

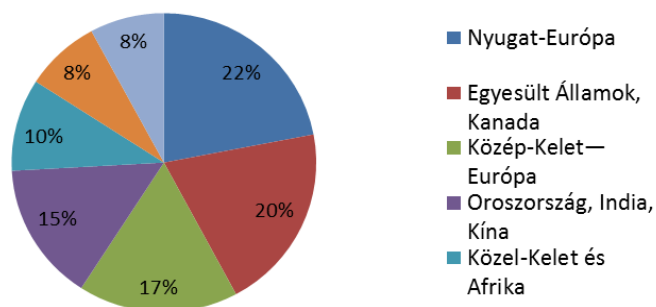
Felmérés eredményei: Expat országmenedzserek

1. Honnan érkeztek expat vezérigazgatóik és országmenedzsereik?

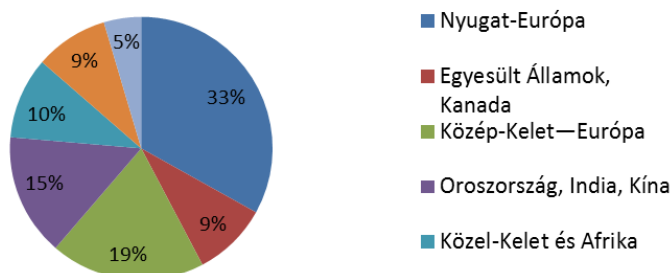
Az expat országmenedzserek 42%-a Nyugat-Európából vagy az Egyesült Államokból érkezik, 58%-uk pedig a feltörekvő országokból. Általános tendencia, hogy az expat menedzser abból az országból érkezik, ahol a cég központja van.

| Származási ország | Egyesült Államok – beli cégek | Nyugat Európai cégek |
|--------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| Nyugat-Európa | 22% | 33% |
| Egyesült Államok, Kanada | 20% | 9% |
| Közép-Kelet—Európa | 17% | 19% |
| Oroszország, India, Kína | 15% | 15% |
| Közél-Kelet és Afrika | 10% | 10% |
| Ázsia és Ausztrália | 8% | 9% |
| Latin-Amerika | 8% | 5% |

Egyesült Államok-beli cégek



Nyugat-Európai cégek



2. Miért alkalmaznak expat vezérigazgatókat és országmenedzsereket?

A cégek három fő okból alkalmaznak expat országmenedzsereket:

- A fogadó ország üzleti érdekei miatt. A legfőbb cél az üzlet növelése és a helyi tehetségek fejlesztése.
- A vállalati kultúra, struktúrák és folyamatok bevezetése a helyi szervezetben.
- Az expatok vezetői képességének fejlesztése. Sok cégnél a sikeres külföldi kiküldetés a további, vállalaton belüli karrierfejlődés feltétele és a vezetői stratégia része.

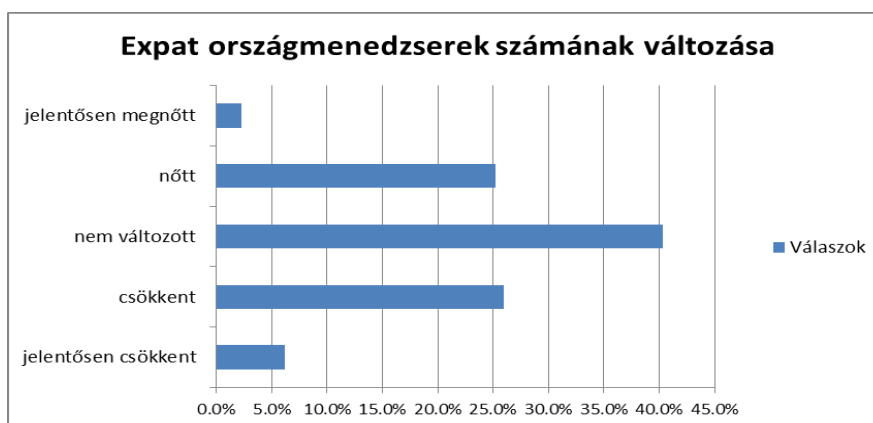
| Miért alkalmaznak expat vezérigazgatókat és országmenedzsereket? | Válaszok |
|--|----------|
| Üzletfejlesztés | 79.00% |
| Vállalati kultúra fejlesztése | 77.00% |
| A vezetői képességek fejlesztése az expat megbízáson keresztül | 76.00% |
| Vállalati struktúrák és folyamatok bevezetése | 75.00% |
| Helyi munkaerő fejlesztése | 73.00% |
| Nincs elérhető, megfelelően képzett munkaerő | 68.00% |
| Menedzsmentben adódott probléma megoldása | 66.00% |
| Helyi menedzsment felügyelete | 60.00% |
| A helyi (politikai) környezettől való függetlenség | 43.00% |
| Technikai probléma megoldása | 42.00% |



