

A stylized world map in shades of blue and grey, overlaid with a network of thin, light brown lines connecting various points across the continents, suggesting global connectivity.

New Expats Generation/ Nowa Generacja Ekspatów

Report from the survey/
Raport z badania



About the Survey / Opis badania



HOW?
JAK?

Self completed CAWI (Computer Assisted Web Interview)/
Metoda CAWI - kwestionariusze wypełniane on-line przez
Respondentów



WHO?
KTO?

International business community invited
by Glasford International / Międzynarodowa społeczność
biznesowa, na zaproszenie Glasford International



WHEN?
KIEDY?

08-27 October 2014 / 08-27 Października 2014

Our Respondents – Where From?

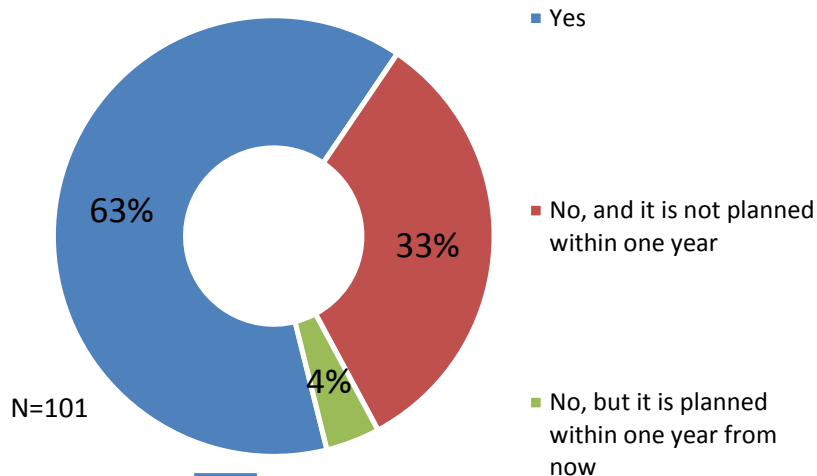
Nasi Respondenci



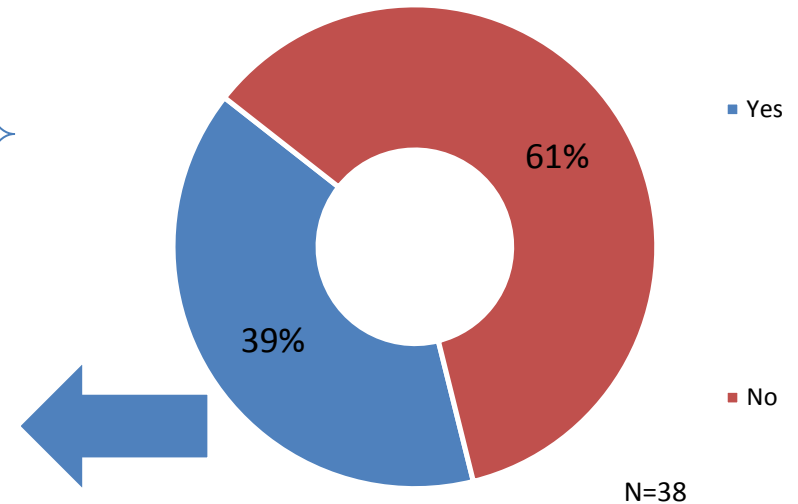
Cases of Expats Exchange in Company

Przypadki Ekspatów w firmie

*Do you have Expats exchange cases in your company? /
Czy spotkałeś się z przypadkami Ekspatów w obecnej firmie?*



