

2 meseca / **6** trening dana / **18** predavača iz prakse
6 izazovnih zadataka / **3** meet up događaja



HR enter je program namenjen studentima završnih godina Univerziteta u Beogradu, koji su visoko motivisani da karijeru razviju u oblasti ljudskih resursa. Učešće u programu omogućiće polaznicima da sagledaju širu sliku i da kroz predavanja i radionice upoznaju ne samo sa funkcijama HR-a, već i celokupnim biznis okruženjem.

Mladi će imati priliku da čuju više o HR procesima kroz konkretne primere iz prakse, pored toga će moći da se oprobaju timski i individualno u različitim zadacima vezanim za funkcije HR-a uz podršku i redovnu povratnu informaciju. Na ovaj način i kroz dodatnu diskusiju sa predavačima studenti mogu uticati na kreiranje budućeg HR okruženja.

Program realizuje 18 predavača sa dugogodišnjim karijerama u HR-u. Ukupan broj susreta eksperata i studenata je 9, od toga 6 trening dana i 3 meet up događaja. Studenti sve vreme trajanja programa rade u multidisciplinarnim grupama sa mentorom iz biznisa.

PROGRAM:

I HR FUNKCIJA SE BAVI LJUDIMA

HR funkcija i biznis okruženje - 10. jul

1. Šta je HR - nastanak, razvoj
2. Forme HR funkcije unutar kompanije
3. HR pozicije - objašnjenje
4. Biznis okruženje i odnosi - ko je ko u kompaniji
5. Osnovni HR procesi
6. Ostale poslovne funkcije, hijerarhija, flat organizacija
7. Organizaciona kultura i njen značaj

Regrutacija, selekcija, talent akvizicija/razvoj - 17. jul

8. CV iz ugla poslodavca
9. Regrutacija, proces oglašavanja i preselekcije
10. Proces selekcije (po krugovima, alati, učesnici i njihove funkcije)
11. Proces regrutacije i selekcije za različite nivoe u kompaniji
12. Izazovi u procesima regrutacije i selekcije
13. Interna regrutacija i head hunting
14. Talent akvizicija - šta je za kompaniju talenat i kako ga prepoznaje
15. Kako se prepoznaje talenat van kompanije i gde se traži
16. Kako prepoznaje talenat unutar kompanije
17. Briga o talentima u kompaniji
18. Assessmenti - funkcija, vrste, prednosti i mane
19. Kako se radi procena, primeri iz prakse
20. Vrste alata za procenu prema potrebama
21. Moderan način rekrutmenta
22. Po čemu se rekrutment u IT industriji razlikuje
23. Kako se proces regrutacije menja
24. Kako mladi mogu da se istaknu

II HR RAZVIJA I MOTIVIŠE LJUDE

Learning and development - 24. jul

25. Organizacija koja uči
26. Karijerni put - pojam, važnost, faze
27. Oblici učenja (mentorstvo, trening, koučing...)
28. Utvrđivanje trening potreba
29. Trening plan (sektor, pojedinac + primer)
30. Interni i eksterni treneri (razlika, način rada)
31. Šta je dobar trener (osobine, način rada, očekivanja)
32. Evaluacija (proces, kako se koriste rezultati + primer)
33. Razlika između treninga, konsaltinga, koučinga i kada šta primenjujemo
34. Interni i eksterni saradnici za razvoj ljudi

Kompenzacija i benefiti - 31. jul

35. Comp & ben HR funkcija
36. Finansijske i nefinansijske kompenzacije + primeri
37. Uticaj comp&ben na motivaciju zaposlenih
38. Performans menadžment (proces kreiranja, uvođenja i prilagođavanja)
39. KPI i merenja
40. Vrednosti, kompetencije, usaglašavanje sa potrebama
41. Modelovanje dobre mng prakse - primer
42. Trend personalizacije
43. Nasušne potreba zaposlenih - appraisal, feedback, priznanje

III BUDUĆNOST HR FUNKCIJE

HR data driven & technology - 7. avgust

44. Podaci su blago HR-a
45. Prikupljanje podataka - sekundarno istraživanje, postojeći podaci
46. Prikupljanje podataka - primarno istraživanje (anketa, intervju, fokus)
47. Obrada podataka (načini, analiza, pravljenje izveštaja)
48. Čitanje izveštaja i način razmišljanja (pomoć pri donošenju odluka)
49. Prednosti primene tehnologije u HR procese
50. Primeri dobre prakse (aplikacije, programi...)
51. Free aplikacije koje mogu pomoći HR funkciji

Budućnost HR funkcije

52. Moderni HR principi - Empowerment - kako nadahnuti ljude
53. Moderni HR principi - Mobility - Putovanje i učenje
54. Primeri iz prakse - kako HR sektor kreira akcije u skladu sa modernim HR principima
55. Princip agilnosti - Intra preduzetništvo - šta je i kako se primenjuje
56. Princip agilnosti - Startup kultura - inovativni način razmišljanja za HR
57. Primeri iz prakse - kako HR sektor kreira agilno poslovno okruženje
58. Knowledge sharing - jedna od najvažnijih funkcija HR-a
59. Znanje kao resurs
60. Rad HR-a sa eksternim saradnicima

ЦЕНТАР
ЗА РАЗВОЈ
КАРИЈЕРЕ
Универзитет
у Београду

HR
ENTER

HR WORLD

ЦЕНТАР
ЗА РАЗВОЈ
КАРИЈЕРЕ
Универзитет
у Београду