

Cadernos de

Recursos Humanos & Internacionalização

Editorial

António Carrizo Moreira | Maria José da Silva Faria

La dificultad de reconocer los bienes intangibles en la contabilidad de la empresa. El caso del capital intelectual

José Pedro Teixeira Fernandes

Capitalismo e multiculturalismo: o caso da finança Islâmica

Paula Portela de Carvalho

Gestão do desempenho organizacional

Sónia Dantas

A gestão transcultural dos recursos humanos num contexto globalizado e de mudança acelerada

EDITORIAL

Neste novo número dos Cadernos de *Recursos Humanos & Internacionalização* são abordados diversos aspectos inerentes aos processos de globalização e aos desafios que estes levantam para as organizações/empresas, nomeadamente na sua vertente cultural, sem excluir a análise dos seus reflexos mais gerais nas sociedades. Trata-se de um conjunto de reflexões de alcance teórico e prático que contribuem para um melhor conhecimento das múltiplas e complexas problemáticas ligadas à internacionalização empresarial e às suas repercussões societais e organizacionais, especialmente sobre a gestão prática de recursos humanos.

Assim, José Pedro Teixeira Fernandes começa por analisar o impacto do chamado *corporate multiculturalism*, uma resposta empresarial típica das multinacionais aos desafios multiculturais da globalização. As actuações económicas e empresariais são perspectivadas para além da óptica estritamente económica, onde as consequências societais tendem a ser consideradas meras externalidades. A abordagem integra ainda um *case-study* sobre a finança islâmica e o interesse que as instituições financeiras e os governos ocidentais demonstram por esta, terminando com algumas reflexões sobre a curiosa convergência entre o capitalismo global de tipo (neo)liberal e o multiculturalismo ideológico.

A um nível mais organizacional, Sónia Dantas reflecte sobre a necessidade de pensar a gestão das pessoas num contexto cada vez mais globalizado e diverso culturalmente. Neste âmbito, a procura de ganhos de competitividade à escala mundial conduziu as organizações a adoptarem modelos organizativos descentralizados por diferentes países e zonas do globo. Assim, compreender as diferenças culturais

entre os diferentes países e o seu impacto nas práticas de gestão das pessoas tornou-se numa vertente cada vez mais importante para as organizações, sobretudo para as empresas multinacionais. Para uma necessária abordagem transcultural da gestão das pessoas, são passados em revista os contributos dos modelos teóricos de Hofstede e de Trompenaars. Estes fornecem um quadro teórico-conceptual relevante para que as organizações possam desenhar, na prática, estratégias de gestão de recursos humanos adequadas às especificidades das culturas nacionais onde estão inseridas ou pretendem actuar.

Por último, Paula Portela de Carvalho analisa as necessidades crescentes de melhoria de desempenho organizacional que resultam do actual ambiente extremamente competitivo e de globalização para as empresas, e os seus reflexos ao nível das práticas de gestão dos recursos humanos. A concepção de um adequado sistema de gestão de desempenho é identificada como uma componente cada vez mais crucial para o sucesso empresarial. Este sistema deverá prever o acompanhamento sistemático da actuação dos recursos humanos da organização, focalizar-se na apreciação de resultados, na definição de objectivos e metas alcançar, na qualidade do trabalho, e ainda ter em conta o *feedback* das múltiplas percepções de todos os *stakeholders*. A autora conclui defendendo a necessidade de favorecer a criação de *high-performance organizations* através da implementação de sistemas de avaliação de desempenho que integrem nas suas práticas de gestão de recursos humanos, os elementos analisados, constituindo-se enquanto factor crítico de sucesso das actuais organizações.

Dr. Pedro Teixeira Fernandes, coordenador