

Abstract

The topic of this thesis will be international human resource management, highlighting the factors that are important when the company expands internationally. The main research question is:

„Does international expansion of a company influence it’s human resource management”?

Theoretical analysis of international human resource management was completed, especially as it relates to hiring, training and performance assessment. Key concepts were defined to lay the foundation for a systematic assessment and analysis of the problem. In this study managers from the Human Resource Department of Actavis were interviewed and the responses analysed. The interview was conducted in March, 2006.

The main findings of this study were that Actavis follows accepted practices during the hiring process. However, no specialized training or performance evaluation program exists for those employees that work for the company in other countries. It should be noted that when this study was undertaken, only six Icelandic employees worked for Actavis abroad and out of approximately 10 thousand employees, only 20 work outside of their native countries. This indicates that the international expansion of the company does not have a direct impact on the human resource management, except in a positive manner. In most instances, employees are not relocated to another country unless they specifically ask for that.

Key Concepts
International Expansion
Human Resources
Hiring
Training
Performance Evaluation

Útdráttur

Í þessu verkefni er fjallað um alþjóðlega mannauðsstjórnun, megin viðfangsefnið er að varpa ljósi á þá þætti sem hafa áhrif á mannauð þegar fyrirtæki eru orðin alþjóðleg.

Hefur alþjóðavæðing fyrirtækis áhrif á mannauð þess ?

Unnin var fræðileg greining á þáttum alþjóðlegrar mannauðstjórnunnar, einkum á ráðningu, þjálfun og frammistöðumati. Lykilhugtök eru skilgreind til að brjóta niður tilgátuna og leggja grunn að markvissu mati og greiningu. Í þessari rannsókn var tekið viðtal við stjórnanda starfsmannasviðs hjá Actavis og mat og greining unnin út frá hans svörum. Viðtalið var tekið í mars 2006.

Helsta niðurstaða er sú að Actavis er að fara í megindráttum eftir því sem fræðin segja til um hvað varðar ráðningarferlið. Hins vegar er ekki um markvissa þjálfun né markvisst frammistöðumat að ræða fyrir starfsmenn sem starfa erlendis á vegum fyrirtækisins. Á það skal hins vegar bent að erlendis starfa ekki nema sjö íslenskir starfsmenn hjá Actavis þegar verkefnið var unnið og af 10.000 starfsmönnum alls, eru ekki nema um það bil 20 sem starfa utan síns heimalands. Það gefur til kynna að alþjóðavæðing fyrirtækisins sé ekki að hafa bein áhrif á mannauð þess, þar sem fyrirtækið rekur starfsemi sína fyrst og fremst innan viðkomandi framleiðslulands (e.polycentric strategy). Í flestum tilfellum eru starfsmenn ekki sendir erlendis nema þeir óski þess sérstaklega.

Lykilorð

Alþjóðavæðing
Mannauður
Ráðning
Þjálfun
Frammistöðumat