

L 'humanització de l'empresa

Si haguéssim de donar una definició de què és un Departament de Recursos Humans diríem que és aquell departament encarregat de la gestió de les persones que formen part d'una empresa. No obstant això, la gestió d'aquestes persones ha de tractar-se amb gran atenció i cura ja que el bon funcionament d'una organització depèn en gran part d'això. Hi ha diversos components que hem de tenir en compte al triar l'equip que ha de portar a terme aquesta tasca però un dels principals és que la meta és l '**humanització de l'empresa**.

Formació tècnica.

Un bon director de R.R.H.H. ha de tenir la formació adequada a fi de poder exercir la seva funció depenent de cada àmbit o sector a qui es dirigeixi, és a dir, posar-se a l'altura i nivell de cada persona amb la qual s'està dialogant. Aquesta capacitat és imprescindible per a fer-se entendre.

Capacitat de comandament.

Cal distingir entre **autoritat i poder**. Cal saber manar per a tenir l'autoritat que ens confereix el nostre lloc. Per a això hi ha 3 pautes bàsiques i que lamentablement no s'aprenen, es tenen o no: **credibilitat, honradesa i actuació**.

Les persones han de tenir la suficient confiança en qui els dirigeix com per a no qüestionar les seves decisions o si les qüestiona, tenir la suficient confiança per a raonar i argumentar la seva opinió.

L'honradesa es basa en la justícia, veracitat i responsabilitat. Saber demanar perdó en un moment determinat si hi ha hagut un error no significa tenir menys autoritat, al contrari, significa reforçar la confiança en l'autoritat que es té.

Un aspecte importantíssim és el coneixement dels empleats. Quines són les seves circumstàncies personals, les seves inquietuds, els seus defectes i virtuts, les seves qualitats professionals i personals, les seves metes, ... d'aquesta manera podem saber què motiva a aquesta persona, on es pot trobar més còmode realitzant un determinat treball, ... conèixer als empleats és fonamental per a arribar a crear un clima bo de treball on es generi optimisme, bon ambient i camaraderia ja que aquesta forma de treballar genera confiança en les persones i amb això un major rendiment i productivitat.

Capacitat de motivació i lideratge.

Cadascuna de les persones que formen part d'una organització tenen uns objectius diferents: diners, satisfacció personal, compaginar vida laboral i familiar, arribar a unes metes concretes; per a això s'ha de conèixer a cadascuna de les persones que componen aquesta organització i adaptar-les al lloc que millor s'ajusti a les seves característiques professionals i personals.

La dimensió humana en la direcció i gestió empresarial.

No hem d'oblidar mai que estem tractant amb persones. Tenir un càrrec directiu no ens dona dret a vulnerar els drets dels empleats en qualsevol que sigui el seu àmbit: personal o laboral. Una bona gestió empresarial quant a RRHH es refereix ha d'estar basada en un bon ambient laboral i l'única manera d'aconseguir-ho és amb respecte, amb humilitat i amb empatia.

Assignació de llocs de treball.

Quan realitzem una selecció de personal per a cobrir un lloc concret d'una empresa es realitzen proves, test psicotècnics, professiogrames,... per a determinar quina és la persona que més s'adequa al lloc a cobrir. No obstant això, no tenim moltes vegades en consideració (sobretot en empreses d'estructura mitjana i gran) les capacitats d'altres empleats que ja estan a l'empresa i que potser encaixin en el perfil buscat sense esmentar que coneixen el producte o servei que s'ofereix, millor que altra persona externa. És un mètode de fomentar la promoció dintre de la mateixa empresa i generar un clima d'optimisme.

Quan empreses que no funcionen massa bé es plantegen una reestructuració dels llocs de treball, normalment s'opta per la reducció de personal. No obstant això, abans d'arribar a aquest punt en algunes empreses seria convenient realitzar un estudi de l'empresa, del seu sistema organitzatiu, de quins són els seus productes, màquines, sistemes de producció, ... i plantejar la pregunta si és absolutament necessari prescindir de personal o seria més rendible per a l'empresa canviar el sistema i reubicar al mateix personal en altres llocs on siguin més productius, on es senten més realitzats, i on en definitiva sigui més profitós per a l'empresa. No sempre és possible, però és un tema a pensar davant una reestructuració.

La comunicació en l'empresa.

Un altre dels greus problemes existents en les organitzacions és la falta de comunicació amb els empleats. Els Directius són massa inassolibles per als empleats que sovint han de passar per diverses persones perquè una notificació, queixa o suggeriment arribi a la persona amb capacitat de decisió. Quan aquesta notícia arriba, normalment està distorsionada, incompleta o errònia. Freqüentment massa filtres per a un tràmit genera desconfiança i lentitud de resposta.

Formes de participació empresarial.

Existeixen múltiples formes i maneres de fer partícips dels projectes als nostres empleats. Cada vegada més empreses innovadores opten per buscar suggeriments dels seus propis empleats generant incentius o simplement aconseguint que aquests es sentin més integrats i valorats en l'empresa.

La formació és una eina indispensable per a generar competitivitat i per a això tots els nostres empleats i col·laboradors han de tenir l'oportunitat de beneficiar-se i l'empresa ha de facilitar que aquesta formació es produeixi per a benefici d'ambdós, empresa i empleat.