IGNIFY:HR

Izdanje 2026

Četvrtak, 3. decembar 2026 · 09:00 do 17:00
Mama Shelter Beograd · Kneza Mihaila 54A
Po pozivu · 12 mesta

[QIHR SIMULACIJA · JEDNODNEVNA RADIONICA]

IGNIFY : HR

QIHR SIMULACIJA · DA LI ĆE HR USPETI DA SPASE QIHR?

OBNOVITE POSRNULU HR FUNKCIJU DO 17:00.

HR u QiHR-u se vodi u Excelu, po osećaju, uz program razvoja lidera koji niko nije dirao od 2019. Novi vlasnici traže strategiju za 30 dana. Trećeg decembra ulazite kao HR tim te kompanije, sa veštačkom inteligencijom uz sebe, i u 17:00 izlazite sa obnovljenom funkcijom: strategijom, procesima, rizicima i dokazima. Ne raspravljamo o studiji slučaja. Popravljamo funkciju.

Jedan dan. Dvanaest direktora. Jedna HR funkcija.

REZERVIŠITE MESTO

Kompaniju su osnovala dva HR praktičara. Metodologiju smo primenili u pet projekata u velikim kompanijama iz bankarstva, duvanske industrije, industrijske proizvodnje i proizvodnje baterija.

[POZIV]

VEĆ ZNATE ŠTA NE VALJA U HR-U. POSVETITE JEDAN DAN DA TO POPRAVITE.

Svaki HR direktor nosi isti spisak. Sistem zarada koji niko ne ume da objasni. Ocena učinka koja se radi jednom godišnje i ništa ne menja. Pozicije koje ostaju otvorene. Ne treba vam još jedna konferencija da vam kaže šta ne radi. Treba vam dan, tim i alati da to popravite, a da vas svakodnevni posao ne prekida.

Taj dan je 3. decembar. HR u QiHR-u ima sve poznate probleme, a vi imate vremena do 17:00 da ga postavite na noge. Dvanaest HR direktora iz različitih industrija, jedna platforma, jedan slučaj. AI piše svaki dokument koji vam treba: dijagnozu, strategiju, mape procesa, registar rizika i nastup pred menadžmentom. Vi radite ono za šta je potreban HR direktor: procenjujete, menjate i potpisujete.

Do 17:00 ćete obnoviti jednu HR funkciju. Do ponedeljka ćete tačno znati odakle da krenete u svojoj.

ZA KOGA JE RADIONICA

Za HR direktore i članove HR liderskih timova koji odgovaraju za rezultate HR-a i kojima je dosta čekanja na dozvolu da ga poprave.

KAKO IZGLEDA DAN

01

ČETIRI GRUPE, JEDAN TIM

Talent Acquisition, **Talent Management**, **Rewards** i **People Services**. Svaka grupa preuzima jedan deo HR-a QiHR-a koji ne radi. Zajedno ste odgovorni za celu funkciju.

02

ČETIRI NEDELJE U JEDNOM DANU

Rok od 30 dana koji su dali vlasnici, sabijen u četiri radna bloka: utvrdite koliko je loše, odlučite kuda HR ide, popravite proces koji najviše boli, imenujte šta vas može zaustaviti.

03

TRI VESTI

Vlasnici ne čekaju da završite. Tri puta tokom dana stiže vest koja menja sliku. Nećemo vam reći koja. Ni prave kompanije to ne rade.

VEST 1 · ? VEST 2 · ? VEST 3 · ?

04

JEDNA ODLUKA

U 16:00 menadžment postavlja pet pitanja. Četiri potvrdna odgovora, potkrepljena dokazima, i HR je spasao QiHR.

[SLUČAJ]

UPOZNAJTE QIHR. PRODAJE HR SOFTVER. SOPSTVENI HR MU JE U HAOSU.

QiHR razvija HR sistem u oblaku na kojem druge kompanije vode svoje zaposlene. Sedište je u San Francisku, razvojni centri u Srbiji i Meksiku, a prihod dolazi od licenci, projekata implementacije i prilagođavanja sistema. Onda su kompaniju kupili novi vlasnici, zavirili u njen HR i zatekli Excel. Postavili su četiri cilja sa dvanaest brojeva iza njih i žele da znaju kako će HR pomoći da se ostvari svaki od njih.

ČETIRI CILJA. DVANAEST BROJEVA. NEMA SKRIVANJA.

