

Des pratiques et des procédures de gestion efficaces sont essentielles si la coentreprise doit satisfaire les objectifs de ses sociétés-mères.

Bon nombre des problèmes qu'ont connu les coentreprises sont liés à leurs exigences uniques en matière de gestion. Ces problèmes peuvent n'être que partiellement atténués par la bonne conception d'une coentreprise. Le partage de la propriété, et de la prise de décisions en particulier, complique souvent la gestion des coentreprises.

Les principaux problèmes associés à la gestion des coentreprises comprennent :

- les ressources humaines;
- les relations sociétés-mères/coentreprises;
- le cycle de vie de la coentreprise.

## RESSOURCES HUMAINES

Diriger des gens est la tâche la plus importante pour une coentreprise prospère. La piètre gestion des ressources humaines a causé beaucoup de problèmes en ce qui a trait au rendement des coentreprises. Les entreprises négligent souvent les ressources humaines lorsqu'elles planifient leurs associations. Les principaux problèmes sont :

- le recrutement et la dotation;
- la formation et le perfectionnement;
- l'évaluation de rendement;
- la rémunération et les récompenses.

### RECRUTEMENT ET DOTATION

La coentreprise doit recruter des gens qui possèdent des compétences techniques, organisationnelles et interpersonnelles nécessaires à son succès. Il est crucial de savoir reconnaître et relever les défis uniques en matière de gestion qui sont liés aux coentreprises. De même, tous les employés de la coentreprise doivent pouvoir comprendre les différentes cultures nationales et organisationnelles qui composent souvent le milieu opérationnel d'une coentreprise et travailler en fonction de celles-ci.

#### RECRUTEMENT RÉALISTE

Certaines entreprises utilisent une méthode de recrutement qui présente aux candidats une petite partie de la réalité organisationnelle à laquelle ils feront face au travail. Cela comprend un tour d'horizon réaliste du poste ainsi que des tests personnels et des simulations qui permettent de déterminer à quel point le candidat répond aux exigences de la coentreprise.

Cette méthode aide à limiter les attentes non réalistes, augmente la satisfaction professionnelle initiale et réduit le roulement. Le recrutement réaliste peut être efficace pour la sélection de candidats qui seront en mesure d'assumer les responsabilités dans une coentreprise, telles que les exigences incompatibles des sociétés-mères, les objectifs nombreux et complexes ainsi que les différences culturelles et linguistiques.