



# Uspeh je odvisen od k razvoju naravnane miselnosti

**Izobraževanje** *Potrebe po novih kompetencah zahtevajo učeča se podjetja, v katerih se zaposleni nenehno razvijajo*

»Uspeh podjetja se začne in konča z ljudmi. Če imamo ljudi, ki so izobraženi, imajo ti potrebna znanja, veščine in kompetence in so agilni (ter imajo prav tako kognitivno fleksibilnost), se lahko spopadejo s poslovnimi izzivi. Temu bo posledično sledil tudi uspeh podjetja,« pravi dr. **Danica Purg**, dekanja in predsednica **IEDC** – Poslovne šole Bled.

## DAMJAN VIRŠEK

Slovenska podjetja zelo poudarjajo tako imenovana »tailor-made« izobraževalne programe, ki ustrezajo specifičnim izzivom njihove industrije ali podjetja. Ta izobraževalna ponudba je osredotočena na specifične kompetence. »Na nas se obračajo predvsem za programe izobraževanja na temo vodenja, vodenja sprememb, transformacije podjetja, novih strategij, digitalne transformacije ter znanj s področja splošnega menedžmenta (angl. general management), ki so zelo uporabno in aplikativno naravnani,« pravi Purgova.

Sogovornica opozarja, da se svet spreminja ter z njim tudi potrebe po kompetencah. Tudi sama podjetja morajo zato postati učeča se podjetja, kjer se zaposleni nenehno razvijajo, izpolnjujejo in dopolnjujejo svoje znanje in kompetence. Tako zaposleni kot podjetja morajo razumeti, da je uspeh odvisen od k razvoju naravnane miselnosti, kjer pa ima vseživljenjsko izobraževanje ključno vlogo.

## Izziv so tudi demografske spremembe

»Digitalizacija in demografske spremembe so največji izziv za slovenska podjetja. Nove tehnološke spremembe zahtevajo spremembo poslovnih modelov, strategij in tudi organizacijskih kultur. To pomeni tudi izzivi za sloge vodenja in menedžmenta, ki se morajo prav tako prilagoditi tem spremembam.

Na drugi strani demografski trendi narekujejo razlike v generacijah v delovnih okoljih, ki prav tako zahtevajo nove pristope vodenja in motiviranja zaposlenih,« pravi **Danica Purg**.

O usposabljanju in izobraževanju zaposlenih na tehnološkem področju v **IEDC** opažajo, da se s tehnološkimi spremembami določena slovenska podjetja ne ukvarjajo holistično. To pomeni, da se podjetja s temi izzivi navadno spopadajo tako, da zaposlijo CDO (angl. chief digital officer) ali podatkovnega znanstvenika (angl. data scientist), ki nato upravlja ogromno količino podatkov (angl. big data), ali pa investirajo v nakup različnih orodij, ki bi omogočila digitalizacijo poslovanja.

»Šibka točka, ki jo opažamo, se kaže v organizacijski kulturi, ki jo je prav tako treba prilagoditi. Če ljudje niso vključeni v te spremembe, če ne razumejo, zakaj se te spremembe tudi dogajajo, potem bo digitalizacija ostala samo mrtva črka na papirju. K digitalizaciji je treba pristopiti celostno, prav tako se morajo spremembe integrirati v vse procese delovanja. Opažamo, da slovenska podjetja premalo razmišljajo v smislu usposabljanj, ki bi se osredotočala na upravljanje sprememb, kar digitalizacija in tehnološke spremembe pravzaprav tudi zahtevajo,« pravi Purgova.

Pri demografskih trendih opažajo, da so razlike pri vrednotah med starejšo in mlajšo generacijo; sodobni voditelji bodo znali izkoristiti prednosti tako starejše kot mlajše generacije in poiskati sinergije. »Prevečkrat slišimo, da mladi nimajo pravih vrednot, povezanih z delom, ter da jih starejše generacije ne razumejo. Namesto da jih želimo spremeniti, raje iščimo nove ideje, inovativno in kreativno razmišljanje na strani mlajše generacije, na drugi strani pa lahko starejša generacija odigra ključno vlogo pri mentoriranju in 'coachingu', najboljša pa je pri integraciji starejših v digitalni način dela,« meni sogovornica.

## Nova študija o znanju in menedžmentu

V **IEDC** so pred kratkim končali mednarodno študijo z naslovom *Zahteve po razvoju managementa in voditeljstva v dinamičnih in nenehno spreminjajočih se družbah*. Glavni namen raziskovalnega projekta, ki je potekal v enajstih državah (Hrvaška, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Rusija, Slovenija, Slovaška, Južna Afrika in Ukrajina), je bil pridobiti vpogled v poslovne izzive, s katerimi se spopadajo podjetja v današnjem času, ter odgovoriti na vprašanja o razvojnih potrebah, povezanih s kompetencami in spretnostmi, ki se nanašajo na področje menedžmenta in vodenja.

Cilj mednarodnega raziskovalnega projekta je bil poglobiti sodelovanje med poslovnimi šolami in gospodarstvom, ugotoviti potrebe po izobraževanju v menedžmentu in voditeljstvu ter prilagoditi izobraževalno ponudbo, da bo relevantna za potrebe podjetij in družbe v celoti. V Sloveniji je bila opravljena raziskava, v kateri so izvedli 15 intervjujev z vodilnimi direktorji, predsedniki uprav in kadrovskimi direktorji enajstih podjetij.

Raziskovalno metodologijo in koordinacijo raziskave je vodila prodekanja za raziskave na **IEDC** dr. Alenka Braček Lalič, ki je skupaj z dr. Danico Purg tudi ena od urednic knjige, *Poslovanje in družba* – Kako narediti poslovno izobraževanje relevantno za 21. stoletje. Izšla bo na podlagi izsledkov raziskave. »Menim, da bo knjiga zapolnila vrzel v literaturi in s priporočili pripomogla, da bodo poslovne šole ter tudi visokošolske institucije nasploh še bolj okrepile sodelovanje z gospodarstvom ter se odzvale na v študiji ugotovljene potrebe po znanjih in kompetencah, ki jih potrebujejo podjetja, da se uspešno spopadejo s poslovnimi izzivi,« je povedala Purgova.



Danica Purg FOTO ROMAN ŠIPIČ