

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 elkarriketatzeari ekin diogu, beren iritzia azaldu, eta konta diezaguten nola ari diren bizitzen, gure Taldean oro har, eta beren Negozioan bereziki, alde batetik, talentua erakarri eta gurera atxiki beharra, eta, bestetik, gure pertsonen artean lehendik dagoen talentua garatu beharra.



“Orain, talentua erakarri ahal izateko, eskaintza ekonomiko on batekin ez da nahikoa”

NEREA BURGOA.
ULMA Pipingeko Pertsonen Kudeaketa eta Komunikazio zuzendaria

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

ULMA Pipingentzat, pertsonak kudeatzeko estrategia erronketan ardatzen da; hona hemen erronka horietako batzuk: talentuari atxikitzea eta talentua erakartzea; hobera egiteko elkarrizketak; marka enplegatzailea; lidergoak garatzeko programak lantzea eta Giza Baliabideak eta komunikazioa kudeatzeko sistema eta prozesu arin eta malguak ezartzea eta digitalizatzea, Negozioaren oraingo eta geroko erronken aurrean erantzuteko dugun gaitasuna eta abiadura hobetzea helburu.

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

Denok gara gure inguruko profesionalen tasunak identifikatzeko gai. Besterik da, ordea, tasun horiek izendatzeko orduan igarri handiagoa edo txikiagoa izatea. Gaur egungo enpresek daukagun erronka nagusia zera da: gure inguruan –hala gizarte arloan nola enpresa arloan– ikusten ari garen erronka inportanteen aurrean (4.0 industriaren erronkak, gizarte eta demografia aldaketak, ikasteko moduetan izaten ari diren aldaketak, besteak beste) gure profesionalak izan behar dituzten gaitasunak zein izan behar diren jakitea. Gaitasun berri horiek identifikatzen

asmatzen badugu (autoikaskuntza, ekintzailtza, lankidetzeta...), gure profesionalen kompetentziatan txertatzeak duen garrantziak ohartuko gara, eta horrela, gure enpresa izango da gaitasunok bultzatzen lehena.

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

ULMA Taldea funtsezkoa da pertsonen arloa garatzeko: Negozio guztietara eraman daitezkeen gidalerroak zehazteko; lan batzorde eta taldeen bitartez baterako proiektuak lantzeko; praktika onak partekatzeak, eta Negozio batzuetan baliagarri izan den horretatik ikasi eta beste batzuetara eramateko, izan ere, funtsezkoa da Negozio bakoitza garatzeko.

“ Antzematen duzu sintoniarik gainerako negozioekin?

Negoziok printzipio, balio eta lana ulertzeko modu antze-antzekoak ditugu. Hori dela eta, sintonia handia daukagu gure artean, eta Taldeko kide izatearen sentimendua ere nabarmentzekoa da.

“ 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 Pipingean, zelan gurako zenukete zuen xede publikoak zuek ikustea arlo honetan?

Orain, talentua erakartzeko, eskaintza ekonomiko on batekin ez da nahikoa; gaur egun proiektu erakargarri bat bilatzen da, erretiroa hartu arteko enpresa bat baino gehiago; bizitza

profesionalaren eta pertsonalaren arteko balantze osasungarria ematen duen eskaintza bat bilatzen da; feedbacka eta profesionalen garapena sustatuko dituen enpresa kultura bat, lan egitera joatea gustuko izango duzun leku bat. Horiek dira gure balizko hautagaiei bidali behar dizkiegun seinaleak, eta ULMA lan egiten dugun pertsonak indar horien jabe bagara, orduan efektu positiboa are handiagoa izango da.

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

Gauregun erronkabidauzkagu: enpresan lehendik daukagun kompetentziak indartu eta osatuko dituen talentua erakartzeko gai izatea; baina batez ere, lehendik daukagun talentua erronka berrietara egokitzea, eta enplegarritasuna ziurtatzea. Halako batean, gure langile zerrendan 4 belaunaldi desberdin elkartu behar dira, eta erronka handia da hori. Pentsatzeko eta lan egiteko modu desberdinak izango dira, eta belaunaldi bakoitzak bere indarrak beste belaunaldiari helaraztea izan behar dugu xede. Horrela, gure enpresak balio erantsi handiagoa izango du.