

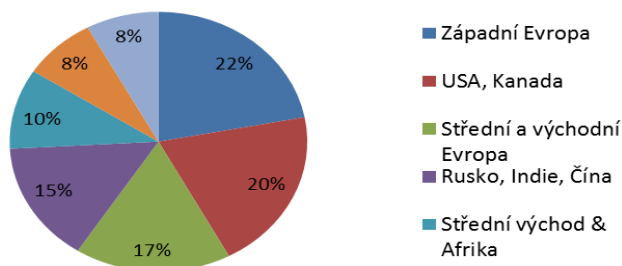
## Výsledky průzkumu o vedoucích pracovnících: zahraniční regionální ředitelé

### 1. Odkud pochází Vaši zahraniční generální ředitelé/regionální ředitelé?

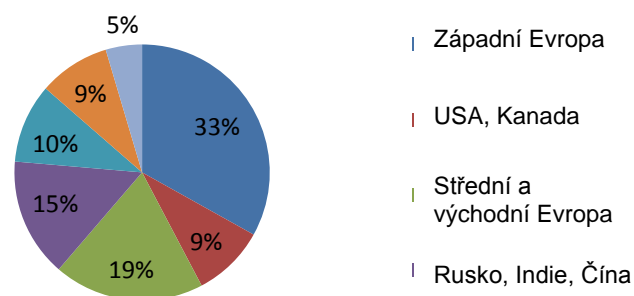
42% zahraničních regionálních ředitelů pochází ze západní Evropy nebo Spojených států, 58% pochází z nově vznikajících trhů. Firmy mají tendenci zaměstnávat zejména zahraniční regionální ředitele pocházející ze země, kde má firma svou centrálu.

Země původu	Americké firmy	Západoevropské firmy
Západní Evropa	22%	33%
USA, Kanada	20%	9%
Střední a východní Evropa	17%	19%
Rusko, Indie, Čína	15%	15%
Střední východ & Afrika	10%	10%
Asie & Austrálie	8%	9%
Jižní Amerika	8%	5%

#### Americké firmy



#### Západoevropské firmy



## 2. Proč zaměstnáváte zahraniční generální ředitele/regionální ředitele?

Firmy zaměstnávají zahraniční ředitele ze tří hlavních důvodů:

- Obchodní potřeby v hostitelské zemi: Hlavním cílem je rozvoj firmy a pomoc při rozvoji místních talentů.
- Zavádění firemní kultury, struktur a procesů do místní organizace.
- Rozvoj řídicích schopností zahraničního ředitele: V mnoha firmách je úspěch ve funkci v zahraničí předpokladem pro další kariérní postup v rámci firmy a součástí strategie vedení firmy.

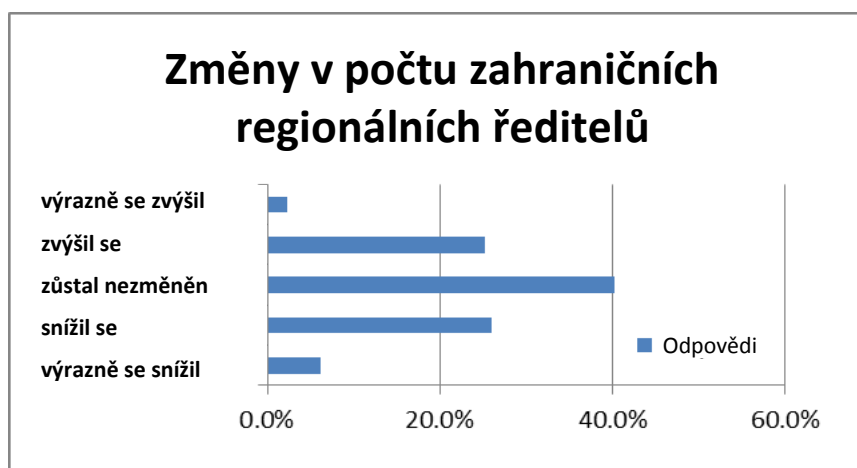
Proč zaměstnáváte zahraniční regionální ředitele?	Odpovědi
Rozvoj obchodních příležitostí firmy	79.00%
Rozvoj firemní kultury	77.00%
Rozvoj řídicích schopností prostřednictvím práce v zahraničí	76.00%
Zavádění firemních struktur a procesů	75.00%
Rozvoj místních talentů	73.00%
Chybí talentovaní místní manažeři	68.00%
Řešení problému s vedením firmy	66.00%
Dohled nad místním managementem	60.00%
Nezávislost na místním (politickém) prostředí	43.00%
Řešení technického problému	42.00%



