



Razvoj ljudi na **jednom mjestu**

Jedinstvena platforma za domaće kompanije: organizacija, ciljevi, 1:1 razgovori, ocjene rada, ankete i vještine.

✓ Sveobuhvatan HR sistem

✓ Prilagođeno našem jeziku i praksi

✓ Radnici u kancelariji i pogonu

✓ Ugrađena zaštita privatnosti

Zašto je praćenje razvoja ljudi danas preteško?

U većini firmi podaci o zaposlenima su fragmentisani, procesi su spori, a HR gubi dragocjeno vrijeme na administraciju umjesto na ljude.

Rasute Excel tabele i spiskovi

Podaci o zaposlenima, obukama, radnim mjestima i zaduženjima nalaze se na deset različitih mjesta. Verzije se preklapaju i niko nije siguran koji je spisak tačan.

Papirne ocjene koje završe u fioci

Ciklusi ocjenjivanja se rade jednom godišnje "pro-forme" na papiru. Zaključci i razvojni planovi se zaborave sutradan, a radnici ne vide svrhu procesa.

Ankete bez povjerenja i odziva

Google forme i upitnici bude sumnju kod radnika da se odgovori prate. Rezultati dolaze kasno, odziv je nizak, a menadžment ne zna stvaran puls firme.

Rukovodioci bez alata za 1:1 rad

Razgovori sa radnicima vode se stihijski ili samo kad nastane problem. Nema evidencije dogovorenih zadataka, a radnici na terenu i u pogonu ostaju zaboravljeni.

Šta je Uspon?

Sistem koji povezuje rukovodioce, zaposlene i HR u zajednički ritam razvoja. Sve na jednom mjestu — od prvog radnog dana do godišnjih ciljeva i plana nasljeđivanja.

Jasna početna stranica i pregled

Svako odmah vidi svoje zadatke, zakazane sastanke, ciljeve i važne kompanijske objave bez lutanja.

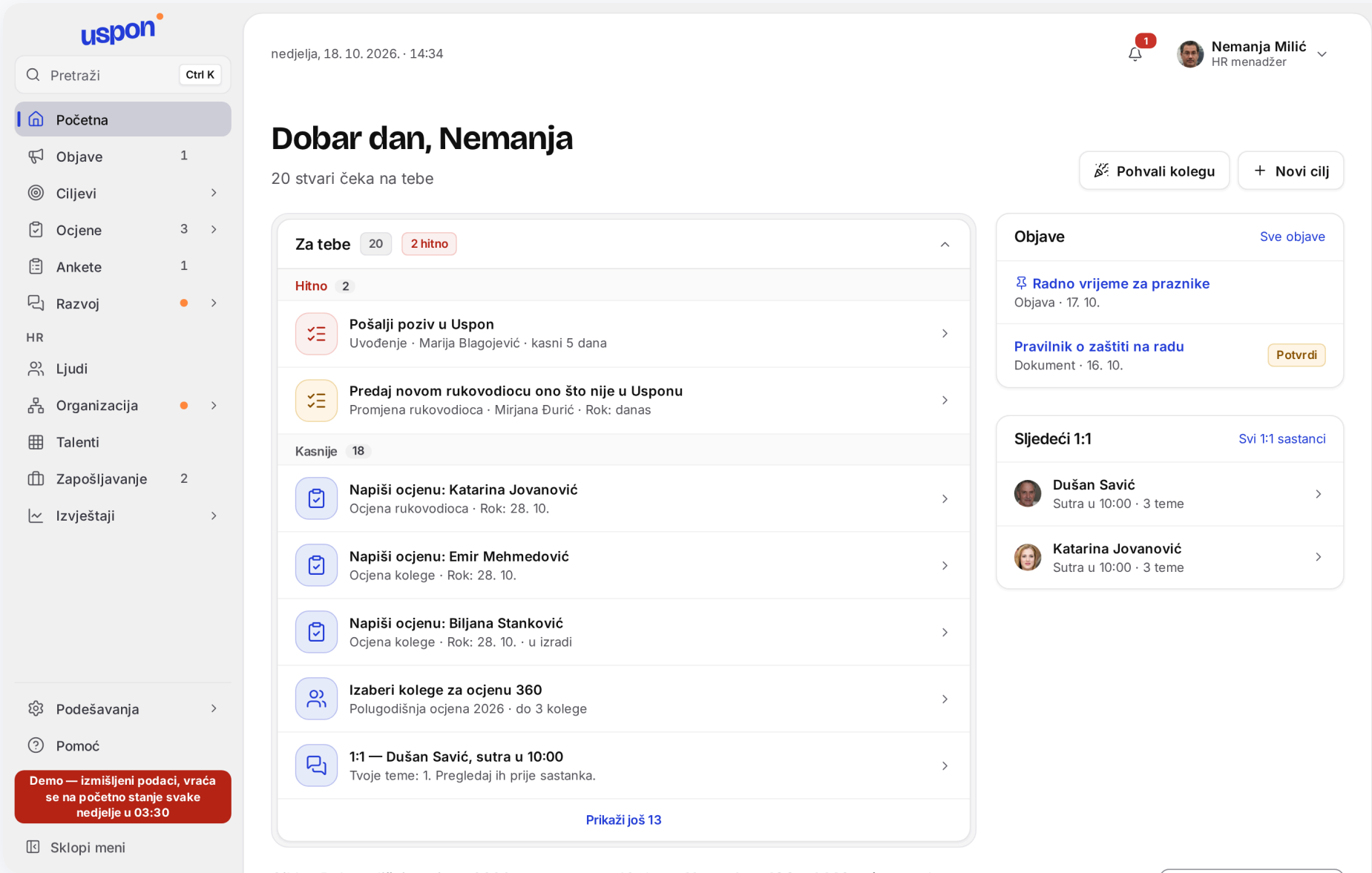
Domaći jezik i stvarna praksa

Nema stranog korporativnog žargona — jednostavno i razumljivo i za radnika u pogonu i za direktora.