3. *Hogyan változott a vállaltuknál dolgozó expat vezérigazgatók és országmenedzserek száma az elmúlt 5 évben? (2007-2012)*

Az expat országmenedzserek száma átlagban ugyanannyi maradt.

| Hogyan változott a vállaltuknál dolgozó expat vezérigazgatók és országmenedzserek száma az elmúlt 5 évben? | Válaszok |
|--|----------|
| jelentősen megnőtt | 2.30% |
| nőtt | 25.20% |
| nem változott | 40.30% |
| csökkent | 26.00% |
| jelentősen csökkent | 6.20% |



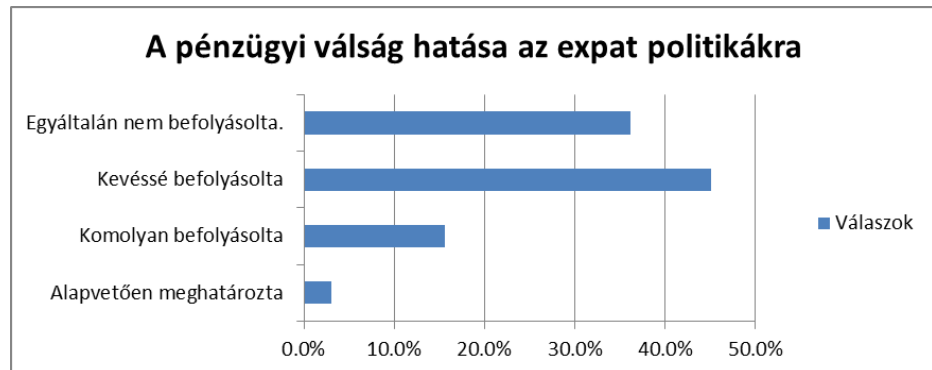
4. *Befolyásolta a gazdasági válság expat politikájukat az elmúlt 5 évben?*

A résztvevők 81%-a mondta, hogy a válság nem, vagy csak kevésbé befolyásolta expat politikájukat. Csak 19%-uk állította, hogy a válság nagyban befolyásolta, vagy komoly változtatásokat idézett elő az expat politikájukban.

| Befolyásolta a gazdasági válság expat politikájukat az elmúlt 5 évben? | Válaszok |
|--|----------|
| Egyáltalán nem befolyásolta. | 36.20% |
| Kevésbé befolyásolta | 45.10% |
| Komolyan befolyásolta | 15.60% |
| Alapvetően meghatározta | 3.10% |

