

La Revolució de la Cultura i el Talent en la Gestió de Persones

Cicle de conferències de la xarxa Alumni de RRLL

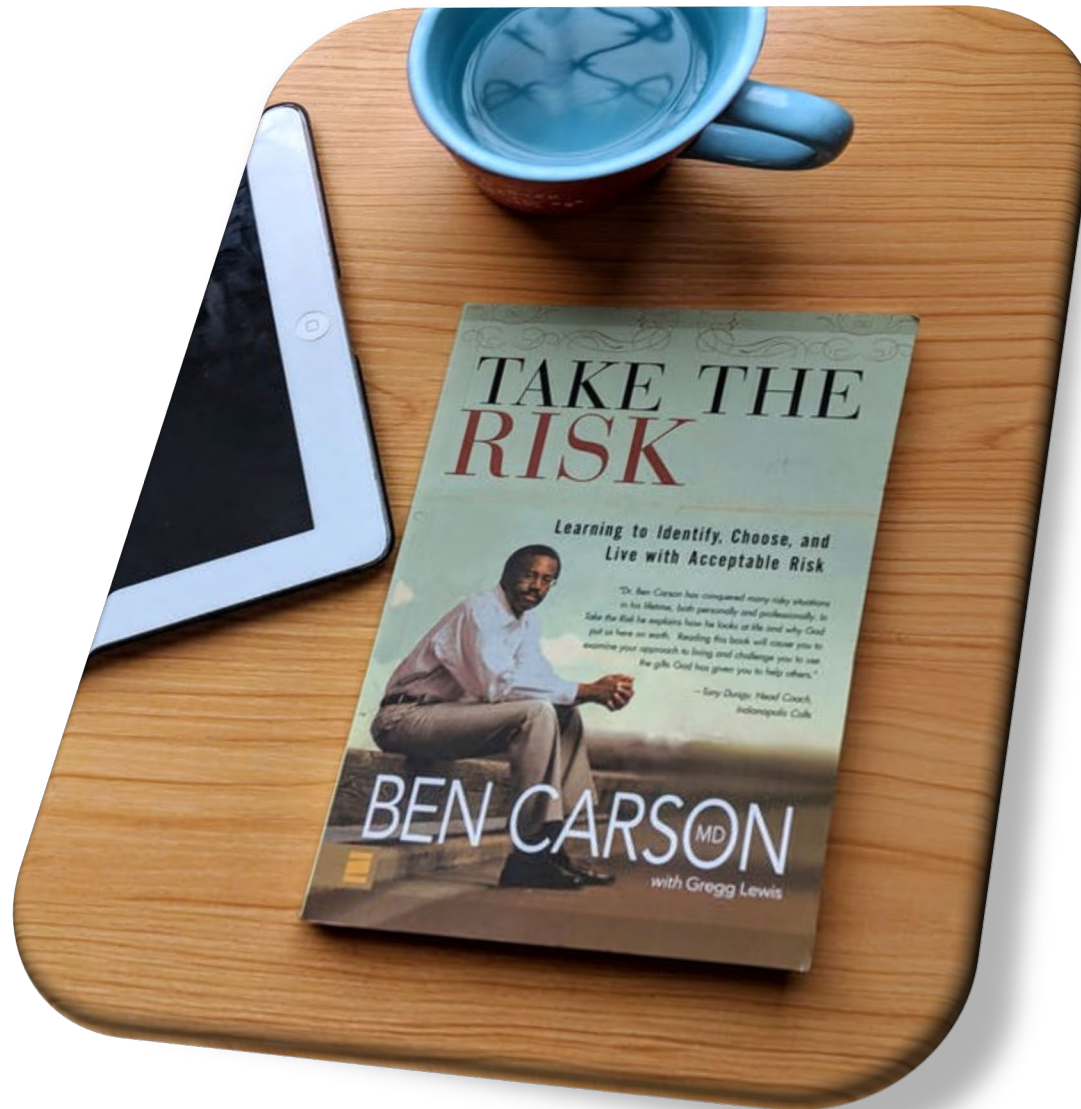
Jaume Bombardó



Bellaterra, 12 de desembre de 2019









Volem ser els millors en la gestió del talent.
Però...., què és el talent?

✓ El **talent** és *(segons Ana Orantos)*:

1) Una manifestació de la Intel·ligència emocional.

2) Una/es Aptitud/s o destreses superiors que una persona té respecte d'un grup per realitzar una tasca determinada de manera exitosa (allò que sabem).

✓ El talent pot ser heretat o **adquirit** (amb l'aprenentatge).



Què és un professional amb talent?

(Segons Pilar Jericó)

Persona **compromesa i apassionada** (vull fer-ho).

Amb determinades **capacitats** (ho puc fer).

