



Quantas vezes ouvimos a expressão “lar, doce lar”? É uma expressão que se usa muitas vezes e que tem razão de ser. Em muitos aspetos da nossa vida - e a internacionalização das empresas não poderia ser uma exceção - a possibilidade de gerir tudo “dentro de portas”, na nossa zona de conforto, proporciona uma série de vantagens que nos conferem maior estabilidade e sensação de segurança. Ao jogarmos “em casa” temos muito mais controlo sobre as tarefas, o que se traduz em processos bem-sucedidos.

Numa altura em que os contínuos câmbios económicos implicaram que muitas empresas se tenham aventurado numa expansão internacional para tentar a sorte noutros mercados, não nos podemos esquecer do papel de protagonismo que a tecnologia assume em todos os processos, convertendo-se num dos atores principais. O investimento em inovação tornou-se totalmente imprescindível para o êxito das organizações, já que lhes facultou um aumento de produtividade e melhores resultados.

Os imparáveis avanços tecnológicos facilitaram o caminho de expansão internacional que cada vez mais empresas trilham, estabelecendo uma presença em vários países.

POR: EMÍLIO
MARTIN
Diretor de Pré-venda
Meta4



Embora existam muitas companhias envolvidas neste processo, nem todas estão a verificar os resultados esperados, e algumas estão mesmo a atravessar dificuldades para conseguirem gerir os seus recursos humanos, já que a distância implica ter em conta uma série de fatores para que tudo corra como esperado. É necessário unificar e centralizar todos os processos - no que se refere à gestão de colaboradores - para que a empresa seja bem-sucedida. De nada serve ter uma série de filiais localizadas nos mais variados pontos do globo se não dispusermos de um sistema unificado que permita gerir objetivos comuns. E mesmo que no início tudo funcione de forma perfeita, temos em mãos uma bomba-relógio pronta a explodir em qualquer altura. Dispor das melhores ferramentas tecnológicas de gestão é pois imprescindível, e devemos estar conscientes de que é necessário possuir a capacidade de resposta a nível global para as diferentes exigências locais, envolvendo diferentes métodos e formas de trabalhar. Gerir a empresa com um sistema tecnológico de recursos humanos global e único permite concentrar as operações e a estratégia e fomenta a otimização no que respeita a tempo e redução de despesas.

Como em qualquer estratégia empresarial, a definição prévia de objetivos, tanto a curto como a longo prazo, é indispensável, e permite que quem toma as decisões lidere o projeto oferecendo uma visão estratégica. Esta visão global é necessária para definir um modo de atuação comum a toda a organização, mas deve estar constantemente alinhada com as necessidades locais de cada país. Existe muita disparidade entre países e normas, e

devemos por isso envolver sempre equipes locais para garantirmos uma implementação bem-sucedida. Ao cruzar as fronteiras, não devemos deixar de combinar a estratégia global com as exigências de conformidade locais. E esta tarefa não é nada fácil. As exigências jurídicas em matéria laboral, as regras comerciais e as disposições legais variam consoante o país, pelo que a experiência local é fundamental para o êxito de um projeto. Os primeiros meses são cruciais e justificam a *necessidade de dispor de uma equipa dedicada em exclusivo ao projeto para que tudo acabe como esperamos.*

É claro que não podemos esquecer-nos da *cloud*, imprescindível em qualquer negócio – seja a nível local como global. Através da nuvem, as empresas podem definir o modelo de gestão de recursos humanos global e implementá-lo nos países onde operam, respeitando as particularidades laborais, legislativas e culturais de cada filial. A nuvem permite que as empresas – de qualquer dimensão ou nível de complexidade – possam desfrutar de serviços de TI num ambiente seguro. Com a tecnologia *cloud*, a aplicação fica armazenada num servidor externo, pelo que não é necessária uma instalação local. Além disso, é tremendamente ágil. Este sistema permite *uma harmonização de políticas de recursos humanos e facilita uma mais rápida adoção da solução a uma escala mundial, integrando e ligando as filiais num tempo reduzido. Assim, as diferentes delegações do grupo podem adotar práticas corporativas de recursos humanos mantendo as suas particularidades locais e autonomia de gestão nos processos que delas dependam.*

Prévia definição de objetivos, equipes dedicadas em exclusividade ao projeto, a garantia do apoio local, uma visão global, uma solução *cloud* e *reporting* são alguns dos principais requisitos para beneficiar de um processo de internacionalização bem-sucedido. *“Uma gestão unificada não pode ser derrotada”.**