

**mirakul** edukacijski centar

# Upravljanje ljudskim potencijalima

HR AKADEMIJA

HR EXCELLENCE TRAINING -  
ONLINE

Online | Zagreb | Hibridno



## 15

Preko **15 godina**  
poslovanja.



## 200

Više od **200 seminara**  
u ponudi.

## 100



Više od **100 vrhunskih**  
predavača.



## 18

Akademija.



# 16.000

Polaznika



Polaznici iz Hrvatske, Slovenije,  
Bosne i Hercegovine, Srbije,  
Makedonije, Bugarske...

**f** 7.300

**@** 1.060

**in** 2.500

Preko  
**10.000**  
pratitelja  
na društvenim  
mrežama



Formati  
održavanja  
nastave: online,  
uživo i hibridno.



Poklon bon  
za djelatnike



Ljudski  
potencijali



Digitalni  
marketing



Poslovna  
komunikacija



Financije



Odnosi  
s javnošću



Management



Informatika



Prodaja



Digitalna  
transformacija



Supply chain  
management



Project  
management



# HR Akademija

## Trajanje akademije:



10 redovnih modula



80 nastavnih sati

HR Akademija u organizaciji Mirakul Edukacijskog centra osmišljena je kako bi potaknula sustavni pristup menadžmentu ljudskih potencijala u procesnom i praktičnom kontekstu te kako bi se ohrabrilo korištenje najboljih hrvatskih, ali i svjetskih HR praksi. Ljudski potencijali jedan su od ključnih resursa i izravni sudionik poslovnog razvoja i ekspanzije svake organizacije.

Organizacije privlače, zapošljavaju, motiviraju i razvijaju svoje ljudske potencijale kao temeljne pokretače sadašnjih i budućih uspjeha. Vodeće tvrtke pružaju priliku za razvoj ambicioznim zaposlenicima, željnim znanja i uspjeha.

Raznolikost i dinamika širenja na nova tržišta zahtijeva kontinuirano unapređenje menadžerskih i specijalističkih vještina zaposlenika kako bi oni bili sposobni i voljni odgovoriti na zahtjeve i dinamiku poslovanja, a sve te vještine razvijaju se pohađanjem HR Akademije.

“

HR Akademiju bih preporučila svakome tko želi proširiti svoje znanje o HR-u, s naglaskom na dijeljenju iskustava iz prakse. Predavači su izvrsni HR stručnjaci koji kroz interaktivna predavanja i vježbe rado dijele svoje znanje i iskustvo. Riznici znanja u obliku materijala i biljški s HR Akademije uvijek se rado vraćam, pogotovo kada kreiram novi HR proces u brzorastućoj IT kompaniji. Na kraju moram reći da su vrijednosti cijelog iskustva uvelike doprinijeli i sjajni kolege s kojima sam još uvijek u kontaktu.

*Anja Oppenheim Barešić, Q Agency*

”

# HR Akademija

## NAPOMENA:

Svi moduli u sklopu HR Akademije izvodit će se hibridno, tako da polaznici koji nisu u mogućnosti sudjelovati na edukaciji u Zagrebu imaju mogućnost praćenja online live prijenosa programa putem Zoom platforme. Komunikacija tijekom prijenosa je dvosmjerna, što podrazumijeva aktivno sudjelovanje svih, bez obzira na lokaciju praćenja iste.

Na svakom modulu svi polaznici imaju mogućnost izbora žele li sudjelovati uživo ili online, ovisno o tome što im više odgovara u određenom trenutku.

Sva će predavanja biti snimljena tako da polaznici, ako neki modul ne mogu pratiti uživo u zakazanom terminu, mogu isti pogledati kao online snimku u vrijeme koje njima odgovara.



