

L'EMPRESA DEMANA TALENT I COMPETÈNCIES

El 'boom' dels nous perfils

La majoria de llocs de treball que fins ara no existien es creen per convertir la tecnologia en negoci

JORDI GOULA



Quan comença l'any és habitual llegir que algunes consultores detallin quins perfils seran els més sol·licitats al mercat. Aquest 2016 no n'és una excepció, i resulta que els experts en l'entorn del *big data* sembla que són els més buscats. Gent capaç de sintetitzar i fer operativa una informació de milions de dades. *Harvard Business Review* assenyala que es tracta de la "professió més atractiva del segle XXI". Mc Kinsey preveu, a més, que el 2018 faltaran 190.000 especialistes en *big data* als EUA. Per descomptat, n'hi ha d'altres. Però gairebé sempre es tracta de professions que requereixen coneixements de matemàtiques, tecnologia i negoci.

Ara com ara, la demanda d'aquests professionals supera l'oferta de bon tros, entre altres coses perquè es tracta de professions noves en què hi ha molt poca gent amb experiència. Estem parlant d'un *boom* que va començar fa un parell o tres d'anys. Tampoc no hi ha una referència exacta per part de qui descobreix aquesta necessitat en el seu negoci. "Moltes vegades el client defineix un perfil i no sap si existeix i t'ho pregunta. Cal esbrinar si existeix i quin nom té. Això complica una mica més les coses, ja que cada empresa pot denominar aquesta funció d'una manera diferent. I normalment hi ha molt poca gent. En un dels últims perfils que ens han demanat, per exemple, només hi ha set persones a Espanya que s'hi ajustin", apunta Consuelo Castilla, presidenta de la consultora AdQualis.

El cas de Socialpoint és alligador. Aquest creador de jocs digitals ubicat a Barcelona, que va començar a Facebook –on és el tercer més gran del món– i ara està disparat als mòbils, ocupa 270 persones de 25 nacionalitats, necessita constantment descobrir i fixar talent. Jordi López, el màner de recursos humans, explica que "quan volem fixar algú que sàpiga gestionar un producte d'èxit –com dos dels nostres jocs que són al top 100 mundial– trobem que al món només hi ha 20 o 30 persones que puguin dur a terme aquesta funció. Això ens obliga a anar a altres sectors potents a buscar ments brillants". "Un d'aquests sectors és el dels consultors estratègics, són gent de ment oberta al negoci i a la tecnologia. Allà hi trobem gent... sempre que estiguin interessats



JOMA

a anar a l'empresa que els oferim, esclar," intervé Castilla. Una de les conseqüències del desequilibri entre oferta i demanda "són uns sous disparats i en pujada... fins que el mercat se satura d'aquestes figures i s'estabilitza", afegeix López.

La veritat és que la gent capaç de desxifrar les necessitats concretes dels consumidors a partir de milions de dades és avui la més buscada. I són persones que es necessiten en tots els sectors, perquè, en definitiva, tota l'activitat acaba de-

penent-ne. Des de màrqueting fins a producció i vendes, passant per R+D.

Una de les complicacions més grans és que la recerca d'aquestes persones s'ha de fer en molts casos a escala mundial. Els passos més habituals els explica Consuelo Castilla en un requadre a part. I com cal abordar aquests candidats? Explica que es tracta de persones que reben ofertes cada dia, que el que els motiva és el projecte, no els diners, i que no sempre és fà-

cil que escoltin el projecte quan els el presenten... Però la clau està en les referències. "Un 60% de persones arriben per via de referències; un 20%, de consultories, i un 20% per promoció interna", diu López, que afegeix que "el talent atreu talent. La gent que ja tens a casa és qui millor coneix més gent talentosa".

"Però a més de talent, vols que aquestes persones tinguin unes competències determinades", diu Castilla. Es refereix sobretot a la

necessitat, cada vegada més gran, que es domini el negoci, sigui quina sigui la funció que s'exerceixi en l'empresa. Respecte si tothom està disposat a acceptar aquest canvi, diu que "la crisi ha posat les piles a molta gent. Amb la crisi s'ha acabat tenir 'illes' dins del negoci. Tots han d'implicar-s'hi. I vull ressaltar que no només és la gent jove la que canvia el xip...". Per Jordi López "empreses com la nostra ja han nascut amb aquestes idees. Tenim gent sense por d'equivocar-

VUIT PASSOS PER A LA SELECCIÓ

"Després d'una crisi econòmica que també ha implicat una crisi de valors i comportaments ètics, avui ens trobem en un moment únic. Identificar nous perfils professionals que demanin les companyies, així com nous comportaments de

la societat en l'àmbit laboral, avui dia és una de les nostres principals comeses", diu Consuelo Castilla, presidenta d'AdQualis, i desgrana els vuit passos clau per a la selecció de nous perfils que segueix.

1. EL PRIMER PAS és veure el client per recollir un briefing de les seves necessitats, saber quines expectatives té per al càrrec i saber la situació de la companyia.

2. EL PROCÉS DE SELECCIÓ del nou perfil comença per una recerca que se centra en la base de dades pròpia, de més de 100.000 candidats, complementada amb la que ofereix LinkedIn. També es contacta amb escoles de negoci de referència i es dóna suport a la recerca amb *networking*. Tots els perfils interessants se sotmeten a una primera anàlisi curricular basada en la formació o l'experiència laboral.

3. LA PRESELECCIÓ O 'PRE-SCREENING' es

basa en entrevistes telefòniques per saber l'adequació del perfil dels seleccionats al càrrec i la seva motivació pel canvi laboral.

4. UNA ENTREVISTA, presencial o en línia, per esbrinar si el seu perfil encaixa en el càrrec i la cultura corporativa de la companyia, és el pas següent.

5. L'ANÀLISI DE COMPETÈNCIES es fa amb proves de personalitat i una entrevista en profunditat per valorar aspectes com la seva capacitat de treballar en equip. Aquest pas és clau, ja que es fan servir mètodes que detecten trets del perfil que poden passar desapercebuts en fases anteriors.

6. UNA VEGADA ES TÉ LA INFORMACIÓ necessària, es comproven les referències del candidat i finalment es redacta un informe per al client.

7. EMPRESES TECNOLÒGIQUES. Hi pot haver una tercera entrevista, que està en mans de l'empresa, per valorar de manera més precisa la part tècnica del candidat aplicada a la posició.

8. UNA VEGADA EL CANDIDAT s'incorpora, nosaltres continuem presents durant un termini de temps determinat per fer un seguiment i ajudar en l'adequació d'aquest professional al lloc de treball en què ha començat.

Són professions que requereixen coneixements de matemàtiques, tecnologia i negocis

se. Celebrem l'error. Si no ho intentes, no t'equivoques, i volem que hi hagi molts intents".

I, finalment, a quines persones ens estem referint? Tots dos estan d'acord en la tipologia. Ha de ser gent que estigui ben formada, amb inquietuds, amb idiomes, amb mentalitat flexible i capaç d'adaptar-se a situacions canviants, que sàpiga treballar en equip, que sigui apassionada de la seva feina, disposada a la mobilitat geogràfica i, per últim, que no tingui por del fracàs. López els defineix, finalment, com "de perfil transversal, però amb un component numèric –matemàtiques, estadística...– fort".