

La vocació humanista de Miquel Bonet i Francesc Roqué –juntament amb la de la seva sòcia Montserrat Gimó– i la seva experiència en el camp de les relacions humanes, els va conduir a crear la consultoria de recursos humans ABR l'any 1996. **“Portàvem més de vint anys treballant plegats en diversos projectes i hem continuat col·laborant de manera conjunta, encara que clarament diferenciada. La labor d'en Miquel en el camp de la comunicació és complementària i paral·lela a les tasques quotidianes del despatx, centrades principalment en la selecció de personal.”**

Aquesta divisió de les tasques ha motivat que en Francesc s'encarregui per damunt de tot de la direcció de l'àrea de recursos humans en la qual també participen activament la Montserrat i tot un equip de consultors: **“La llicenciatura en psicologia d'en Francesc el converteix en un professional capaç d'aplicar una sèrie de tècniques científiques –entrevistes, tests, etc.– per a analitzar els llocs de treball i les competències individuals que han de tenir els possibles candidats en els processos de selecció de personal. D'aquesta manera, es pot determinar quines són les persones més adequades per a una empresa i també a la inversa, ja que hem de tenir present que formació i experiència són alguns dels requisits que ha de reunir el candidat, però que, alhora, també hi ha d'haver una comunió d'interessos entre ambdues parts. Actualment fem servir una metodologia de selecció que implica tant la recerca indirecta –amb anuncis en els mitjans de comunicació, Internet, etc. perquè les persones interessades s'adrecin a nosaltres– com el *head hunting* –el contacte directe amb les persones que considerem que podrien ser els candidats ideals per a fer-se càrrec de la vacant. Aquest segon sistema de feina s'està generalitzant cada cop més i creiem que la consultoria de recursos humans l'emprarà en gran mesura en el futur perquè, afortunadament, la situació del mercat laboral és cada vegada més la d'existència d'atur tècnic, la qual cosa fa que hi hagi pocs candidats disponibles i que s'hagi de contactar amb els professionals ja empleats.”** En aquest tipus d'actuació és molt important considerar el fet que la remuneració econòmica només és un dels factors que poden conduir al canvi d'ocupació: **“Un treballador es pot veure motivat a abandonar una empresa perquè la remuneració econòmica que rep és, clarament, insuficient però, llevat d'aquests casos, hi ha d'haver un fort component personal i una identificació amb els projectes que l'empresa sol·licitant vol tirar endavant.”** Tant en un tipus de recerca com en l'altre un dels mitjans més importants per avaluar la personalitat i experiència professional del candidat és l'entrevista: **“Com més personal i afable sigui l'entrevista, respectant sempre les posicions entre entrevistador i entrevistat, més fruits se'n podran extreure. L'ambient relaxat permet que el candidat es mostri en la seva veritable essència i se'n pugui analitzar la seva idoneïtat.”**

Primerament Miquel Bonet es decantà cap al món del dret, però després s'especialitzà en una àrea de coneixement que implicava un contacte permanent amb altres persones: **“Sempre m'han preocupat les qüestions relacionades amb la comunicació, que, a més a més, és una de les característiques que determina la tasca de l'assessor ja**

**que hem de ser capaços de transmetre l'empatia necessària perquè el client dipositi la seva confiança en nosaltres i perquè nosaltres mateixos puguem viure els problemes des de la seva perspectiva.”**

La conseqüència pràctica, per al món de l'assessorament, dels seus estudis i experiència com a docent a la Universitat de Barcelona i a altres universitats i escoles empresarials és clara: **“És fonamental tractar els clients com a tu t'agradaria ser tractat perquè el que més recordem els éssers humans és l'afecte. Si ens aturem a pensar ens adonarem que tots distingim fàcilment les persones que ens volen bé i ens han tractat amb deferència d'aquelles altres que ens han mostrat indiferència o rebuig.”** Aquesta premissa dels socis ha donat com a resultat un contacte personalitzat i molt estret amb els clients que ve determinat per la seva filosofia de treball: **“El consultor no ha de tenir mai un paper protagonista, sinó que ha de ser una figura que se situï sempre en un discret segon pla, però alhora molt a prop de l'empresari, donant-li suport i facilitant-li la tasca de manera que es pugui centrar en els aspectes nuclears del seu negoci. Aquest és sempre el nostre objectiu i per aconseguir que l'empresari es pugui despreocupar dels temes relacionats amb la selecció de personal només s'han de complir dues característiques: en primer lloc, s'ha d'haver establert una bona caracterització del perfil que s'està buscant. En aquest estudi i definició nosaltres li prestem tot el suport que sigui necessari i l'ajudem a decidir quina seria la tipologia de col·laborador que més s'ajustaria a la seva filosofia de treball. En segon lloc, ha de decidir finalment entre el grup de candidats que nosaltres presentem. La nostra feina consisteix que els professionals que proposem tinguin les vàlues, coneixements, experiències i competències personals adequats per accedir al lloc de treball però ha de ser l'empresari qui finalment opti per la persona que creu que més s'ajustarà a la seva estructura i tarannà. El nostre compromís amb el client és presentar-li els candidats necessaris, sense limitació, fins que finalment n'elegeixi un. A més, sempre oferim una garantia postselecció d'un any, per si algun dels candidats incorporats ha de ser substituït o bé marxa per decisió pròpia.”**

Per realitzar les seleccions de personal de la forma més idònia cal una bona organització i metodologia. En aquest sentit, la introducció de les noves tecnologies possibilita una gestió més eficient: **“Faciliten l'accés a un major nombre de candidats i, en general, a més informació. Però és necessari disposar de sistemes de filtre per estudiar els currículums de tots els candidats que ens arriben i destriar els que no s'ajusten als requeriments del lloc. El procés de selecció inclou entrevistes en profunditat, tests psicològics, realització de dinàmiques de grup i verificació de referències. De manera escrupolosament respectuosa amb la personalitat del candidat, entenem que és important analitzar a fons les seves actituds, motivacions, esquemes valoratius i estils relacionals.”**

Ambdós socis es plantegen el futur com un espai obert i ple de projectes. Això sí, tenen molt present que més que socis **“hem estat, som i serem amics que treballen en un mateix espai en camps complementaris.”**



**“Tots distingim  
fàcilment les persones  
que ens volen bé  
i ens han tractat  
amb deferència”**

**Miquel Bonet i Francesc Roqué - Barcelona (Barcelonès)**