Pedersen & Partners is
a leading international
executive search firm

A pénzügyi válság hatása az expat politikákra

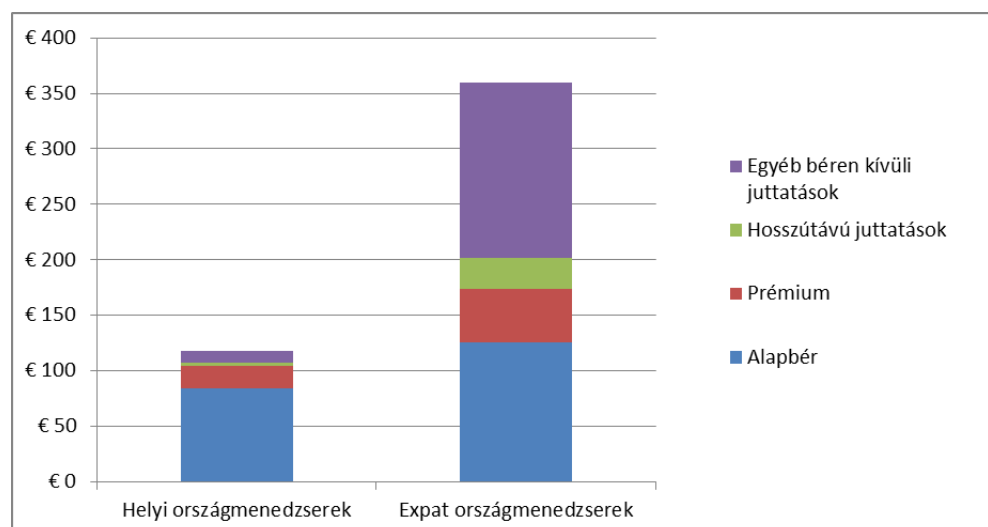


5. A helyi vezérigazgatók és országmenedzserek alkalmazásának költségéhez (100%) viszonyítva, mennyi egy expat vezérigazgató vagy országmenedzser alkalmazásának költsége százalékosan, beleértve a prémiumot, juttatásokat (céges autó, biztosítás, stb.) illetve támogatásokat (lakhatási, beiskolázási, stb.) is?

Az expat országmenedzser fizetése átlagosan háromszorosa a helyi menedzserekének. Az adott országoktól és a megélhetési költségek különbözetétől függően a helyi és expat bércsomagok közti szorzó általánosan 2 és 5 között mozog.

6. Expat bércsomagok

| Bértípusok | Helyi országmenedzserek | Expat országmenedzserek |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Alapbér | € 84,000 | € 126,000 |
| Prémium | € 20,000 | € 48,000 |
| Hosszútávú juttatások | € 3,000 | € 28,000 |
| Egyéb béren kívüli juttatások | € 11,000 | € 158,000 |
| Összesen | € 118,000 | € 360,000 |



7. Mennyire elégedettek az expat vezérigazgatók és országmenedzserek munkájával?

Általánosan a vállalatok elégedettek expat politikájukkal. A tapasztalat azt mutatja, velük a legkönnyebb a vállalati kultúra és folyamatok bevezetésére vonatkozó célok elérése. A nyelvi és kulturális korlátok miatt a legnagyobb gondok az embervezetésben merülnek fel. Az expatok sok esetben jó irányítók, de a végrehajtás során inkább a helyi menedzserekre támaszkodnak. Ezért sok cég szerint a siker főleg az adott menedzseren múlik, nem az expat rendszer egészén.

8. A cégüknél dolgozó expat vezérigazgatók és országmenedzserek közül hányat alkalmaztak cégen kívülről? (százalékosan)

A cégek többsége a vállalaton belülről jelöl ki expat országmenedzsereket. Összesen az expat országmenedzserek mindössze 20%-a érkezik a cégen kívülről. A cégek 50%-a egyáltalán nem alkalmaz expat országmenedzsereket a cégen kívülről.

9. Általában milyen hosszú egy expat vezérigazgató vagy országmenedzser megbízatása?

A résztvevők 78%-ánál az expat országmenedzser megbízatási ideje általában 3 és 5 év között van.

10. Az expat vezérigazgatókat és országmenedzsereket általában helyi vezetőkkel váltják?

- A cégek 15%-a tervezi, hogy az expat országmenedzsert egy másik expat vezetővel váltja
- A cégek majdnem 50%-a jellemzően szívesebben alkalmaz helyi vezetőt a megbízatás lejárta után
- Közel 35%-uk nem tesz különbséget a helyi és az expat menedzserek között

| Általában az expat vezérigazgatókat és országmenedzsereket helyi vezetőkkel váltják? | Válaszok |
|--|----------|
| Igen, általában helyi menedzserrel akarjuk váltani | 45.3% |
| Nagyjából mindegy, hogy expat vagy helyi vezetőt választunk | 38.9% |
| Nem, általában expat menedzserrel akarjuk váltani | 15.8% |

