

# Vodenje temelji na močnem in uravnoteženem timskem delu

V Berlinu je februarja v organizaciji Jacob Fleming Conferences potekala mednarodna konferenca »New Role of HR in Automotive Industry«. Ključne usmeritve konference so bile Quo Vadis – avtomobilska industrija, organizacijsko kreiranje in razvoj v avtomobilski industriji, vodenje in avtomobilska industrija ter razvoj zaposlenih za doseganje podjetniških ciljev. Med številnimi prezentacijami in študijami primerov dobrih praks s področja vodenja in upravljanja ter izobraževanja, usposabljanja in razvoja zaposlenih v podjetjih se je predstavila tudi Slovenija.

## Mateja Sedej

Konferenco je s prezentacijo o razmerah v evropski avtomobilski industriji, prestrukturiranju, realokaciji in zaposlovanju, vseživljenjskem učenju ter s poudarkom na področju ustreznega kompetenčnega razvoja odprla **Amalia Di Stefano** s CLEPA – *European Association of Automotive Suppliers*.

O konceptih prihodnjega organiziranja na področju kadrovskega upravljanja in razvoja, o novih vlogah in odgovornostih, transformaciji HR vloge v luči zmanjševanja stroškov in poslovne optimizacije, o izzivih HR-funkcije, na osnovi strateških in operativnih poslovnih potreb, pa tudi o možnostih delitve oziroma dodelitve HR-storitev zunanjim organizacijam in službam je v predstavitvi PA Consulting Group govoril **Michael Wahler**.

Podpredsednik Human Resources Europe, Magna International Europe **Peter Zulehner** je pod drobnogled postavil vlogo lokalnega zaposlovanja in njegovih potreb v luči globalnih podjetij. Prikazal je področje povezovanja poslovnih aktivnosti, soočanja s kulturnimi razlikami in izzivi ter vzpostavljanja kulture fleksibilnosti, kadrovske možnosti, novih priložnosti, potreb in omejitev. Direktor razvoja vodenja Siemens VDO **Harald Bochen** je predstavil vzpostavljanje mednarodnih timov vodenja za globalno podjetništvo.

**Mateja Sedej** z Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je predstavila standard Vlagatelji v ljudi, področje dosedanjega razvoja na tem področju v Sloveniji, stanje na področju trga dela ter nacionalni program strategije dela z ljudmi v podjetjih v novem programskem obdobju 2007–2013. Doda-

knila se je tudi primera dobre prakse slovenskega avtomobilskega podjetja, ki je kot prvo slovensko podjetje leta 2003 pridobilo standard in ga lani tudi obnovilo. Poudarila je povezovanje programov razvoja človeških virov z namenskimi sredstvi Evropskega socialnega sklada ter nove možnosti črpanja finančnih sredstev v novem programskem obdobju. Predstavljeni so bili tudi koncepti, strategija, stanje in cilji slovenskega avtomobilskega grozda GIZ ACS.

Podjetje Tenneco Europe je predstavilo področje motivacije zaposlenih, motivacijska orodja, zastavljanje ustreznih ciljev na področju motiviranja zaposlenih ter aplikacijo teh na organizacijsko raven. **Michael Clarke** in **Martina Balazsova** sta govorila še o novih tehnikah motiviranja ljudi in o njihovi uporabi v podjetju.

Strokovnjak za vodenje iz družbe Škoda Auto **Jakub Juricek** je predstavil strategijo za iskanje pravih talentov za podjetje. Opredelil je merila – kdo je in kdo ni nadarjen –, sistem pridobivanja pravih talentov z univerzitetnega področja, in sicer s koriščenjem EU-skladov, ter nekonvencionalne koristi takega načina zaposlovanja. Nadarjenost in razvoj le-te so bili tudi tema predavanja **dr. Alessie D'Amato** iz Centra za ustvarjalno vodenje, ki je podala mnenje o vodenju in njegovi spreminjajoči se komponenti, o povezovanju vodij ter primere dobrih praks v vodenju za spodbujanje socialne podjetniške odgovornosti.

Kako prepoznavajo in razvijajo ključne kompetence v skupini Volkswagen, je govoril direktor za strategije znanja in učenja v skupini Volkswagen **dr. Dietmar Albrecht**. Pomembna je identifikacija ključnih kom-

petenc v avtomobilski industriji, nato pa povezovanje le-teh v ustrezen menedžment, ki temelji na kompetencah, strateških ciljnih in razvojnih programih. Predstavil je tudi primere razvoja ključnih kompetenc.

V predstavitvi podjetja Toyota je namestnica generalnega direktorja Toyota Academy Europe **Ann-Sophie Cremers** izpostavila področje izgradnje močnih podjetniških poti, ki ga je zasnovala Toyota na evropskem trgu. Predstavljeni so bili gradniki Toyotina sistema globalnega razvoja, razvoja zaposlenih – na kompetencah zasnovan koncept HR-vodenja in učenja. Toyotin način vodenja temelji na izgrajevanju močnega in uravnoteženega timskega dela ter prepoznavanja in osvajanja izzivov na vseh področjih dela.

Kako delovati globalno in dosežati pomembne cilje na področju HR-vodenja, o oblikovanju strategij multikulturalnosti, izgrajevanju lokalnih in globalnih bazenov talentov, o vlaganju v ljudi, zagotavljanju kariernih možnosti ter o menedžmentu talentov v okrilju novih tržnih izzivov pa je govorila **Sabine Albeck**, kadovska direktorica General Motors Europe. ■

*Mateja Sedej, podsekretarka na Direktoratu za trg dela in zaposlovanje pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve*



**Automotive Cluster of Slovenia  
Slovenski avtomobilski grozd**