01

ODRŽIVO POSLOVANJE U KOME DOMINIRAJU NOVI IZVORI PRIHODA

- Prodaja raste 20% godišnje
- Novi proizvodi, moduli i usluge čine najmanje 30% prihoda
- Profitabilnost na nivou od 12% prihoda

02

ULAZAK NA NOVA GEOGRAFSKA TRŽIŠTA

- Prihodi sa novih tržišta čine najmanje 30% ukupnih prihoda
- Najmanje 3 nova predstavništva u regionu EMEA godišnje
- Najmanje 3 ugovora o zastupanju u regionu APAC godišnje

03

ATRAKTIVNIJI POSLODAVAC I ANGAŽOVANIJI ZAPOSLENI

- Prepoznatljivost brenda poslodavca kod ključnih grupa talenata veća za 10%
- Pozitivan eNPS u svim organizacionim jedinicama
- Rezultat istraživanja zadovoljstva zaposlenih veći za 10%

04

KONKURENTNIJI TROŠKOVI POSLOVANJA

- Još jedan razvojni centar na lokaciji sa nižim troškovima
- Troškovi poslovnog prostora manji za 20%
- Troškovi IT infrastrukture manji za 20%

30 DANA ROKA

1 DAN RADIONICE

30
DANA

Trideset dana da pred menadžment iznesete ciljeve, inicijative, mere uspeha i novu organizaciju HR-a. U sali je tih trideset dana jedan dan. Videćete da većina posla nikada nije zavisila od vremena.

[POLAZNA TAČKA]

SEDAM SLABOSTI HR-A U QIHR-U. KOLIKO IH PREPOZNAJETE?



Ovo je beleška koju su vlasnici ostavili na stolu HR-a. Leva kolona: šta su zatekli. Desna kolona: šta žele. Budite iskreni koliko redova važi i za vas. Poenta dana je da se svaki od njih može popraviti.

OBLAST	ŠTA SU ZATEKLI	ŠTA ŽELE
HR FUNKCIJA	Regrutacija bez ATS-a, ocena učinka na Excel obrascima, programi razvoja lidera poslednji put menjani pre sedam godina. Nema minimalnih standarda, jasnih procedura ni godišnjeg plana. Svi rade sve.	Organizacija koja isporučuje ciljeve, model kompetencija za HR i redovno izveštavanje o fluktuaciji, razlozima odlaska, troškovima zarada i poziciji na tržištu.
KULTURA I ORGANIZACIONI RAZVOJ	Hijerarhija, silosi i kult bivših lidera. Psihološka sigurnost i angažovanost su niski. Žene čine manje od 8% liderskog tima i kulturu opisuju kao pretežno mušku.	Stalno merenje angažovanosti, pripadnost kao prvi prioritet DEIB strategije i bolje iskustvo zaposlenih, posebno u tome kako se komuniciraju zarade i beneficije.
PRIVLAČENJE TALENATA	Mnogo otvorenih pozicija koje se ne popunjavaju na vreme. Brend poslodavca je ili nepoznat ili se vezuje za slabu fleksibilnost i neprivlačne zarade.	Strategija regrutacije sa jasnom ulogom brenda poslodavca, definisane ključne grupe talenata, brža selekcija i bolje iskustvo kandidata.
UPRAVLJANJE TALENTIMA	Ocena učinka jednom godišnje, usmerena na pojedinačne zadatke, a ne na poslovne ciljeve. O rezultatima se ne razgovara i nema dugoročnih planova razvoja.	Novi procesi koji prepoznaju ključne ljude, razvijaju veštine potrebne strategiji i podržavaju dugoročne ciljeve vlasnika.
RAZVOJ TALENATA	Programi ne prate veštine koje nova strategija traži. Nema učenja novih programskih jezika i tehnologija, ni plana za zatvaranje jazova.	Strategija razvoja sa ciljnim grupama, prioritetima i filozofijom razvoja lidera, uz sistem za razvoj tehničkih veština.
NAGRAĐIVANJE	Prodaja je najbolje plaćena u odnosu na tržište, uz mali udeo bonusa. Razvoj je najlošije plaćen, gotovo bez beneficija, i developeri odlaze. Eksperti za HR domen se ne angažuju jer kompanija nije htela da plati ekspertizu ni da dozvoli fleksibilne oblike angažovanja.	Transparentan i pravičan sistem nagrađivanja, osnovne zarade usklađene sa svakim tržištem i doprinosom svake funkcije i novi načini angažovanja i nagrađivanja eksperata.
HR OPERACIJE I INFRASTRUKTURA	QiHR prodaje HRIS drugim kompanijama, a svoj nikada nije u potpunosti uveo. Nije jasno ko je vlasnik HR operacija.	Transakcioni poslovi objedinjeni u jedan servis za celu kompaniju, servisni model i redovno izveštavanje o efikasnosti.