Fokus na konkretnim mjerama

Nije samo pasivna baza podataka, već platforma koja pokreće razgovore, zadatke i mjerljive korake naprijed.

Korist za HR: Manje ponavljanja istih pitanja, tačni podaci uvijek pri ruci i redovan ritam rada u firmi.



Ljudi i organizacija — Uvijek tačna slika firme

Zaboravite ručno crtanje organigrama i vječito zastarjele spiskove radnika u fasciklama.

Interaktivni organigram firme

Hijerarhija timova, sektora i lokacija generiše se automatski iz zaduženja; uvijek tačan prikaz linija odgovornosti.

Kompletan profil zaposlenog

Radno mjesto, rukovodilac, kontakti, zadužena oprema, istorijat napredovanja i status ugovora na jednom profilu.

Kontrolne liste (Onboarding)

Strukturirani koraci za prvi radni dan: ugovor, zaduženje opreme, zaštita na radu i upoznavanje tima.

Korist za HR:

Svaka promjena radnog mjesta ili rukovodioca trenutno ažurira cjelokupnu organizacionu šemu.

uspon

Pretraži

Ctrl K

Početna

Objave1

Ciljevi>

Ocjene3>

Ankete1

Razvoj>

HR

Ljudi

Organizacija>

Moj timNovo

Organigram

Kontrolne liste2

Talenti

Zapošljavanje2

Izvještaji>

Podešavanja>

Pomoć

Demo — izmišljeni podaci, vraća se na početno stanje svake nedjelje u 03:30

Sklopi meni

Organizacija

Organigram

Ko kome odgovara. Tvoja kartica je označena, a put do nje je otvoren.

Po ljudima

Po jedinicama

<

Dušan Savić

Direktor

48

>

Damir Blagojević

Finansijski direktor

2

>

Katarina Kecman

Rukovodilac IT-a

1

>

Igor Kovačević

Rukovodilac kontakt centra

8

>

Branislav Lučić

Direktor prodajne mreže

21

>

Emir Mehmedović

Rukovodilac naplate

3

>

Nemanja Milić

HR menadžer

1

>

Biljana Stanković

Rukovodilac rizika

3

>

Nemanja Vidović

Rukovodilac marketinga

1

Uspon • Ljudi i organizacija

04 / 15

Ciljevi i KPI — Povezanost od uprave do svakog tima

Svaki radnik i vođa tima tačno znaju šta je prioritet kompanije u tekućem kvartalu.

Kaskadiranje ciljeva kroz stablo

Strateški ciljevi kompanije direktno se povezuju sa timskim i ličnim zaduženjima, osiguravajući da svi vuku u istom smjeru.

