

ORGANIZATIONAL DESIGN • LEADERSHIP • PEOPLE SYSTEMS

Kad firma preraste način na koji je do juče funkcionisala.

Cultiva pomaže vlasnicima, direktorima i HR timovima da razmrse ko šta radi, ko o čemu odlučuje, gde sistem curi i kako da ljudi mogu da rade bez stalnog vraćanja svega na vrh.

**Ne popravljamo firmu još jednim dokumentom.
Pravimo sistem koji ljudi zaista mogu da koriste.**

LIDIJA PETROVIĆ

HR strateg • Fractional HR • Facilitatorka organizacionih promena

18+ godina iskustva u HR strategiji, razvoju lidera, organizacionoj kulturi i radu sa timovima.

Firma radi. Ali previše toga zavisi od nekoliko ljudi.

Najčešće nas zovu kada rast, promene ili svakodnevni kaos pokažu da struktura više ne prati posao.

SVI RADE SVE

Zadaci postoje, ali su odgovornosti, granice i vlasništvo nad rezultatom nejasno definisani.

SVE IDE PREKO VLASNIKA

Ljudi nisu nužno nesamostalni - često samo niko nije jasno definisao šta smeju da odluče.

ULOGI SE PREKLAPAJU

Dve ili tri osobe rade isto, a važna stvar na kraju ostane bez vlasnika.

HR JE SAM U SISTEMU

HR zna šta bi trebalo da se uradi, ali nema dovoljno autoriteta, iskustva ili podrške da to sprovede.

PROMENA POSTOJI SAMO NA PAPIRU

Dogovorimo se o novom ponašanju, procesu ili strukturi, a organizacija se brzo vrati na staro.

TIM SE TROŠI NA SUKOB

Konflikti, granice, teški razgovori i nejasna očekivanja počnu da jedu vreme i energiju.

Od organizacione konfuzije do jasnog načina rada.

01 ORGANIZATIONAL DESIGN & OPERATIVNA EFIKASNOST

- Popis realnih procesa i načina na koji posao zaista funkcioniše, ne samo kako piše u dokumentima.
- Sistematizacija uloga: svrha pozicije, odgovornosti, očekivani rezultat, kompetencije i granice.
- Mapa odlučivanja: ko odlučuje, do kog nivoa, kada se eskalira i kome.
- RACI / ownership, back-up modeli, reporting ritmovi i KPI logika.
- Identifikacija „curenja“: dupliranja, uska grla, rupe, nejasna vlasništva i nepotrebno vraćanje odluka naviše.

02 FRACTIONAL HR / SHADOW LEADERSHIP

- Privremena ili dugoročna podrška vlasniku/direktoru bez potrebe da se pravi još jedan sloj hijerarhije.
- Rad na konkretnim ljudima, odlukama, strukturama i teškim situacijama iz nedelje u nedelju.
- Podrška u prevođenju strategije u očekivanja, ponašanja, prioritete i odgovornost.

03 HR MENTORING

- Mentoring HR profesionalaca kroz realne slučajeve iz njihove firme.
- Shadowing sastanaka i intervjuva, priprema razgovora, feedback, dizajn sistema i podrška između sesija.
- Cilj nije da HR dobije još teorije, već sigurnost i sposobnost da samostalno vodi složenije situacije.

Kad struktura postoji, ljudi i dalje moraju da umeju da je žive.

LEADERSHIP & MANAGEMENT

1:1 coaching i mentoring lidera, delegiranje, donošenje odluka, feedback, odgovornost, vođenje kroz promene, rad sa teškim ljudima i teški razgovori.

TIMSKI RAD & KULTURA

Tim coaching, odnosi između sektora, poverenje, psihološka sigurnost, dogovori o načinu rada i pretvaranje vrednosti u konkretna ponašanja.

GRANICE, KONFLIKTI & POŠTOVANJE

Asertivnost, profesionalne granice, konflikt naspram uznemiravanja, psihološke igre, kultura međusobnog poštovanja i intervencije kada odnosi postanu prepreka poslu.

PREVENCIJA UZNEMIRAVANJA & ISTRAGE

Prevenција, edukacija, interni protokoli, podrška u prijavi i razgovorima, strukturisanje procesa i rad sa pravnom podrškom kada je potrebno.

