

## Toni Solé, socio director de Smart Management

# Ponemos todo nuestro foco en que los proyectos sean simples, útiles y a medida de cada cliente

**Smart Management es una consultora que ayuda a sus clientes a gestionar el cambio en la empresa, mejorando la organización, optimizando su estructura y consolidando el crecimiento y la internacionalización. En definitiva, ayuda a la empresa a estructurarse. Su valor añadido es la experiencia de su equipo, tanto en empresas familiares como nacionales y multinacionales.**

### ¿Cómo nació Smart Management?

La empresa nace en septiembre de 2012, aunque la idea se gestó durante varios años. A lo largo de la carrera profesional, vas perfilando determinados aspectos con los que te encuentras, sacando conclusiones y aprendiendo también de grandes profesionales. Intentamos recoger lo mejor de todo lo que hemos aprendido. Demasiadas veces hemos visto como un gran proyecto se queda en el cajón sin implementar. Teníamos claro que queríamos proveer una ayuda "real" a las organizaciones. En este sentido, nuestra idea es muy básica: vamos a ayudar a las empresas a "estructurarse", de manera y con herramientas simples, útiles y "a medida", reconociendo la singularidad de cada organización, adaptándonos a ella en cada momento vital.

### ¿Cómo definiría a su equipo?

Creo que hay cuatro características que nos definen: la ilusión con que afrontamos cada reto; un buen balance entre la formación y la experiencia previa en empresa; unos valores compartidos; y nuestra pasión por las personas.

### ¿Cuál es el valor añadido frente a la competencia?

En Smart Management ponemos todo nuestro foco en que nuestros proyectos sean simples, útiles y a medida de cada cliente. Pensamos que nuestro esfuerzo debe centrarse en entender muy bien la necesidad del cliente para desarrollar soluciones que le ayuden realmente a solucionar sus problemas. Por tanto, huímos de las modas y de las soluciones estándar. Con una visión sistémica e integral de las situaciones organizativas, ponemos nuestro esfuerzo en comprender lo que realmente puede resultar útil y realista: al igual que no hay dos personas iguales, no hay dos empresas idénticas.

### ¿Con qué tipología de clientes trabajan?

El conjunto de nuestros consultores suma una experiencia y conocimientos muy complementarios, lo que nos hace sentir muy cómodos con todo tipo de organizaciones. Nos centramos menos en el tamaño de la empresa y más en la complejidad de la situación.

### ¿Cuáles son los servicios que más les demandan?

De nuestra línea de Consultoría, podríamos afirmar que la "estructuración de la empresa en niveles organizativos (o grupos profesionales)", dado

del equipo deberían participar en alguna universidad o escuela de negocios. Por un lado, es la forma de estar en contacto con el conocimiento y la investigación. Es también la forma de exigirse el nivel más alto de preparación y, por último, también nos da la posibilidad de compartir nuestras experiencias y *know-how* con la sociedad.

### ¿Cuáles son los principales servicios que ofrecen enfocados a las necesidades de RRHH?

Ayudamos al directivo de RRHH a realizar el Plan estratégico de RRHH, acompañándolo también en el proceso de implementación. Pensamos que el primer paso para realizar una buena gestión es trazar un buen camino. También les podemos ayudar en todo lo que se refiere a "estructurar" la empresa. Después de los últimos años, nuestros

**Ponemos al servicio de la organización un responsable de RRHH, con sólida experiencia en la gestión de personas, con carácter permanente, pero con un tiempo de dedicación parcial**

que esto es una buena base para empezar a trabajar luego en todos los demás aspectos de RRHH. Asimismo, destacamos también en ayudar al responsable de RRHH a desarrollar el Plan Director de RRHH, a corto, medio y largo plazo. En la división SMART SELECTION, destacan los procesos de *Head Hunting* y *Management Audit*. Por último, destacaría, sin lugar a dudas, el servicio de "SMART HR PARTNER". Es claramente un servicio innovador: ponemos al servicio de la organización un responsable de RRHH, con sólida experiencia en la gestión de personas, con carácter permanente, pero con un tiempo de dedicación parcial (por ejemplo, dos días a la semana). Esto tiene la ventaja para el cliente de que dispone de un buen profesional para sus necesidades, pero únicamente por el tiempo que realmente lo necesita. El profesional, por su lado, tiene estabilidad, al formar parte de Smart Management, pudiendo aportar lo mejor de sí mismo a más de una organización.

### Asimismo colaboran de forma regular en diversas instituciones y escuelas de negocios.

Para nosotros es un aspecto imprescindible en nuestro rol. Nuestra idea es que todas las personas

clientes empiezan a ver un horizonte de crecimiento, pero resulta imprescindible crear una buena base sobre la que construir: definir una estructura organizativa sólida, a la vez que flexible y adaptable, con un buen sistema retributivo. En la línea de *headhunting*, ofrecemos un servicio "boutique", con equipo propio de *research* con el más alto nivel en valoración de personas. Hemos desarrollado e implementado también procesos de *management audit* y detección del talento.

### ¿Hacia dónde cree que se enfoca la figura del director de Recursos Humanos?

Creemos que, después de los últimos años de reestructuraciones, hoy las empresas quieren volver a poner su punto de mira en las personas, en un sentido amplio. La línea entre la parte *soft* y *hard* será cada vez más débil. Los modelos de trabajo, de relaciones entre trabajador y empresa, las nuevas estructuras organizativas, la importancia de la colaboración y el acceso ilimitado a la información... hacen que la función y la figura del responsable de Gestión de Personas tengan que adaptarse a la nueva realidad, que, además es cambiante. El conocimiento ya se comparte, el *networking* resulta imprescindible. La línea entre el soporte interno y externo creemos que se irá diluyendo. Recuerdo a Itamar Rogofsky, en el año '97, (siglo pasado...) diciendo: "el departamento de RRHH ha empezado a desaparecer..."; pero la función de gestionar personas ¡es imprescindible! ■