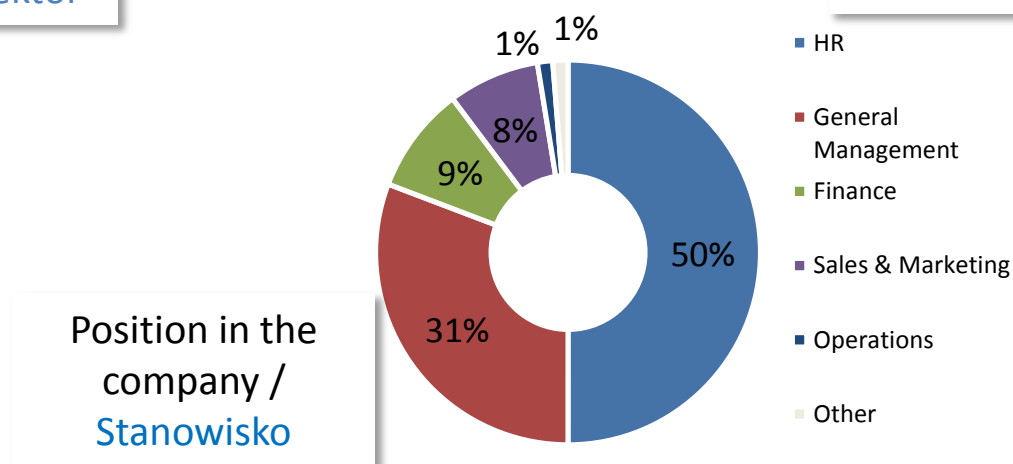
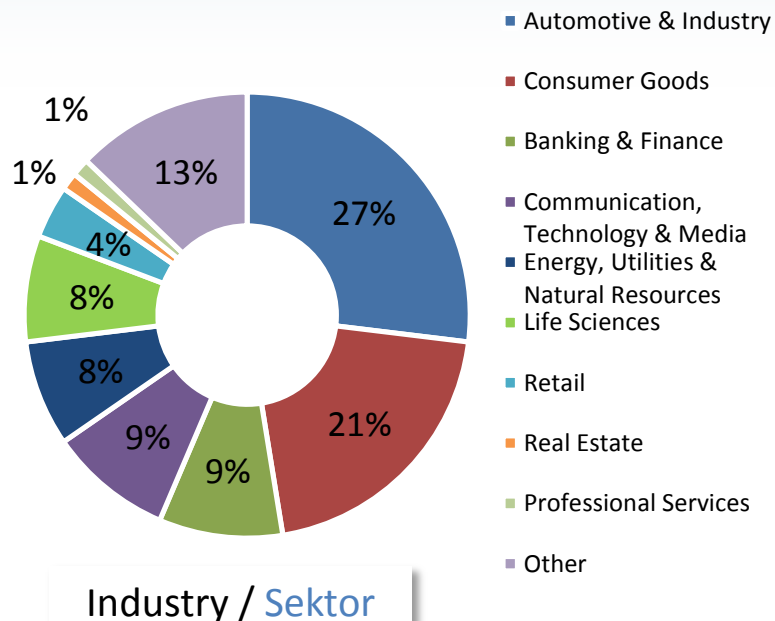
*Do you have any experience with Expat cases from the other companies? /
Czy masz jakieś doświadczenia w relacjach z Ekspatami z innych firm?*



N=79
(base for further analyses)