Que ho **posa en pràctica** (ho fa).

**Resultats
Superiors (èxit).**

Perquè és important el talent?



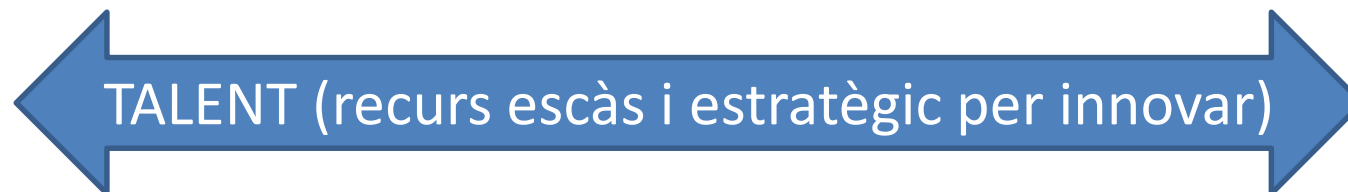
- Competència més forta (mercat sense límits).
- Clients més exigents (menys fidels).



- Necessitat de diferenciar-se a nivell empresarial.
- Estratègia: l'oceà blau.



- Cada cop són més importants els “intangibles”.
- Noves marques, noves idees, nous productes.



- ✓ Què fa que una persona amb talent desitgi continuar treballant en la mateixa empresa?
- ✓ Què fa que estigui vinculat amb l'empresa?



El talent evoluciona i també ho fa la demanda de les empreses.

ABANS

- ✓ El talent només per alguns.
- ✓ Només complir ordres.
- ✓ No era necessari crear valor.
- ✓ La gestió de persones nul·la.
- ✓ La persona com a recurs (força).
- ✓ La competència era mínima.



ARA

- ✓ El talent a tots els nivells.
- ✓ Tothom pot aportar idees.
- ✓ És vital crear i generar valor.
- ✓ La gestió de persones cada cop més important.
- ✓ La competència cada cop més forta i més agressiva.





Tenim clar el que busquen les persones?

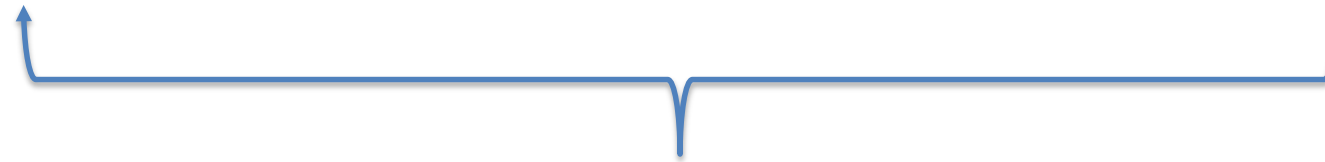
» Felicitat?

» Compartir els mateixos valors que té l'empresa?

» Flexibilitat?

» Més protagonisme/importància?

» Que escoltin les propostes?

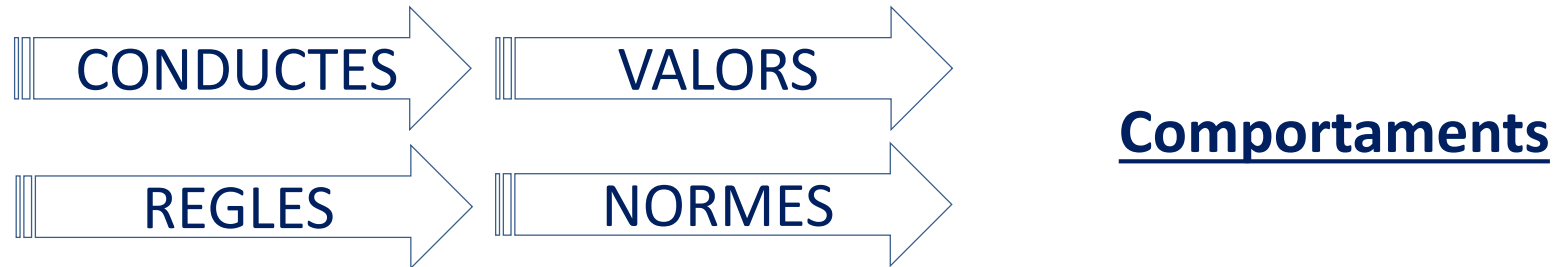


Calen noves formes per gestionar el talent.

La gestió de persones és més complexa (*empreses plurigeneracionals*).



Què és la Cultura?



✓ La cultura defineix el tipus d'empresa.

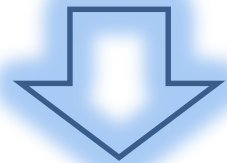
- Col·laborativa.
- Competitiva.
- Paternalista.
- Flexible,...