## **Business & HR Strategy - Strateški menadžment ljudskih potencijala**

### **↓ 8 nastavnih sati (9-16h)**

- Strateški ciljevi organizacije i funkcije upravljanja ljudskim resursima
- Organizacija i procesi upravljanja
- Planiranje radne snage
- Upravljanje troškovima rada
- Usavršavanje i razvoj talenata
- Plaće, upravljanje učinkom i sustavi nagrađivanja
- Interna komunikacija i zadovoljstvo radnika
- Upravljanje podacima (HR analytics)
- Proces formulacije strategije i uloga HR-a
- Primjer uloge HR-a u strateškom planiranju organizacije – Case Study Robin Hood
- Grupni rad na case study-u
- Primjer uloge HR-a u implementaciji strategije- Transformacija kompanije kroz HR strategiju- primjer iz Hrvatske
- Zaključak



**Matilda Ivaniš Knez**

## **HR Planning and Recruitment – Učinkovito planiranje i regrutacija zaposlenika**

### **↓ 8 nastavnih sati (9-16h)**

- Analiza regrutacijskih potreba i potrebnih novih vještina
- Fluktuacija zaposlenika i planiranje popunjavanja upražnjenih radnih mjesta
- Izrada plana i kalendara zapošljavanja
- Analiza radnog mjesta
- Izrada kataloga poslova i sistematizacije radnih mjesta
- Definiranje kompetencija pojedinog radnog mjesta
- Korištenje različitih regrutacijskih kanala i alata
- Planiranje troškova zapošljavanja
- Priprema oglasa za posao i oglašavanje radnog mjesta
- Planiranje selekcijskog procesa



**Ana Spasojević**



**dr.sc. Veseljka Lovrić**

## HR Selection Process – Proces zapošljavanja i selekcija kandidata

### ↓ 8 nastavnih sati (9-16h)

- Profesionalna selekcija – značenje i važnost
- Abeceda selekcije: pouzdanost, valjanost, objektivnost
- Definiranje selekcijskog kriterija i prediktora radne uspješnosti
- Faze i organizacija selekcijskog postupka
- Koje alate koristiti u selekciji?
- Koje alate mogu koristiti ne-psiholozi?
- Trendovi u području profesionalne selekcije
- Selekcijski intervju
- Pogreške procjene i kako umanjiti njihov efekt
- Kako se pripremiti za intervju
- Vještine potrebne za efektivno provođenje intervjuja
- Socijalno poželjno odgovaranje – što s njim u intervjuu
- Kompetencijski intervju – priprema pitanja i evaluiranje odgovora
- Donošenje selekcijske odluke

## Performance Management - Upravljanje uspješnosti zaposlenika

### ↓ 8 nastavnih sati (9-16h)

- Kompetencije i očekivanja – baza za upravljanje i mjerenje uspješnosti
- Upravljanje radnom učinkovitošću – postavljanje ciljeva, mjerenje, feedback, ocjenjivanje (primjeri iz prakse)
- Individualna i timska učinkovitost
- Uspješnosti zaposlenika: higijeni, motivacija, uloge u procesu (zaposlenik – manager – organizacija)...
- Razgovor sa zaposlenikom – osnovni HR alat (praktičan rad)
- Low-performeri: što i kako s njima (primjeri iz prakse)



**Hrvojka Kutle**



**Matilda Ivaniš Knez**



**Hrvojka Kutle**

### **Talent Management & Retaining - Uspješno upravljanje i zadržavanje talenta (Matilda Ivaniš Knez i Hrvojka Kutle)**

↓ **8 nastavnih sati (9-16h)**

- što je sve Talent Management
- organizacijska kultura i talenti
- tko su talenti – različiti pristupi
- ključni elementi procjene – upravljanje učinkom i definiranje potencijala
- razvoj talenata
- razvoj talenata kao kompetitivna prednost
- zadržavanje talenata
- poslovni slučaj

