

Ciklus PERFORMANCE

Unaprijedite kulturu svojeg tima kroz strategije koje promoviraju odgovornost, mjerenje učinka i razvoj zaposlenika. Naučite koristiti alate za vrednovanje i stvorite personalizirane razvojne planove koji podižu timski učinak.

- **RADIONICE**

Izgradnja kulture učinka

Naučite kako stvoriti radni ambijent koji će poticati izvrsnost, angažiranost i osobnu odgovornost članova vašeg tima.

Alati i metode vrednovanja

Primjenite u svakodnevnom poslovanju najprikladnije metode za objektivno vrednovanje radnog učinka zaposlenika.

Osobni razvojni planovi

Kreirajte osobne razvojne planove koji će jamčiti ubrzani karijerni rast, visoku angažiranost i radni učinak vaših ključnih ljudi.

- **FORMATI**

Sve radionice predviđene su kao **cjelodnevni** format (trajanje 7 sati), no svaka tema može biti isporučena i u formatu **poludnevne** (trajanja 4 sata), odnosno **dvodnevne** radionice (6 + 6 sati).

Svaka radionica može funkcionirati i kao 'stand-alone' radionica.

- **PRISTUP**

Sve radionice su osmišljene za rukovoditelje srednje i linijske razine.

Uključuju kombinaciju praktičnih alata, teorijskih okvira i studija slučajeva. Polaznicima omogućavaju primijenu naučenog u svojem radnom okruženju.

U sve interakcije tijekom izvedbe radionica (osim samog tehničkog sadržaja) donosim praktično iskustvo i uvide stečene tijekom više od 20 godina rada u organizacijskom settingu.

Izgradnja kulture učinka

Cilj: Stvoriti kulturu koja potiče izvrsnost, angažiranost i osobnu odgovornost članova tima, uz smjernice za kontinuirano unaprjeđenje svakodnevnog posla.

• OPIS RADIONICE

Radionica će menadžerima pomoći u boljem razumijevanju ključnih komponenti kulture učinka. Polaznici će naučiti kako postaviti jasne ciljeve, izgraditi sustave koji potiču odgovornost i stvoriti okruženje u kojem se redovito vrednuje i priznaje osobni doprinos.

• KLJUČNE TEME

Definiranje vrijednosti koje potiču učinak: Polaznici će naučiti kako definirati i komunicirati organizacijske vrijednosti koje doprinose izvrsnosti te kako ih uklopiti u svakodnevni rad, uključujući integraciju tih vrijednosti u timske ciljeve i procese donošenja odluka, kao i izgradnju kulture koja potiče stalno poboljšanje dnevnih procesa.

Stvaranje pozitivnog radnog okruženja: Razvoj metoda za kreiranje radnog okruženja koje potiče suradnju, inovativnost i odgovornost kroz izgradnju međusobnog povjerenja, otvorenu komunikaciju i poticanje inicijative zaposlenika, uz kontinuirano praćenje i prilagodbu metoda prema potrebama tima.

Uloga lidera u izgradnji kulture: Fokus na ponašanjima lidera koja najviše doprinose uspostavi i održavanju kulture visokog učinka, uključujući primjer vođenja kroz osobni primjer, pružanje podrške i transparentno postavljanje očekivanja, te razvoj praksi upravljanja ljudskim kapitalom koje jamče dugoročni rast organizacije.

Prepoznavanje i nagrađivanje učinka: Učinkoviti načini za prepoznavanje i nagrađivanje doprinosa zaposlenika te kako takve prakse doprinose dugoročnom uspjehu kroz povećanje motivacije, lojalnosti i osjećaja vrijednosti među zaposlenicima, uz jasne kriterije i dosljednu primjenu tih metoda.

• STUDIJA SLUČAJA

Building a Culture of High Performance - Harvard Business Review

Kroz izabranu studiju slučaja polaznici će analizirati uspješne primjere organizacija koje su izgradile kulturu visokog učinka i izvrsnosti te će kroz raspravu i dijalog osvijestiti ključne preduvjete i korake nužne za postizanje sličnih rezultata.

• OČEKIVANI ISHODI

Razumjeti kako definirati i komunicirati vrijednosti kulture visokog učinka.
Razviti strategije za stvaranje poticajnog i pozitivnog radnog okruženja.
Primijeniti metode prepoznavanja i nagrađivanja uspjeha zaposlenika.

Alati i metode vrednovanja

Cilj: Naučiti koristiti različite metode za objektivno vrednovanje radnog učinka zaposlenika te razumjeti kako ih implementirati u svakodnevnom poslovanju.

• OPIS RADIONICE

Radionica će pružiti praktični uvid u najčešće korištene alate za procjenu učinka poput KPI, Balanced Scorecard, OKR i metode 360 stupnjeva. Polaznici će naučiti kako izabrati najprikladnije alate i prilagoditi ih specifičnim potrebama svog tima i organizacije.

