

SIMULACIJA RAZVOJA HR STRATEGIJE

Sada si deo  
QiHR tima.

Imaš 30 dana da promeniš HR.  
**Bez izgovora!**

IGNIFY:HR

# OVO NIJE TRENING. VEĆ PRAVA MISIJA.

Zajedno sa kolegama iz različitih industrija, ljudima koji su već vodili i menjali HR funkcije, ne slušate teoriju.

**Gradite. Donosite odluke. Oblikujete budućnost HR-a za QiHR. Korak po korak. Odluku po odluku.**

Prolazite kroz šest faza koje prate logiku stvarnih transformacija:

- 1) Analiza strateškog HR okvira
- 2) Postavljanje ciljeva
- 3) Razvoj portfolija inicijativa
- 4) Implementacija inicijativa
- 5) Efikasan HR sistem (lean)
- 6) Definisane ključnih rezultata

Za stolom nisu samo učesnici — već različite perspektive koje menjaju način razmišljanja. HR profesionalci iz FMCG-a, IT-a, finansijskog sektora i maloprodaje. Svako donosi svoje izazove, iskustva i uvide. Upravo ta raznolikost čini svaku odluku oštrijom, realnijom i primenljivijom.

**Metodologija je ista kao u realnim transformacijama. Tempo je intenzivan. Rok je stvaran.**

I zato, na kraju dana, ne odlazite sa beleškama i dobrim namerama. Odlazite sa konkretnom HR strategijom i organizacionim modelom, spremnim da se primeni odmah, čim se vratite u svoju organizaciju.

## AGENDA

09:00		Uvod
09:30		MODUL #1 Analiza strateškog HR okvira
11:00		MODUL #2 Postavljanje ciljeva
12:15		Pauza
12:30		MODUL #3 Izgradnja portfolija inicijativa
14:00		Ručak
15:00		MODUL #4 Implementacija inicijativa putem Kanban-a
16:00		MODUL #5 Definisane ključnih rezultata
16:45		Zatvaranje



# OPIS KOMPANIJE.

**QiHR**, sa sedištem u San Francisku i razvojnim centrima u Srbiji i Meksiku, je kompanija koju su kupili novi vlasnici sa ciljem da u potpunosti transformišu biznis model. Postojeći portfolio proizvoda je fokusiran na razvoj i implementaciju HR informacionog sistema koji je baziran na cloud tehnologijama.

Novi vlasnici su identifikovali veliki broj polja za promenu u biznisu, uključujući i ulazak na nova tržišta, inoviranje postojećih modula i uvođenje novih, kao i poboljšanje korisničke podrške i povećanje prihoda od prodaje i profitabilnosti same kompanije. Prihodi kompanije se generišu kroz prodaju licenci za korišćenje HRIS-a, konsultantskih projekata za implementaciju informacionog sistema, kao i dodatnih zahteva za prilagođavanje i održavanje sistema.

Kako bi **QiHR** mogao da ostvari ove ciljeve neophodno je da HR sektor prođe kroz program agilne HR transformacije i da kreira novu HR organizaciju, razvije Agilnu HR strategiju i izvrši je kroz primenu agilnih načina rada kako bi sektor mogao da privuče, razvije i zadrži zaposlene sa odgovarajućim talentima, podrži kulturu inovacija i agilnosti.

Usklađivanjem biznis i HR strategije, **QiHR** bi trebao da dođe na startnu poziciju koja će mu omogućiti da ostvari održiv razvoj i konkurentnost u dinamičnoj IT industriji.

