

STRATEŠKI I OPERATIVNI CILJEVI U UPRAVLJANJU LJUDSKIM RESURSIMA

1. KREIRATI BAREM 5 NOVIH PROCESA I PRAKSI U HR-U KOJE CE DOPRINJETI VRHUNSKIM REZULTATIMA

- 1.1. Implementirati godišnji proces procjene performansi (ocjenjivanja) svih zaposlenih
- 1.2. Kreirati sistem nagrađivanja (politiku za kompenzacije i beneficije) svih zaposlenih
- 1.3. Osmisliti i uspostaviti model planiranja talenata, privlačenja novih i zadržavanja postojećih
- 1.4. Pokrenuti lidersku akademiju (kreirati komplet program)
- 1.5. Uvesti proces mentoringa

2. UNAPRIJEDITI ZADOVOLJSTVO I MOTIVACIJU ZAPOSLENIH ZA 15 %

- 2.1. Uspostaviti ankete zadovoljstva zaposlenih (na godišnjem, polugodišnjem nivou)
- 2.2. Uspostaviti najbolje prakse za dugoročnu motivaciju i zadovoljstvo zaposlenih
- 2.3. Kreirati politiku prepoznavanja i promovisanja (ideja, najboljih zaposlenih)

3. OBEZBJEDITI NASLEDNIKE ZA BAR 50% KLJUČNIH POZICIJA U KOMPANIJU

- 3.1. Kreirati plan prepoznavanja i dugoročnog zadržavanja talenata
- 3.2. Kreirati procedure za lične razvojne planove i praćenje realizacije istih

4. OPTIMIZACIJA I EFIKASNOST TROSKOVA PAKETA ZA ZAPOSLENE

- 4.1. Kreirati i pratiti na mjesečnom nivou godišnji budžet troškova za sve zaposlene
- 4.2. Na osnovu budžetskog plana napraviti efikasnu organizacionu strukturu i planirati broj zaposlenih shodno potrebama organizacije (kreirati novu sistematizaciju)

5. KREIRATI ORGANIZACIONU KULTURU INSPIRATIVNU I MOTIVISUCU ZA SVE ZAPOSLENE

- 5.1. Definisati ili revidirati misiju, viziju i kompanijske vrijednosti organizacije kao i kompetencije po kojima će se procjenjivati zaposlen

5.2. Prožeti osnovne norme organizacione kulture kroz sve procese u upravljanju ljudskim resursima (od zapošljavanja, procjene zaposlenih pa do nagrađivanja)

5.3. Kreirati inspirativan radni prostor i okruženje koje će podsticati željenu organizacionu kulturu

