

LEADERSHIP

STRATEGY

EFFECTIVENESS

HR

PEOPLE
UNIFYING
LEADERSHIP
STRATEGY
EFFECTIVENESS

PEOPLE
UNIFYING
LEADERSHIP
STRATEGY
EFFECTIVENESS

Ljudi koji ujedinjuju liderstvo, strategiju i efektivnost



HR SUPPORT

KOME JE NAMENJEN?

HR Support je usluga namenjena organizacijama u ranoj fazi razvoja, koje još ne osećaju potrebu da uspostave interni HR sektor, ali je neophodno da imaju podršku u upravljanju ljudskim resursima koja prati njihov ubrzani rast. Ovakva podrška omogućava kompanijama da iskoriste sve benefite stručnog HR upravljanja, bez nužnosti zapošljavanja internog HR tima i igra ključnu ulogu u povećanju produktivnosti i zadovoljstva zaposlenih, smanjenju potencijalnih rizika i olakšavanju procesa poslovnog rasta.

ŠTA OBEZBEĐUJE?

HR Support obezbeđuje pristup iskusnim HR stručnjacima i konsultantima koji pružaju savete i podršku u vezi sa raznim aspektima upravljanja ljudskim resursima, kao što su zapošljavanje, obuka, kompenzacije i radna prava.

HR Support se prilagođava specifičnim potrebama vaše kompanije i može biti pružen u vidu kratkoročnog rešenja ili dugoročnog partnerstva.

Prilikom uspostavljanja saradnje, ASEE zaključuje sa klijentima ugovor o poverljivosti (NDA), obavezujući se da će štititi poverljive informacije o vašim zaposlenima i poslovanju.



HR SETUP

KOME JE NAMENJEN?

HR Setup namenjen je organizacijama koje su osetile potrebu da uspostave HR sektor ili unaprede svoje HR prakse. Ova platforma je korisna za male i srednje kompanije, organizacije koje prolaze kroz restrukturiranje ili proširuju poslovanje, kao i za one koji žele da optimizuju postojeće HR procese. Cilj je da se omogući efikasno uspostavljanje strukture HR sektora, kao i implementacija HR aktivnosti koje su usklađene sa konkretnim potrebama organizacije, nezavisno od veličine ili industrije.

ŠTA OBEZBEĐUJE?

HR Setup pruža sveobuhvatnu platformu i alate za uspostavljanje i optimizaciju sektora za upravljanje ljudskim resursima. Ova platforma omogućava definisanje organizacione strukture, standardizaciju ključnih HR procesa, pridržavanje zakonskih standarda, razvoj programa obuke, praćenje i upravljanje performansama zaposlenih, analitiku i izveštavanje, upravljanje radnim odnosima, strategije zadržavanja talenata, izrada plana sukcesije i priprema naslednika za ključne pozicije, skladištenje dokumenata, kao i podršku korisnicima. "HR Setup" se prilagođava specifičnim potrebama organizacije kako bi olakšao uspostavljanje, efikasno upravljanje i unapređenje svih ključnih aspekata ljudskih resursa, čime doprinosi optimizaciji radne snage i postizanju organizacionih ciljeva. Ovim će se takođe osnažiti kompetencije HR Menadžera i postaviti prioriteta u radu HR službe.



HR SUPPORT

ZAŠTO?

- ➔ Korišćenjem HR Supporta, vaša kompanija može da se fokusira na svoju osnovnu delatnost, dok se HR aktivnosti efikasno obavljaju uz našu eksternu podršku.
- ➔ Stalno vam je na raspolaganju tim stručnjaka sa iskustvom u upravljanju ljudskim resursima i njihovu ekspertizu možete da koristite za rešavanje različitih HR izazova.
- ➔ Konsultanti HR Supporta će pomoći da ostanete u skladu sa promenljivim zakonima i propisima, čime se smanjuje rizik od pravnih problema.
- ➔ HR Support pruža brzu reakciju na promenljive situacije, kao što su hitni slučajevi ili potreba za brzim zapošljavanjem novih zaposlenih.
- ➔ Prilagođavamo se promenama u poslovnom okruženju i efikasno podržavamo vaše poslovanje, prateći jedinstvene zahteve i prioritete vaše kompanije.