### **Organizational Learning & Knowledge Management - Upravljanje edukacijama i znanjem zaposlenika**

↓ **8 nastavnih sati (9-16h)**

- Organizacijski razvoj i razvoj pojedinaca – na koji način uče organizacije
- Povezanost razvoja pojedinaca i razvoja organizacijskih kompetencija – princip spojenih posuda
- Knowledge management organizacije
- Kako uče odrasli
- Uloge u razvojnim procesima – HR, neposredni rukovoditelj, pojedinac
- Identifikacija razvojnih potreba – alati i načini analize razvojnih potreba
- Vrste razvojnih inicijativa: treninzi, učenje od drugih i s drugima, učenje kroz rad i zadatke (70/20/10 model)
- Treninzi – soft i tehničke vještine, vrste i odabir ponuđača, interni vs. eksterni treneri
- Coaching, mentoring, shadowing i ostale metode učenja od drugih ljudi
- Interne razvojne inicijative (onboarding, interni treneri, interne razvojne akademije)
- Osiguravanje podrške menadžmenta i pojedinaca za razvojne inicijative
- Integracija znanja naučenih na treningu u svakodnevni rad – potrebni (pred)uvjeti
- Kanali i modaliteti učenja i razvoja, trendovi u području razvoja pojedinaca i organizacija



**Đurđica Preočanin Korica**



**Gordana Frgačić**

### **Real Time HR, Effectively Using HR Analytics & Metrics HR analitika i metrika - Znamo li vrijednost kojom HR doprinosi businessu?**

↓ 8 nastavnih sati (9-16h)

- Što je HR metrika i analitika
- Što mjerimo, kako odabrati što i kako trebamo mjeriti
- Usklađivanje HR metrike s ključnim ciljevima i strategijom organizacije te inicijativama HR-a
- Smjernice za poboljšanje HR metrike u svojoj organizaciji
- Komunikacija i interpretacija rezultata i prijedloga temeljenih na dobivenim rezultatima

### **Reward Management Systems - Organizacijski sustavi motiviranja i nagrađivanja**

↓ 8 nastavnih sati (9-16h)

- orijentacija organizacije na ciljeve, rezultate i izazove
- koja je veza između motivacije i nagrađivanja - motivacijski i kompenzacijski karakter plaće
- suvremeni principi i zakoni motivacije zaposlenika – praktična „to do“ tablica
- intrinzične i ekstrinzične nagrade – primjena u poslovnoj praksi, izazovi
- koliko platiti - planovi plaće prema postignuću – case study
- individualni, grupni i organizacijski sustavi nagrađivanja zaposlenika – primjeri
- direktne i indirektne menadžerske kompenzacije – primjeri
- modeli nagrađivanja (prodajni, administrativni, operativni) – primjeri iz prakse



**doc.dr.sc. Jasminka Samardžija**





**Mihaela Smadilo**

### **Organisational (Re)Design - Utjecaj organizacijskog dizajna na uspjeh HR-a**

↓ **8 nastavnih sati (9-16h)**

- uvod u temeljne elemente organizacijskog dizajna
- osnove organizacijske transformacije (Holistic Design, Best Fit Design)
- pregled tradicionalnih organizacijskih formi (vertikalno fokusirani, horizontalno fokusirani, višedimenzionalni)
- pregled suvremenih organizacijskih formi (oblik fokusiran na ljude, usmjeren na povezanost, višedimenzionalni, digitalni)
- razvoj organizacijskog dizajna (kreiranje organizacijske arhitekture bazirane na organizacijskoj formi, dovršavanje dizajna)
- odabir i primjena vaše nove arhitekture (provođenje, implementacija i upravljanje organizacijskim dizajnom)
- sažetak i zaključci



**Marija Felkel**

### **Employer Branding & HR Marketing – Istaknite svoj brand i privucite najbolje ljude**

↓ **8 nastavnih sati (9-16h)**

- Novi trendovi na tržištu rada – Future of work
- Razumijevanje kompanijske strategije i poslovnih potreba
- Što je Employer Branding i zašto je važan?
- Tko je odgovoran za Employer Branding?
- Što je EVP?
- Marketinške taktike i alati kao novi trendovi u zapošljavanju (Recruitment Marketing, Social Media recruiting.....)
- Gdje prestaje Employer Branding a počinje Recruiting?
- Candidate Persona ili tko je naš idealan zaposlenik?
- Planiranje i implementiranje Employer Branding strategije
- Kako i gdje promovirati Employer Brand?
- Interna i eksterna komunikacija
- Može li se mjeriti uspješnost Employer Branding strategije?
- Iskustva i primjeri iz prakse – kako to rade najbolji?

