدية ومرنة للتعامل مع.