

[...] de Recursos Humanos centralizados adquirir el conocimiento necesario para entender el ambiente y la cultura de los nuevos mercados en crecimiento?

Grant Thornton ha seguido de cerca la evolución del ambiente que rodea a los Recursos Humanos y al capital humano globales, y nuevas cifras del International Business Report [...]

La gran pregunta es: ¿Cómo pueden los equipos de Recursos Humanos centralizados adquirir el conocimiento necesario para entender el ambiente y la cultura de los nuevos mercados en crecimiento?

Grant Thornton ha seguido de cerca la evolución del ambiente que rodea a los Recursos Humanos y al capital humano globales, y nuevas cifras del International Business Report (IBR) de la firma revelan que las mayores barreras y preocupaciones al entrar a un nuevo mercado son los costos (incluyendo, entre otros, los costos de personal).

Se pueden vencer estas barreras con una comprensión más profunda y verdadera del ambiente y la cultura locales. Aun así, en la misma encuesta, los ejecutivos manifiestan que buscarán nuevo talento mayoritariamente en su país de origen (75,7%). Esta es una tendencia creciente a medida que las empresas buscan gestionar los costos de movilidad internacional, asociar el retorno sobre la inversión al costo financiero de los programas tradicionales de asignación y buscan otras estrategias para lograr éxito al entrar a un nuevo mercado.

Más del 90% de los encuestados indicó que ofrecer globalmente paquetes de compensación y beneficios competitivos a los empleados es importante para el logro del éxito de la compañía. Sin embargo, los datos también revelan un impedimento potencial para el éxito de la expansión global cuando los equipos de capital humano, o aquellos responsables de las cuestiones de Recursos Humanos, tienden a estar centralizados en la forma de un equipo corporativo dedicado (60%) y menos del 20% tiene un modelo híbrido de una combinación de un equipo centralizado complementado por recursos locales integrados.

A medida que las empresas se expanden y buscan nuevos mercados, este enfoque seguirá desafiando a los profesionales de Recursos Humanos a descubrir y comprender rápidamente una masa de información nueva relacionada a los mercados del exterior, costumbres, prácticas y costos para encontrar los mejores recursos para el éxito. También necesitarán diseñar paquetes de recompensas totales que los lleven a atraer, retener y motivar a las personas correctas con las habilidades necesarias para el éxito.

Entonces, ¿cuál es el mejor modo en que las compañías pueden manejar esta aparente desconexión, especialmente porque pone una presión desmedida para que Recursos Humanos se convierta en expertos en el ambiente y la cultura de los nuevos mercados, tanto desde la perspectiva de reglas técnicas como en términos del deseo de diferentes modelos de compensación?

Dice Michael: Los datos sugieren que volverse globales es algo que los ejecutivos seniors creen que es importante, pero que son sensibles a los costos de hacerlo, particularmente del lado del empleo. Muchos de ellos también dicen que han centralizado sus operaciones de Recursos Humanos. Entonces el desafío es encontrar formas de usar un enfoque centralizado de Recursos Humanos al mismo tiempo que se aprende sobre culturas, prácticas y costos del empleo en las distintas jurisdicciones. Las empresas necesitan desarrollar una manera de poner a la gente de Recursos Humanos al tanto de lo que puede ser una propuesta de negocios muy desafiante.