

**Deloitte.**

Консалтинг у  
области  
организационог  
развоја и  
људских  
ресурса

Саветодавне услуге  
Март 2016



# Саветовање у области организационог развоја и људских ресурса

Услуге		
Развој организације	Развој запослених	Развој службе за људске ресурсе
Управљање променама	Управљање талентима	Подршка функцији за управљање људским ресурсима
Пројектовање организације	Развој менаџера	
Организациона култура	Управљање компетенцијама	
Развој лидера	Deloitte учионица	
Ангажовање запослених		
Управљање процесом наслеђивања		
Управљање учинком		

# Развој организације



# Развој организације

## Управљање променама

Управљање променама је стратешки процес који усклађује организациону структуру компаније, пословне процесе, организациону културу и начине комуникације са новим стратешким правцем којим компанија жели да крене.



Треба спровести **нову стратегију**

Отпочињете **спајање и припајање или реструктурирање**



Дубинска анализа људских ресурса

Мерење организационе културе

Дефинисање плана промене (део људских ресурса)

Комуникација и спровођење плана промене

Подршка током имплементације промене

- Home
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12

# Развој организације

## Пројектовање организације

Пројектовање или ре-дизајнирање организације је аналитички вођен процес који има за циљ унапређење пословних резултата, броја клијената и ангажовање запослених.



**КАДА**

Припремите се за **реструктурирање или спајање и припајање**

Желите да **ускладите организацију са новом пословном стратегијом**

Желите да **унапредите учинак, комуникацију и процес одлучивања**



**НАША РЕШЕЊА**

Процена тренутне ситуације

Дефинисање критичних тачака

Нова организациона структура

Дефинисање улога и одговорности

Описи послова

Мапирање процеса

# Развој организације

## Организациона култура

Процена тренутне организационе културе и препоруке будућег модела културе која ће омогућити компанији да оствари своје стратешке циљеве.



**Ваши најбољи људи одлазе**

Спремни сте да Ваше пословање крене **новим правцем**. Који модел организационе културе ће Вам помоћи у томе?

Планирате **спајање и припајање** и желите да знате шта тачно купујете



Извештај о процени културе

Мапа пута за промену културе

Пружање подршке током пројекта промене организационе културе

# Развој организације

## Развој лидера

Препознавање, подршка и обликовање изузетних лидера како би им се омогућило да сопственим примером покажу како остварити стратешке циљеве компаније.



Време је за **стратешку промену** или **промену организационе културе**



Процена утицаја руководства  
Индивидуални планови развоја  
Најбоље развојне прилике које постоје на тржишту

# Развој организације

## Ангажовање запослених

Разумевање шта ваши запослени мисле о својим улогама и одговорностима и пружање одговора на питања **шта** би требало да раде, **зашто** би то требало да раде и **како** би требало то да раде да би се остварили стратешки циљеви.



Вашим људима и тимовима **недостаје мотивације**

Недостаје Вам **комуникација између функција и нивоа**

**Борите се да задржите таленте**

As One анализа ангажовања  
As One извештај о ангажовању  
Сет интервенција  
Мапа процеса имплементације



# Развој организације

## Управљање процесом наслеђивање

Управљање процесом наслеђивања је процес идентификације и развоја људи са потенцијалом да попуне кључне руководеће позиције у компанији.



Фокус Вам је на **одрживости Вашег пословања**



Шема кључних позиција на свим нивоима  
Препознавање наследника  
Постављање планова развоја

- Home
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12

# Развој организације

## Управљање учинком

Управљање учинком је стратешки и интегрисани процес постављања, усклађивања и евалуације организационог и индивидуалног учинка у односу на пословне приоритете и појединачне професионалне циљеве.



Желите да развијете или **уведете нови систем управљања учинком** и да га ускладите са пословном стратегијом.

Желите да **уведете подстицајне мере**, али нисте сигурни које параметре да пратите и оцењујете.

**Систем за управљање учинком** је имплементиран у Вашој компанији, али **не даје жељене резултате**



Управљање учинком у складу са компанијском стратегијом

Тренинзи и мапа пута за имплементацију процеса управљања учинком

Пружање подршке током имплементације процеса управљање учинком

- Home icon
- Book icon
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- Book icon
- 8
- 9
- 10
- 11
- Book icon
- 12

# Развој запослених



# Развој запослених

## Управљање талентима

Управљање талентима је процес идентификовања, прилажења и препознавања Ваших врхунских талената пре него што то ураде Ваши конкуренти уместо Вас.



КАДА

Желите да задржите Ваше врхунске таленте и кључне запослене.

Потребан је индивидуалан приступ сваком таленту.

