Talentuaren kudeaketa, erronka berri bat ULMArentzat

Gaur egun, Giza Baliabideetako gure departamentu asko erabat murgilduta daude denok kezkatzen eta arduratzen gaituen zeregin batean, hau da: talentua erakarri eta atxikitzea. Hori dela eta, gure negozioetako giza baliabideetako arduradunak elkarrizketatzeari ekin diogu, beren iritzia azaldu, eta konta diezaguten nola ari diren bizitzen, gure Talde mailan oro har, eta beren negozioan bereziki, alde batetik, talentua erakarri eta gurera atxiki beharra, eta, bestetik, gure pertsonen artean lehendik dagoen talentua garatu beharra.

"Garrantzitsua da ikasleek enpresei lehen eskutik entzutea, eta ikasgeletan daudenetik lan mundua sentitzen hastea".

ARANTXA ANDUAGA.
ULMA Architectural Solutionseko
Giza Baliabideetako zuzendaria

Aztertzen gabiltzan gaiari dagokionez, une honetan zelakoa da ULMA Architectural Solutionsek daukan premia? Gaur egun lehentasuna da Negozioarentzat?

Gure kooperatiban, merkatuko testuingurua kontrakoa izan zaigun urte batzuen ondoren, hazkunde garai garrantzitsu batean gaude. Alde batetik, eraikuntzaren sektoreko merkatuaren berreskurapena dela eta, baina baita Negozioaren beraren barruko eraldaketa garrantzitsua tarteko ere, bai nazioarteko filialei dagokionez, bai maila industrialean, epe ertainean ekoizpen prozesuaren robotizazioa barne.

Zentzu horretan, guretzat lehentasunezkoa da ULMA Architectural Solutionsen lehendik dagoen talentua bultzatzea gaitasun berriekin, premia berriei egokituz, baita kanpoko talentua erakartzea ere, gure Kooperatibaren balioen ildoan, gure bidelagun izateko.

Talentua da jarduera bat bikain ikasi edo lantzeko daukagun ahalmena eta tasuna; baina zure ustez, badakigu enpresako pertsona bakoitzaren tasunak identifikatzen eta indartzen? Nondik uste duzu abiatu behar duela identifikazio horrek, kooperatibatik edo gure ingurune akademikotik?

Lan eta ikasketa mundua zenbat eta hurbilago egon, orduan eta mesede handiagoa bientzat, eta ondorioz, gizartearentzat. Enpresok ikastetxeei adierazi behar diegu zer premia dugun, eta ikastetxeek jakinarazi behar digute zer motibazio duten ikasgeletan dituzten ikasleek. Garrantzitsua da, halaber, ikasleek enpresei lehen eskutik entzutea, eta ikasgeletan daudenetik lan mundua sentitzen hastea. Zentzu horretan, pauso garrantzitsuak ematen ari dira; esaterako, prestakuntza duala, momentu honetan hedapenean dagoena. Erakundean dauden pertsonei dagokienez, erakundeko pertsona bakoitzaren tasunen identifikazioa bi bidetatik dator. Batetik, erakundeak ikusi behar du nola hobetzen den pertsona bakoitzaren trebakuntza eta gauzapena, eta bestetik, bazkidea bera da bere garapen profesionalerako hobekuntzak planteatzen dituena.

Zein balorazio egiten duzu ULMA Taldeak arlo honetan egiten duen ekarpenaz?

Eraldaketa momentua da talentuaren erakarpen eta atxikipenari dagokionez. Zentzu honetan, ULMA Taldea proaktiboki jokatzen ari da egungo gizarteko aktore protagonistekin batera, bai hezkuntza mundua, bai instituzioak, baita gizarte erakundeak ere, izaera askotariko proiektuei helduz erakartzeari eta trebatzeari dagokionez, bai eta etorkizuneko erronkei erantzuna emateari ere, eta plantillen kudeaketaren bidez saiatzen gara identifikatzen zer profesional mota beharko dugun epe ertain-luzera gure Kooperatibetan.

Antzematen duzu sintoniarik gainerako negozioekin?

ULMA Taldean sektore anitzetan ari diren Kooperatibak ditugu, tamaina askotarikoak, batzuk enpresa ibilbide luzekoak, eta beste batzuk sortu berriak. Hala ere, talentuaren kudeaketari dagokionez, sintonia erabatekoa da. Helburu berberekin eta taldean egiten dugu lan, eta horrela anbizio handiagoko proiektuei aurre egin diezaiekegu; bestela, konplexuagoa litzateke.

Itxura denez, negozio estrategia on bat edukitzearekin ez dugu nahikoa; horrekin batera, marka enplegatzaile gisa definituko gaituen marketin eta komunikazio estrategia bat ere eduki beharra dago. ULMA Architectural Solutionsen, nola nahiko zenukete zuen xedeko publikoak zuek ikustea arlo honetan?

2017. urtean zehar eta 2018. urte hasieran, gure Kooperatiban nahi ditugun balioak landu ditugu, eta erakundeko pertsona guztiek egindako ekarpenekin, eguneratu egin ditugu. Gustatuko litzaiguke gure publikoak eraikuntzaren sektoreari soluzio eraikitzailea ematen dion erakundea garela pentsatzea, eta, gainera, gure nortasuntzat hartu nahi ditugun balioen arabera mugitzen garen giza taldea garela ulertzea.

Bukatzeko, zure ustez, gurean lehendik daukagun talentua sortu eta garatzearen alde egin beharko genuke, ala kanpoko talentua erakartzearen alde? Edo kontua oreka topatzea da?

Uste dut bien arteko oreka behar dugula. Dagoeneko gure erakundean diharduten profesionalak garatzea lortu behar dugu, prestakuntzaren, barne sustapenen eta bestelakoen bitartez. Helburu bikoitza izan behar dugu, gainera. Batetik, bere lanbide garapenari esker erakunde barnean pertsona hori hainbat funtzio gauzatzeko gai izan dadin; eta, bestetik, lehendik badugun talentuari eusteko. Bestalde, funtsezkoa da beste enpresa batzuetako langileak txertatzea, bestelako errealitate batzuk ikusi dituztenak, eta horrenbestez, bestelako ikuspegi batzuk emango dizkigutenak; bai eta mundu akademikotik ateratzen diren pertsonak txertatzea ere, enpresa proiektuei heltzeko modu berriak izango baitituzte.