PROMENE, ADAPTIVNOST & RESILIENCE

Radionice i programi za timove koji prolaze kroz reorganizacije, nove strukture, promene rukovodstva ili visok nivo neizvesnosti.

CUSTOM TRAINING & FACILITATION

Programi se grade oko stvarnih situacija klijenta. Case studies, simulacije, rad na sopstvenim primerima i konkretan dogovor šta učesnici menjaju odmah posle radionice.

Ne prodajemo paket pre nego što razumemo problem.

Angažman može da bude kratak i vrlo fokusiran ili da traje nekoliko meseci dok se novi način rada ne stabilizuje.

1. VIDIMO ŠTA SE ZAISTA DEŠAVA

Razgovori, shadowing, dokumentacija, sastanci i realni tok posla.

2. IMENUJEMO PROBLEM

Šta je struktura, šta proces, šta ponašanje, a šta samo simptom.

3. DIZAJNIRAMO MINIMALNO POTREBNU PROMENU

Uloge, odluke, pravila, obrasci, razvoj lidera ili intervencija u timu.

4. UVODIMO U PRAKSU

Radimo sa ljudima koji treba da koriste sistem – ne ostavljamo rešenje u PowerPointu.

5. PROVERAVAMO DA LI RADI

Merimo, korigujemo, pojednostavljujemo i prenosimo ownership na klijenta.

FORMATI ANGAŽMANA

- Dijagnostički / organizational scan projekti
- Fractional HR / savetodavni retainer
- HR mentoring – online i uz rad na licu mesta
- 1:1 rad sa vlasnicima, direktorima i menadžerima
- Timske intervencije i coaching
- Radionice i razvojni programi po meri

Jedna kontakt osoba. Širi stručni ugao kada je potreban.

Lidija Petrović vodi projekte i ostaje centralna osoba za klijenta. U zavisnosti od teme, Cultiva uključuje stručnu podršku kako problem ne bi bio posmatran samo iz HR ugla.

PSIHOTERAPEUT

Za teme lične dinamike, emocionalne regulacije, odnosa i kompleksnih timskih obrazaca.

ADVOKAT

Za radno-pravne aspekte, procedure, dokumentaciju i situacije koje zahtevaju pravnu procenu.

MEDIJATOR

Za strukturisano rešavanje sporova i situacije u kojima odnos mora da se vrati u funkcionalan okvir.

PROJEKTNi SARADNICI

Po potrebi uključujemo dodatne stručnjake za specifične industrije, evaluacije ili implementaciju.

LIDIJA PETROVIĆ

- 18+ godina iskustva u HR strategiji, L&D-u, liderstvu i organizacionom razvoju.
- Korporativno iskustvo uključuje Walt Disney okruženje i Norwegian Cruise Line, rad sa multinacionalnim timovima i operacijama pod pritiskom.
- Rad sa vlasnicima, direktorima, HR profesionalcima i timovima u različitim industrijama – od finansija i tehnologije do retaila, usluga i operacija.
- Princip rada: svaki uvid mora da završi u jasnijoj odluci, ponašanju, odgovornosti ili sistemu.

Dovoljno široko da vidimo sistem. Dovoljno konkretno da nešto promenimo.

ORGANIZACIJA U RASTU

Popis realnih procesa, sistematizacija, granice odgovornosti, odluke, reporting i plan organizacije za sledeću fazu rasta.

MENTORING INTERNOG HR-A

Razvoj HR osobe koja preuzima stratešu ulogu: slučajevi, razgovori, menadžment podrška, procesi i sigurnost u odlučivanju.

T&I / TEHNOLOŠKI TIMOVI

Definisanje potrebnih znanja, veština, odgovornosti i kapaciteta tima koji radi u regulisanoj / finansijsko-tehnološkoj industriji.

MENADŽERI U PROMENI

Adaptivnost, fleksibilnost, resilience, poverenje i odgovornost kada se menjaju strukture, uloge ili prioriteti.

GRANICE I POŠTOVANJE

Lične i profesionalne granice, asertivna komunikacija, konflikt, uznemiravanje i stvaranje sigurnijeg radnog okruženja.

TEŠKI RAZGOVORI

Priprema menadžera za feedback, korektivne razgovore, neslaganja, granice, odgovornost i situacije koje se predugo odlažu.

**Ako osećate da firma više ne može da se vodi „kao do sada“,
verovatno je vreme da pogledamo sistem.**

lidija@cultiva.rs • +381 62 834 7473