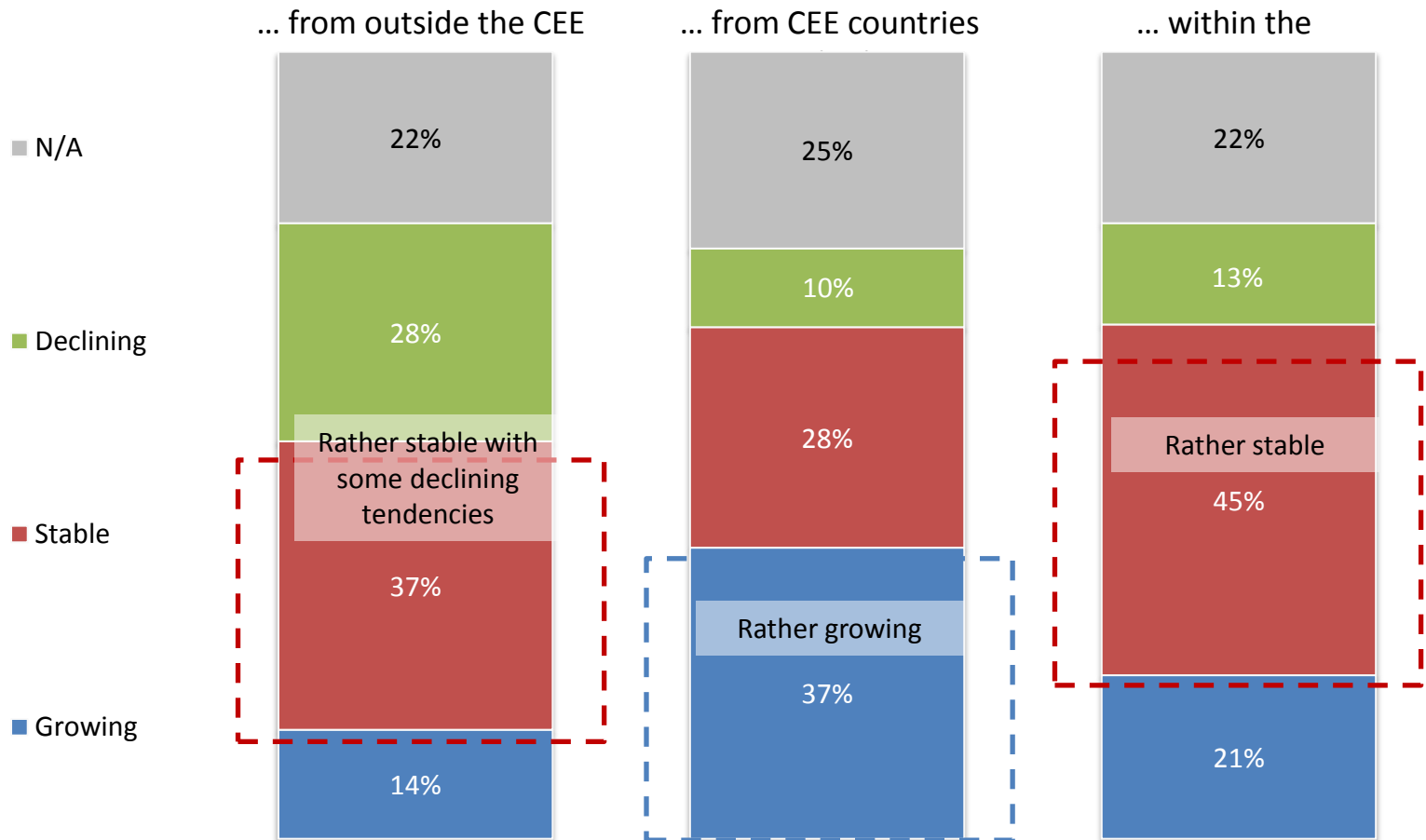
Our Respondents – Who They Are?

Nasi Respondenci – kim są?



Expats Transfer Tendencies / Transfery Ekspatów – Tendencje

Is the transfer of Expats ... ?



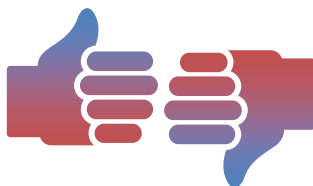
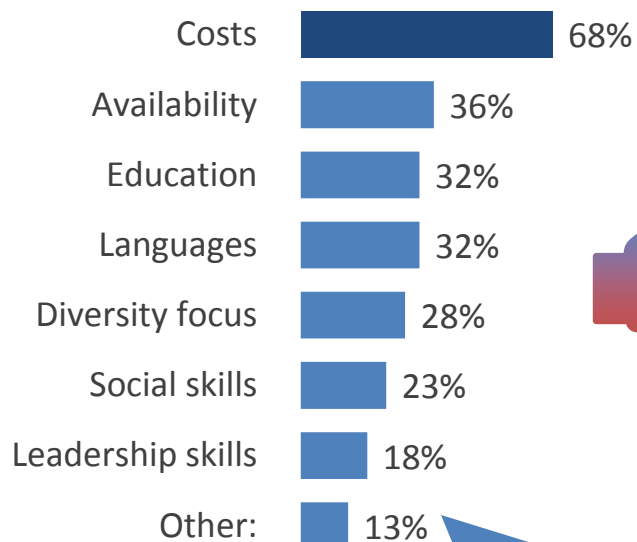
Expats from CEE – Advantages and Disadvantages

Ekspaci z krajów CEE – zalety i wady

What do you consider the biggest **advantage** of Expats from the CEE region against Expats from the Western countries?

Co uznajesz za największą **zaletę** Ekspatów z CEE względem Ekspatów z krajów Europy Zachodniej?

