

## Zdrúženje Manager ta mesec praznuje 30 let

**Zdrúženje Manager vas ob letošnji 30. obletnici delovanja vabi na slavnostno prireditev, ki bo 29. maja v Cankarjevem domu. Prav tam se je zgodba združenja 18. maja 1989 začela z ustanovnim zborom Društva poslovodnih delavcev Slovenije, ki se ga je udeležilo približno 250 udeležencev z željo, da se v gospodarstvu uveljavijo znanje in strokovnost ter učinkovitost poslovanja, ne pa 'družbenopolitična primernost'.**

Danes je v združenju skoraj 1.200 članov srednjega in najvišjega managementa ter številni podjetniki; prihodki njihovih podjetij predstavljajo eno tretjino prihodkov slovenskega gospodarstva. Zdrúženje ob tem združuje kar 5 različnih generacij, saj je najstarejši član rojen leta 1937, najmlajši pa 1993.

Na pragu pomembnega jubileja želimo izpostaviti predvsem spreminjajočo se vlogo managementa, ki mora za uspešno poslovanje v ospredje poleg upravljaljskih veščin postavljati mehke veščine sodobnega voditeljstva, saj so ključne kompetence prihodnosti, kot jih med drugim definira Svetovni gospodarski forum (WEF), reševanje kompleksnih težav, kritično razmišljanje, ustvarjalnost, upravljanje s človeškim kapitalom, koordiniranje, čustvena inteligenca, presojanje in sprejemanje odločitev, storitvena usmerjenost, pogajalske veščine in kognitivna fleksibilnost.

### **Manager mora ustvarjati dobre rezultate in skrbeti za razvoj človeškega kapitala**

»Dobri rezultati na pravi način« je slogan Zdrúženja Manager in hkrati tudi najpomembnejše sporočilo ob praznovanju 30. obletnice delovanja. Slogan kot osnovno vodilo združenja povzema bistvo dela managerja danes. Dejstvo je, da je management v treh desetletjih tako v svetu kot v Sloveniji šel skozi obdobja velikih sprememb. Temeljno poslanstvo managerja sicer ostaja ustvarjati dobre poslovne rezultate, zagotavljati rast in razvoj podjetja, a na drugi strani mora skrbeti za razvoj človeškega kapitala, zavzetost in opolnomočenost zaposlenih. V času ekonomije znanja in hitrega razvoja tehnologije je boj za dobre kadre, ki to znanje prinašajo, toliko večji. Odnosi na delovnem mestu, smisel dela in možnost razvoja posameznika postajajo vedno bolj pomemben jeziček na tehtnici, ko se talenti odločajo za delodajalca. *»Managerji in podjetniki morajo danes znati ustvariti organizacijo odgovornih, zavzetih in opolnomočenih posameznikov, ki znajo razmišljati strateško in delati avtonomno. Le tako lahko dosežemo višjo produktivnost, pri kateri zaostajamo 20 odstotkov za evropskim povprečjem, ustvarjamo delovna mesta z visoko dodano vrednostjo in posledično višjimi plačami. Na drugi strani pa moramo čim več nižjih in slabše plačanih prepustiti avtomatizaciji in robotizaciji, ljudi pa prekvalificirati za boljša delovna mesta,«* izpostavlja **Saša Mrak**, izvršna direktorica Zdrúženja Manager. Po raziskavi The McKinsey Global

Institute se bo namreč do leta 2030 do 375 milijonov ljudi po vsem svetu moralo naučiti novega poklica.

### **Vrednote naj se kažejo v dejanjih in večji blaginji**

Slovenija potrebuje čim več sposobnih managerjev, ki delujejo v skladu z etičnimi načeli. Obdobje zadnje ekonomske krize, ki ga je zaznamovalo nekaj izjemno slabih praks izkoriščanja pozicije moči posameznikov, se v naši družbi ne sme ponoviti. Združenje Manager si zato z izobraževanji, prenosi dobrih praks, izpostavljanjem zgledov prizadeva, da bi sporočila prejel in razumel čim širši krog managerjev in podjetnikov. Zato imamo Častno razsodišče kot posvetovalni organ in Etični kodeks, s katerim osveščamo člane o temeljnih etičnih načelih.

Etika je ob zaupanju, odgovornosti, spoštovanju in sodelovanju tudi ena od petih temeljnih vrednot delovanja managementa, ki so jih izbrali naši člani. Te smo ob prihajajoči 30. obletnici prvič vprašali o temeljnih vrednotah delovanja managementa, ki so pomembne tudi za uspešno gospodarstvo in boljši jutri za vse.