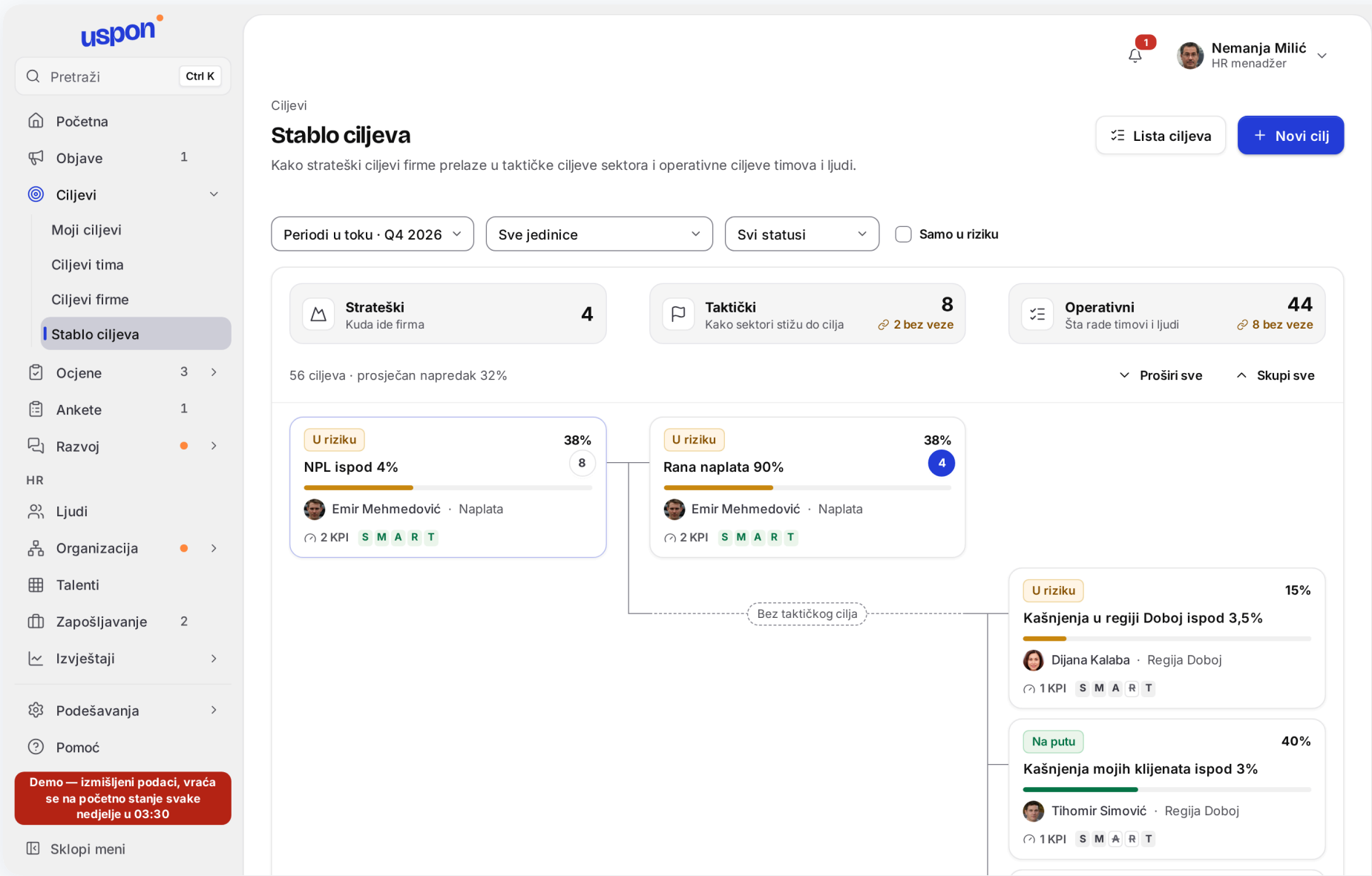
Redovno ažuriranje progressa (Check-in)

Kratak sedmični ili mjesečni unos napretka bez dugih sastanaka i papirologije; statusi i rizici vidljivi odmah.

Vizuelni semafor stanja

Automatsko praćenje: na putu (zeleno), pažnja (žuto) ili kašnjenje (crveno) — pravovremena reakcija prije kraja kvartala.

Korist za HR: Jasna slika ko ostvaruje planove, a gdje je potrebna dodatna podrška ili preraspodjela resursa.



1:1 sastanci — Kontinuirani razgovor umjesto godišnjeg stresa

Osposobite rukovodioce da vode redovne, strukturirane razgovore sa članovima svog tima.

Zajednička priprema tema

I radnik i rukovodilac unose teme prije sastanka. Nema neprijatnih iznenađenja i sastanaka bez jasne svrhe.

Zapisani zaključci i dogovori

Dogovorene akcije se bilježe tokom razgovora i automatski prenose u agendu narednog susreta.

Povjerenje uz zaštitu privatnosti

Sadržaj razgovora ostaje isključivo između radnika i rukovodioca. HR prati statistiku i ritam održavanja.

Korist za HR: Rukovodioci razvijaju liderske vještine, problemi se rješavaju u začetku, a odlasci radnika se smanjuju.

uspon

Pretraži

Ctrl K

Početna

Objave1

Ciljevi>

Ocjene3>

Ankete1

Razvoj>

1:1 sastanci

Povratne informacije1

Kompetencije10

HR

Ljudi

Organizacija>

Talenti

Zapošljavanje2

Izvještaji>

Podešavanja>

Pomoć

Demo — izmišljeni podaci, vraća se na početno stanje svake nedjelje u 03:30

Sklopi meni

1:1 sastanci

Dušan Savić

Vodi Dušan · Po dogovoru · 3 održana sastanka

Profil

Agenda za štampu

Pohvali

U kalendar

Zakaži sljedeći

Zašto je ovo važno

Tema „Mentorstvo za novog savjetnika“ je na dnevnom redu: dodaje je Dušan. Sastanak je sutra u 10:00; bez tvog odgovora tema ostaje za sljedeći put.

Sastanak 19. 10. u 10:00Tema Mentorstvo za novog savjetnika

19 OKT

Ponedjeljak, 19. oktobar 2026. u 10:00

Promijeni termin

Završi sastanak

Pripremi me (AI)

AI PRIJEDLOG · PROVJERI PRIJE UPOTREBE

Iz tema, zadataka, ciljeva i javnih pohvala koje vidite oboje; privatne bilješke nikad.

Teme za razgovor

1 od 3 obrađeno

Šta ti treba od mene?

Preneseno

Dušan

Mentorstvo za novog savjetnika

Dušan

AML provjere — šta usporava obradu

Nemanja

Sastanci

+ Zakaži

19 OKT

sutra u 10:00

Zakazan · 3 teme

Održani

28 SEP

28. 9. u 10:00

Održan · 2 teme

7 SEP

7. 9. u 10:00

Održan · 3 teme

17 AVG

17. 8. u 10:00

Održan · 3 teme

Kompetencije: Dušan

2 ^

Rizici

Procjena kreditne sposobnosti

2 Samostalno

Alati

Excel

1 Osnovno, uz nadzor

Uspón · 1:1 sastanci

06 / 15

Ocjene rada — Pravedan, objektivan i transparentan proces

Završite ciklus ocjenjivanja u par klikova, bez gubljenja obrazaca i bez beskonačnog popunjavanja tabela.

