

## Recursos humans o persones amb recursos?

Dll, 27/10/2014

[Persona, Empresa i Societat](#)

Més d'una vegada he iniciat un debat proposant aquesta pregunta: què hi ha en una empresa, recursos humans o persones amb recursos?

Crec que el que es ventila en aquesta pregunta no és una qüestió de terminologia sinó, alhora, un model d'empresa i un sistema de creences sobre l'empresa.

Si parlem de recursos, parlem d'alguna cosa funcional, prescindible en funció d'altres criteris o objectius. Parlem d'un subapartat d'una categoria més general - els recursos- que són una cosa pasiva, depenent de les funcions assignades, utilitzables i -eventualment- prescindibles. Ja se sap: el que mana, assigna recursos; i qui és un recurs és l'assignat. El director general d'Infojobs acaba de declarar que les empreses tenien cura dels candidats perquè competien per aconseguir els millors. Després de cinc anys de crisi, i amb gairebé sis milions de desocupats, "hom tracta la gent com a carn, com a carn de canó, hom fa que se senti malament". Aquest esquema, en el límit, es veu reflectit en el diàleg entre dos directius que va publicar El Roto a El País: "Cal refloatar l'empresa!: Enfonsi alguns homes!". Per cert: cal subratllar que aquest enfocament és perfectament compatible amb la retòrica que permet afirmacions engolades sobre les persones com l'actiu o el recurs més important de l'empresa. Més encara: aquesta és la visió que vertebrava aquesta afirmació, encara que sembli una paradoxa.

Un recurs no és un subjecte. Un recurs no són persones amb autonomia i voluntat. Però és que, a més, el que s'esdevé és que molts recursos personals no s'activen - ni a la vida, ni a les organitzacions- llevat, precisament, que s'ofereixi i es faciliti aquesta possibilitat. Tanta pregunta pels recursos que tenim ens porta a ignorar els recursos inèdits però disponibles. El coneixement, les comunitats de pràctiques, l'aprenentatge, la generació de capital social...; en fi, tot el que tenim a l'agenda només és possible amb persones que activen els seus recursos -de tota mena!- en el procés en què es veuen involucrades. La societat del coneixement només és possible si comptem amb persones amb recursos; no amb recursos humans.

Quan parlem tan sovint de valors en el context organitzatiu és precisament perquè les persones només són vives quan experimenten que l'activitat i les pràctiques en les que estan involucrades tenen, alhora, orientació i sentit. Però en aquest punt cal discriminar, i debatre públicament una diferenciació crucial: no es tracta simplement de gestionar amb o per valors. Sovint, la retòrica sobre els valors en el món empresarial no sembla ser molt més que uns focs artificials que il·luminen i animen momentàniament la foscor en què es troba colgat. Sembla com si ara es tractés de comprar l'ànima dels nostres estimats recursos humans. Els vam comprar el cos amb diners, i els comprem l'ànima amb valors. Potser per això parlem tant de motivar la gent: perquè aquesta comprensió de la motivació com un dispositiu que activa des de fora els recursos humans sembla que els posa en moviment i els anima, però difícilment els constitueix com a subjectes. Si Marx va dir que la religió era l'opi del poble, ara sembla que en algunes empreses els valors siguin l'alcohol per als legionaris: per a que lluitin en el mercat jugant-s'hi la vida. (Perquè, per cert, ens preocupa molt el risc de l'infart del cor, però molt menys el

risc de l'infart de l'ànima, quan el segon fa molts més estralls que el primer. I així ens va).

El coneixement només és possible amb persones. Amb persones que activen els seus recursos en un context en el qual té sentit fer-ho. Per això aprendre només pot ser un procés compartit, perquè només esdevenim subjectes en el marc de la nostra xarxa de relacions. En aquest context no ens estranyi que, cada vegada més, deixem de veure el treball com una faceta de la nostra vida i passem a (voler) veure'ns primàriament com a subjectes vius, amb una vida completa que també s'expressa en el treball. Vaja, que en la societat del coneixement una organització de professionals només ho serà si és una organització de persones. I aquest és el gran canvi que no volem entendre... perquè no podem fer-ho en el marc de la manera de comprendre a les organitzacions que hem heretat.

Ja sabem que la qüestió -i la gestió- del coneixement no es redueix a un canvi de tecnologies. I que necessitem models organitzatius adequats a les noves realitats. Però em pregunto si això és possible sense elaborar i aclarir amb la màxima lucidesa un model de persona. Qualitat en les tecnologies, en les organitzacions i en les persones. I seguim pensant que el repte de la qualitat només es refereix a les dues primeres.

Però no és possible la qualitat que es requereix en la nostra època amb recursos humans, sinó només amb persones amb recursos. Entre altres raons perquè "persona amb recursos" és una redundància.