## CILJNA SKUPINA POLAZNIKA:

Voditelji i zaposlenici HR odjela, pravnih i kadrovskih poslova, menadžeri na svim razinama, djelatnici javnih institucija i poduzeća, mali i srednji poduzetnici, voditelji projekata te svi koji žele usvojiti znanja i vještine primjene suvremenog koncepta HRM-a.

## KOTIZACIJA:

Redovna cijena programa: **1.900,00 € + PDV**

Promotivna cijena programa za rane prijave i uplate: **1.690,00 € + PDV**

## DODATNE INFORMACIJE:

Za prijave tri i više osoba iz iste tvrtke odobrava se popust od 10 % na ukupnu cijenu programa.

Redovnim studentima i nezaposlenima odobravamo 30 % popusta.

Module je moguće polaziti i pojedinačno, a svaki propušteni modul može se nadoknaditi s idućom generacijom. Moguće je i plaćanje na 3 rate ili na 6 rata (prva se rata plaća avansno, ostale rate svaki mjesec uz pisanu narudžbenicu, ovjeren Ugovor i instrumente osiguranja).

Za polaznike edukacija uživo osigurani su ručak i materijali na svim predavanjima.

Po završetku seminara polaznicima će biti uručeno uvjerenje o uspješno završenom programu.

# HR Excellence Training – ONLINE

## Trajanje akademije:



11 redovnih modula



44 nastavna sata

Pozitivno iskustvo zaposlenika veže ga (psihološki) za organizaciju možda i više nego pravni ugovor stoga ne čudi cjelovit pristup stvaranju konstruktivnog i pozitivnog iskustva; od samog dolaska u organizaciju i uvođenja u posao pa nadalje.

HR Excellence training napredni je HR program, provodi se kroz 10 redovnih modula kroz koji će polaznici usvojiti suvremene metode i tehnike za kreiranje efikasnog onboarding procesa te kako kreirati organizaciju koja je inkubator pozitivnog zaposleničkog iskustva, uzimajući u obzir raznolikosti zaposlenika te tehnologiju koja je danas postala neizbježan čimbenik poslovanja. Ujedno, CEO i uprave u kompanija sve više razumijevaju da upravljanje ljudskim potencijalima postaje iznimno važan faktor za postizanje poslovnih rezultata te kao svoje business partnere traže upravo stručnjake za HR management.

Kroz ovaj napredan program polaznici će naučiti kako postaviti HR odjel uz upravu, gdje mu je i mjesto, ujedno jasno artikulirajući i financijske pokazatelje u procesu upravljanja ljudskim potencijalima. Polaznici će na programu HR Training imat prilike učiti od vodećih HR-ovaca na području Hrvatske, koji iza sebe imaju iznimno predavačko i praktično iskustvo.

“

Iznimno sam zadovoljna HR Excellence Training – ONLINE programom za koji smatram da je jako koristan stručnjacima koji se bave HR-om, ali i svim onima koji bi se htjeli baviti ovom temom i podići razinu svojih organizacija na viši nivo. Posebno su mi zanimljivi i korisni primjeri iz prakse i iskustva drugih. Pohvaljujem i predavače koji su izvrsni stručnjaci sa bogatim iskustvom i širokom lepezom znanja. I na kraju zahvala i pohvale za dobro koordiniranu organizaciju programa te provedbu edukacija.

*Željka Žinić, HRPRO d.o.o. an SD Worx Company*

”

## NAPOMENA:

Digitalno poslovanje vezano uz održavanje online edukacija i virtualnih sastanaka oslonili smo na Zoom, vodeću svjetsku platformu za video komunikacije.