Advantages / **zalety**

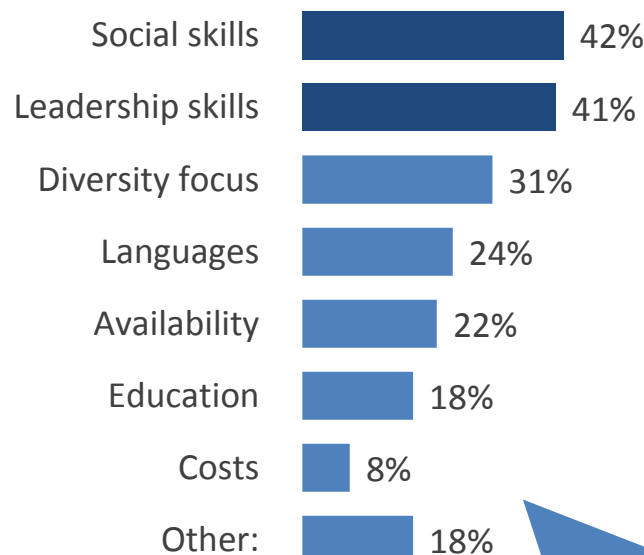


- Doświadczenie, wiedza o firmie, wiedza specjalistyczna;
- Mniej różnic kulturowych i rozumienie rynku;
- Zaradność, zaangażowanie, orientacja na cele, wola walki;
- Produktywność i aktywność, gotowość do wyętej pracy, również nadliczbowo.

What do you consider the biggest **disadvantage** of Expats from the CEE region against Expats from the Western countries? /

Co uznajesz za największą **wadę** Ekspatów z CEE względem Ekspatów z krajów Europy Zachodniej?

Disadvantages / **wady**



- Wąska perspektywa patrzenia, zawężenie do obszaru lokalnego, ograniczona wiedza odnośnie rynku zatrudnienia poza CEE;
- Brak doświadczenia / wzorców międzynarodowych; bariery kulturowe;
- Ekspaci z CEE są postrzegani jako używający agresywnego stylu komunikacji, pesymistyczni, negatywni, z ograniczonym nastawieniem na słuchanie innych;
- Nadmierna wiara we własne możliwości i umiejętności;
- Brak akceptacji dla nowych kultur, ludzi i miejsc;
- Silna orientacja na rozwój własnej kariery;
- Rosnące oczekiwania względem wynagrodzeń oraz systemów motywacyjnych;

Valuable Competencies for Expats / Cenne kompetencje Ekspatów

Which competencies do you consider the most valuable for Expats? Please select maximum 5 out of the 28 below listed competencies:

Jakie kompetencje Ekspatów uznajesz za najbardziej wartościowe? Wybierz 5 z 28 niżej podanych:

