

Wstęp	7
--------------------	----------

Rozdział 1

Kadra menedżerów-ekspatriantów i ich role we współczesnych korporacjach	13
--	-----------

1.1. Przyczyny zainteresowania tematyką zarządzania ekspatriantami i stan badań empirycznych w tym obszarze.....	13
1.2. Typologie menedżerów międzynarodowych oraz definicja „ekspatrianta”	22
1.3. Role menedżerów-ekspatriantów w filiach zagranicznych korporacji	35
1.4. Funkcja personalna względem menedżerów-ekspatriantów	42

Rozdział 2

Mobilność międzynarodowych pracowników	51
---	-----------

2.1. Zjawisko ekspatriacji na tle współczesnych trendów migracyjnych	51
2.2. Alternatywne formy kontraktów zagranicznych względem tradycyjnej ekspatriacji.....	59
2.3. Mobilność zawodowa i przestrzenna polskiej kadry kierowniczej.....	66
2.4. Populacja ekspatriantów na świecie – przegląd badań międzynarodowych.....	78
2.5. Przesłanki skłaniające ekspatriantów do podejmowania pracy w Polsce	87

Rozdział 3

Planowanie ekspatriacji i profesjogram ekspatrianta.....	95
---	-----------

3.1. Procedura planowania ekspatriacji.....	95
3.2. Cele ekspatriacji – perspektywa organizacyjna i indywidualna	102
3.3. Profil kwalifikacyjny menedżera-ekspatrianta	109
3.4. Problemy ekspatriacji w fazie preparacji.....	124

Rozdział 4

Dobór ekspatów do zagranicznych filii.....	129
4.1. Podejścia do pozyskiwania menedżerów do filii zagranicznych (model EPRG)	129
4.2. Źródła i formy rekrutacji menedżerów-ekspatriantów w praktyce zarządzania	140
4.3. Kryteria i techniki selekcji na stanowiska menedżerskie w filiach zagranicznych	149
4.4. Proces adaptacji ekspatriantów	157
4.5. Dysfunkcje w procesie pozyskiwania ekspatów	160

Rozdział 5

Rozwój i doskonalenie ekspatriantów	165
5.1. Programy rozwoju i kariery ekspatriantów w korporacjach międzynarodowych.....	165
5.2. Metody doskonalenia ekspatriantów.....	174
5.3. Szkolenia międzykulturowe – ich znaczenie i rodzaje	181
5.4. Problemy w rozwoju i doskonaleniu ekspatriantów	194

Rozdział 6

Wynagradzanie ekspatriantów	199
6.1. Zasady ustalania i podziału poszczególnych składników wynagrodzenia	199
6.2. Formuły wynagrodzeń dla pracowników międzynarodowych.....	203
6.3. Struktura wewnętrzna i zewnętrzna wynagrodzenia ekspaty.....	209
6.4. Pakiety wynagrodzeń dla ekspatów w świetle badań międzynarodowych.....	221
6.5. Problemy w obszarze wynagradzania kadry menedżerów-ekspatriantów	229

Rozdział 7

Powrót ekspatriantów z misji zagranicznej i odejścia	235
7.1. Repatriacja – znaczenie i problemy powracających ekspatriantów.....	235
7.2. Proces reintegracji i narzędzia wsparcia repatriantów	244
7.3. Rekomendacje dla praktyki zarządzania w obszarze repatriacji	251

Rozdział 8

Kontrola i ocena efektywności misji zagranicznych	255
8.1. Obszary i metody kontroli procesu ekspatriacji.....	255
8.2. Efektywność misji zagranicznych	264
8.3. Koszty wyboru pomiędzy ekspatriantem a menedżerem lokalnym	272

Rozdział 9

Kulturowe uwarunkowania pracy ekspaty	283
9.1. Znaczenie czynnika kulturowego w zarządzaniu międzynarodowym	283
9.2. Problemy kulturowe w pracy expatriantów oraz zjawisko szoku kulturowego	300
9.3. Wzajemna percepcja kulturowa menedżerów międzynarodowych w badaniach empirycznych	308

Rozdział 10

Praktyka zarządzania kadrą expatriantów w filiach w Polsce – badania własne	321
10.1. Metodyka i zakres przeprowadzonych badań empirycznych	321
10.2. Charakterystyka badanej populacji	327
10.3. Diagnoza praktyki zarządzania expatriantami w fazie preparacji	335
10.4. Realizacja funkcji personalnej w obszarze doboru, doskonalenia oraz wynagradzania expatriantów	344
10.5. Ocena misji expatriantów w Polsce i rekomendacje dla praktyki zarządzania tą kadrą	360
10.6. Wpływ czynników kulturowych na praktykę zarządzania expatami w polskich filiach oraz problemy personalne w wybranych subfunkcjach	365

Zakończenie	381
Bibliografia	385
Załączniki	411
Spis tabel	423
Spis wykresów	425
Spis rysunków	429