## (B) $\begin{aligned} & \text { UDRUZ゙ENJE } \\ & \text { SONSTRUKTIVISTA } \\ & \text { SRBIJE }\end{aligned}$

$$
\begin{gathered}
\text { CENTAR } \\
\text { ZA RAZVOJ } \\
\text { ORGANIZACIJA }
\end{gathered}
$$

## UVAZ̈AVAJUĆA KOMUNIKACIJA

UVAŻAVAJUĆA KOMUNIKACIJA PREDSTAVLJA METODOLOŠKI PRISTUP RAZVOJU ORGANIZACIJA FOKUSIRAN NA POTENCIRANJU SVEGA ŠTO ORGANIZACIJA DOBRO RADI, UMESTO DA SE ORIJENTISE NA ELIMINISANJE ONOGA ŠTO ORGANIZACIJA RADI LOŠE. KROZ DIJALOŠKU KOMUNIKACIJU OVO ISTRAŽIVANJE IDENTIFIKUJE I UVAZZAVA POZITIVNE ASPEKTE DELOVANJA, ALI I ONE NIVOE ORGANIZACIONOG FUNKCIONISANJA KOJE TREBA USAVRŠITI I RAZVITI. OVAJ PRISTUP IZBEGAVA PITANJA KAO ŠTO SU " STTA SU PROBLEMI SA KOJIMAJE ORGANIZACIJA SUOČENA?", "SัTA NE VALJA? ILI "STA TREBA POPRAVITI?", KOJA SE
 BAVE PROBLEMIMA I DEFICITIMA ORGANIZACIJE I UMESTO TOGA FAVORIZUJE PITANJA TIPA "STA U ORGANIZACIJI DOBRO FUNKCIONIŠE?" ILI "STA JE DOBRO U OVOME ŠTO SADA RADITE?" KOJIMA SE PODSTIČU KREATIVNI I RAZVOJNI KAPACITETI, A ORGANIZACIJE USMERAVAJU NA OSTVARIVANJE SVOJIH NAJBOLJIH POTENCIJALA.

## KONFLIKTI I MENADŽMENT BESA

PREVENCIJA KONFLIKATA, REŠAVANJE KONFLIKTNIH SITUACIJA I MENADŽMENT BESA U PROFESIONALNOM OKRUZ̈ENJU PREDSTAVLJAJU CILJEVE, KOJI DOPRINOSE IZGRADIVANJU KULTURE KOOPERATIVNOSTI I PODIZANJU EFIKASNOSTI I PRODUKTIVNOSTI.

RAZUMEVANJE POZICIJE DRUGOG, OSVETLJAVANJE MEHANIZAMA KOJ! DOPRINOSE KONFLIKTIMA, OSVEŠĆIVANJE SOPSTVENIH IMPLICITNIH UVERENJA KOJA AKTIVIRAJU REAKCIJU BESA, KAO ! OVLADAVANJE VEŠTINAMA PREGOVARANJA OBEZBEDUJU
 EFIKASNO UPRAVLJANJE KONFLIKTIMA U KOMPANIJI.


U PSIHOLOGIJI I MENADŽMENTU RAZVIJENE SU BROJNE TEORIJE O TOME ŠTA ZNAC̆I BITI LIDER.

UČESNICI OVE RADIONICE IMAĆE PRILIKE DA SE UPOZNAJU SA RAZLIČITIM TEORIJAMA LIDERSTVA.

PORED TOGA, NA RADIONICI ĆE BITI PRIMENJENA TEHNIKA SAMOPROCENE, KOJA CE POSLUZZITI KAO POLAZNA TAČKA ZA DEFINISANJE Z̆ELJENIH PRAVACA RAZVOJA SEBE KAO LIDERA.

## DONOSENJE ODLUKA

DONOŠENJE ODLUKA JE KLJUČNA VEŠTINA ZA USPEŠNO UPRAVLJANJE U ORGANIZACIJI, ALI I ZA UPRAVLJANJE SOPSTVENIM PROFESIONALNIM I LIČNIM RAZVOJEM. RAZUMEVANJE IMPLICITNIH UVERENJA KOJA LEZ̈E U OSNOVI ODLUKE I SAGLEDAVANJE DILEMA I KONTRADIKTORNOSTI DO KOJIH ODLUKA DOVODI PREDSTAVLJAJU VAŽNE MEHANIZME USPEŠNOG DONOŠENJA ODLUKA. ODLUČIVANJE PREDSTAVLJA SLOZ̆EN PROCES, ČIJA USPES゙NOST TAKODE ZAVISI OD VESTTINE OSOBE DA PREDVIDI I KONTROLIŠE POSLEDICE ODLUKE NA LIČNOM I ORGANIZACIONOM PLANU, POSMATRA PROBLEM IZ VISE PERSPEKTIVA I EFIKASNO PREVEDE RESEENJA U AKCIJU.


