

Локализация vs Глобализация бизнеса

III Форум МАКО «Глобализация: вызовы и возможности»

Май 2014

EgonZehnder

Эгон Зендер – глобальное присутствие в локальном контексте

Сфера деятельности, масштабы

Эгон Зендер - международная частная фирма, специализирующаяся на реализации проектов в области подбора и оценки руководящего персонала. Эгон Зендер – фирма, организованная в форме единого частного глобального партнерства с единым центром прибыли.



Проблемы лидеров, вызванные глобализацией



- Резкое увеличение потоков и **мобильности** международного таланта на рынке
- Новые конфигурации команд никогда не встречавшиеся прежде (**многокультурные**; матричные; виртуальные)
- Быстрые изменения организационного видения, **ценностей** и политики
- Упор на определение и развитие глобальных аспектов **организационной культуры**

Глобальное мышление

Как можно развивать способность эффективно и комфортно работать в различных культурных средах с различными группами населения ?

- Глобальное выявление талантливых лидеров
- Культивирование талантов
- Создание базовых измерений для развития
- Отслеживание прогресса с течением времени



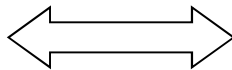
Глобальное лидерство требует высокой степени глобального мышления!

Модель ключевых факторов развития лидерства Egon Zehnder

Развитие лидерства: кто готов к глобальным вызовам?



Легче
изменить



Труднее
изменить

■ Знание

“Я не знаю об этом.”

О чем знает менеджер (напр. рынок, бизнес, практика, знание набора навыков)

■ Навыки

“Я не могу это сделать, это применить.”

•Способность применять знания на практике; что Руководитель научился делать.
Потребность в обучении или возможность приобрести необходимые навыки в течение ежедневной работы

■ Идентичность

“То как я вижу свою позицию/личность” “Это не я”

•Степень, в которой Руководитель совмещает свою позицию и стремления

■ Личностные черты и особенности поведения

“Я не могу это делать. Мне трудно это делать”

Что руководитель находит трудным сделать из-за своих особенностей - личностных черт (т. е. интеллектуальных возможностей, внимания к деталям и т.д.)

■ Неосознанные движущие мотивы

“Я не хочу это делать. Я не получаю от этого удовлетворения.”

Внутренние мотивы руководителя.

Как выявить глобальных (и локальных) талантливых лидеров ?

Использование базовых измерений для развития

ПРОШЛОЕ (Производительность) результаты в прошлом	Послужной список	Отражает достижения или продуктивные события на протяжении карьеры, созданную ценность, и общее качество и последовательность результативности на протяжении всей карьеры
	Существенный опыт	Опыт функционального и бизнес руководства с точки зрения сложности и широты
НАСТОЯЩЕЕ (Готовность) соответствие между требованиями позиции и текущим состоянием	Компетенции	Список специфических компетенций компании
	Идентичность	Степень, в которой человек видит соответствие текущей позиции
	Культурное соответствие	Степень «соответствия» индивида и организации
	Личность	Анализ черт личности отдельного руководителя и их вероятного влияния на стиль работы
БУДУЩЕЕ (Потенциал) Показатели значительности и скорости развития	Любознательность	   
	Решимость	
	Вовлечение	
	Проницательность	

Факторы успеха на глобальном рынке труда

Эгон Зендер в России, СНГ и мире

www.egonzehnder.com

The Focus Magazine



Московский офис

Эгон Зендер
Хлебный пер. 19А
121069
Москва

тел +7 495 916 54 38
fax +7 495 916 54 37