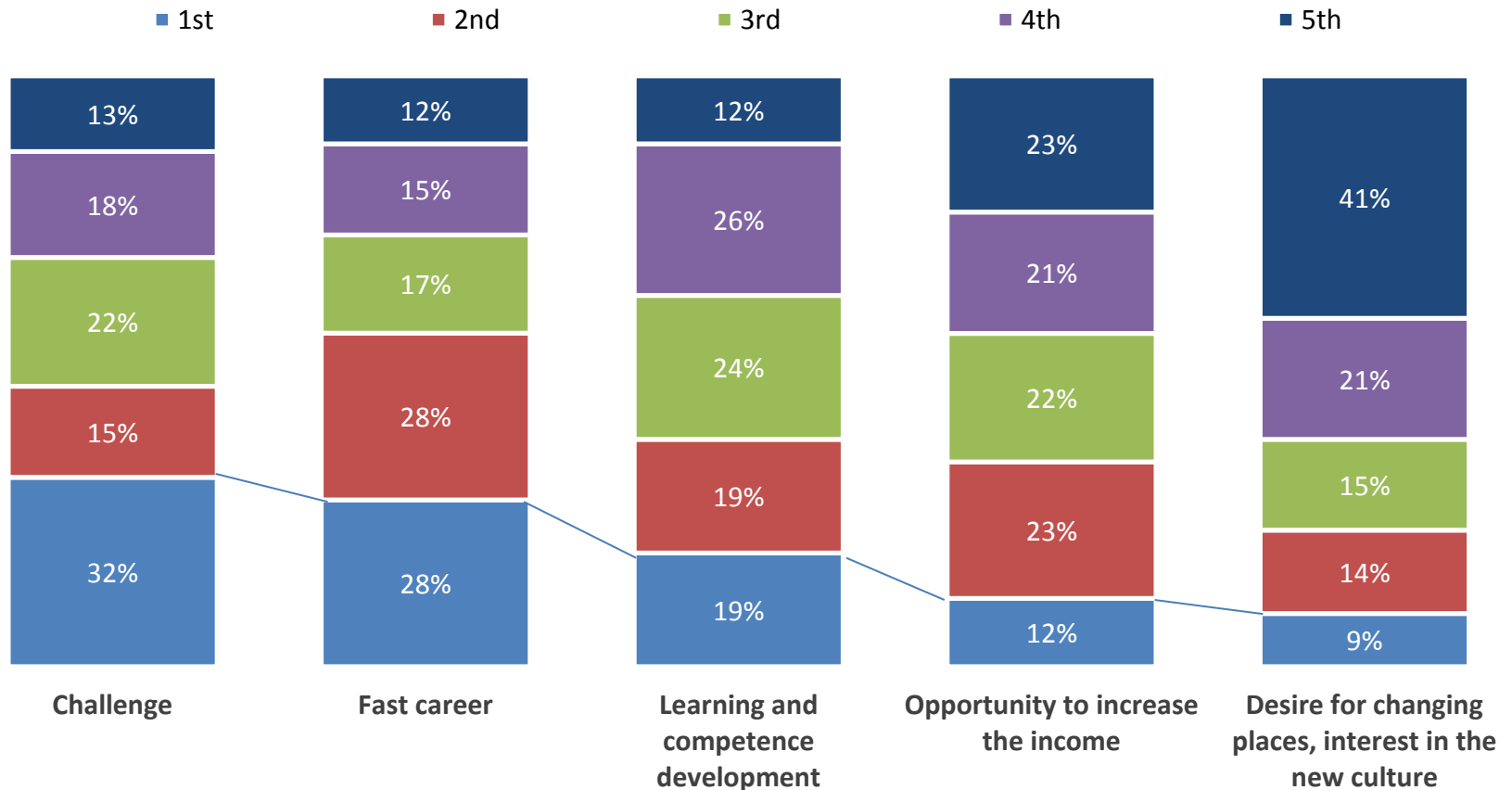


Drivers to Work Abroad as an Expat / Praca za granicą jako Ekspat

What in your opinion motivates managers to work abroad as an Expat? Please rank the reasons below in order of priority, where 1 – is the highest and 5 is the lowest priority: /

Co Twoim zdaniem motywuje menedżerów do pracy za granicą jako Ekspat?

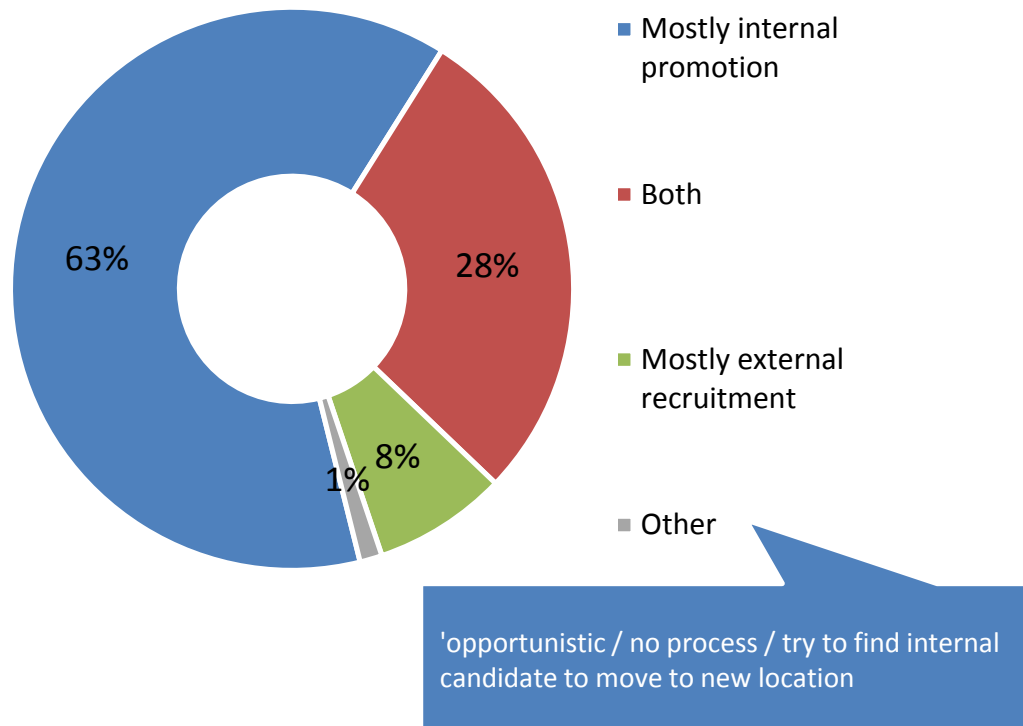
Wskaż powody zgodnie z ich wagą, gdzie 1-najwyższy, 5-najniższy:



