



NASLEDSTVA

ZAKAJ
NASLEDSTVA?

KAKO DO
NASLEDNIKA?

KDAJ NA
ZAHTEVNEJŠE
DELOVNO
MESTO?



DEJSTVA

9.146

6.646

486

22

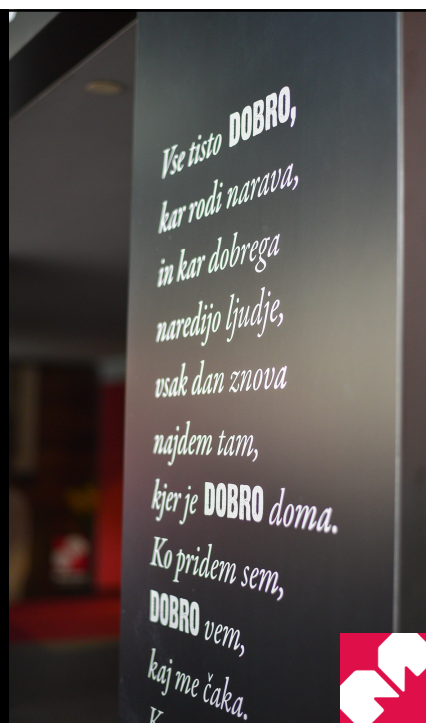
77,6% ♀

44

SKRBJIMO ZA RAZVOJ, MOTIVIRAMO IN POVEZUJEMO
ZAPOSLENE

- Izobraževanju in usposabljanju smo namenili **78.897 ur** oz. **13.551 udeležb**.
- Realizirali smo **1.114 izobraževalnih dogodkov** z internimi in eksternimi izvajalci.
- Znotraj mreže notranjih učiteljev, ki jo sestavljajo, predavatelji, inštruktorji, trenerji, coachi in mentorji in smo opravili **38%** vseh izobraževanj.
- Le te je opravilo **77 notranjih učiteljev**.

Ključ do našega uspeha je **6.646** zaposlenih v maloprodaji.



PROGRAMI NASLEDSTEV V MERCATORJU



ZAKAJ NASLEDSTVA?

Odhaja zlata generacija naših poslovođj



MERCATORJEV POSLOVOĐJA

- ✓ Povprečna starost poslovođje in vođje HM je **47** let
- ✓ Naš najstarejši poslovođja je star **60** let
- ✓ Naš najmlajši poslovođja je star **21** let
- ✓ Povprečna delovna doba poslovođje v Mercatorju je **24** let
- ✓ **93,5%** poslovođj je žensk
- ✓ Najpogostejše žensko ime med poslovođji je **Marija**

NAMEN

Skladno s kadrovsko strategijo uvesti program razvoja naslednikov v maloprodaji.

Namen projekta je ustvariti bazen bodočih poslovođij in jih opremiti z znanji in veščinami, ki jih na teh zahtevnih delovnih mestih potrebujejo.



VZGAJAMO KOMPETENTNE VODJE NA KLJUČNIH DELOVNIH MESTIH MALOPRODAJE

Želeli smo evidentirati vse, ki imajo željo in potencial, da prevzamejo delovno mesto poslovođje.

*S projektom smo želeli spodbujati tudi **medsektorsko sodelovanje in poznavanje naše osrednje dejavnosti.***

*V maloprodajo smo na sistematičen način želeli vpeljati **coaching in mentorstvo.***



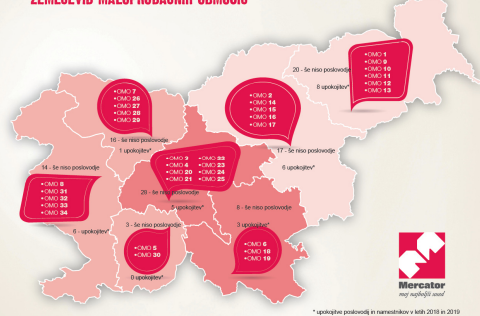
KAKO DO NASLEDNIKOV?

