



KULTURA RAZVOJA/NEGOVANJA/OHRANJANJA TALENTOV

Gre za kulturo, v kateri organizacije aktivno prepoznavajo, razvijajo in podpirajo potencialne svojih zaposlenih. V ospredju je individualna rast, osebni razvoj in občutek pripadnosti. Voditelji v takšnih organizacijah skrbijo za dobrobit ljudi, omogočajo različne poti razvoja in ustvarjajo prostor, kjer se vsak počuti slišane, videne, cenjene in spoštovane. Gre za strateški pristop, ki povezuje osebni razvoj z uspehom organizacije ter gradi temelje za trajnostno odličnost.

IME PROGRAMA: **Talenti so vir razvoja in dodane vrednosti**

MENTORICA: **Marta Kelvišar**

OPIS MENTORICE :

Marta Kelvišar je od leta 2014 direktorica podjetja Adria Dom ter prejemnica priznanja *Managerka leta 2023*. Pod njenim vodstvom je podjetje iz Črnomlja postalo eden vodilnih evropskih proizvajalcev mobilnih hiš, modularnih objektov in glamping rešitev. Njen vodstveni slog temelji na etiki, zaupanju in močni odgovornosti do vseh deležnikov – pri čemer so zaposleni vedno na prvem mestu. Rezultat tega je izjemna zavzetost: kar 97 odstotkov zaposlenih izraža željo po nadaljnjem razvoju, sodelovanju in gradnji dobrih odnosov znotraj podjetja.

OPIS PROGRAMA SKUPINSKEGA MENTORSTVA:

V svetu, kjer so spremembe edina stalnica, postajajo ljudje – njihovo znanje, potencial in predanost – ključni strateški vir vsake organizacije. Tehnologijo lahko kupimo, procese optimiziramo, a tisto, kar zares ustvarja razliko, so talenti. Njihova sposobnost razmišljanja, inoviranja, povezovanja in prevzemanja odgovornosti je tista, ki organizacijo dviguje nad povprečje in ustvarja resnično dodano vrednost.

Zato se bomo v tem mentorskem programu osredotočali prav na to: kako talente prepoznati, razumeti, razvijati in – kar je danes še posebej pomembno – kako jih zadržati. Ne gre le za kadrovske izzive, ampak za strateško odločitev, ki vpliva na prihodnost podjetja.

V mentorski skupini se bomo poglobili v vprašanja, kot so:

Kako prepoznamo potenciale in talente v organizaciji? Katere vrednote jih vodijo? Kako se generacijsko razlikujejo – in zakaj to šteje? Kako vzpostavimo zaupanje in spoštovanje? Kje njihovo iskanje smisla sovпада z vizijo podjetja? Kaj jim pomeni uspeh, osebni razvoj? Kako jih učinkovito vodimo? Kako se čutijo sprejete, vključene in cenjene? Kaj jih motivira, kako zastavljajo cilje? Kakšen slog komunikacije jim ustreza? Raje sodelujejo v timu ali delujejo samostojno? Kakšna si želijo, da bi bila njihova karierna pot? Kako jim omogočimo avtonomijo in spodbudimo odgovornost? Kako gledajo na kreativnost, inovacije in spremembe?

In še mnogo drugih vprašanj, ki bodo vzniknila sproti, v dialogu in raziskovanju.

Skupaj bomo oblikovali ključne usmeritve, kako graditi pristen odnos s talenti in ustvarjati okolje, v katerem se razvijajo, rastejo – in ostajajo.