

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 ekingo diogu, beren iritzia agertu 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 bazkide eta langileen artean lehendik dagoen talentua garatu beharra.



“ULMA barruan dagoen talentua indartu behar dugu, eta talentu hori bizigarri berriarekin uztartu, aurre egin beharreko erronkei erantzun ahal izateko.”

AITOR GALDOS.
Pertsonen zuzendaria ULMA
Constructionen

« Aztertzen gabiltzan gaiari dagokionez, une honetan zelakoa da ULMA Constructionek daukan premia? Gaur egun lehentasuna da Negozioarentzat? »

Bai, hala da, lehentasuna da. 200 pertsona baino gehiago gabiltza proiektu hau aurrera ateratzen, eta gure misioan jasota geratu da proiektu sozioenpresarialean pertsona gogobete eta garatuak gura ditugula. Hori dela eta, pertsonen garapena, profesional onenen kaptazioa eta talentuaren kudeaketa gure DNA n daramatzagu. Gure erronkak etengabe dabilta eraldatzen, eta ULMA Constructionen gauden pertsonok, eta gurera etorriko direnek, prestaturik egon behar dugu erronka horiei erantzuteko, gure Kooperatibaren misioarekin bat eginik.

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

Proiektuan dauden pertsonen talentua identifikatu eta indartzea enpresaren erantzukizuna da, ULMArena, gure kasuan. Abiatu behar du langile-bazkidearen kezkatik, arduradunak egiten duen segimendutik eta pertsonen departamentuaren zereginetik. Departamentu horrek ezarri behar ditu behar diren prozesuak hori gauza dadin, eta, era berean, bermatu behar du dena ez dela asmo deklarazio huts batera mugatuko.

Horrekin ez dut esan nahi ingurune akademikoak dienetik urrun egon behar dugunik, guztiz kontrakoa baizik. Ingurune akademikoari itsatsita egon behar dugu, enpresok aurre egin beharreko premia eta erronkak zein diren argi eta garbi transmititzeko. Era berean, bertatik bertara

jakin behar dugu zein diren belaunaldi berriak bultzatzen dituzten motibazioak, lan munduan txertatzeari eta ondorengo garapenari dagokienez.

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

Uste dut ULMA Taldea egiten dabilen ekarpena oso positiboa dela, eta gauden lekuan gaudela, bertakoek ekarpen hori aintzat hartzen dutelakoan nago. Oñatin eta Debagoienean daukagun inpaktuaz ez dago dudarik; gauza bera esan daiteke probintzian eta Euskal Herrian daukagunaz. Eta gauza bera esan genezake Estatuan eta presente gauden herrialde guztietan daukagun ezarpenaz ere. Pertsonen garapena, garapen profesionala eta pertsonala eskutik helduta doaz ULMAn; ziur gaude horretaz, eta horixe da gure apustu nagusia, hots, ULMA barruan dagoen talentua indartzea, bizigarri berriarekin batera aurrean daukagun erronkei erantzutea helburu.

« Antzematen duzu sintoniarik gainerako Negozioekin? »

ULMA Taldeko negozio guztiak gaude sintonian. Errealitate eta behar desberdinak edukiagatik, helburu berbera daukagu talentuaren kudeaketari dagokion arloan. ULMA Taldeko negozio desberdinetako zuzendaritzak, organoak eta pertsonen departamentuak analisiak partekatzen dituzte, eta bide bera urratzen gabiltza. Eta horretarako, marka enplegatzailea indartzen dugu, Taldeko negozioen artean sustapenak ahalbidetzen ditugu, proiektu handi hau osatzen dugun ia 5.000 pertsonen artean dagoen talentua garatzearen alde eginez.

« 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 Constructionen, zelan gurako zenukete zuen xede publikoak zuek ikustea arlo honetan? »

Eraikuntzaren sektorean lan egiten duen proiektu sozioenpresarial gisa. Lanerako espazio komun gisa, non pertsonak teknikoki eta gizaki moduan garatu ahalko diren. Defendatzen ditugun balioak ezaugarri nagusi izango dituen eta baliook biziko dituen enpresa gisa. Gurako nuke bertan dihardugunok lehiatzeko joko zelai batean gai izatea, non bolumenagatik, askotan kanpoan gera gaitezkeen, baina txikiak handia garaitu dezakeela konbentziturik, “asmoz eta jakitez”. Eta hori gure sorburuan dago, eta goraka datorren balioa da oraindik, bai lehiatzeko bai gurea bezalako proiektu sozioenpresarialetan talentua erakartzeko. Euskal komunitatea, aberastasun material gutxiarekin, baina auzolanean oinarritutako komunitate zentzu indartsuarekin gai izan da planetako beste inon parekorik ez duen giza eta ekonomia garapena sortzeko, eta aurkezpen gutun hori, nire ustez, gaur egun oso erakargarria da, bai Proiektuan gabiltzanontzat bai etor daitezkeenentzat.

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

Bertutea orekan dagoelakoan nago. Jaramon egin behar zaio etxean daukagun talentuari, talentu asko baitago, baina ezin diogu beste enpresetatik, unibertitate sektoretik, lanbide heziketatik eta abarretik datorren talentuari ezikusi egin ere.

Gure negozioetako pertsonak bultzatu, prestatu eta sustatu behar ditugu eta, era berean, kapazak izan behar dugu ULMAn lan egiteak daukan erakargarritasuna eta proiektzioa transmititzeko.