**Marija Felkel**

### **HR Strategy Implementation - Implementacija HR strategije - ONLINE**

#### **4 nastavna sata**

- Što je HR strategija
- U kojem je odnosu HR strategija s poslovnom strategijom
- Kako se kreira HR strategija
- Što je HR strateški okvir
- Kako uspješno implementirati HR strategiju
- Ima li svaka kompanija HR strategiju

### **Employee Onboarding Process – Od regrutacije do orijentacije novozaposlenih**

#### **4 nastavna sata**

- što je onboarding i koji su ključni dijelovi
- stvaranje iskustva zaposlenika tijekom regrutacije
- orijentacijski programi – kako ih kreirati i koristiti
- uspješnim onboardingom do uspješnog zaposlenika
- što je sve potrebno obuhvatiti organizacijskom socijalizacijom
- kako stvoriti povezanost s organizacijom
- iskustvo zaposlenika od onboardinga do angažiranog zaposlenika
- što žele različite generacije i različite organizacije
- korištenje IT alata za onboarding
- nove prakse onboardinga
- digitalizacija i onboarding u posebnim uvjetima
- kratkoročni i dugoročni rezultati zaposlenika
- mentorstvo, coaching i učenje na poslu
- zašto je pozitivno iskustvo ključno za stvaranje dobre organizacijske kulture i angažiranih zaposlenika
- studije slučaja, praktični primjeri, vježbe



**Blagica Petrovac Šikić**



**Gordana Frgačić**

### **Employer Branding Strategy - Kreiranje i implementacija uspješne strategije**

↓ 4 nastavna sata

- putokaz za kreiranje uspješne EB strategije (revidiranje trenutnog brenda, prikupljanje povratnih informacija, procjena konkurencije, vanjska analiza tržišta, EVP, razvoj strategije i kreativna, komunikacija strategije interno i eksterno, mjerenje uspješnosti) – praktična vježba na konkretnim primjerima
- kako kreirati svrsishodnu EB strategiju – najčešće pogreške i kako ih izbjeći
- povezanost brenda poslodavca i brenda robne marke
- kako kreirati brend koji je autentičan
- kreiranje candidate experience ankete i izračunavanje net promoter scorea – praktična vježba

### **Building High Performance Cultures – Kultura koja poboljšava poslovne rezultate i zadovoljstvo zaposlenika**

↓ 4 nastavna sata

- zašto je potrebno fokusirati se na organizacijsku kulturu
- što je organizacijska kultura – definicija i karakteristike
- postizanje organizacijske (poslovne) agilnosti: strateški pristup postizanja veće organizacijske otpornosti i prilagodljivosti korištenjem agilnih vrijednosti i principa
- (agile) leadership i organizacija
- pet principa za postizanje organizacijske agilnosti
- prikaz organizacijske kulture: Competing Values Framework (by Quinn & Rohrbaugh)
- razumijevanje poslovnog konteksta: Cynefin Framework
- fokus na kreiranje vrijednosti
- (organizacijske) promjene – lakše je u malim koracima
- optimizacija toka (odlučivanja, informacija) u organizaciji: međuovisnosti timova, usklađivanja



**Mihaela Smadilo**

## HR as a Business Partner - Kako povezati i komunicirati HR procese s poslovanjem - ONLINE

↓ 4 nastavna sata

- Uloga i svrha HR managera i HR tima u postizanju poslovnih uspjeha
- HR tim kao podrška ili partner?
- KPIs: Što smo napravili ili što smo postigli?
- Kako komunicirati HR uspjehe
- Priprema za komunikaciju – kontekst, publika, ciljevi
- Storytelling model



Iva Taiber

## HR Digitalization & Gamification – Kako digitalizirati HR procese i osloboditi kreativne potencijale organizacije - ONLINE

↓ 4 nastavna sata

- Digitalizacija – uvod
- Osnovni i napredni procesi upravljanja ljudskim resursima iz IT perspektive
- Primjena IT rješenja u HR-u
- Prednosti IT rješenja i digitalizacije za HR stručnjake
- Utjecaj IT rješenja i digitalizacije HR procesa na zaposlenike i menadžere
- Što su digitalne vještine i zašto su važne?
- Primjeri uspješne digitalizacije HR procesa
- Gamefikacija u HR – iskustva iz prakse
- Utjecaj tehnologije na budućnost rada u 21. stoljeću



Vjekoslav Golubović

## Diversity and Inclusion – Ravnopravnost i upravljanje različitostima na radnom mjestu - ONLINE

### ⌵ 4 nastavna sata

- Po čemu smo raznoliki?
- Raznolikost i inovativnost
- Nesvjesna pristranost – prepreka prihvaćanja raznolikosti
- Efikasne strategije smanjenja pristranosti za bolju raznolikost
- Bolje poslovanje uz raznolike timove
- Poslovni razlozi za veću raznolikost