# METODOLOGIJA RAZVOJA HR STRATEGIJE

## PROGRAM TRANSFORMACIJE QiHR U 6 FAZA.

ANALIZA  
TRENUTNOG STANJA

FORMULACIJA  
HR STRATEGIJE

SPROVOĐENJE  
HR STRATEGIJE

RETROSPEKTIVA  
OSTVARENIH REZULTATA



### AKTIVNOSTI

Definisanje mape trenutnih aktivnosti HR sektora

Sprovođenje analize strateškog HR okvira kroz analizu kapaciteta HR sektora i važnosti procesa za dostizanje ciljeva

Analiza dobijenih rezultata i prezentacija HR-u i menadžmentu

### AKTIVNOSTI

Analiza poslovne strategije i ciljeva koje je biznis postavio

Definisanje HR / PEOPLE OPS ciljeva po svakoj procesnoj familiji

Definisanje ključnih rezultata

### AKTIVNOSTI

Identifikovanje svih inicijativa koje mogu da doprinesu ostvarenju postavljenih ciljeva

Razrada inicijativa na njene komponente – Epic / Tasks / Sub Task

Prioritizacija inicijativa i donošenje odluka o finalnom back log-u za naredni period

### AKTIVNOSTI

Dizajn Kanban sistema, koji se sastoji od standardnog toka aktivnosti, Kanban table, standardnog sadržaja kartica, standardnih Kanban kadenci, a koji će omogućiti efikasno praćenje implementacije inicijativa

### AKTIVNOSTI

Identifikovanje neefikasnih procesa unutar HR / PEOPLE OPS sektora, njihovo mapiranje i identifikovanje polja za unapređenje

Standardizacija procesa i kreiranje akcionog plana koji će doprineti unapređenju sistema

Kreiranje standarda i politika koji će podržati nove unapređene procese

### AKTIVNOSTI

Kvartalni pregled napretka u ostvarenju HR / PEOPLE OPS strategije

Re-prioritizacija postojećeg backloga-a kako bi se ostvarili ciljevi

# QiHR CHRO JE TVOJA ULOGA.

Ovo je poslovna simulacija tokom koje HR tim radi na sprovođenju prvih 6 koraka, koji su neophodni da se definiše nova HR strategija i sprovede program HR transformacije.

Tokom ove simulacije učesnici, zajedno sa trenerom, prolaze kroz sve korake koji su neophodni da se definiše model HR organizacije za QiHR, postavljaju ciljeve koji su u skladu sa celokupnom strategijom i poslovnim planovima kompanije, definiše portfolio projekata čijom implementacijom će se ostvariti postavljene ciljeve i definišu način kako će se meriti napredak ka ostvarenju ciljeva. Poslednji korak će biti posvećen primeni lean metoda rada u HR-u kako bi se povećala efikasnost svih HR procesa, kao i same HR organizacije.

Tokom simulacije će učesnici naučiti kako da primene u svakodnevnom radu principe agilnog upravljanja portfoliom projekata kroz inicijative, epic, korisničke priče i projekte koji se sastoje iz serije aktivnosti, a sa druge strane kako da sprovedu sve definisane projekte primenom KanBana-a kroz KanBan Board, spoznaju važnost ograničavanja tekućih aktivnosti (WIP), primene standardne strukture HR KanBan sastanaka, kao i kako da sprovedu retrospektive nakon završenih projekata.

## MODUL#1: ANALIZA STRATEŠKOG HR OKVIRA KAKO BISMO DOŠLI DO OPTIMALNE HR ORGANIZACIJE

### GDE SMO MI SADA?

Prvi korak u razvoju efektivne HR strategije je analiza strateškog HR okvira. U ovoj fazi, HR tim analizira sve postojeće HR aktivnosti, grupiše ih u logične celine (klastere) i određuje njihove prioritete. Prioritetizacija se vrši kroz procenu dva ključna aspekta: **značaja** svake aktivnosti za ostvarenje poslovnih ciljeva kompanije i trenutnih **kapaciteta** HR-a da te ciljeve podrži. Cilj ove analize je da se jasno sagleda gde HR danas stoji i da se organizacija osnaži, kako bi imala dovoljno kapaciteta za realizaciju inicijativa koje vode ka ostvarenju strateških ciljeva.

