



# RELOKACE

## CO MŮŽE UDĚLAT VYSÍLAJÍCÍ ORGANIZACE *aby svým zaměstnancům usnadnila proces expatriace?*

Snížená výkonost vyslaného zaměstnance v zahraničí (tzv. expata), nabouraná kredibilita vysílající organizace spojená se špatnou volbou expata, předčasný návrat expata a s tím spojené náklady, demotivace předčasně navráceného expata a následná ztráta know-how spojená s jeho případným odchodem do jiné společnosti - to jsou rizika, kterým čelí organizace vysílající své zaměstnance do zahraniční.

Zda zaměstnanec v zahraniční uspěje nebo ne záleží z velké části na vysílající organizaci. Co může organizace udělat proto, aby expaty podpořila?

### **Měla by zajistit to, že:**

1. všichni zaměstnanci rozumí tomu, jak souvisí mezinárodní působení organizace s dosahováním jejích strategických cílů - je nutné, aby vnímali proces expatriace jako součást tohoto mezinárodního působení.
2. do rozvoje zaměstnanců se zahrnuje rozvoj interkulturních kompetencí a příprava na expatriaci a repatriaci - tento rozvoj musí být propojen se strategickými cíli organizace.
3. při výběru zaměstnanců pro expatriaci zohledňuje jak jazykové dovednosti, tak interkulturní kompetence a rodinné zázemí.
4. existují procesy na systematické interní předávání know-how, které expati nabyli v zahraniční.

K naplnění těchto principů vám pomůžeme prostřednictvím programů Globální organizace.