> Svaki red desne kolone do 17:00 postaje cilj, mapiran proces ili rizik sa vlasnikom. **Tako izgleda popravka.**

[AI NA DELU]

ZAŠTO OVO TRAJE DAN, A NE GODINU: AI PIŠE SVAKI PRVI NACRT.

Obnova HR funkcije je uvek trajala dugo jer je neko prvo morao sve da napiše. Sada to radi AI, u platformi IGNIFY:PPL_OPS, na podacima samog QiHR-a, a vi dan provodite na delu posla za koji je potreban HR direktor: odlučujete da li je to tačno.

09:30 · 1. NEDELJA

ČITA IZVEŠTAJ UMESTO VAS

AI Sažima izveštaj o HR funkciji QiHR-a, izdvaja nalaze koji su bitni i predlaže ko treba da preuzme koju preporuku.

VI **Izaberite jednu rečenicu. Proverite je u brojevima. Ako nije tačna, recite to naglas. Zapisujemo.**

11:00 · 2. NEDELJA

PIŠE NACRT STRATEGIJE

AI Na osnovu izveštaja, indeksa zrelosti i otvorenih rizika predlaže ciljeve, ključne rezultate i inicijative za deo HR-a koji vodi vaša grupa.

VI **Jedan predlog prihvatite, jedan odbijte i zapišite zašto. Potpisuje vaš CHRO. AI nikada.**

13:30 · 3. NEDELJA

PRETVARA STARI PRAVILNIK U MAPU PROCESA

AI Iz pravilnika o zaradama iz 2019. ili prepiske o zapošljavanju crta proces onako kako stvarno teče, predlaže ko je odgovoran i pokazuje slabe tačke: korak bez vlasnika, odluku bez kriterijuma.

VI **Ispravite mapu dok ne odgovara stvarnosti, a zatim popravite korak koji najviše boli.**

15:00 · 4. NEDELJA

PIŠE RIZIKE, PA OSPORAVA VAŠE OCENE

AI Na osnovu procesa i ciljeva piše nacrte rizika, a zatim osporava vaše ocene verovatnoće i uticaja.

VI **Ostanite pri svom ili promenite mišljenje, i obrazložite. Svaki rizik dobija vlasnika i kontrolu.**

15:40 · PRIPREMA

PIŠE VAŠ NASTUP PRED MENADŽMENTOM

AI Na osnovu pomaka indeksa zrelosti i registra rizika piše nacrt onoga što ćete reći u 16:00.

VI **Skratite, izoštrite, potpišite. Menadžment sluša vas, ne mašinu.**

CEO DAN

ODGOVARA NA PITANJE KOJE STE HTELI DA POSTAVITE

AI Governance Copilot odgovara iz podataka QiHR-a: koji cilj nema ključni rezultat, koji proces nema vlasnika, koji rizik niko nije ocenio.

VI **Proverite odgovor u modulu pre nego što mu poverujete.**

TABLA „AI JE POGREŠIO"

Ceo dan na jednoj tabli beležimo svaku grešku AI-ja koju uhvatite: šta je AI tvrdio, šta je tačno i ko je uhvatio. Do 17:00 to je najiskreniji odgovor na pitanje koliko se AI-ju u HR-u može verovati. Fotografiju table nosite kući.

ŠTA JE AI TVRDIO	ŠTA JE TAČNO	KO JE UHVATIO

[AGENDA · ČETVRTAK, 3. DECEMBAR 2026]

TRIDESET DANA. OSAM SATI. JEDNA OBNOVLJENA HR FUNKCIJA.