Recruitment Process of Expats in company

Procesy Rekrutacyjne Ekspatów

*What does the recruitment process of Expats in your company look like? /
Jak wyglądają procesy rekrutacyjne Ekspatów w Twojej firmie?*



Toughest Experience Related to International Posting (1/2)

Najtrudniejsze doświadczenie w zatrudnieniu międzynarodowym (1/2)



KWESTIE STRATEGICZNE

Trudne decyzje odnośnie doświadczenia Ekspatów:

- o doświadczony Ekspat może być zbyt drogi dla niewielkiego oddziału
- o mniej doświadczony Ekspat może nie być wystarczająco przygotowany do wykonywania trudnej roli

PROCES REKRUTACYJNY

- Brak Kandydatów, którzy w danym momencie mają pożądane umiejętności, znają lokalny język, posiadają wrażliwość kulturową oraz motywację
- Problem z wyborem najlepszego sposobu rekrutacji dla danego rynku
- Przygotowanie nowego pracownika do nowego stanowiska/rynku

PAKIET ORAZ FORMALNE ZASADY I WARUNKI

- Umowy dla Ekspatów (warunki, lokalne prawo etc.)
- Wynagrodzenie (pensja i dodatki) jest trudne do negocjacji:
 - o jeśli zbyt niskie - mało interesujące
 - o jeśli zbyt wysokie - mogą powodować problemy w odniesieniu do lokalnych warunków
- Długi i zbiurokratyzowany proces formalny

RODZINA – POTRZEBA WSPIERANIA

- Rodzina bywa „wąskim gardłem”
- Program dla małżonków, zapewnienie mężowi lub żonie Ekspata pracy lub innych możliwości rozwoju kariery w nowym kraju
- Dodatkowe oczekiwania: duży dom, elegancki samochód i droga szkoła dla dzieci

Toughest Experience Related to International Posting(2/2)

Najtrudniejsze doświadczenie w zatrudnieniu międzynarodowym (2/2)



RYNEK LOKALNY

- Opór wobec Ekspata ze strony organizacji przyjmującej
- Brak środowiska międzynarodowego, „samotność”
- Wyzwanie kulturowe dla osób z CEE przeniesionych do krajów lepiej rozwiniętych jak US, UK czy Francja

RÓŻNICE

- Odmienne wartości, inne rozumienie pojęć szczerłość, przejrzystość i profesjonalizm; etyczne i biznesowe praktyki spoza typowego kodeksu postępowania
- Kulturowe trudności w rozumieniu i budowaniu relacji, trudności w rozumieniu lokalnego podejścia do pracy oraz mentalności;
- Polityka firmy (np.: nieadekwatne do rynku procedury, itp.) przyczynia się do mniejszej efektywności i utrudnia życie

OSOBOWOŚĆ

- Ograniczona akceptacja różnic, ludzi oraz lokalnej kultury, arogancja
- Brak gotowości do nauki (np. lokalnego języka)
- Tworzenie dystansu względem lokalnych pracowników, koncentracja na promowaniu własnych kompetencji i wiedzy

TRUDNOŚCI Z POWROTEM

- Trudna integracja po powrocie do kraju
- Brak odpowiednich miejsc pracy

Learnings from the Tough Experience (1/2)

Nauka płynąca z trudnych doświadczeń (1/2)

DLA FIRMY

- „Nie warto zakładać firmy w odległych lokalizacjach, jeśli nie ma pewności, że można sobie pozwolić na zatrudnienie dobrego Menedżera (Ekspata)”
- „Przed założeniem własnego oddziału warto rozważyć prowadzenie biznesu poprzez lokalnego agenta, dystrybutora”
- „Warto przemyśleć decyzję odnośnie zatrudniania Ekspata zamiast pracownika lokalnego”
- Firma międzynarodowa posiada mnóstwo Kandydatów gotowych wyjechać za granicę
- Różnorodność. Ludzie, którzy pracują jako Ekspaci, po powrocie dodają wiele dodatkowych wartości i mają szersze spojrzenie na sprawy

