

Novas competências dos profissionais RH num contexto global
in Human | Online
Autor: Maria José Fraile

Media Value: 600 EUR
Data: 2014-5-12
Link: [http://www.human.pt/artigos/ar ...](http://www.human.pt/artigos/ar...)

NewsSearch
Media Intelligence



Subscriva aqui a nossa newsletter diária

Vídeos

Notícias

Entrevistas

Livros

Pessoas RH

Artigos

human no facebook

U page it ler on-line

- Home
- Revista human
- Agenda
- Acções de Formação
- Links
- Contactos
- Directórios
 - > Assessment
 - > Assessoria
 - Jurídico-laboral
 - > Coaching
 - > Consultoria
 - > e-Learning
 - > Executive Search
 - > Formação
 - > Instituições de Ensino
 - > Outplacement
 - > Outsourcing
 - > Recrutamento & Selecção
 - > Saúde e Segurança no Trabalho
 - > Seguros e Fundos de Pensões
 - > Softwares de Gestão
 - > Trabalho Temporário

Artigos

ANOS ANTERIORES - 2010 - JAN - FEV - MAR - ABR - MAI - JUN - JUL - AGO - SET - OUT - NOV - DEZ - 2011 - JAN - FEV - MAR - ABR - MAI - JUN - JUL - AGO - SET - OUT - NOV - DEZ - 2012 - JAN - FEV - MAR - ABR - MAI - JUN - JUL - AGO - SET - OUT - NOV - DEZ - 2013 - JAN - FEV - MAR - ABR - MAI - JUN - JUL - AGO - SET - OUT - NOV - DEZ - 2014 - JAN - FEV - MAR - ABR - MAI

Novas competências dos profissionais RH num contexto global

Na hora de abordar o processo de internacionalização, as empresas que operam em diferentes países e mercados têm que considerar a área de Recursos Humanos como um dos seus pilares básicos, sendo este fator em muitos casos a chave para o êxito ou o fracasso dos seus projetos.

Por Maria José Fraile



Derivado à presença internacional de uma organização, surgem uma série de desafios que devem ser resolvidos. A aplicação de políticas de recursos humanos transparentes e comuns a todos os países, a importância de combinar estratégias globais tendo em conta as particularidades locais ou o controlo dos custos de um projeto desta natureza, tudo isso são aspetos estratégicos a ter em conta para companhias que pretendem estar presentes nos mercados globais.

As empresas multinacionais precisam de contar com profissionais de recursos humanos capazes de dar resposta a estes novos desafios. Apesar das competências até agora adquiridas, surgiram uma série de novas competências que estes profissionais devem assumir para liderar com êxito os seus projetos internacionais.

:

Integração

Uma das funções desta profissão é a homogeneização dos diferentes processos e políticas de recursos humanos existentes em toda a estrutura empresarial, escolhendo e adaptando as «melhores práticas» existentes em cada país. Atualmente todos os processos de gestão de uma organização estão interrelacionados, pelo que qualquer solução tem que

estar desenhada para se integrar da melhor forma possível com as restantes filiais existentes. Além disso, as boas práticas nem sempre têm que advir de fontes «centrais», podem surgir fruto de uma cocriação entre os departamentos corporativos e locais, sendo a sede a ligação entre todos os grupos de trabalho. Esta unificação de critérios é imprescindível para alcançar os objetivos traçados pela organização.

Gestão da diversidade

Hoje em dia encontramos diversidade a cada passo, seja de culturas, geográfica, legislativa, de gerações... Por esta razão, a capacidade de trabalhar com diversas equipas tem que ser uma das capacidades centrais dos profissionais de recursos humanos, dado que por definição o diretor corporativo de recursos humanos deve trabalhar com equipas dispersas geograficamente e culturalmente diferentes. Esta heterogeneidade requiere cada vez mais uma gestão global dos sistemas de informação de recursos humanos para fazer frente às possíveis diferenças de línguas, culturas ou práticas laborais mas sem perder a singularidade de cada equipa. Em acréscimo, é importante garantir que aquilo que é realizado ou transmitido é corretamente interpretado e aceite de forma consensual por todas as filiais. Desta forma, evita-se possíveis reticências que podem surgir das diferenças culturais ou simplesmente pela distância geográfica existente. Uma clara transmissão e compreensão dos objetivos formulados, assim como o cumprimento dos mesmos, será sem dúvida parte da chave do êxito.

Flexibilidade

Como consequência da diversidade referida, surge a necessidade de interpretar de formas diferentes situações distintas dentro da empresa. Por isso é necessário, para o responsável de recursos humanos, ser flexível na hora de gerir pessoas com atitudes e talentos diferentes. A capacidade de «adaptar» a nossa «visão» a cada uma das possíveis interpretações da realidade pode ser a chave de um trabalho bem-sucedido.

Persuasão/ capacidade de influência

Entendida como a capacidade de conseguir que os colaboradores contribuam para atingir um objetivo concreto. Cada responsável de equipa, com influência sobre um determinado grupo de pessoas, deve desempenhar o seu papel neste âmbito e, portanto, ser responsável por manter a sua equipa motivada, alinhando os seus interesses com os da empresa, fomentar condutas positivas e facilitar o desenvolvimento profissional das pessoas que gere. Esta capacidade relaciona-se com a gestão da diversidade anteriormente mencionada: o profissional de recursos humanos deve saber como influenciar e comunicar com todo o tipo de grupos e culturas para que a organização alcance o nível de compromisso adequado, caminhando na direção correta.

Fiabilidade/ integridade

Uma das principais funções do diretor corporativo de recursos humanos é transmitir com transparência os valores da empresa. Estes profissionais devem ser um reflexo dos mesmos e, portanto, ser um exemplo de integridade e fiabilidade para as restantes áreas da organização. Por esta razão, deverá realizar uma avaliação sincera da situação da empresa, reconhecendo não só os pontos fortes e as conquistas já alcançadas como também as debilidades nos processos e nos controlos. A imagem