### 3. Jak se v posledních pěti letech (2007-2012) změnil počet zahraničních generálních ředitelů/regionálních ředitelů ve Vaší společnosti?

V průměru zůstal počet regionálních ředitelů ze zahraničí nezměněn.

Změny v počtu zahraničních regionálních ředitelů	Odpovědi
výrazně se zvýšil	2.30%
zvýšil se	25.20%
zůstal nezměněn	40.30%
snížil se	26.00%
výrazně se snížil	6.20%

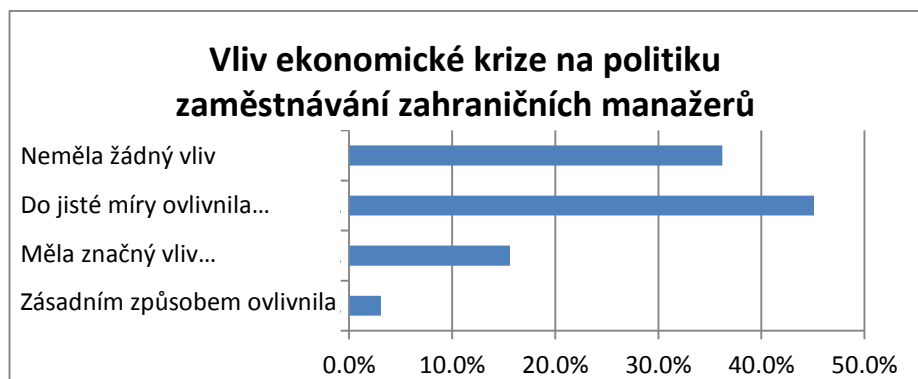


### 4. Ovlivnila ekonomická krize v posledních pěti letech Vaši politiku zaměstnávání zahraničních manažerů?

81% respondentů odpovědělo, že ekonomická krize neměla žádný, nebo pouze malý vliv na firemní politiku zaměstnávání zahraničních manažerů. Pouze 19% uvedlo, že krize měla velký vliv nebo že byla hlavním motorem změny politiky zaměstnávání zahraničních manažerů.

Vliv ekonomické krize na politiku zaměstnávání zahraničních manažerů	Odpovědi
Neměla žádný vliv	36.20%
Do jisté míry ovlivnila politiku zaměstnávání zahraničních manažerů	45.10%
Měla značný vliv na politiku zaměstnávání zahraničních manažerů	15.60%
Zásadním způsobem ovlivnila politiku zaměstnávání zahraničních manažerů	3.10%

Pedersen & Partners is  
a leading international  
executive search firm



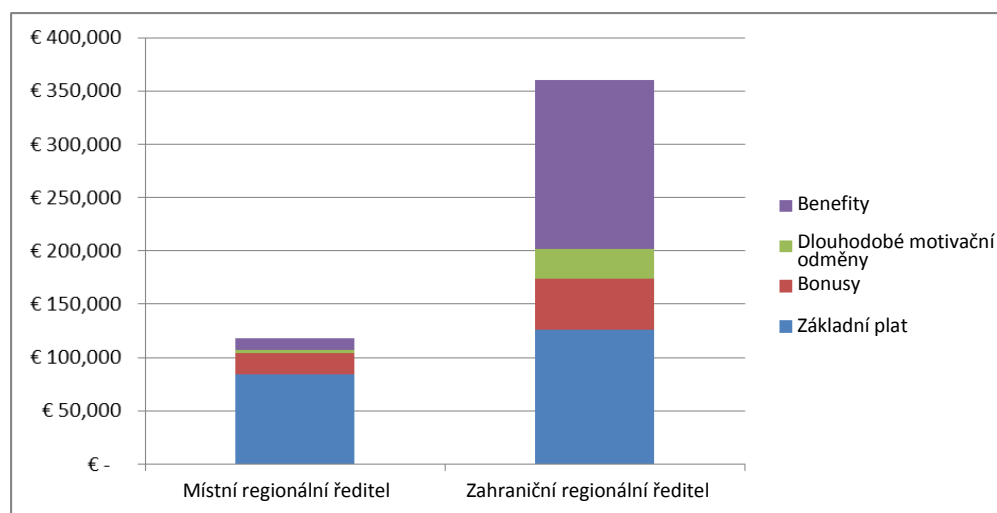
**5. Jaké jsou ve srovnání s náklady na místního ředitele/regionálního ředitele (= 100%) celkové průměrné náklady na zahraničního generálního ředitele /regionálního ředitele v %, včetně platu, bonusů, firemních benefitů (firemní vozidlo, pojištění, apod.) a příspěvků (bydlení, školné, apod.)?**

