

G E S T I Ó E M P R E S A R I A L

Joves directius, avui

Modest Guinjoan / Josep Maria Llaurador

Consulting Barcelona Economia

No fa tants anys que va estar de moda el terme *yuppie* per referir-se a gent jove que feia diners a cabassos gràcies a una combinació de formació acadèmica i d'agosament en la presa de decisions, ubicats, això sí, en un entorn econòmic expansiu, en què la borsa pujava com l'escuma. El seu pas a la història passada deu anar lligat a les hores baixes que viu la cultura del diner fàcil i ràpid –aquí, dita del *pelotazo*–, al pet que ha fet la bombolla tecnològica i, no cal dir, a l'esfondrament borsari dels darrers anys.

Potser no eren molts els professionals que responien al perfil del *yuppie*, però a fe que es feien notar, ajudats pels mitjans de comunicació, sempre més amatents a allò que surt de la normalitat que no pas a les carreres professionals menys espectaculars. És de la gent jove que s'obre pas en la vida professional de manera més tradicional –i també de forma més desaperebuda– que volem parlar en aquest article, dels joves directius amb pocs anys d'experiència laboral que comencen a assumir responsabilitats en àrees concretes de l'empresa, els més vàlids i ambiciosos dels quals seran, en el dia de demà, els directors generals de les nostres organitzacions.

Els joves directius actuals ja han crescut de ple

en un entorn econòmic globalitzat. La globalització, més enllà del seu impacte en la nostra vida quotidiana (béns consumibles, mitjans de comunicació, productes culturals, etc.), ha obligat les empreses a competir en mercats que ja no es limiten als àmbits regionals o nacionals protegits i, en conseqüència, dicta també els requeriments per a la gent jove que hi ha d'agafar responsabilitats. Les empreses de recerca d'executius i de selecció recullen els trets que estan adquirint una importància creixent a l'hora de contractar aquest tipus de directius. Es tracta de competències habituals, de sempre, i d'altres de més noves, associades indefectiblement a la globalització.

Sobre la base d'una formació acadèmica adequada per al lloc, els requeriments habituals inclouen una personalitat sòlida, saber prioritzar, tenir capacitat per entusiasmar-se davant del projecte a curt termini o tenir disponibilitat per treballar sense horaris fixos. Fins aquí, res de nou.

Altres trets que ja han agafat protagonisme són el domini de l'anglès, la disponibilitat per viatjar i

residir fora del país sense compromís de retorn, la visió, l'interès i l'experiència en el camp internacional i la clara orientació al client. Llevat de la novetat del no-compromís de retorn, la resta són aplicats de fa molt temps pels empresaris que han sortit fora,

sigui exportant o amb implantacions productives fora del país. Entre els requeriments més recents, ja fills de la globalització, destaquen la flexibilitat per adaptar-se a canvis organitzatius ràpids i constants, saber moure's amb línies jeràrquiques poc definides i poc clares –i amb superiors que canvien–, treballar –gràcies a les noves tecnologies– moltes hores fora de l'oficina, integrar-se en equips multidisciplinaris i de composició ben diversa –i, potser, dirigir-los–, formació contínua, altres idiomes i acceptar estratègies internacionals, les quals poden estar en contradicció amb estratègies o visions de caràcter geogràficament i cultural més restringit. Tots uns referents clars sobre allò que tindrà valor per a les empreses al fitxar nous directius... i tot un compendi de competències pragmàtiques, adaptatives, flexibles, que són les que permeten formar equips guanyadors en un entorn competitiu tan pressionant com el que ens envolta. Unes competències, d'altra banda, que potser no ens haurien dut a la bogeria bèl·lica d'aquests dies...