HR SETUP

ZAŠTO?

- ➔ HR je pokretač razvoja, jer dobro postavljen HR sektor podstiče razvoj i zaposlenih i cele organizacije.
- ➔ Uspostavljanjem HR sektora kompanija ciljano privlači vrhunske talente putem strateške regrutacije i investira u njihov razvoj, što direktno utiče na postizanje poslovnih rezultata.
- ➔ HR sektor prepoznaje, vodi i razvija organizacionu kulturu u cilju stvaranja inspirativnog radnog okruženja u kom će zaposleni rasti i prosperirati.
- ➔ Uspostavljanjem HR sektora postavlja se temelj za održavanje pozitivnih odnosa među zaposlenima, rešavanje konflikata i stvaranje podsticajnog i zdravog radnog okruženja.
- ➔ HR sektor usmerava razvoj intelektualnog kapitala i stvara tim koji je sposoban da odgovori na buduće izazove čime se snažno podržava strateški razvoj kompanije.



HR SUPPORT

7 ključnih koraka

01

KICK OFF INICIJALNA EVALUACIJA

Početak pružanja usluge uključuje inicijalnu evaluaciju potreba kompanije. To podrazumeva razgovor sa Naručiocem (vlasnicima kompanije ili menadžmentom) kako bi se razumela trenutna situacija, izazovi i ciljevi u vezi sa upravljanjem ljudskim resursima.

02

DEFINISANJE OBIMA USLUGE

Na osnovu inicijalne evaluacije, konsultant zajedno sa naručiocem posla definiše obim usluge. Ovo obuhvata određivanje konkretnih aktivnosti i podrške koja će biti pružena - regrutacija, obuka, upravljanje performansama, praćenje zakonske usklađenosti itd.

03

POVERLJIVOST PODATAKA

ASEE i konsultanti HR Supporta čuvaju poverljive informacije o zaposlenima i poslovanju kako bi obezbedili sigurnost podataka, prilikom potpisivanja Ugovora potpisuje se i NDA.

04

RAZVOJ PLANOVA I STRATEGIJA

Nakon što je obim usluge definisan, konsultant razvija planove i strategije za rešavanje konkretnih izazova i ostvarivanje ciljeva kompanije u oblasti ljudskih resursa.

05

IMPLEMENTACIJA AKTIVNOSTI

Nakon što su planovi i strategije razvijeni, konsultant kreće u implementaciju aktivnosti. To može uključivati aktivnosti iz polja: Regrutacija i selekcija, Savetovanje o karijeri, Obuka i razvoj, Zakonska usklađenost, Kompenzacije i beneficije

06

KONSULTACIJE I SAVETOVANJE

HR ekspert pruža i kontinuirane konsultacije i savetovanje kako bi pomogao kompaniji u rešavanju trenutnih izazova. To može uključivati rešavanje konflikata među zaposlenima, pružanje saveta u vezi sa karijernim razvojem, i slično.

07

EVALUACIJA

Periodično se vrši evaluacija usluge kako bi se osigurala njena efikasnost. Vođa projekta i naručilac zajedno analiziraju rezultate iz izveštaja HR konsultanta i identifikuju oblasti koje zahtevaju poboljšanja.



HR SETUP

4 ključna koraka

01

KICK OFF ANALIZA I PLANIRANJE

- Pažljiva procena potreba organizacije kroz Design Thinking radionicu je prvi korak koji se sprovodi zajedno sa menadžmentom kompanije. Ovakav interaktivan pristup omogućava dublje razumevanje izazova, ciljeva i perspektiva interesnih grupa unutar organizacije, identifikuju se ključne potrebe i postavljaju temelji za formiranje efikasne HR službe.
- Postavljanje Ciljeva: Definisane jasne ciljeve je ključno za uspešno uspostavljanje HR službe, čime se obezbeđuje integracija kolektiva i orijentacija ka merljivim i ostvarivim rezultatima.
- Formiranje projektnog tima.