08:30	Registracija i kafa	
09:00	**Ulaze vlasnici**	Postajete HR tim QiHR-a. Vlasnici vam daju četiri cilja, pet pitanja za 16:00 i jednu poruku: neće čekati.
09:30	1. NEDELJA **Utvrdite koliko je loše**	Izveštaj o HR-u QiHR-a: sposobnosti, vreme u odnosu na vrednost, nalazi. AI ga sažima, vi hvatate gde je pogrešio, a svaka preporuka dobija vlasnika. Polazni indeks zrelosti ide na zid.
10:45	Pauza	
11:00	2. NEDELJA **Odlučite kuda HR ide**	HR strategija na jednoj strani. AI piše nacrt ciljeva, ključnih rezultata i inicijativa; vaša grupa bira, raspravlja i potpisuje. CHRO objavljuje verziju 1 pred svima.
12:45	Ručak	
13:30	3. NEDELJA **Popravite proces koji najviše boli**	Svaka grupa mapira jedan proces od kog zavisi njena strategija. AI ga crta iz starog dokumenta i pokazuje slabe tačke. Vi ga usklađujete sa stvarnošću, pa ga poboljšavate.
14:45	Pauza	
15:00	4. NEDELJA **Imenujte šta vas može zaustaviti**	Registar rizika. AI piše nacrte rizika i osporava vaše ocene; vi odlučujete, imenujete vlasnike i kontrole i vezujete svaki rizik za proces i cilj.
15:40	**Pripremite nastup**	Novi indeks zrelosti. AI piše nacrt onoga što ćete reći menadžmentu; tim ga skraćuje i potpisuje.
16:00	**Pred menadžmentom**	Deset minuta su vaši. Zatim pet pitanja i odluka: da li je HR spasao QiHR?
16:30	**A sada, vaš HR**	Izlazite iz uloge. Zajedno čitate tablu „AI je pogrešio" i razgovarate o tome šta nosite u svoj HR.
17:00	Kraj	

PET PITANJA ODLUČUJE O QIHR-U. ONDA OBNOVU NOSITE KUĆI.

16:00 ODLUKA

Menadžment postavlja pet pitanja. Četiri potvrdna odgovora, potkrepljena dokazima, i HR je spasao QiHR.

1. Da li je svaki HR cilj vezan za jedan od četiri poslovna cilja?
2. Da li svaki ključni rezultat ima polaznu vrednost, ciljnu vrednost i vlasnika?
3. Da li su ključni procesi mapirani, sa jasnom odgovornošću?
4. Da li su glavni rizici poznati, ocenjeni i dodeljeni vlasnicima?
5. Da li se indeks zrelosti HR-a pomerio i možete li to da dokažete?

4 od 5

POTVRDNIH ODGOVORA SPAŠAVA QIHR

17:00 ŠTA NOSITE KUĆI

01

OBNOVLJEN HR QIHR-A, U FAJLOVIMA

Strategija na jednoj strani, mape procesa, registar rizika i nastup pred menadžmentom, izvezeni iz platforme u PDF i Excel formatu, plus fotografija table. Ne šablon koji je neko drugi napravio, već onaj koji ste sami izgradili i koji možete da primenite u svojoj kompaniji.

02

JEDANAEST KOLEGA KOJI SU TO URADILI SA VAMA

HR direktori iz drugih industrija koji su ceo dan rešavali isti problem, pod istim rokom, sa istim AI-jem.

03

VAŠ HR, SLEDEĆI NA REDU

Posle radionice dobijate link za HR Maturity Index, merilo po kom je ocenjen QiHR. Primenite ga na svoj HR kada se vratite u kancelariju.

[VODITELJ I PRIJAVA]

REZERVIŠITE MESTO U HR TIMU QIHR-A



VD

VLADIMIR DAMNJANOVIĆ, MBA

Partner i vodeći konsultant, IGNIFY HR
Certified HR Project Manager

Vladimir je HR lider i konsultant za HR tehnologije sa više od dvadeset godina iskustva u vođenju HR funkcija i dizajnu HR servisnih organizacija u velikim međunarodnim okruženjima. Vodio je HR funkciju organizacije sa više od 4.000 zaposlenih i HR timom od blizu 40 ljudi, a zatim globalne HR deljene servise i HR tehnologiju za organizacije sa više od 10.000 zaposlenih u više od 15 zemalja Evrope, Azije i Amerike. Klijente savetuje o HR strategiji, upravljanju HR funkcijom, dizajnu deljenih servisa, taksonomiji HR procesa i uvođenju HR sistema.

Samo po pozivu. Dvanaest mesta, jer HR liderski tim veći od toga prestaje da bude tim.

1

Prijavite se na **luma.com/y1pj9o4u** sa imenom, funkcijom i kompanijom.
Pitanja: qihr@ignifyhr.com

2

Dobijate pristup okruženju QiHR-a.

3

Ponesite laptop.

Četvrtak, 3. decembar 2026 · 09:00 do 17:00, registracija od 08:30
Mama Shelter Beograd, Kneza Mihaila 54A, 11000 Beograd · Ulaz u garažu: Uzun Mirkova 11

HR može da se popravi. Dokažite to za jedan dan.

IGNIFY : HR

IGNIFY HR d.o.o. · Matični broj 21489565 · PIB 111487257 · © 2026
IGNIFY:HR · ignifyhr.com

REZERVIŠITE MESTO: luma.com/y1pj9o4u