Фокус је на одрживости Вашег пословања



НАША  
РЕШЕЊА

Дефинисани стратешки талент приоритети

Дефинисан процес за препознавање талената

Упутство за први састанак за дискусију о талентима

Дефинисање програма за развој талената



# Развој запослених

## Развој менаџера

Препознавање, подршка и развој менаџера како би им било омогућено да сопственим примером покажу како остварити компанијске стратешке циљеве.



Ваши менаџери треба да унапреде своје вештине руковођења и ефикасности.

Желите да припремите менаџере за напредовање у каријери.



Процена утицаја и вештина руководства  
Индивидуални планови развоја  
Предлог прилика за развој



# Развој запослених

## Управљање компетенцијама

Компетенције су скуп видљивих и мерљивих понашања која се састоје од знања, вештина и способности које су значајне за обављање одређеног посла и усклађене су са кључним пословним циљевима и вредностима које подстичу успех једне организације.



Желите да дефинишете **нови модел компетенција** за Вашу компанију.

Желите да **редефинишете тренутни модел компетенција** који имате у компанији.

Желите да **процените компетенције** менаџера или запосленог.



Дефинисање компетенција потребних за различите позиције

Модел компетенција

Процена компетенција запослених

# Развој запослених

## Deloitte учионица

Deloitte учионица је најлакши начин да сазнате најновије трендове у области ревизије, финансијског саветовања, пореског саветовања и саветовања у области људских ресурса, добијете одговоре на Ваше недоумице или добијете нове увиде о кретањима у жељеној индустрији.



Желите да знате који су најновији трендови у области ревизије, финансијског саветовања, пореског саветовања и саветовања у области људских ресурса

Желите да развијете конкретне социјалне вештине својих запослених.

Желите да добијете праве одговоре од експерта у датој индустрији или представника званичне институције.



Специјализоване

- радионице
- тренинзи
- конференције



# Развој службе за људске ресурсе





# Развој службе за људске ресурсе

## Подршка функцији за управљање људским ресурсима

Развој службе за људске ресурсе има за циљ да пружи подршку клијентима у проширењу обима услуга које њихова служба за људске ресурсе пружа и да јој већу стратешку улогу.



Потребна Вам је служба за људске ресурсе која ће имати **стратешку функцију**.

Потребна Вам је **подршка у неким од процеса у области људских ресурса** у компанији.



Преглед и ревизија стратегија политика и процедура у области људских ресурса

Нова организациона структура одељења са дефинисаним улогама и одговорностима.

Подршка у пословима регрутације, интеграције, управљања учинком, развојем запослених и осталим за клијента релевантним областима



# Контакт

**Deloitte д.о.о. Београд**

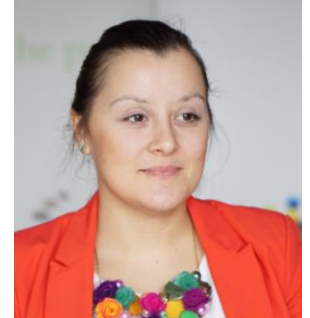
**Сандра Саватић Јовановић**

Руководилац

Консалтинг у области организационог развоја и људских ресурса

Телефон: +381 11 381 2319

[ssavaticjovanovic@deloittece.com](mailto:ssavaticjovanovic@deloittece.com)



**Надежда Недић**

Виши консултант

Консалтинг у области организационог развоја и људских ресурса

Телефон: +381 11 381 21 90

[nnedic@deloittece.com](mailto:nnedic@deloittece.com)





"Deloitte" je brend iz kog stoje desetina hiljada posvecenih profesionalaca zaposlenih u nezavisnim druштвима широм света која пружају услуге ревизије, пословног, финансијског, пореског и правног консалтинга, и консалтинга у управљању ризицима. Ова друштва су чланови кровног друштва Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Свако друштво члан пружа услуге на посебном географском подручју и подлеже локалним законима и регулативи. DTTL учествује у координисању активностима друштава чланова, али не пружа директно услуге клијентима. DTTL и друштва чланови су самостални правни субјекти, који не преузимају обавезе у име осталих друштава чланова. DTTL и свако друштво члан одговорно је искључиво за своје одлуке, резултате и пропусте, не и за поступке и пропусте осталих друштава чланова. Свако друштво члан послује под пословним именом "Deloitte", "Deloitte & Touche", "Deloitte Touche Tohmatsu", или другим сличним именом, и организовано је у складу са локалним законима, регулативом, уобичајеном праксом и другим факторима, и има капацитете да пружа професионалне услуге на територији на којој послује преко својих зависних предузећа, филијала или других субјеката.