**Diana Kobas Dešković**



**Martina Bajs Čirjak**

## Coaching for HR managers – Vođenje ljudi putem coaching metode - ONLINE

### ⌵ 4 nastavna sata

- Što HR profesionalac može naučiti od profesionalnog coacha?
- Zašto bi HR-ovci trebali naučiti i primjenjivati coaching vještine i alate u današnje vrijeme?
- Temeljna uvjerenja i principi coachinga
- Temeljne coaching vještine
- Osnovni coaching proces i alati
- Leader kao coach
- Implementacija vanjskog coachinga u organizaciji
- Implementacija internog coachinga u organizaciji
- Kontinuirani razvoj osobnih coaching vještina

## HR Controlling & Finance – Kontroling i financije u procesu upravljanja ljudskim potencijalima - ONLINE

### ↓ 4 nastavna sata

- Što je HR kontroling i zašto je važan HR-u i biznisu
- Je li doista najteži sugovornik HR-a CFO
- Treba li se HR 'gurati' u područje Financija. Može li poznavanje financija pomoći HR-u da se pozicionira kao credible activist u biznisu
- Koji su ključni pokazatelji HR kontrolinga, zašto su nam relevantni i kako ih izračunavamo: HC, FTE, trošak osoblja, odsustva, fluktuacija i dr.
- Zašto i kako planiramo osoblje
- Izveštajni alati (HR dashboard) kao podloga za donošenje odluka



**Goran Ferić**

## Employee Experience and Culture – Kako dizajnirati iskustvo zaposlenika - ONLINE

### ↓ 4 nastavna sata

- Novi oblici rada / 4. industrijska revolucija
- Vještine potrebne za budućnost
- Nova uloga HR-a
- Zašto je važna angažiranost zaposlenika
- Tko su talenti i zašto nam trebaju
- Employee life cycle / iskustvo zaposlenika od onboardinga do odlaska iz kompanije
- Što utječe na pozitivno iskustvo zaposlenika
- Kako utjecati na transformaciju organizacije u inkubator pozitivnog zaposleničkog iskustva



**Marija Felkel**



## Leadership & HR - Uloga HR-a u razvoju Leadershipa - ONLINE

### 4 nastavna sata

- Razlike managementa i leadershipa
- Situacijsko vodstvo – Prilagodba liderstva prema razini spremnosti i potrebama tima
- Utjecaj emocionalne inteligencija lidera na međuljudske odnose i produktivnost
- Vođenje prilagođeno novim generacijama i inkluzivnost
- Važnost vještina feedbacka, postavljanja ciljeva i vođenja razgovora o razvoju – suradnja HR-a i lidera



**Petra Grundler Glavica**

## CILJNA SKUPINA POLAZNIKA:

Voditelji i zaposlenici HR odjela, pravnih i kadrovskih poslova, menadžeri na svim razinama, djelatnici javnih institucija i poduzeća, mali i srednji poduzetnici, voditelji projekata te svi koji žele usvojiti znanja i vještine primjene suvremenog koncepta HRM-a.

## KOTIZACIJA:

Redovna cijena programa: **1.000,00 € + PDV**

Promotivna cijena programa za rane prijave i uplate: **890,00 € + PDV**

## DODATNE INFORMACIJE:

Za prijave tri i više osoba iz iste tvrtke odobrava se popust od 10 % na ukupnu cijenu programa.

Redovnim studentima i nezaposlenima odobravamo 30 % popusta.

Module je moguće polaziti i pojedinačno, a svaki propušteni modul može se nadoknaditi s idućom generacijom. Moguće je i plaćanje na 3 rate ili na 6 rata (prva se rata plaća avansno, ostale rate svaki mjesec uz pisanu narudžbenicu, ovjeren Ugovor i instrumente osiguranja).

Za polaznike edukacija uživo osigurani su ručak i materijali na svim predavanjima.

Po završetku seminara polaznicima će biti uručeno Uvjerenje o uspješno završenom programu.