Samoocjena + ocjena rukovodioca

Uravnotežen proces: zaposleni prvo procjenjuje svoj rad, zatim rukovodilac unosi svoju ocjenu i komentare.

Šabloni prilagođeni radnom mjestu

Gotovi šabloni za različite profile: proizvodnja i teren, prodaja, administracija i vođe timova.

Kalibracija i završni razgovor

HR usklađuje kriterijume ocjenjivanja između odjeljenja prije objave, a proces se završava razvojnim razgovorom.

Korist za HR: 100% pokrivenost zaposlenih, jasna arhiva ciklusa i podloga za nagrađivanje ili razvoj.

uspon

Pretraži

Ctrl K

Početna

Objave1

Ciljevi>

Ocjene3

Moje ocjene

Ciklusi

Probni rad

Ankete1

Razvoj

HR

Ljudi

Organizacija

Talenti

Zapošljavanje2

Izvještaji

Podešavanja

Pomoć

Demo — izmišljeni podaci, vraća se na početno stanje svake nedjelje u 03:30

Sklopi meni

Ocjene

Ciklusi ocjenjivanja

Ciklus je jedan krug ocjenjivanja (npr. polugodišnji). Pokreni ocjenjivanje, prati koliko je ocjena predato, kalibriši i objavi rezultate.

Aktivni1

Nacrti

Završeni1

32

Polugodišnja ocjena 2026

Polugodišnji razgovor · 27. 9. – 28. 10. 2026.

U toku

32% predato · 49 osoba

28. 10.
još 10 dana

Prepoznajte nezadovoljstvo, preopterećenje ili pad motivacije prije nego što dođe do otkaza.

Rezultati se nikada ne prikazuju za timove manje od 5 članova. Ni administrator ni direktor ne mogu otkriti ko je šta glasao.

Jasna metrika preporuke firme kao poslodavca (promoteri vs detraktori) sa uporednim prikazom kroz vrijeme.

Nalazi ankete se odmah pretvaraju u konkretne zadatke i odgovorne osobe za unapređenje uslova rada.

Korist za HR: Visok odziv zaposlenih jer ljudi vjeruju zaštiti anonimnosti, a menadžment dobija stvarne činjenice.

uspon

Pretraži

Ctrl K

Početna

Objave1

Ciljevi

Ocjene3

Ankete1

Razvoj

HR

Ljudi

Organizacija

Talenti

Zapošljavanje2

Izveštaji

Podešavanja

Pomoć

Demo — izmišljeni podaci, vraća se na početno stanje svake nedjelje u 03:30

Sklopi meni

1

Nemanja Milić

HR menadžer

+ Nova anketa

Ankete

Anonimne ankete o poslu i atmosferi u firmi. Niko ne vidi ko je šta odgovorio.

Sve ankete

U toku 1 · U pripremi 1 · Zatvorene 4

Anketa	Primaoci	Odziv	Rok	
Sigurnost i uslovi rada U pripremi11 pitanja · oko 3 min	31	Još nema odgovora	8. 11.	Uredi
eNPS puls — oktobar 2026 U toku2 pitanja · oko 2 min	46	18 od 46	39%24. 10.	Rezultati
eNPS puls — jul 2026 Zatvorena2 pitanja · oko 2 min	45	31 od 45	69%zatvorena26. 7.	Rezultati
Angažovanost — proljeće 2026 Zatvorena17 pitanja · oko 5 min · rezultati za sve	44	37 od 44	84%zatvorena3. 5.	Rezultati
eNPS puls — februar 2026 Zatvorena2 pitanja · oko 2 min	44	32 od 44	73%zatvorena1. 3.	Rezultati
Angažovanost — jesen 2025 Zatvorena17 pitanja · oko 5 min · rezultati za sve	42	33 od 42	79%zatvorena9. 11. 2025.	Rezultati

Za popunjavanje1

eNPS puls — oktobar 2026

oko 2 min · Rok: 24. 10.

Popuni

Šta radimo s rezultatima

Plan obuka za sljedećih šest mjeseci

Angažovanost — proljeće 2026 · Rok: 30. 10.

U toku

Mjesečni sastanak tima s rukovodiocem

Angažovanost — proljeće 2026 · Rok: 19. 8.

Urađeno

Kako čuvamo anonimnost

✓ Odgovori se čuvaju bez imena i bez vremena slanja.

✓ Rezultati se prikazuju samo za grupe od najmanje 5 osoba i tek kad se anketa zatvori.

✓ Komentari se prikazuju izmiješani i bez naziva jedinice.

Kompetencije i talenti — Planirajte znanje i nasljeđivanje

Tačan uvid u vještine kojima firma raspolaže i one koje joj nedostaju za dalji rast.

Matrica kompetencija firme

Jasno definisani nivoi vještina (1 do 4) po radnim mjestima. Brz uvid u znanja svakog odjeljenja.