02

PRIPREMA TEMELJA

- Planiranje Organizacione Strukture HR tima podrazumeva analizu uloga, odgovornosti i hijerarhije unutar HR sektora.
- Regrutacija internih / eksternih članova HR tima koji će doprineti formiranju i vođenju HR sektora.
- Razvoj HR Politika i Procedura podrazumeva definisanje ključnih procesa i procedura, uključujući regrutaciju, selekciju i obuku.
- Uspostavljanje sistema praćenja performansi obuhvata implementaciju sistema praćenja performansi, što uključuje uspostavljanje metrika, postavljanje ciljeva performansi i redovno praćenje napretka zaposlenih.

03

IMPLEMENTACIJA

- Uvođenje HR softwera: Podrška pri odabiru i Implementacija odgovarajućeg softwera za upravljanje ljudskim resursima. Ovaj korak obezbeđuje efikasno praćenje HR procesa i pojednostavljuje administrativne zadatke.
- Obuka zaposlenih: Pravovremena obuka zaposlenika o novim HR politikama, procesima i alatima ključna je za osiguravanje usklađenosti i stvaranje pozitivnog prihvatanja promena.

04

MENTORSTVO

- Mentorstvo HR Menadžera: U ovoj fazi se sprovodi mentorski program za HR menadžera u cilju unapređenja ključnih veština, sticanja dubljeg razumevanja organizacione kulture i efikasnijeg suočavanja sa specifičnostima upravljanja ljudskim resursima.
- Razvoj veština HR tima: Paralelno s mentorstvom HR menadžera, sprovodi se i mentorstvo za članove HR tima, po osnovu čega dobijaju potrebnu podršku i resurse za uspešno obavljanje svojih uloga.

MOGUĆNOST ANGAŽOVANJA I OBLASTI POTENCIJALNE SARADNJE



REGRUTACIJA I SELEKCIJA

Regrutacija i selekcija uključuje identifikaciju potreba za novim zaposlenima, kreiranje oglasa za posao, obradu prijave i selekciju kandidata, intervjuisanje i proveru referenci te donošenje odluka o zapošljavanju. Ovaj ključni proces osigurava dolazak kvalitetnih zaposlenih u kompaniju a nadopunjuje se kreiranjem procesa uvođenja novozaposlenih u posao.



OBUKA I RAZVOJ

Obuka i razvoj zaposlenih uključuje analizu potreba za obukom, izradu plana, razvoj programa obuke, organizaciju obuka, praćenje njihove efikasnosti te pružanje podrške u karijernom razvoju zaposlenih. Ovaj proces doprinosi unapređenju veština i kompetencija, osigurava produktivnost i rast zaposlenih u kompaniji.



KOMPENZACIJE I BENEFICIJE

Upravljanje kompenzacijama i beneficijama obuhvata postavljanje sistema, analizu tržišta rada za konkurentne uslove i praćenje beneficija zaposlenih. Ovaj proces osigurava zadovoljstvo i motivaciju zaposlenih kroz pravedne i privlačne kompenzacije i beneficije.



SAVETOVANJE O KARIJERI

Savetovanje o karijeri pruža personalizovane smernice u vezi sa postizanjem karijernih ciljeva, strategijama za napredak i mogućnostima za unapređenje. Ova podrška pomaže zaposlenima da ostvare svoje profesionalne ambicije i održe visok nivo motivacije, a kompanijama obezbeđuje ciljano upravljanje intelektualnim kapitalom.



ZAKONSKA USKLAĐENOST

Održavanje zakonske usklađenosti u vezi s radnim odnosima obuhvata praćenje zakonskih promena, osiguravanje usaglašenosti s regulativama i vođenje odgovarajuće evidencije i dokumentacije u skladu sa zakonima. Ovo garantuje pridržavanje zakonskih normi u oblasti zapošljavanja.

* U mnogim slučajevima, sa Klijentima razvijamo dugoročna partnerstva kako bi pružili kontinuiranu i pouzdanu podršku. Ovaj pristup omogućava kompanijama da dobiju stručnu pomoć u upravljanju ljudskim resursima prilagođenu njihovim potrebama.