## MODUL#2: POSTAVLJANJE CILJEVA (OBJECTIVES) KOJI SU U SKLADU SA NOVOM STRATEGIJOM KOMPANIJE

### GDE MI ŽELIMO DA STIGNEMO U BUDUĆNOSTI?

Sledeći korak u sprovođenju HR transformacije je jasno definisanje ciljeva koje HR treba da postigne u budućnosti, kroz primenu OIKR modela. Polazna tačka u ovom procesu je postavljanje ciljeva od strane HR tima. Njihova svrha je da definišu budući pravac delovanja HR funkcije, u skladu sa širim poslovnim planom QiHR. Usklađivanjem HR ciljeva sa poslovnim ciljevima obezbeđuje se veća efektivnost HR sektora, brža isporuka rešenja ka internim korisnicima kroz unapređenu efikasnost, kao i viši nivo angažovanosti zaposlenih.

# MODULI

## MODUL#3: RAZVOJ PORTFOLIJA PROJEKATA (INITIATIVES) KOJIM SE OSTVARUJU POSTAVLJENI CILJEVI

### KAKO ĆEMO STIĆI TAMO GDE ŽELIMO?

Treći korak je fokusiran na detaljno planiranje, razvoj i implementaciju konkretnih HR inicijativa koje omogućavaju ostvarenje organizacionih ciljeva. Tokom ove faze, HR tim identifikuje ključne inicijative i projekte, kao i precizno definiše aktivnosti unutar svakog projekta koje vode ka ostvarenju HR ciljeva i unapređenju performansi zaposlenih. Ovakav strukturiran pristup omogućava HR organizaciji da efikasnije upravlja resursima, jasno prati napredak i pravovremeno prilagođava aktivnosti, kako bi se obezbedilo ostvarenje željenih rezultata.

## MODUL#4: IMPLEMENTACIJA PORTFOLIJA PROJEKATA PRIMENOM AGILNIH METODOLOGIJA RADA

### KOLIKO BRZO ĆEMO IMPLEMENTIRATI SVE INICIJATIVE?

Tokom ovog koraka, fokus je na razvoju sposobnosti upravljanja portfoliom HR projekata kroz primenu Kanban metodologije. HR tim će naučiti kako da dizajnira i koristi Kanban u praksi — od definisanja standardnog formata i vizualizacije, do razumevanja faza zrelosti u primeni ovog modela. Takođe, biće definisan standardni sadržaj Kanban kartice, uključujući „Definition of Done“ i listu ključnih aktivnosti. Pored toga, tim će postaviti jasne WIP (Work in Progress) limite, definisati strukturu HR Kanban sastanaka i uspostaviti praksu retrospektiva nakon završetka projekata, kako bi se kontinuirano unapređivao način rada i isporuke.

## MODUL#5: DA LI SMO POSTIGLI SVE ŠTO SMO HTELI?

### DA LI SMO POSTIGLI SVE ŠTO SMO HTELI?

Tokom ovog koraka, HR tim definiše ključne rezultate kao završni element OIKR modela. Oni predstavljaju merljive pokazatelje sa definisanim ciljnim vrednostima, koji ukazuju na to da li se organizacija kreće u pravom smeru i da li inicijative iz portfolija strateških HR projekata zaista doprinose ostvarenju ciljeva. Da bi ključni rezultati postali osnova za upravljanje, neophodno ih je povezati sa konkretnim inicijativama i aktivnostima koje direktno utiču na njihovo ostvarenje. Pored toga, definišu se vremenski okviri za postizanje svakog ključnog rezultata, kao i jasan način praćenja i izveštavanja o napretku, čime se obezbeđuje transparentnost i odgovornost u realizaciji strategije.

## MODUL#6: UNAPREĐENJE UKUPNE PRODUKTIVNOSTI HR SEKTORA KROZ PRIMENU LEAN ALATA

### DA LI SMO MOGLI SVE OVO POSTIĆI BRŽE?

Poslednji korak je usmeren na unapređenje produktivnosti HR tima kroz primenu lean principa i alata. Fokus je na identifikaciji i eliminaciji neefikasnosti u procesima (waste management), mapiranju procesa i prepoznavanju prilika za ubrzanje ili uklanjanje aktivnosti koje ne stvaraju vrednost za krajnje korisnike. Pored toga, HR tim razvija sistematičan pristup rešavanju problema kroz lean metodologiju. Ova kompetencija postaje ključna za budućnost, jer se HR sve češće suočava sa novim i kompleksnim izazovima koji zahtevaju strukturiran, analitičan i brz odgovor.