Plan internih i eksternih obuka

Povezivanje potreba: ko želi da uči, a ko u firmi već ima nivo 4 i može biti interni trener kolegama.

9-box matrica potencijala i učinka

Pregledna podjela: ključni nosioci posla, radnici za unapređenje i oni kojima je potrebna podrška ili prekvalifikacija.

Korist za HR:

Budžet za obuke se troši ciljano, a uprava ima spreman plan nasljeđivanja za ključne pozicije.

uspon

Pretraži

Ctrl K

Početna

Objave1

Ciljevi>

Ocjene3>

Ankete1

Razvoj>

HR

Ljudi

Organizacija>

Talenti

Zapošljavanje2

Izvještaji>

Podešavanja>

Pomoć

Demo — izmišljeni podaci, vraća se na početno stanje svake nedjelje u 03:30

Sklopi meni

Talenti

Učinak i potencijal ljudi u firmi. Procjene su povjerljive: vide ih HR i rukovodioci iznad osobe, a osoba ne vidi svoju.

9-box

Nasljednici

Period 2026

Cijela firma

9-box · 2026

procijenjeno 34 od 48 · Procijeni ostale (14)

Neiskorišten potencijal

Mogu više — šta ih koči?

2

Damir P. Mirjan...

Treba podršku

Učinak ispod očekivanja

1

Ana H.

Rastuće zvijezde

Brzo rastu, rezultati stižu

3

Emir M. Rade M. Darko T.

Stabilan oslonac

Pouzdanu rade svoj posao

17

Lejla B. Marija ... Katari... Katari... Ana K. Branis... Mirko L. Mlade... Ljiljan... Vesna... Mirza S. Tihom... Emir S. Ivana V. Mirza V. Marija V. Mirjan...

Budući lideri

Spremni za veću ulogu

1

Damir B.

Ključni stručnjaci

Odličan učinak, rast u struci

4

Mlade... Igor K. Neve... Ivan R.

Bez procjene za 2026

14

Sara Janković

Kreditni savjetnik

Premjesti u...

Mladen Jovanović

Referent računovodst...

Premjesti u...

Dijana Kalaba

Regionalni menadžer

Premjesti u...

Ivana Kovačević

Kreditni savjetnik

Premjesti u...

Branislav Lučić

Direktor prodajne mre...

Premjesti u...

Vladimir Lučić

Kreditni savjetnik

Premjesti u...

Prevuci osobu u polje 9-boxa ili izaberi „Premjesti u...“. Ime otvara cijelu procjenu.

Prikaži još 8

Uspon · Kompetencije i talenti

09 / 15

Zapošljavanje i komunikacija bez šuma

Pojednostavite selekciju kandidata i osigurajte da zvanične poruke dopru do svakog radnika.

Kanban tabla kandidata (ATS)

Praćenje faza selekcije od prijave i intervjua do ponude; bilješke, ocjene intervjua i CV fajlovi na jednom mjestu.

Zvanične objave firme

Komunikacija pravilnika, odluka, radnog vremena za praznike i internih konkursa bez zakrčenja emaila.

Potvrda čitanja i preglednosti

HR tačno vidi ko je pročitao obavijest, a ko još nije — bez potrebe za slanjem pojedinačnih podsjetnika.

Korist za HR: Uređen proces selekcije i garancija da su sve zakonske i interne objave uručene radnicima.

uspon

Pretraži

Ctrl K

Početna

Objave1

Ciljevi>

Ocjene3>

Ankete1

Razvoj>

HR

Ljudi

Organizacija>

Talenti

Zapošljavanje2

Izveštaji>

Podešavanja>

Pomoć

Demo — izmišljeni podaci, vraća se na početno stanje svake nedjelje u 03:30

Sklopi meni

1

Nemanja Milić

HR menadžer

Kandidati

Podešavanja

Nova pozicija

Zapošljavanje

Pozicije za koje tražimo ljude, prijave kandidata i ocjene tima.

U toku2

U pripremi0

Zatvorene0

Pozicija	Gdje	Prijave	Tim	Rok	Vodi
Magacioner/magacionerka	1 nova	Finansije i računovodstvo	6	1 nova 1 pregled 1 razgovor 1 ponuda	1. 11. Nemanja Milić HR menadžer
Prodavač/prodavačica	1 nova	Finansije i računovodstvo	6	1 nova 1 pregled 2 razgovor	1. 11. Nemanja Milić HR menadžer

Prijava za svakog radnika — I bez računara i emaila

Uključite radnike u proizvodnji, magacinu i na terenu na jednostavan i siguran način.

4 fleksibilna načina prijave

Standardni službeni email, link + 6-cifreni kod iz poruke, lični 6-cifreni PIN kod ili lična QR kartica za skeniranje.

