

# Aduti za uspeh podjetja so v osebnostnih značilnostih zaposlenih

Iskanje talentov v podjetju je po besedah Evelinde Grosman, direktorice podjetja GE-GLOBAL ELITE in Akademije GE-HRM, premalo cenjena dobrina. Smernice upravljanja človeških virov namreč neizpodbitno nakazujejo poudarek na razvoju upravljanja talentov. Pravi, da temu daje temeljni pomen tudi lizbonska deklaracija, saj na področju zaposlovanja izpostavlja ravno fleksibilnost in upravljanje talentov. Grosmanova dodaja, da je čudež resničnosti šova Britain's Got Talent, Škotinja in gospodinja Susan Boyle, to potrdila s svojim glasbenim talentom in postala svetovno uspešna.

**Najprej seveda vprašanje – od kje izhaja beseda talent in zakaj je ta vrtilina oziroma dar tako pomemben?**

Beseda talent izhaja iz grščine in pomeni denarno enoto. Če bi talentiranega posameznika v podjetju znali dobro izkoristiti, bi si lahko zagotovili boljšo prihodnost. Namesto besede talent pa lahko uporabimo tudi besedo nadarjenost ali potencial, za katerega pa ni nujno, da ga posameznik v

življenju izkoristi, saj se večina testiranih pri nas sreča ravno s tem. Delajo nekaj, v čemer ne uživajo, so »vkalupirani« v sistem, ki jih ne motivira...

Danes je talent oziroma dar definiran kot nadpovprečna sposobnost posameznika. V podjetju pa je posebnega pomena in se ga ne da zanemarjati, saj je del posameznikove narave, to pa pomeni, da posameznik opravlja tiste naloge, v katerih uresničuje samega sebe.

Seveda pa, če želimo talent razvijati, ga moramo najprej prepoznati.

**Kako naj se podjetje loti strategije zagotavljanja talentov?**

Na kratko – s posebnimi instrumenti in orodji za merjenje in analiziranje »tihih signalov« v podjetju. S pridobljenimi podatki je treba doseči zastavljene cilje, prepoznati dejavnike, ki vplivajo na produktivnost in razvoj, ter na tak način dobiti podatke za odločanje in strateško načrtovanje. Eden od ciljev je, da zaposleni lahko dvigujejo lastno vrednost, to pomeni, da delajo tisto, česar so najbolj sposobni oziroma za kar so



Evelinda Grosman

talentirani. Delajo tisto, kar jih najbolj zanima, s tem pa gradijo na svoji samozavesti in zaupanju v svoje sposobnosti.

Upoštevatni moramo, da ima vsak posameznik določene talente – večina jih vseh nikoli ne aktivira. Tukaj je treba vključiti katalizator za prepoznavanje in uporabiti pravo stvar!

**Koliko slovenskih podjetij pa se zaveda pomena prepoznavanja talentov v podjetju?**

Čedalje več. Recesija se bo nadaljevala kljub nekaterim izboljšavam v gospodarstvu. Razmere na trgu pa se ne bodo izboljšale same po sebi, treba bo aktivirati skrite potenciale podjetja. Cilj operativnega programa razvoja človeških virov Vlade Republike Slovenije je vlagati v ljudi, katerih človeški kapital bo zagotavljal večjo stopnjo inovativnosti, zaposljivost in gospodarsko rast, kar je tudi najboljši način za večjo zaposlenost, socialno vključenost, zmanjševanje regionalnih razlik ter s tem večji življenjski standard.

Talenti posameznika se lahko prepoznajo v vsaki stroki, še posebej v družboslovni, naravoslovni, socialni in umetniški. Zlahka se določi talentiranost za vodenje, organizacijo, upravljanje ljudi, raziskovanje, programiranje, oblikovanje... predvsem pa karierni iziv, v katerem bodo lahko aktivno oblikovali strategijo, prinašali ideje in bili primerno nagradjeni.

V prihodnosti je zato treba posvetiti pozornost posamezniku, treba je spoznati njegove sposobnosti, znanja, izkušnje in tudi želje.

»Voditi«, kot opredeljuje Reinhard Sprenger, trener, ki je pustil svoj pečat v številnih priznanih podjetjih (Coca-Cola, Mobil Oil, Daimler-Benz itd.), »pomeni spodbujati tako, da slehernemu zaposlenemu poiščemo primerno delovno nalogo.« vt

## Obstaja pet razsežnosti osebnosti

Metoda GE-HRM, ki jo je razvilo podjetje GE-Global Elite iz Ljubljane, nudi moderen in inovativni pristop pri procesih kadrovanja. Model osebnosti, ki se uporablja v okviru metode GE-HRM, sloni na predpostavki, da obstaja pet razsežnosti osebnosti, in sicer: energija, sprejemljivost, vestnost, čustvena stabilnost in odprtost. Metoda GE-HRM rešuje izzive selekcije novih kadrov in ravnanja z zaposlenimi ter delovnimi timi. Poda tudi oceno notranje motiviranosti posameznika za delo in za pridobivanje novih znanj ter spretnosti. Pri izboru kandidatov se metoda GE-HRM osredotoča na posameznikove:

- sposobnosti in talente glede na specifično delovno mesto in naloge, veščine,
- samozavest,
- vztrajnost,
- fizično vzdržljivost,
- kreativnost in
- toleranco v ekstremnih situacijah.

**GE-Global Elite**  
Dalmatinova 2/1, 1000 Ljubljana

Pridružite se uspešnim slovenskim podjetjem, ki so metodo kadrovanja GE-HRM\* že vključila v svoje poslovanje in so nad rezultati navdušena.

**ZAGOTOVITE SI TERMIN ZA OSEBNO PREDSTAVITEV**

Telefon: 01/4326-277, 040 255 096,  
e-mail: [info@global-elite.si](mailto:info@global-elite.si)

**GE-HRM**

**Akademija GE-HRM**

**Individualni študij posebnih vsebin s takojšnjim prenosom znanja v prakso.**

Več informacij na: [www.global-elite.si](http://www.global-elite.si)