1. KORAK

ANALIZA POTREB

- upokojevanje
- porodniške
- nove enote
- spremembe

ZEMLJEVID MALOPRODAJNIH OBMOČIJ

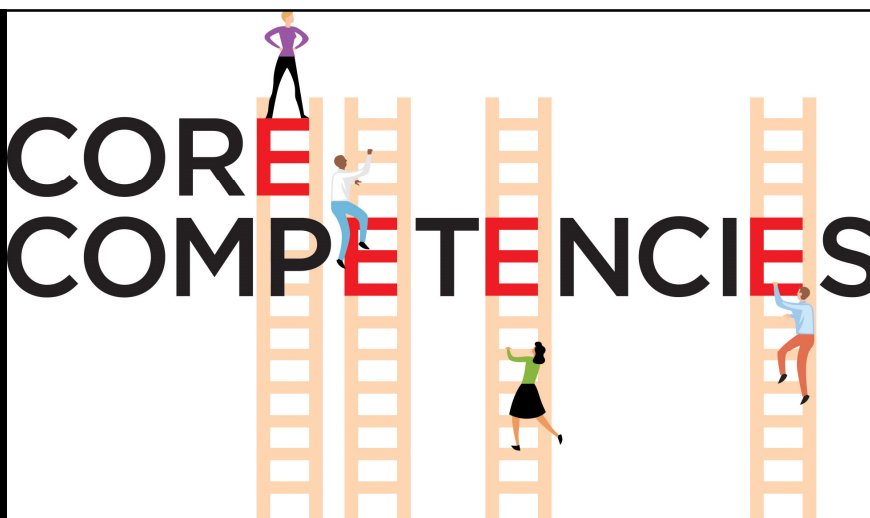


Število upokojitev od 1.1.2010 - 31.12.2013 in trend upokojevanja



2. KORAK

Določitev ključnih kompetenc
za DM **poslovodja**



3. KORAK

Nabor kandidatov za selekcijski postopek

- ✓ interni razvoj potencialov
- ✓ predlogi maloprodaje
- ✓ interni razpis
- ✓ želja & potencial



4. KORAK

SELEKCIJSKI POSTOPEK

1. Identifikacija kandidatov
2. Seznanjanje kandidatov
3. Psihološko testiranje
4. Ocenjevalni center



OCENJEVALNI CENTER

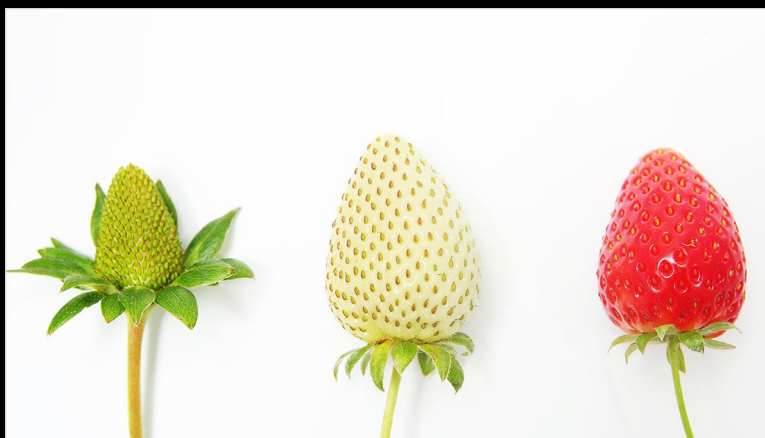
- namen selekcije in razvoja
- lasten ocenjevalni center



5. KORAK

IZBOR

- rezultati psihološkega testiranja
- rezultati ocenjevalnega centra
- usklajevanje z nadrejenimi
- končni izbor



KOMPETENČNA KARTICA

- ✓ vsi imajo možnost povratne informacije
- ✓ izbrani kandidati → kompetenčne kartice



6. KORAK

PRIPRAVA PROGRAMA

- ✓ projektna skupina
- ✓ interni program
 - notranji izvajalci
 - zunanji izvajalci



INDIVIDUALNI COACHING

- ✓ za vse kandidate, ki so udeleženci programa Nasledstev v maloprodaji
- ✓ paket 10 coaching srečanj
- ✓ interni coachi
- ✓ prostovoljno
- ✓ krepitev kompetenc
- ✓ coaching kot metoda vodenja



OB KONCU USPOSABLJANJA

Pravzaprav, na kratko in iskreno, bom pohvalila vse sodelavke in sodelavce, ki se in se bodo v tej naši "akademiji" ukvarjali z nami, z mano. Hvala vam, ker strokovno, prijazno in dobro organizirano skrbite, da se z vami nikoli čisto nič ne dolgočasi.

Prepričana sem, da bo tako vse do konca :)

Udeleženka Severina



KDAJ NA ZAHTEVNEJŠE DELOVNO MESTO?

- potreba
- pregled bazena
- izjeme



BAZEN

Od leta 2015 – 2018

vsako leto 20-60 udeležencev





KAJ SMO DOBILI

- krepitev sodelovanja maloprodaje in kadrovskega sektorja
- zaupanje
- strokovnost
- dobra praksa



