المحاضرة السادسة:

إدارة الموارد البشرية الدولية

محاور المحاضرة:

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

تمهيد:

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:

لدى قيام الشركة الدولية بالمفاضلة بين المرشحين لديها لمنصب المدير الدولي، فإنها تولي أهمية كبيرة في عملية الاختيار ذلك أن هذا المنصب يتطلب خبرة عميقة في إدارة الشركات الدولية، والقدرة العالية على التواصل والتحكم في اللغات الأجنبية. لأن حاجة هذه الشركات الدولية للمدير الدولي مرتبطة بمدى قدرته على إنجاح الفرع الذي سيديره وتحقيق الأهداف المسطرة له. (سرور الحريري، 2012، الصفحات 77-78)

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 تحددها 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. 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: (عبد الرحمان أحمد، 2010، صفحة 73)

- القدرة على تطوير واستخدام مهارات إستراتيجية عالية
- القدرة على إدارة التغير
- 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.

3. التحديات التي تواجه المدير الدولي:

حالما 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 المضيفة مثل نوع الطقس ومستوى المعيشة ومستوى الترفيه ..

ب. البيئة الاجتماعية مثل سلوكيات الأفراد واللغة المستعملة، والدين والعادات..

ج. البيئة التقنية والمهنية كحجم العمل ودقته، وحجم التقنية المستخدمة ومستوى تطورها.

د. العلاقة مع الحكومة والرئاسة، لأن مسؤولية المدير الدولي عن اسم الشركة تعني مسؤوليته عن اسم الدولة الأم للشركة.

هـ. تحديات العودة لأنه بعد العودة قد يهمل نتيجة فقدانه لوضعه المميز السابق في الشركة والمجتمع، إضافة إلى تأثره بالثقافات الأجنبية.

4. الفرق بين المدير الأجنبي والمدير المحلي:

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

- يعرف المدير المحلي بيئة وثقافة الدولة المضيفة باعتبارها دولته الأم.
- اختيار المدير المحلي قد يساعد في زيادة المبيعات و يحسن 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 المضيفة إشراك موظفين محليين في الإدارة.