## DEFINISANJE ULOGA I TIMSKA SARADNJA

DA BI MENADŽER OSTVARIO MAKSIMALNA POSTIGNUCA NEOPHODNO JE DA KONSTANTNO RADI NA IZGRADNJI I UNAPREDENJU SVOG TIMA. OVO PODRAZUMEVA POZNAVANJE GRUPNE DINAMIKE ! VESTINA KOJE POSPESUJU TIMSKU SARADNJU. KROZ SIMULACIJE USPES゙NOG I NEUSPEŚNOG FUNKCIONISANJA TIMOVA, UČESNICI OVE RADIONICE CE SE UPOZNATI SA EFIKASNIM NACIINIMA UPRAVLJANJA TIMOVIMA.

## DELEGIRANJE ODGOVORNOSTI

EFIKASNO DELEGIRANJE JE TEŠKO OSTVARITII ZBOG TOGA ŠTO JE ONO POVEZANO SA BROJNIM OPASNOSTIMA I ZAMKAMA. MENADZ̈ERI KOJI SU ISKUSILI TERET DELEGIRANJA SE ČESTO PRITUŽUJU NA OTEZZAVAJUĆE OKOLNOSTI. RADIONICA IMA ZA CILJ DA PREDSTAVI KLJUČNE KORAKE KOJI VODE KA KONSTRUKTIVNOM DELEGIRANJU: UPRAVLJANJE ODGOVORNOSTIMA ! ZAVISNOSTIMA; NALAZENJE ODGOVARAJUĆIH RESURSA, KAO I IZBEGAVANJE PRETERANOG ILI NEDOVOLJNOG DELEGIRANJA.


## UPRAVLJANJE PROMENAMA

UPRAVLJANJE PROMENAMA PODRAZUMEVA PROCES TRANZICIJE INDIVIDUE, TIMA ILI ORGANIZACIJA IZ POSTOJECEG U ZZELJENO STANJE.

TO JE ORGANIZACIONI PROCES KOJ! ZA CILJ IMA POMAGANJE INTERESNIM STRANAMA DA PRIFIVATE PROMENU U SVOM PROFESIONALNOM OKRUŽENJU.

CILJ UPRAVLJANJA PROMENAMA JE DA SE MAKSIMIZUJE LICNA I ORGANIZACIONA KORIST, A MINIMIZUJE NEGATIVNI UTICAJ PROMENA NA ZAPOSLENE.


POZICIJE ČELNIH DIREKTORA U ORGANIZACIJAMA SU ČESTO PROPRAĆENE VEOMA STRESNIM POSLOVIMA. MENADZ̈ERI SU PREPLAVLJENI ODGOVORNOSTIMA, ALI SU U ISTO VREME IZLOŽENI NEJASNIM I KONTRADIKTORNIM ZAHTEVIMA.

METAFORA O "SUVIŠE OTVORENIH PROZORA" ZA VREME SERFOVANJA INTERNETOM ZGODNA JE SLIKA OVAKVE SITUACIJE KOJA DOVODI DO OSEĆAJA GUBITKA KONTROLE NAD PROFESIONALNIM DOSTIGNUĆEM, KAO I DO JAVLJANJA NEGATIVNIH EMOCIJA. ZATO JE POTREBNO RAZVITI RANO OTKRIVANJE I PREVENCIJU NEGATIVNIH EFEKATA STRESA, KAO I NAČINE KOJ! OMOGUĆAVAJU USPEŠNO NOSENJE SA OVIM SVE PRISUTNIJIM. PROBLEMOM.

## CILJEVI I STRATESKKO PLANIRANJE USPEŠNOSTI

BIIO NA LIČNOM ILI NA ORGANIZACIONOM NIVOU, KRATKOROČNO PLANIRANJE SVAKAKO NIJE NAJBOLJI NAČIN DA SE OSTVARE CILJEVI NA PUTU KA USPEŠNOSTI. PORED KRATKOROČNOG, POTREBNO JE I DUGOROČNO STRATEŠKO PLANIRANJE. OVAJ PROCES OBUHVATA DEFINISANJE CILJEVA, FORMULISANJE I IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE, PRAĆENJE NAPRETKA, KAO I USPUTNO NEOPHODNO PRILAGODAVANJE.