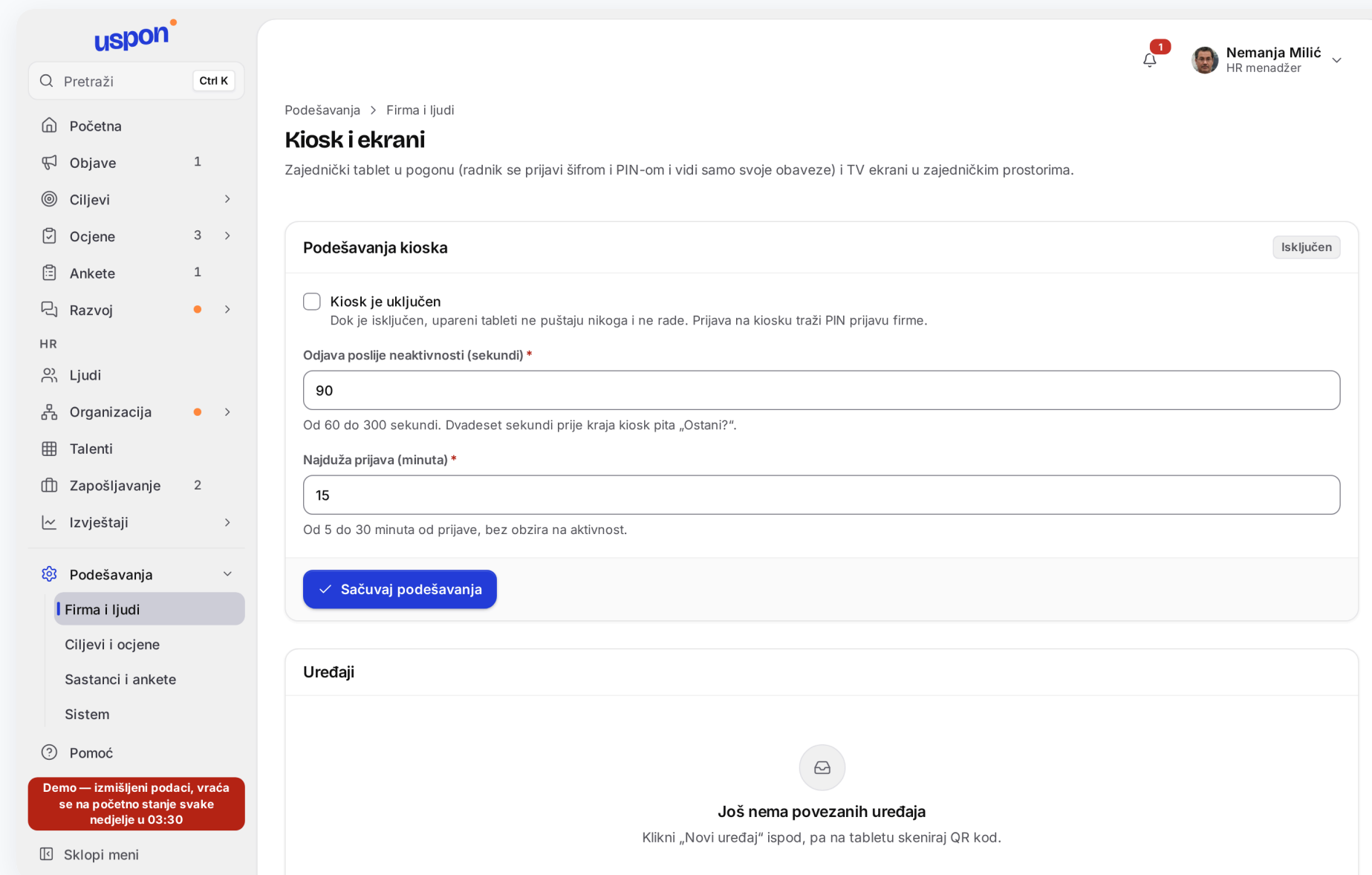
Zajednički Kiosk tablet u pogonu

Radnik unese svoju šifru i 6-cifreni PIN ili prisloni QR karticu: popuni anketu, pogleda svoje zadatke za 2 minute, i sistem se sam odjavi.

Jednakost za cijeli kolektiv

Terenski radnici i zaposleni u proizvodnji više nisu odsječeni od kompanijskih informacija i HR procesa.

Korist za HR: Nema potrebe za otvaranjem skupih email licenci za radnike kojima računar ne treba za obavljanje posla.



Sigurnost i privatnost ugrađeni u temelj

Sistem dizajniran tako da štiti privatnost radnika i integritet podataka kompanije na svakom nivou.

Fizička izolacija podataka u bazi (RLS)

Podaci svake firme su strogo odvojeni na nivou same baze podataka kroz Row-Level Security politike. Ni tehnički nije moguć pristup podacima druge firme.