# VEŠTINE KOJE ĆEŠ STEĆI.

## 01 Razumevanje kompletnog HR strateškog okvira

Polaznici usvajaju proverenu strukturu HR strategije, spremnu za neposrednu primenu i prilagođavanje u sopstvenoj organizaciji.

## 02 Praktična primena OIKR metodologije

Sposobnost definisanja OIKR-ova koji jasno povezuju HR aktivnosti sa poslovnim rezultatima, uz sigurnost da ih argumentovano predstave i odbrane pred top menadžmentom.

## 03 Uspostavljanje i vođenje Kanban sistema

Polaznici će kroz praktičan rad izgraditi i koristiti Kanban sistem, i steći znanje kako da ga efikasno implementiraju i primene u svakodnevnom radu.

## 04 Razmišljanje kroz upravljanje portfoliom inicijativa

Razvijanje pristupa u kojem se HR aktivnosti posmatraju kao portfolio strateških inicijativa, a ne kao lista operativnih zadataka.

## 05 Primena lean alata za unapređenje procesa

Ovladavanje praktičnim alatima za prepoznavanje neefikasnosti i redizajn načina rada, sa ciljem povećanja produktivnosti i stvaranja veće vrednosti za korisnike.

## 06 Razvoj profesionalne mreže

Povezivanje sa kolegama iz različitih industrija koji prolaze kroz slične izazove, uz izgradnju dugoročnih profesionalnih odnosa.

# TRENER

## .VD

Vladimir Damjanović je HR profesionalac sa više od 20 godina iskustva, koji je svoju karijeru započeo 2004. godine i od tada sistematski gradio ekspertizu kroz gotovo sve ključne oblasti upravljanja ljudskim resursima, od operativnih HR procesa do strateškog oblikovanja organizacija i timova.

Tokom rada sa različitim industrijama i organizacionim kontekstima, fokusirao se na ono što pravi najveću razliku u performansama HR funkcije: jasna povezanost sa biznisom, sposobnost isporuke rezultata i kontinuirano unapređenje načina rada.

Prekretnicu u njegovom profesionalnom pristupu predstavlja 2019. godina, kada se intenzivno posvećuje Agile HR konceptu. Od tada, agilne metodologije postaju temelj njegovog rada, ne kao trend, već kao praktičan okvir za izgradnju efikasnih, fleksibilnih i visoko performansnih HR organizacija.

Vladimir veruje da uspešan HR ne zavisi od pojedinačnih inicijativa, već od sistema: jasno definisane strategije, precizno postavljenih prioriteta i discipline u izvršenju. Upravo kroz primenu agilnih principa, HR timovi dobijaju strukturu koja im omogućava da brže odgovore na potrebe biznisa, bolje upravljaju resursima i isporučuju merljive rezultate.

# SVE ŠTO TREBA DA ZNAŠ PRE NEGO SE PRIJAVIŠ.

DATUM	4. jun 2026.
VREME	09:00 – 17:00
LOKACIJA	Mama Shelter, Beograd
FORMAT	Uživo (Moduli 1–5) + online nastavak (Modul 6)
INVESTICIJA	40.000 RSD po učesniku
UKLJUČENO	Celodnevna simulacija + Online sesija o lean alatima

[PRIJAVI SE](#)

© April 2026. IGNIFY HR d.o.o . Sva prava zadržana.

Sadržaj ne može biti umnožavan, čuvan na deljenim sistemima ili predat trećim stranama u celini ili delimično ili u bilo kojoj formi, elektronskoj, fotokopiranjem, snimanjem ili na bilo koji drugi način, bez dobijene prethodne pismene dozvole od strane autora.

**IGNIFY:HR**