Tipus d'Empreses:

- ✓ Organigrames jeràrquics.
- ✓ Informació en mans de molt poca gent.
- ✓ Les decisions en mans dels directius.
- ✓ Gestió a través de la por.
- ✓ Empreses poc flexibles.
- ✓ Directius: Immigrants digitals.

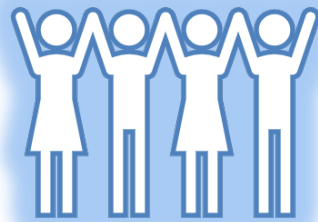
Millennials y generació Z:

- ✓ Molt formats (confiança).
- ✓ Hiperconnectats.
- ✓ Idees molt clares.
- ✓ Molt creatius i crítics.
- ✓ Adaptables (rotació).
- ✓ Compromesos socialment.
- ✓ Inconformistes (res és impossible).
- ✓ Emprenedors.



Com gestionem això a nivell de RRHH?
Creativitat, flexibilitat, qüestionar els processos definits...

El context social condiciona i marca a les persones (generacions).



BABY BOOMERS (1956-1964): Estabilitat, compromís, reconeixement...

GENERACIÓ X (1965-1980): Molt formats, canvis socials i tecnològics...

GENERACIÓ Y “MILLENNIALS” (1981-1994): Natus digitals, creatius...

GENERACIÓ Z (1995-2000): Sense por a la incertesa, emprenedors, immediatesa...

La diversitat a nivell generacional és una cosa positiva (diferents maneres de pensar, gestionar i treballar).

ENTENDRE què ens fa diferents i ENFORTIR tot allò que ens uneix per ser més competitius.

- ✓ La Cultura és un element clau que marca el grau d'atracció que té la nostra empresa per captar i mantenir el talent.
- ✓ Però la cultura no és estàtica.
- ✓ Què és allò que fa que la cultura de la nostra empresa es transformi?



- ✓ La tecnologia està provocant que les formes de treballar canviïn a gran velocitat (*Gig Economy*).
- ✓ Tot el que tenim definit fins ara ja no serveix.
- ✓ Els sistemes socials, empresarials, polítics, econòmics i humans segueixen un **creixement gradual** mentre el creixement de la tecnologia és **exponencial**. La Llei de la Fractura (Pilar Jericó).
- ✓ La tecnologia es converteix en una barrera competitiva (pot generar problemes i oportunitats).

- ✓ La tecnologia està a l'abast de pràcticament tothom (es pot comprar) però, el secret i la clau de tot plegat no està a acumular tecnologia sinó en saber aprofitar-la i treure el màxim suc.
- ✓ Com ho fem això?

TALENT

Com experts en la gestió de persones tenim la **responsabilitat de potenciar el seu talent.**

- Creure en les persones.
- Conèixer-les.
- Valorar-les (que tinguin autoestima).
- Escoltar-les (escolta activa).
- Saber donar espai de treball.
- Que són part de l'empresa.
- Tenir sensibilitat.



**COMPROMÍS
PASSIÓ**

- ✓ No podem seleccionar sempre un mateix tipus de persona. **La riquesa del talent col·lectiu** (el més important per una empresa) **està amb la diversitat i cal aprofitar-ho** (creativitat per solucionar problemes). La persona que té un punt de vista diferent ens fa pensar i ens fa millors. Les empreses necessiten múltiples tipus de persones. Això fa aflorar la creativitat.
- ✓ Els resultats superiors s'aconsegueixen gràcies a la interacció entre professionals.
- ✓ Les **persones han de treballar en un espai tranquil per desenvolupar-se i aportar tot el seu potencial**. Com més enrarit sigui l'ambient de treball més difícil serà que el talent brilli.

- ✓ El rol dels líders o l'equip directiu ha de ser el de facilitar/ajudar i no dirigir (la base està en la intel·ligència emocional).
- ✓ Els líders s'han de preocupar d'on col·loquen a les persones del seu equip per **potenciar al màxim el seu talent** (sense por).
- ✓ Els departaments de RRHH han de **conèixer a les persones per detectar el talent i poder-lo desenvolupar**. Si no som capaços de fer això es que no estem fent bé la feina.
- ✓ El més valuós de tot són les persones i el seu potencial.

✓ **BIBLIOGRAFIA:**

Jericó, Pilar, *La nueva gestión del talento*, Pearson, 2012.

Jericó, Pilar. Conferencia: *Cómo desarrollar a las personas y su talento*, 2015.

Puig, Inma, *La revolución emocional*, Conecta, 2019.

Alonso Puig, Mario. Conferencia: *En todo ser humano hay grandeza*, 2018.

MOLTES GRÀCIES