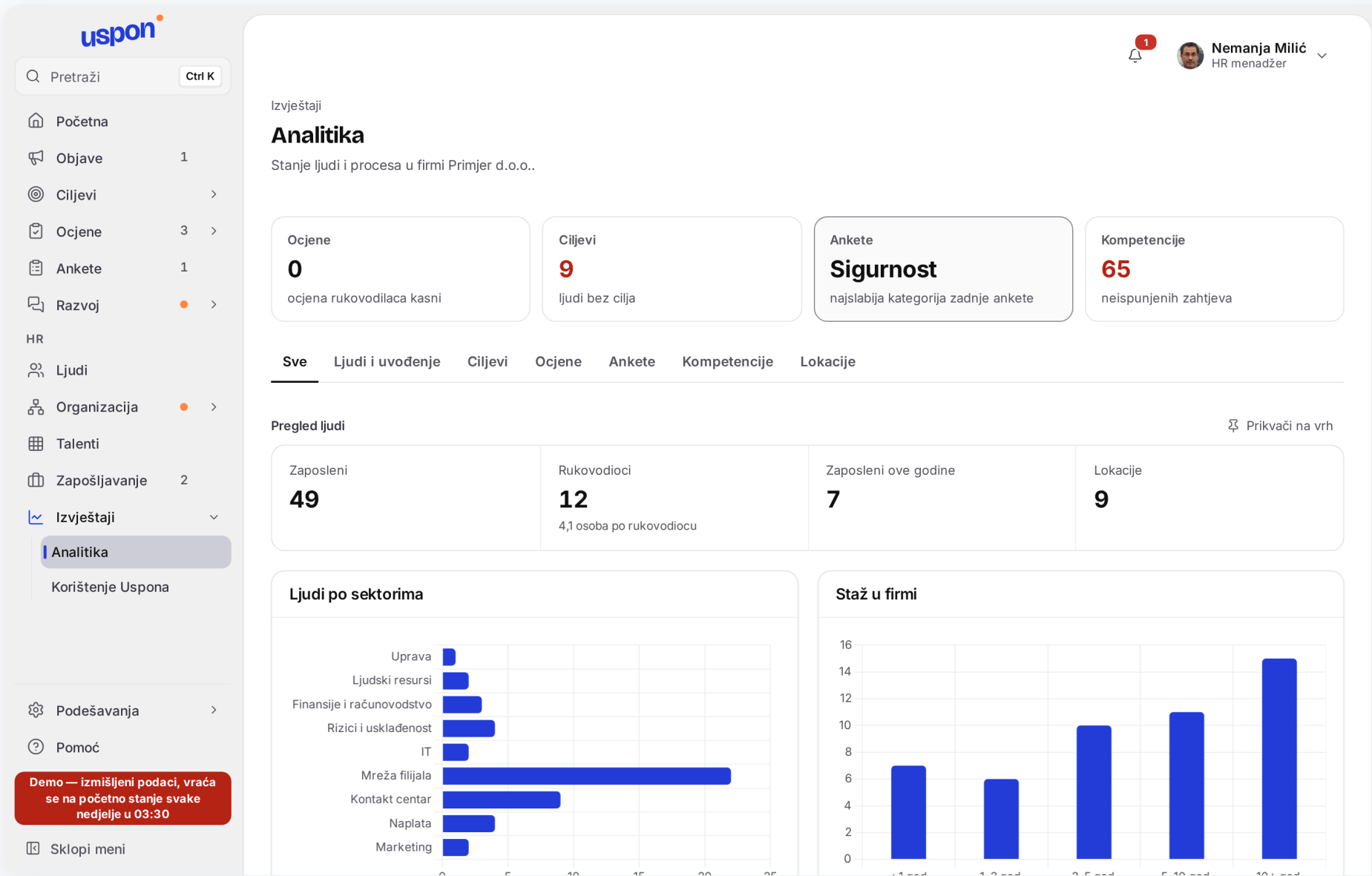
Zaštita ličnih podataka i maskiranje

Uspon čuva broj lične karte, adresu i žiro račun (JMBG nije polje). Vidljivi su samo ovlašćenom HR-u/adminu, maskirani u prikazu, i **nikada ne izlaze u izvozima, API-ju niti AI-ju**.

Matematička zaštita anonimnosti anketa

Rezultati se ne prikazuju za grupe manje od definisanog praga (zadano 5 radnika). Sistem matematički onemogućava izračunavanje pojedinačnih odgovora čak i komplementom (oduzimanjem manje grupe od zbira).

Korist za HR: Dnevnik radnji bilježi ko je šta promijenio; osjetljive vrijednosti se nikad ne upisuju u dnevnik.



AI pomoćnik koji štedi sate — uz punu kontrolu HR-a

Iskoristite snagu vještačke inteligencije (ChatGPT / Claude preko MCP-a) za pripremu i analizu, uz pravilo da čovjek uvijek odlučuje.

Pravilo: AI priprema, čovjek odobrava

Podatke o osobama (nova osoba, izmjena osobe) i nivoe kompetencija AI samo pripremi, a HR ili rukovodilac odobrava u Usponu. Razvojne upise (pohvale, 1:1, ciljeve) AI upisuje u ime prijavljene osobe, sa zapisom u dnevniku radnji.

