

## **Opracowanie modelu efektywności pracy wirtualnego ekspatrianta w oparciu o międzynarodowe praktyki zarządzania zasobami ludzkimi**

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do szybkiej zmiany dotychczasowego modelu pracy stosowanego przez większość organizacji na hybrydowy lub w pełni wirtualny. To nowe zjawisko miało również wpływ na globalnych pracowników, wielu z nich wróciło do pracy w swoim kraju lub w kraju trzecim. Konieczność poradzenia sobie z ograniczeniami związanymi z pandemią oraz rosnący trend do większej elastyczności w mobilności globalnej skłonił firmy do zrewidowania i ustalenia nowych zasad dotyczących międzynarodowej pracy zdalnej. Pracownicy nadal będą podróżować do kraju goszczącego, jednak rzadziej i na krótszy czas. Ten **nowy model pracy, zwany wirtualną ekspatriacją**, staje się alternatywą dla tradycyjnej ekspatriacji i w najbliższych latach będzie głównym tematem w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Niniejszy projekt badawczy jest próbą **zbadania wirtualnej ekspatriacji jako najbardziej rozwijającej się formy pracy**, w której wirtualne zadania są łączone z innymi formami międzynarodowych aktywności (podróże krótkoterminowe, inne podróże służbowe).

Pomimo tego, że organizacje zmieniły swój model pracy w czasie pandemii COVID-19, to jednak nadal nie mają wypracowanego modelu efektywności pracy wirtualnego ekspatrianta. W przypadku wirtualnego delegowania pojawi się wiele nowych i ważnych praktyk ZZL, które będą miały wpływ na efektywność pracy wirtualnego ekspatrianta. Jednakże, ponieważ wirtualny pracownik nie musi przenosić się do innego kraju w ramach długoterminowego zlecenia, organizacje nie mają odrębnych praktyk ZZL, które wspierałyby pracę wirtualnego ekspatrianta. Wcześniejsze badania w obszarze pracy globalnej wykazały, że specjaliści ZZL nie klasyfikują pracowników, którzy pracują wirtualnie z międzynarodowymi zespołami, jako międzynarodowych pracowników, a zatem nie są oni objęci wsparciem instytucjonalnym. Dlatego konieczne jest zaangażowanie działów ZZL i menedżerów, którzy będą odpowiedzialni za stworzenie i wdrożenie praktyk personalnych, takich jak: planowanie wirtualnych zadań, rekrutacja i selekcja pracowników, szkolenia i rozwój w zakresie wielokulturowości, wynagrodzenia, ocena pracownika, organizacja pracy, repatriacja i przywództwo. Celem projektu jest zatem **zbadanie aktualnych praktyk ZZL w różnych częściach świata, aby opracować nowy wielowariantowy model efektywności pracy wirtualnych ekspatriantów w oparciu o międzynarodowe praktyki w zakresie ZZL**.

Koncepcja wirtualnej ekspatriacji jest nowa i oferuje elastyczność logistyczną, której nie zapewnia tradycyjny wyjazd zagraniczny. Wirtualny ekspatriant wykonuje zdalnie tę samą pracę, co tradycyjny ekspatriant przeniesiony do lokalizacji goszczącej. Wirtualni ekspatrianci to pracownicy, którzy są częścią wielonarodowego zespołu wirtualnego. Zarządzają operacjami zagranicznymi, nie będąc na stałe zlokalizowanymi w danym kraju. Do komunikacji wykorzystują nowoczesne media elektroniczne. Wyjeżdżają również okresowo na krótki czas do miejsca pracy, jeśli jest to kluczowe dla realizacji zadania biznesowego. Efektywny wirtualny ekspatriant nie tylko łączy się z innymi za pośrednictwem IT. Ci pracownicy muszą być upoważnieni do podejmowania decyzji, które pozwolą im utrzymać przewagę konkurencyjną. Wydaje się również, że model efektywności pracy wirtualnych ekspatriantów wspierany przez praktyki ZZL będzie modelem złożonym, uwzględniającym **dotaddkowe charakterystyki pracy**: automotywacja, zaangażowanie w pracę, niezależność i pewność siebie, komfort w samotności, silne umiejętności komunikacji i współpracy, wiarygodność i rzetelność, zaufanie do menedżerów i współpracowników. Wszystkie wymienione charakterystyki pracy są bardzo istotne w kontekście budowania efektywności pracy wirtualnego ekspatrianta.

Aby osiągnąć cel projektu i wnieść wkład do obecnego stanu wiedzy w dziedzinie zarządzania, zrealizowane zostaną następujące zadania: **T1**: Zidentyfikowanie międzynarodowych praktyk w zakresie zasobów ludzkich i charakterystyk pracy w zarządzaniu pracą wirtualnych ekspatriantów. **T2**: Zaproponowanie wymiarów kwalifikujących pracownika jako wirtualnego ekspatrianta. **T3**: Przeprowadzenie badań empirycznych w oparciu o wybrane grupy organizacji. **T4**: Opracowanie nowego wielowariantowego modelu efektywności wirtualnego ekspatrianta w oparciu o międzynarodowe praktyki zarządzania zasobami ludzkimi. **T5**: Opracowanie narzędzia do pomiaru efektywności pracy wirtualnych ekspatriantów.

Badania empiryczne zostaną przeprowadzone z wykorzystaniem wywiadów, ankiety zebranej ze źródeł własnych oraz zaproponowanych paneli respondentów, dobranych według kryteriów ustalonych przez autorów projektu, tj. pracy w charakterze wirtualnego ekspatrianta. Następnie przeprowadzona zostanie analiza statystyczna z wykorzystaniem **wielokryterialnej analizy regresji z mediatorami i moderatorami oraz analizy modeli ścieżkowych (SEM)**.

Z utylitarne go punktu widzenia projekt jest szczególnie ważny, gdyż pozwala na opracowanie modelu efektywności pracy dla wirtualnych ekspatriantów oraz dostarcza wiedzy przydatnej we wspomaganie internacjonalizacji organizacji. Wydaje się, że zagadnienie to jest również szczególnie ważne w dobie kryzysu związanego z pandemią Covid-19 i postępującą globalizacją, ze względu na ograniczenia pracy stacjonarnej i konieczność wykorzystywania technologii w codziennej pracy. **Badania przyczynią się do lepszego zrozumienia, w jaki sposób menedżerowie i dział y ZZL mogą wspierać wirtualnych ekspatriantów w wykonywaniu ich codziennej pracy.**