

Mladi manager 2021 je Miha Senčar

Združenje Manager je na nocojšnjem Januarskem srečanju priznanje [Mladi manager leta 2021](#) podelilo Mihi Senčarju, direktorju komerciale v Tenzorju. Finalista izbora za mladega managerja sta bila tudi Alma Čaušević Klemenčič, izvršna direktorica in prokuristka Beletrine, ter Bogdan Pevec, finančni in operativni direktor družbe HS Plus.

Miha Senčar je ob razglasitvi hvaležen in presenečen poudaril: *»Hvala za to veliko čast. To priznanje ni nagrada zame, ampak za vseh 110 Tenzorjank in Tenzorjancev, ki vsak dan v sedmih državah uresničujejo trajnostno, dolgoživo vizijo podjetja. To je njihova nagrada.«*

Uspel mu je preskok v verigi vrednosti

Miha Senčar je od januarja 2013 direktor komerciale v družinskem podjetju Tenzor, kjer je tudi solastnik. Ponosen je, da kot predstavnik druge generacije nadaljuje vizijo trajnostnega družinskega podjetja in da mu je uspel preskok v verigi vrednosti – podjetje se je iz integratorja na področju tehničnega varovanja razvilo v izvajalca, ki ponuja celovite storitve na področju integracije sistemov električnih inštalacij (svetovanje, projektiranje, razvoj, dobava, izvedba, servis in vzdrževanje), ob tem pa je razvilo tudi lastni IoT platformi za integracijo.

Skupina Tenzor je prisotna v šestih državah in je lani ustvarila 12 milijonov evrov prihodkov, od tega največ, 7,5 milijona, v Sloveniji; v letu 2021 jih pričakuje 13 milijonov. Skupina ima trenutno 110 zaposlenih, v Sloveniji 60. Dodana vrednost na zaposlenega v Sloveniji je bila lani 51.357 evrov, kar je devet odstotkov več od slovenskega povprečja. Povprečna bruto plača v podjetju v 2020 je bila 2.444 evrov, kar je 75 odstotkov več od povprečja panoge v Sloveniji (1.377 evrov). Ob tem podjetje vsako leto izplača tudi visok regres, božičnico in nagrade, zaposlenim pa plačuje tudi prispevke v drugi pokojninski steber in zavarovanje za drugo mnenje, jim omogoča izobraževanja in skrbi za njihovo dobro počutje.

Dolgoživost pred kratkoročnimi dobički

Izjemni, fleksibilni in motivirani zaposleni so ob viziji lastnikov o trajnostnem družinskem podjetju ključni dejavnik uspeha Tenzorja, meni Senčar. Dodaja, da so družinska podjetja že sama po sebi trajnostno naravnana, ker želijo preživeti več generacij, kar pomeni, da ima dolgoživost prednost pred kratkoročnimi dobički. *»Štejejo tek na dolge proge in vlaganja v zaposlene in okolje,«* pravi Senčar. Zato v poslovanje vključujejo trajnostne standarde, kot so izbira etičnih in do širšega okolja odgovornih dobaviteljev, lastna servisna delavnica, ki omogoča popravilo elektronskih komponent in s tem zmanjšanje dodatnega onesnaževanja, pa tudi družbena odgovornost. Tenzor zdaj letno namenja med 25 in 30 tisoč evrov za podporo lokalnemu športu, umetnosti, kulturi in dobrodelnim organizacijam, v prvih 25 letih delovanja pa je na tej postavki zbral več kot 500 tisoč evrov.

Želi biti zgled, motiv in steber varnosti za zaposlene

Senčar kot vrednote podjetja izpostavlja vestnost, učinkovitost, pripadnost, timsko delo, iznajdljivost, inovativnost, odgovornost in pripravljenost pomagati. To so tudi vrednote, ki jih živi

sam, saj je vedno na voljo za nasvet in pomoč, sodelovanje spodbuja z ekipnimi cilji, njegovo vodenje pa temelji na zaupanju, empatiji, poslušanju, doslednosti in pozitivni naravnosti. *»Sem nepopravljiv optimist v vsem, kar delam. Z vsemi dejanji in odločitvami pa želim biti tudi zgled in motiv ekipi ter hkrati steber varnosti, ko gre kaj narobe. Moj moto pri vodenju in v življenju je, da se nekaj ne bo zgodilo le, če ne boš poizkusil, in to želim prenesti na ekipo in otroka,«* poudarja.

Imeti motivirano in povezano ekipo je največje bogastvo, izpostavlja. V to se je prepričal pri enem od prelomnih poslov v zgodovini podjetja, ko so projekt kljub velikim težavam izpeljali z minimalno zamudo. *»Ta lekcija me je tudi naučila, da dobra komunikacija reši še tako brezizhodno situacijo,«* pravi predsednik Manager kluba Ptuj, nekoč uspešen mladi golfist in nekdanji demonstrator na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

O priznanju Mladi manager

Združenje Manager s priznanjem Mladi manager na zemljevid slovenskega managementa postavlja mlade, uspešne, perspektivne in prodorne managerje in managerke. Tiste, ki so že na samih začetkih svoje managerske poti prepoznani po odličnosti vodenja. S tem priznanjem nagradujejo izjemne posameznike, ki s prvimi koraki že uspešno gradijo zaupanje in spoštovanje tako v širšem prostoru kot znotraj svojega kolektiva. Prepoznajo tudi mlade vzornike, ki svoje poslovne rezultate in uspehe gradijo na najvišjih standardih trajnostnega voditeljstva.

Dosedanji prejemniki priznanja Mladi manager

- Lani je priznanje Mladi manager prejel Žiga Hieng, predsednik uprave Salusa. [Vsi dosedanji prejemniki priznanja](#)
- O prejemniku priznanja odločajo glasovi komisije (70 % vrednosti končne uvrstitve), glasovi udeležencev Januarskega srečanja (20 %) in širše javnosti (10 %). Komisijo sestavljajo: Lucija Sajevec (predsednica), dr. Robert Agnič, dr. Polona Domadenik, dr. Maja Fesel Kamenik, Diana Jecič, Katja Jelerčič, Klemen Medved, Aleš Muhič, Gregor Rebolj in Tanja Subotič Levanič.