DLA REKRUTERA



- Możliwość szybkiego (w ciągu godzin) znalezienia odpowiedniej osoby wewnątrz organizacji
- Konieczne poświęcanie więcej czasu na wybór i przygotowanie odpowiedniej osoby
- Wyjaśnienie zasad wynagrodzenia powinno być pierwszym krokiem
- Umowa powinna obejmować kompleksowo całe środowisko Ekspata
- Szczegółowe przygotowanie Ekspata do nowej roli – w tym bardzo istotny jest kurs kulturowy
- Posiadanie własnej bazy międzynarodowych ekspertów i polityki wewnętrznej mobilności
- Bliska współpraca z globalnymi organizacjami HR
- Zacieśnienie współpracy z zewnętrznymi doradcami

Learnings from the Tough Experience (2/2)

Nauka płynąca z trudnych doświadczeń (2/2)

DLA EKSPATA – ROZWÓJ KNOW HOW

- Wiedza, jak rozpocząć prowadzenie firmy lub jak restrukturyzować firmę
- Międzynarodowe doświadczenie, nowe podejście do rozwoju biznesu
- Rozumienie sytuacji na globalnym rynku pracy
- Doświadczenie mówi, że jest wiele więcej synergii oraz podobieństw niż się spodziewano
- Nauka zdrowego balansu pomiędzy koncentracją do wewnątrz i na zewnątrz (do wewnątrz: zarządzanie sobą oraz na zewnątrz: zarządzanie wynikami pracy)

DLA EKSPATA – ROZWÓJ OSOBISTY

- Należy spodziewać się nieoczekiwanego w pracy z międzynarodowymi partnerami
- Warto być dobrze zorganizowanym i przygotowanym oraz cierpliwym
- Bardzo ważne są umiejętności komunikacji
- Należy doceniać różnice, będąc bardziej uważnym na sposób komunikowania się oraz własne zachowanie
- Nowy punkt widzenia, międzynarodowe środowisko jako miejsce do życia i dobrej zabawy
- Poznanie w praktyce różnych sposobów rozwiązywania problemów
- Możliwość sprawdzenia się w sytuacjach / warunkach wcześniej niespotykanych
- Możliwość dokonania niemożliwego - wzrost pewności siebie oraz kreatywności



Conclusions / Wnioski

Menedżerowie z CEE, a w tym z Polski , mają ogromne możliwości awansu międzynarodowego:

- na pozycje Ekspatów
- na stanowiska regionalne

Kluczowe w odniesieniu sukcesu za granicą, poza wiedzą merytoryczną i znajomością firmy, są:

- **kompetencje osobiste (przeważnie jest to nasza silna strona):**
 - szybkość uczenia się
 - elastyczność, umiejętność dostosowania się
 - silne nastawienie na cel, gotowość do pokonywania przeciwności
 - zaangażowanie, gotowość do intensywnej pracy
 - zaradność, radzenie sobie w nieoczekiwanych sytuacjach
- **kompetencje społeczne (przeważnie wymagają rozwoju, wsparcia):**
 - otwartość na innych, budowanie relacji
 - komunikacja, umiejętność słuchania
 - przywództwo uwzględniające innych
 - umiejętność współpracy w zespole

Sukces pomogą odnieść:

- właściwy dobór osób do ról międzynarodowych (z wewnątrz i z zewnątrz firmy)
- odpowiednie przygotowanie osoby do nowej roli i procesu transferu (szkolenia, wizyty referencyjne, materiały na temat lokalnego rynku do samodoskonalenia, itp.)
- wsparcie w trakcie trwania zadania (coaching, mentoring, itp.)



Czy i jakie przewagi mają kobiety pod kątem pozycji Ekspatów lub stanowisk regionalnych?

Jakie dodatkowe wsparcie byłoby pomocne kobietom w takim przypadku?

Glasford International

executive search consultants



Thank you / Dziękuję

Jadwiga Kuczkowska
j.kuczkowska@psipolska.pl
M: +48 601 313 646

www.glasford.com
info@glasford.com

www.psipolska.pl
office@psipolska.pl