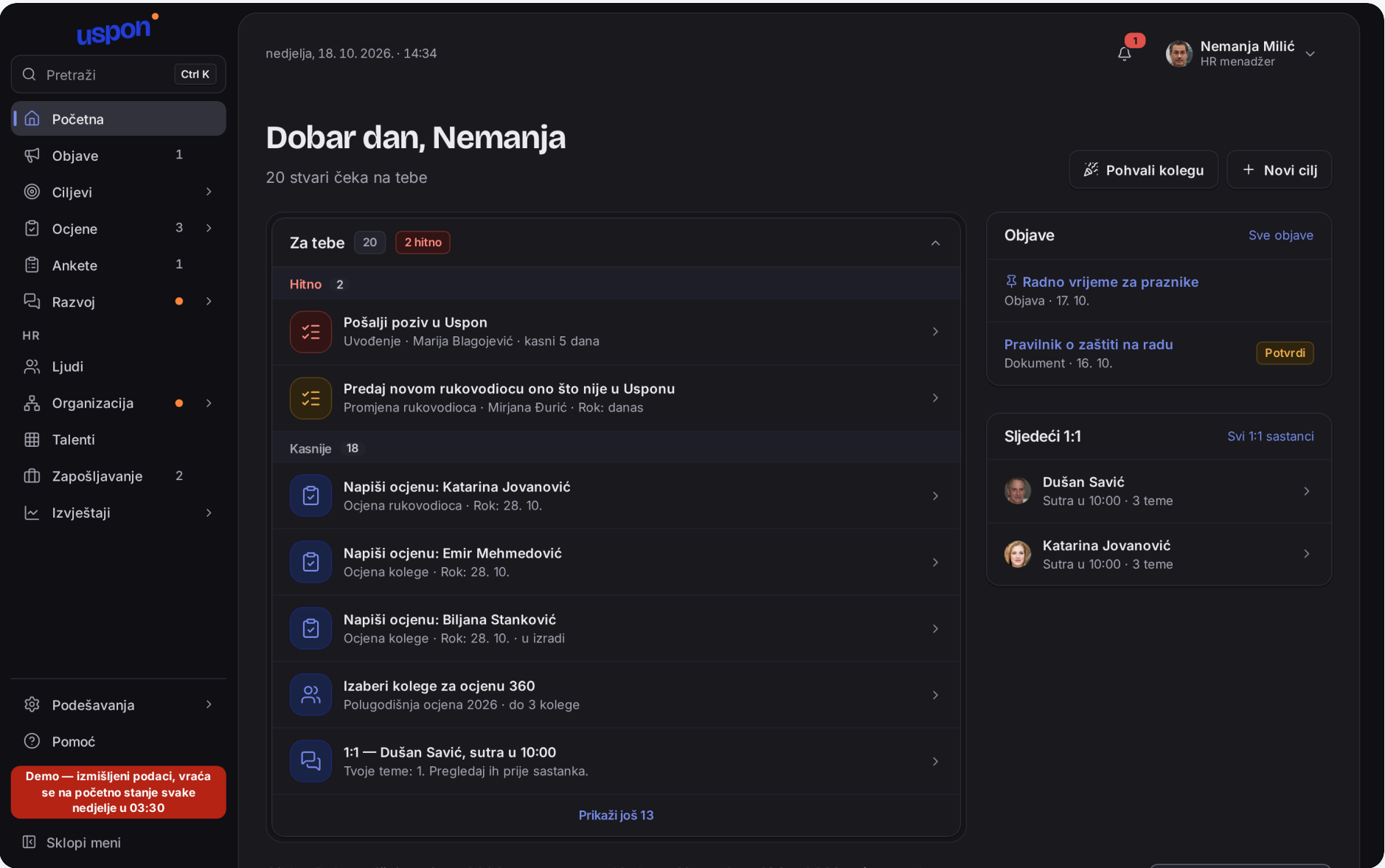
AI ne vidi osjetljive podatke

Broj lične karte, adresa i žiro račun su trajno blokirani i nikada se ne prosljeđuju AI upitima. Sigurnosni filteri štite podatke prije svakog slanja.

Pametna asistencija pri pisanju i analizi

Brzo sažimanje stotina slobodnih komentara iz anketa, prijedlozi razvojnih ciljeva iz praznina u vještinama i nacrti opisa radnih mjesta.

Korist za HR: Sati administrativnog sastavljanja i sažimanja pretvaraju se u nekoliko minuta pregleda i odobrenja.



Jednostavno uvođenje u 4 sedmice

Bez višemjesečnih komplikovanih IT projekata. Prve rezultate i koristi vidite već u prvoj sedmici rada.

SEDMICA 01

Ljudi i struktura

Uvoz spiska radnika iz postojećeg Excela za nekoliko minuta. Podešavanje uloga i slanje pozivnih poruka i QR kartica.

Cilj: Svi radnici i rukovodioci u sistemu

SEDMICA 02

Rukovodioci i 1:1

Kratka obuka za vođe timova (30–45 min). Pokretanje prvih strukturiranih 1:1 razgovora i dogovora kvartalnih ciljeva.

Cilj: Započeti redovni 1:1 razgovori

SEDMICA 03

Prva puls anketa

Pokretanje gotovog šablona kratke ankete pulsa. Prikupljanje anonimnih ocjena i objava prvih konkretnih mjera.

Cilj: Odziv > 60% i objavljene mjere

SEDMICA 04

Ciklus ocjena

Pokretanje prvog jednostavnog ciklusa ocjenjivanja ili samoocjene. Uspostavljen stabilan i dugoročan ritam razvoja.

Cilj: Ciklus zatvoren i održani razgovori

Modularni paket po mjeri firme: Uključujete samo module koji vam trebaju. Kako firma raste, dodatne mogućnosti uključujete jednim prekidačem, a svi podaci ostaju sačuvani.



Isprobajte Uspon već danas

Pogledajte kako Uspon izgleda u praksi na otvorenom demo okruženju sa pripremljenim podacima i ulogama.

OTVORENI DEMO NALOG

uspon.ba

Bojan Knežević
Uspon · uspon.ba