• KLJUČNE TEME

Pregled alata za vrednovanje učinka: Upoznavanje s alatima kao što su KPI (ključni pokazatelji izvedbe), OKR (ciljevi i ključni rezultati), Balanced Scorecard (BSC) te metoda 360 stupnjeva, uključujući njihove prednosti i specifične primjene u različitim kontekstima, kao i načine povezivanja tih alata s poslovnom strategijom.

Odabir prave metode vrednovanja: Kako odabrati najprikladniju metodu za specifične potrebe organizacije i zaposlenika, uzimajući u obzir veličinu tima, ciljeve organizacije te prirodu radnih zadataka, kao i specifične izazove u implementaciji tih metoda.

Implementacija alata u svakodnevnom poslovanju: Primjeri kako ugraditi procese vrednovanja u postojeće poslovne prakse te kako osigurati dosljednost i transparentnost kroz standardizaciju procedura i jasnu komunikaciju rezultata, uključujući alate za praćenje učinka i povratne informacije.

Povratne informacije: Kako koristiti rezultate vrednovanja za konstruktivne povratne informacije koje potiču daljnji razvoj zaposlenika, uključujući specifične tehnike za održavanje motivacije i definiranje konkretnih koraka za poboljšanje, uz prilagodbu stila komunikacije ovisno o situaciji.

• STUDIJA SLUČAJA

Using Balanced Scorecard for Performance Improvement - Harvard Business Review

Kroz studiju slučaja polaznicima će se dati primjer uspješne primjene alata za strateško upravljanje, povećanje transparentnosti i poboljšanje ukupne produktivnosti organizacije, uz naglasak na važnost dosljednog praćenja i prilagodbe poslovnim potrebama.

• OČEKIVANI ISHODI

Usvojiti znanja o različitim alatima za vrednovanje radnog učinka.

Razviti sposobnost odabira i implementacije najprikladnijeg alata za potrebe organizacije.

Primijeniti povratne informacije za poticanje daljnjeg razvoja zaposlenika.

Osobni razvojni planovi

Cilj: Pomoći menadžerima da kreiraju i implementiraju osobne razvojne planove koji jamče ubrzani karijerni rast, visoku angažiranost i radni učinak zaposlenika.

• OPIS RADIONICE

Radionica je usmjerena na izradu osobnih razvojnih planova (ORP) zaposlenika, čime se potiče njihov osobni i profesionalni rast. Polaznici će naučiti kako identificirati razvojne potrebe članova tima, postaviti im izazovne ciljeve i stvoriti plan koji prati njihov napredak.

• KLJUČNE TEME

Identifikacija razvojnih potreba: Kako prepoznati ključne razvojne potrebe zaposlenika na temelju trenutnog učinka i budućih poslovnih zahtjeva, uključujući analizu kompetencija i gap analizu za utvrđivanje područja za razvoj, kao i načine praćenja njihovog napretka tijekom vremena.

Kreiranje osobnih razvojnih planova: Koraci u izradi razvojnih planova koji uključuju specifične ciljeve, potrebne vještine i resurse za njihov razvoj, uz naglasak na praktičnost i mjerljivost tih ciljeva, te osiguravanje podrške i prilagodbe planova u skladu s promjenama u okruženju.

Praćenje napretka i prilagodba plana: Kako osigurati kontinuirano praćenje napretka zaposlenika, pružiti podršku i po potrebi prilagoditi plan razvoja kako bi ostao relevantan i usklađen s promjenama u poslovnim potrebama, uz korištenje tehnoloških platformi i alata za dokumentiranje i praćenje razvoja.

Podrška od strane lidera: Kako lideri mogu aktivno podržati razvoj svojih zaposlenika kroz mentorstvo, coaching i osiguravanje resursa, uključujući konkretne tehnike za motiviranje i pružanje podrške zaposlenicima tijekom razvoja, te kako osigurati da zaposlenici osjećaju kontinuiranu podršku u ostvarivanju svojih razvojnih ciljeva.

• STUDIJA SLUČAJA

The Power of Personal Development Plans - Harvard Business Review

Studijom slučaja analizirat će se konkretni primjeri iz organizacija koje su uspješno implementirale individualne razvojne planove i postigle značajno poboljšanje radne učinkovitosti i angažiranosti zaposlenih.

• OČEKIVANI ISHODI

Razviti vještine za identifikaciju i definiranje razvojnih potreba zaposlenika.
Naučiti kako kreirati učinkovite razvojne planove koji su usklađeni s poslovnim ciljevima.
Primijeniti strategije za praćenje napretka i pružanje podrške zaposlenicima.