



Gestão local, equipas globais

TEXTO CÁTIA MATEUS

A gestão de equipas em contextos globais é para muitas empresas um dos fatores mais críticos para o sucesso de um processo de internacionalização. A tecnologia pode ser um facilitador do processo, mas para internacionalizar com êxito há estratégias que não podem ser deixadas ao acaso.

Visão global, equipas locais e tecnologia. Para os especialistas da **Meta4**, a empresa tecnológica que se dedica ao desenvolvimento de aplicações de gestão de recursos humanos operacionalizadas a partir de tecnologia *cloud*, estas três parcelas são relevantes, mas há outras que têm igual peso na equação do sucesso. Segundo a empresa, “contar com um sistema tecnológico de recursos humanos global e único permite consolidar os dados e, como consequência, otimizar os custos e reduzir o tempo gasto nas tarefas mais administrativas de forma a concentrarmo-nos nas operações estratégicas da companhia”. O sistema pode fazer a diferença, sobretudo se for implementado em conjunto com uma estratégia de RH assente na proximidade entre líderes e equipas. “Ter uma visão global do projeto, contar com o envolvimento das equipas locais e utilizar soluções *cloud* estão entre os principais requisitos para levar a cabo com êxito um projeto de internacionalização de Recursos Humanos”, explica a empresa num estudo onde elenca os dez aspetos que podem ditar o sucesso ou o fracasso de uma missão de internacionalização empresarial. Para os especialistas da empresa, num processo



de internacionalização, é fundamental que o líder da empresa “seja capaz de responder às necessidades globais, às distintas exigências locais, a estratégias diretivas diferentes e a modos de trabalhar díspares”. Conseguir-lo pode passar por dez estratégias de ouro: “uma visão estratégica orientada pela liderança da empresa, uma equipa dedicada ao projeto, o envolvimento de equipas locais, uma visão global, construir o “Core HR”, utilizar o *cloud computing* como alavanca para a transformação dos RH, adotar uma abordagem modular com objetivos progressivos, dispor de *reporting* a vários níveis, apostar numa solução de RH “glocalizada” e escolher um fornecedor fiável (ver caixa). Enfatizam os especialistas da empresa, cujas soluções asseguram a gestão de mais de 18 milhões de pessoas em todo o mundo, que “na hora de abordar um projeto de internacionalização, os objetivos do projeto devem estar definidos claramente”.

Essa é a primeira regra de ouro.

cmateus.externo@impresa.pt