Balíček odměn pro zahraničního ředitele je v průměru třikrát větší ve srovnání s odměnami místního ředitele. V závislosti na dané zemi a rozdílu ve výši životních nákladů jsou balíčky odměn zahraničních ředitelů obvykle dvakrát až pětkrát vyšší než odměny místních ředitelů.

**6. Balíčky odměn pro zahraniční ředitele**

Odměny	Místní regionální ředitel	Zahraníční regionální ředitel
Základní plat	€ 84,000	€ 126,000
Bonusy	€ 20,000	€ 48,000
Dlouhodobé motivační odměny	€ 3,000	€ 28,000
Benefity	€ 11,000	€ 158,000
<b>Celkem</b>	<b>€ 118,000</b>	<b>€ 360,000</b>

Pedersen & Partners is  
a leading international  
executive search firm



### 7. *Jste spokojeni s úspěchy zahraničních generálních ředitelů/regionálních ředitelů?*

Firmy jsou s programy zaměstnávání zahraničních ředitelů v průměru spokojeny. Zkušenosti firem ukazují, že je tak pro firmu jednodušší dosáhnout cílů spojených se zaváděním firemních struktur a procesů. Firmy uvádějí největší potíže při práci s lidmi, protože zahraniční pracovníci musí řešit jazykovou bariéru a kulturní rozdíly. Zahraniční ředitelé mohou být v mnoha případech pouze řídicími pracovníky a koordinátory, ale co se týče realizace a zavádění postupů, jsou závislí na místních pracovnících. Mnoho firem proto uvádí, že úspěch do značné míry záleží na konkrétním řediteli a daleko méně na systému zaměstnávání zahraničních manažerů.

### 8. *Kolik zahraničních generálních ředitelů/regionálních ředitelů Vaší firmy bylo najato z řad manažerů, kteří nepocházejí z Vaší firmy (v %)?*

Většina společností zaměstnává zahraniční regionální ředitele, které vybrala v rámci své firmy. Celkem je pouze 20% zahraničních regionálních ředitelů vybíráno externě. 50 % firem nenajímá regionální ředitele pro práci v zahraničí na externích trzích vůbec.

### 9. *Na jak dlouho zaměstnáváte zahraniční generální ředitele /regionální ředitele?*

78 % respondentů uvedlo, že průměrná doba, na kterou jsou najímáni regionální ředitelé pro práci v zahraničí, je tři až pět let.

Pedersen & Partners is  
a leading international  
executive search firm

**10. Je součástí Vaší politiky nahrazování zahraničních generálních ředitelů/  
regionálních ředitelů místními manažery?**

- 15% firem hodlá nahradit své zahraniční regionální ředitele jinými zahraničními manažery.
- 50% firem uvádí, že obvykle po uplynutí sjednané doby hodlají najmout místního manažera.
- 40% neupřednostňuje místní ani zahraniční manažery

Hodláte nahradit zahraniční ředitele místními manažery?	Odpovědi
Ano, hodláme jej nahradit místním manažerem	45.3%
Neupřednostňujeme místního ani zahraničního manažera	38.9%
Ne, hodláme jej nahradit dalším manažerem ze zahraničí	15.8%