Ambicija rasti in razvoja, predvsem v pametna podjetja, pred lastnike in managerje postavlja številne nove izzive, kot sta rast produktivnosti in dodane vrednosti. Prav povečanje produktivnosti – znati z enakimi sredstvi ustvariti več in ne delati dlje in še bolj intenzivno – ter demografski izzivi, predvsem razpoložljivost delovne sile in njena ustrezna struktura, bodo ključni vzvodi konkurenčnosti in s tem povečevanja gospodarske rasti. Zato je Združenje Manager na januarskem srečanju predlagalo sklenitev družbenega dogovora za višje plače. *»Nas, managerje, bi spodbudil k iskanju rešitev za višjo dodano vrednost in produktivnost, z višjimi neto plačami pa bi Slovenijo ne le približali najrazvitejšim državam, ampak bi tudi preprečili nadaljnje odhajanje najboljših kadrov in privabili nazaj tiste, ki so že odšli,«* v letu pomembnega jubileja poudarja **Aleksander Zalaznik**, predsednik Združenja Manager. Zato združenje toliko bolj pozdravlja nadaljevanje in širjenje prizadevanj za sklenitev tega družbenega dogovora, ki je začel potekati med socialnimi partnerji in ostalimi interesnimi skupinami.

### **Upravni odbor ZM prvič podprl zakonsko reševanje vprašanja uravnoveženosti spolov**

Le eno leto po ustanovitvi združenja, leta 1990, so se znotraj ZM povezale Ženske z idejami (zdaj Sekcija managerk), ki se od takrat zavzemajo za večjo enakost oziroma zastopanost žensk na vodilnih mestih v podjetjih. Lani so še okrepile svoja prizadevanja za spodbujanje uravnoveženosti, potem ko je prvič v zgodovini zeleno luč za zakonsko reševanje tega vprašanja dal tudi upravni odbor združenja. To je nujno potrebno, saj je WEF ugotovil, da bomo ob trenutni hitrosti za premostitev vrzeli med spoloma potrebovali 100 let.

Združenje Manager je letos prejelo tudi zahvalo predsednika republike Slovenije Boruta Pahorja za krepitev etičnega in družbeno odgovornega gospodarskega upravljanja in

sodelovanja v socialnem dialogu, ki jo je pospremil z besedami, da imamo na čelu gospodarstva ljudi z izkušnjami in znanjem, ki so pripravljeni na spremembe in na to, da nas povedejo v novih 30 let velikih sprememb.

### **Spodbujamo razvoj managementa**

Združenje Manager že od začetka delovanja tudi nagrajuje izstopajoče. Leta 1991 smo tako prvič podelili priznanje Manager leta, in sicer Jožetu Staniču (Gorenje gospodinjski aparati), Stanetu Goštetu (Eti Elektroelement) in Vidi Marcijan (Filc Mengeš), ter priznanje Ženskam prijazno podjetje (po tem Managerkam prijazno podjetje, danes priznanje Vključi.Vse), ki ga je prejela Odeja Škofja Loka. Ob 10. obletnici smo prvič izbrali Mladega poslovneža leta (zdaj Mladi manager leta) – Bojana Rajtmajerja iz podjetja ISS Servisystem, leta 2001 pa prvič podelili priznanje za življenjsko delo Marjanu Prelcu iz Cinkarne Celje. V 30 letih je združenje podelilo:

- 34 priznanj za managerja leta;
- 17 priznanj za življenjsko delo;
- 20 priznanj za mladega managerja;
- 48 priznanj Artemida za managerke, ki so prebile stekleni strop;
- 27 priznanj Vključi.Vse (prej Managerkam prijazno podjetje in Ženskam prijazno podjetje);
- 75 zlatih priznanj za člane, ki so v združenju že 20 let.

V združenju imamo rekordnih skoraj 1.200 članov – 5 različnih generacij, imeli smo 11 predsednikov, podelili smo za 97.450 evrov štipendij in subvencij sklada za štipendiranje in talente, ter izdali 43 MQ revij, s katerimi spodbujamo večjo profesionalizacijo managementa. Podjetja, ki jih vodijo člani Združenja Manager, dosegajo kar 22 % višjo dodano vrednost, 24 % višjo povprečno plačo in 29 % višji dobiček na zaposlenega glede na povprečje slovenskega gospodarstva. Največ, skoraj tretjina članov, je iz velikih podjetij, četrtnina iz majhnih, nekaj manj iz mikro, petina pa iz srednje velikih podjetij.

***Združenje Manager bo 30. obletnico praznovalo 29. maja 2019 ob 19. uri v Cankarjevem domu. Vabljeni, da se nam pridružite.***

**Priloga:** Kratka zgodovina Združenja Manager in najpomembnejše prelomnice

**Dodatne informacije:** Nina Oštrbenk | 031 347 721 | Matjaž Kljajić | 041 213 451 | [komunikacije@zdruzenje-manager.si](mailto:komunikacije@zdruzenje-manager.si)