

Un aspecte clau per a l'èxit d'un país és disposar de talent. De tota mena: científic, empresarial, artístic... En principi, és una bona notícia, perquè l'evidència científica ens diu que els humans som, des del punt de vista genètic, sorprenentment similars. Tenim, per tant, la garantia que la producció biològica de talent potencial és equitativament repartida. A partir d'aquí, però, les coses ja no són ni tan simples ni tan automàtiques. Hi ha dos factors que ens ho compliquen: el talent s'ha de formar i, a més, el talent es mou.

Sense un bon sistema educatiu, el talent potencial no es farà efectiu. Si, posem per cas, en un país petit com Jamaica hi ha molt talent en la pràctica de l'atletisme (curses, en aquest cas), podem donar per fet que hi ha un molt bon sistema d'identificació i de cultiu de l'excel·lència en aquest terreny. De

El talent atreu talent



Andreu
Mas-
Colell

UPF i Barcelona GSE

segur que la ideologia que s'hi destaca no és la que postula que no cal preocupar-se pels bons corredors. Quan aquest prejudici (no és res més) domina, la formació del talent pateix.

La mobilitat del talent té moltes implicacions. Una, és clar, és que el talent respon a incentius econòmics, i per això els països pobres solen ser-ne exportadors. Caldria demanar-se si no

hauríem d'impulsar també en aquest àmbit una política de *comerç just* i estar disposats a contribuir que quedar-se al país d'origen –o, més probablement, retornar-hi després d'un període de formació als centres mundials– no fos un sacrifici econòmic significatiu. Però no és únicament l'atractiu econòmic. El talent també busca talent. El resultat és que es concentra, cosa que importa molt, perquè aquí hi ha poc marge de maniobra: o bé s'és una àrea d'atracció de talent o s'és un àrea d'expulsió de talent.

Per una banda, hi ha l'atracció de ser situat en un entorn laboral en què el talent dels altres treballadors repercuteix en la productivitat pròpia. Un jugador de futbol, o un músic, es deixen per pertànyer a un equip, o a una orquestra, de molta qualitat. Per un altre cantó, és comú de desitjar un entorn vital d'un nivell cultural i educatiu molt alt. Per exemple, Eric Kandel (premi Nobel de medicina l'any 2000) esmenta a la seva esplèndida autobiografia (*In Search of Memory*) que una de les raons per les quals l'any 1965 va canviar Harvard, i per tant Boston, per Nova York va ser que a Nova York hi havia molt bona opera i que era el centre mundial de l'art. Qualsevol ciutat, o regió, que aspiri a concentrar talent ha de tenir aquest aspecte molt en compte. Una política d'atracció de talent no ha de ser gaire segmentada. Certament no es pot ser a la punta mundial en tot, però tampoc no és viable d'ésser un punt de concentració en una activitat i un desert en totes les altres.

En definitiva, un terme clau per a la política de talent és *massa crítica*. És difícil d'arribar-hi, però quan s'hi arriba el camí d'expansió és autosostingut. Ho és per la raó ja dita: al talent li agrada el talent. Tant que –diguem-ho de passada– sovint s'hi casa. En conseqüència, en el món actual és comú que les unitats de decisió siguin parelles i famílies (de vegades la quitxalla també hi diu la seva) i, doncs, la probabilitat molt més gran de trobar feines satisfactòries per a dos en certes àrees geogràfiques és un avantatge competitiu molt potent.



Eric Kandel, premi Nobel de medicina l'any 2000.