## ISTRAŻIVANJA



PRIKUPLJANJE I ANALIZA PODATAKA (KAKO KVALITATIVNIH TAKO I KVANTITATIVNIH), KAO I PREZENTOVANJE REZULTATA ISTRAZ̆IVANJA KLJUČNIH ORGANIZACIONIH PROCESA: MOTIVACIJA I ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH; KOMUNIKACIJA; ORGANIZACIONA KULTURA; EVALUACIONI PROJEKTI; STRES I IZGARANJE; ITD.


## UPRAVLJANJE UTISCIMA U PREDSTAVLJANJU

PREDSTAVLJANJE JE KOMPONENTA LIČNOG IMIDŽA, NEOPHODNOG ZA PROFESIONALNI RAZVOJ I NAPREDOVANJE.

UPRAVLJANJE UTISCIMA U INTERVJUU ZA POSAO,
ODNOSIMA SA KOLEGAMA I NADREDENIMA,
TIMSKOM RADU ILI KOMUNIKACIJI SA KLIJENTIMA OBEZBEDUJE KREIRANJE I ODRZ̈AVANJE POZZELJNOG IMIDŽA.

OSMIŠLJAVANJE SLIKE O SEBI KOJA JE POZ̈ELJNA NAPOREDO SA OVLADAVANJEM VEŠTINAMA NJENOG ODIGRAVANJA U SVAKODNEVNOJ LIČNOJ I POSLOVNOJ KOMUNIKACIJ! PREDSTAVLJA VEOMA EFIKASNE NAČINE UPRAVLJANJA UTISCIMA U PREDSTAVLJANJU.

## INDIVIDUALNI KOUČING

INDIVIDUALNO VOÐENJE ZAPOSLENIH U CILJU PODSTICANJA PROCESA PROMENE U DEFINISANIM PRAVCIMA RAZVOJA.


## GRUPNI KOUČING

GRUPNO VODENJE ZAPOSLENIH (U GRUPAMA OD 6-8 ČLANOVA) SA CILJEM PODSTICANJA PROCESA PROMENE U DEFINISANIM
PRAVCIMA RAZVOJA.



U DANAŠNJEM VISOKO KOMPETETIVNOM POSLOVNOM OKRUŽENJU, INVESTICIJE U ISTRAŽIVANJA I RAZVOJ ZAPOSLENIH NEZAOBILAZNI SU DEO RAZVOJNIH STRATEGIJA GOTOVO SVAKE ORGANIZACIJE. MENADŽERI I HR PROFESIONALCI SUOČENI SU SA POVEĆANIM PRISUSTVOM STRESA I IZGARANJA NA POSLU, A ZAPOSLENI NA SVIM NIVOIMA OSECAJU DOBAR DEO OVOG PRITISKA.

ZBOG TOGA RASTE POTREBA ZA KONTINUIRANIM UNAPREDIVANJEM VEŠTINA PSIHOLOŠKE PODRŠKE KOJA MENADŽERIMA OMOGUĆUJU DA ZAPOSLENIMA POMOGNU PRI PROLASKU KROZ TURBULENTNE I UBRZANE PROMENE, ALI I DA RAZVIJU POZITIVNE I STABILNE ODNOSE KOJI DOPRINOSE PODIZANJU EFIKASNOSTI U RADNOM OKRUŽENJU. CENTAR ZA ORGANIZACIONI RAZVOJ POSVEĆEN JE OSMIŠLJAVANJU I PRIMENI KONSTRUKTIVISTIČKIH KOUČING I TRENING PROGRAMA ZA ZAPOSLENE.

PROGRAMI POČIVAJU NA SAVREMENOM PRISTUPU UPRAVLJANJU UČENJEM I PROMENAMA U ORGANIZACIJAMA, I PRILAGODENI SU POTREBAMA KLIJENATA. PORED TOGA, CENTAR SPROVODI KVANTITATIVNA I KVALITATIVNA ISTRAZ̈IVANJA KLJUČNIH PROCESA U CILJU DEFINISANJA, IMPLEMENTACIJE I PRAĆENJA PLANA RAZVOJA ORGANIZACIJE.


