

**POLS
ECONÒMIC**

Olot acull un congrés internacional de responsables de recursos humans d'empreses i administracions públiques

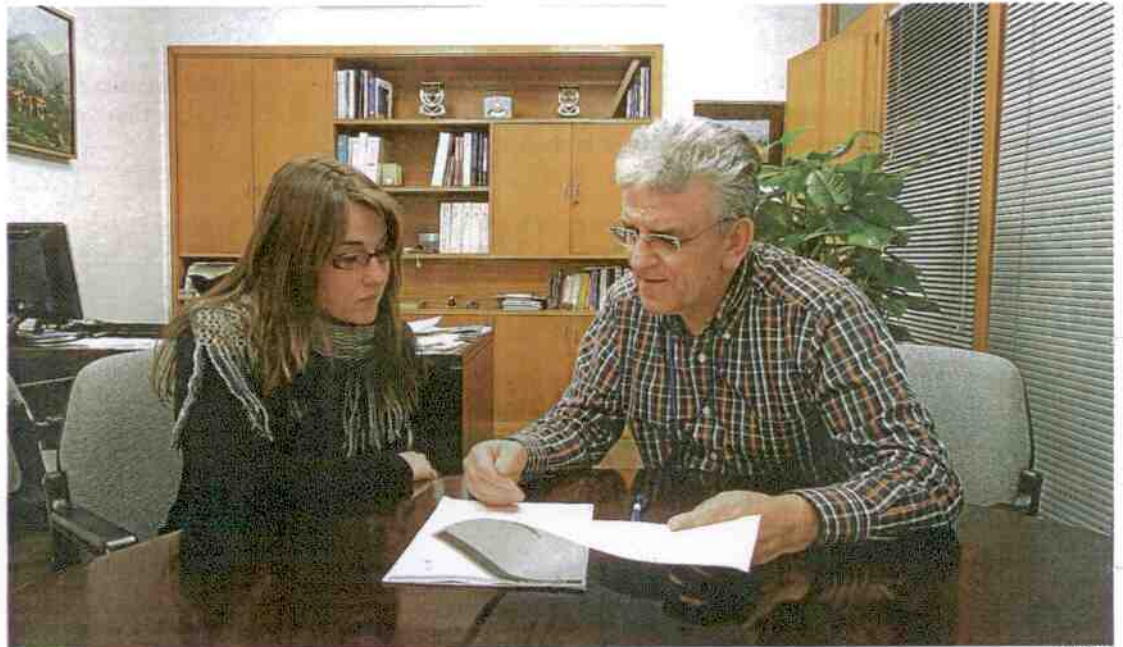
SÍLVIA OLLER
Girona

El concepte de recursos humans és relativament nou. A la dècada dels anys setanta, pràcticament l'únic vincle que una empresa mantenia amb els seus treballadors es donava al departament de personal que s'encarregava de fer i extingir els contractes, de les baixes o a pagar les nòmines als seus treballadors. A partir dels vuitanta la cosa canvia i es comença a veure el personal com un recurs que cal optimitzar.

Ara, totes les grans empreses disposen, a banda de la branca de personal, un departament de recursos humans, que té com a missió motivar als seus treballadors, analitzar-ne els seus punts forts i febles, avaluar-ne el seu rendiment a finals d'any i pactar objectius de futur. També recau en aquests professionals facilitar la integració a l'empresa d'un nou empleat i fidelitzar-lo a la firma per la qual treballa. Una tasca que requereix de "molta empa-

La relació amb el cap i l'ambient de treball són les primeres causes per intentar canviar de feina

tia, d'una gran capacitat de treballar en equip, de saber escoltar i estar molt motivat per treballar colze a colze amb gent de caràcters molt diferents", segons explica Maria Glòria Ensesa, professional d'aquest àmbit i directora del Primer Congrés Internacional de Responsables de Recursos Humans Empresa-Administració Pública que se celebrarà a Olot els propers 3 i 4 de febrer.



Entre altres tasques, els experts en recursos humans s'encarregan d'entrevistar els candidats a un lloc de treball

Estimuladors de personal

Ensesa constata que la crisi econòmica, si bé ha fet tancar ofícines i ha reduït el nombre de treballadors d'aquest sector, també ha fet més feixuga la feina dels professionals que encara s'hi dediquen. "Abans, per una oferta de feina es presentaven cent persones, ara són 400. Moltes no tenen el perfil, però pensen: a veure si sona la flauta!", explica. En aquest sentit, els professionals de recursos humans necessiten més temps per fer la selecció del personal.

Entre els aspectes que més valoren els que s'hi dediquen, Ensesa, que ha estat directora de recursos humans de diverses empreses espanyoles i també de multinacionals, explica que "tenir seguretat en un mateix, ser agradable i tenir clar allò que vols", en són algunes. Per contra, mostrar-se massa nerviós, tenir una actitud tallant, ser poc educat o tenir dubtes fa restar punts als entrevistats. Què respondre si et pregunten que t'agradaria cobrar? L'objectiu d'aquesta qüestió, formulada en moltes entrevistes de

El programa del congrés

■ Entre els ponents del Primer Congrés Internacional de Recursos Humans hi ha Carles Torrecilla, doctor en màrqueting i investigació de mercats i professor titular de ESADE, que dijous pronunciarà una conferència sobre el màrqueting intern i extern en les organitzacions públiques i privades. Aquest mateix dia, Miquel Queralt, soci del despatx d'advocats Gómez-Acebo&Pombo parlarà de les diferències en el marc jurídic legal de l'administració pública i privada i el consultor de LDBD Millora de Processos, Benet González, abordarà la millora contínua en recursos humans de les dues administracions. El congrés compta amb ponents internacionals com Moelwen Gwyndaf, cap

d'administració del Welsh Books Council, que parlarà de la gestió dels recursos humans a la Gran Bretanya. El director de Recursos Humans de l'Ajuntament de Girona, Joan Samper, analitzarà el tema de la selecció de personal en el sector públic i privat, mentre que Vicenç Estanyol, cap d'àrea de polítiques socials del consistori gironí, explicarà la responsabilitat social.

Divendres, el secretari general de CCOO, Bartomeu Compte abordarà el paper de les organitzacions sindicals; mentre que el director de la consultoria de Hay Grup, Alberto San Pedro i Joan Cohí, soci de MC Asociados, parlaran de la gestió dels recursos humans. Més informació a www.forumgarrotxa.com.

feina, no és altra que descartar aquell professional que cobra molt i que l'entrevistador sap que no li interessarà cobrar menys.

Els professionals dels recursos humans desmitifiquen, amb dades a la mà, algunes de les raons que donen els treballadors per justificar la marxa d'una empresa. I és que no tot són els diners. Segons Ensesa hi ha estudis que demostren que el sou és la tercera causa per la qual un treballador opta per canviar d'aires. "La primera raó es tenir una mala relació amb el cap i la segona, que hi hagi mal ambient al lloc de treball", explica aquesta professional, que ha gestionat plantilles d'entre 240 i 1.900 treballadors.

En el congrés internacional que se celebrarà a Olot aquesta setmana, s'abordarà el diferent paper que juguen els professionals dels recursos humans a l'empresa pública i a la privada. Està previst que hi assisteixin unes 150 persones d'arreu de Catalunya i d'altres punts de l'estat espanyol com el País Basc o València. ●