

Els professionals de l'ensenyament han de procurar no desvincular-se del que és el dia a dia de la seva activitat, perquè és perillós caure en el món de la teoria i oblidar com era la realitat. Per aquesta raó els professors responsables dels programes de l'Escola d'Alta Direcció i Administració (EADA) compaginen la seva feina docent amb la de consultors. Lluís González de Rivera, director del Departament de Recursos Humans, explica les tasques que desenvolupen i la seva experiència després de deu anys al càrrec: **"Som deu professors que treballem a temps complet a EADA, i després tenim uns 25 col·laboradors més, que són professors associats i que d'una manera o altra treballen amb nosaltres en els diversos projectes que ens arriben."** Llicenciat en psicologia, coneix molt bé el món de l'empresa des del punt de vista de les relacions humanes: **"El món de la psicologia, en els darrers anys, ha anat entrant dins de les organitzacions des de diferents posicions. El psicòleg és un professional que pot desenvolupar una tasca amb moltes garanties com a cap de recursos humans donada la seva formació, que l'especialitza per comprendre el comportament organitzatiu."** I afegeix: **"De fet, el món de l'empresa es basa de forma important en la capacitat del directiu per vincular les persones amb el projecte."**

No obstant això, l'empresariat es troba cada vegada amb un grau de complexitat més elevat: **"Els problemes requereixen avui dia solucions molt més sofisticades que abans, més fetes a mida i més capaces de donar resposta als problemes de manera eficient."** I és aquí on comença la feina d'un consultor: **"Els primers que van començar a treballar en el camp de la consultoria van ser els advocats i enginyers, però gradualment s'hi han anat incorporant molts altres professionals, com els psicòlegs, gent que coneix la problemàtica del factor humà en les organitzacions."** I és que la finalitat darrera d'un procés de consultoria és donar solucions als problemes, **"de manera que la persona que treballa en aquests temes no està mai sola, té un equip en el qual recolzar-se i, això és molt important, una experiència acumulada pels anys de serveis a altres empreses i projectes. El cert és que totes les empreses tenen problemes en un moment o altre de la seva trajectòria i l'habilitat del consultor és buscar solucions adequades a cada cas."** Així, doncs, el Departament de Recursos Humans d'EADA treballa en temes molt variats i per a organitzacions diverses, que van des de la petita o mitjana empresa fins a la gran multinacional: **"Portem des de temes de canvi cultural, que potser són els de caire més generalista, fins a seguiments d'equips de directius, processos d'evaluació de personal, elaboració i disseny de plans de formació, noves formes d'organització del treball, millora dels sistemes de gestió, etc."** Són moltes les qüestions que els empresaris deixen en mans de l'equip d'en Lluís, perquè saben que els resultats els ajudaran a anar endavant: **"Sol·licitar els serveis d'un equip de consultors és tan senzill com dir: sóc el director general d'una companyia i vull enfortir el meu equip i, per tant, busco l'ajuda d'algú capaç des de fora de tenir una visió objectiva dels punts forts i febles d'aquest equip. A partir d'aquí nosaltres ens posem a treballar, enfortim l'equip, avaluem els punts forts de cadascú, etc."**

A més, la mà esquerra del consultor i formador a l'hora d'introduir-se a la companyia és fonamental: **"Ha de ser capaç de fer que aquell procés de consultoria no sigui extern, sinó que s'integri a l'organització, que aquesta se'l faci seu, i en lloc de fer les coses contra la gent fer-les amb la gent. Aquesta barreja entre fer les coses a dins o a fora és la clau de la nostra feina."** I és que resulta evident que la vinculació de les persones en el projecte no es pot deixar de banda: **"És important que algú que ve de fora et pugui fer veure les coses d'una altra manera, t'aporti experiències d'altres organitzacions i et faci veure una mica més enllà del melic que és la teva empresa. Es tracta de demostrar a l'empresari o al directiu que tot el que pensava fins aquell moment és susceptible de complementar-se amb altres punts de vista, sense negar l'evidència dels fets de la pròpia organització, i això només es més fàcil de dur a terme des de fora, perquè el rol d'un mateix, molts cops, impedeix que des de dins el seu discurs, el seu plantejament, sigui reconegut."**

A tot això cal sumar els canvis que la societat de finals de segle ha deixat a uns empresaris que han de mirar cap al nou mil·lenni que acabem d'estrenar: **"Crec que hi ha cinc coses que estan passant fora de les empreses però que hi tenen una enorme influència: en primer lloc la globalitat, tot és a tot arreu; en segon lloc la tecnologia, que evoluciona sense parar, el que hi ha avui ja és vell, tot canvia de manera absoluta."** I segueix: **"Els clients, els usuaris, cada cop volen els productes més personalitzats, a mida i amb més qualitat. En quart lloc apareix el factor de la demografia. Mentre els països occidentals tenen una baixa natalitat, arriben gran quantitats d'immigrants procedents d'altres parts del planeta, i això també fa que les relacions canviïn d'una manera abismal. Finalment, la competitivitat domina en tots els camps, qualsevol pot fer-ho millor que tu, i això l'empresari ho té present."** D'aquesta manera, doncs, a l'empresari li ha canviat l'escenari de l'obra i ha de decidir-se a contractar especialistes: **"Aquesta és una de les raons que han fet créixer el sector de la formació i la consultoria."** A més, l'empresari ha hagut d'aprendre que **"si hi ha alguna cosa evident és que res queda igual, i que ens hem de formar amb la convicció que el canvi permanent és una constant i que és l'única forma que tindrem de poder ser en un futur."**

La direcció de persones apareix en aquesta situació social i empresarial com un tema fonamental i que no es pot deixar corcar: **"Repeteixo que l'important és vincular la gent amb el projecte empresarial de la companyia, perquè no es tracta solament que el treballador estigui satisfet en el seu lloc de treball, sinó que pensi i hi aporti un valor. Cal que cada membre de la plantilla sigui protagonista i no tan sols espectador del seu treball."** I afirma amb seguretat: **"El canvi cultural és això: fer possible que la gent que fins ara estava obligada a no pensar sinó a fer, a partir d'ara comenci també a pensar i a crear."** I la formació permanent ajuda perquè tot plegat sigui possible: **"L'empresari s'ha adonat que la formació és un factor d'èxit, i que encara que no deixa de ser un cost, aquest cost forma part de l'èxit empresarial."** Per aquesta raó precisament, hi ha un gran nombre d'empreses que han decidit col·laborar amb EADA, **"perquè fan de la formació de la seva gent una preocupació i en aquest cas també un resposta."**



**“Totes les empreses
tenen problemes en un
moment o altre de la
seva trajectòria
i l’habilitat del consultor
és buscar solucions
adequades a cada cas”**

Lluís González de Rivera - Barcelona (Barcelonès)