

no isticanje prečesto dovode do problema u odnosima. No kad je *manager* timski igrač onda uvijek pomaže svojim suradnicima u ostvarivanju njihovih zadataka.

Jedna od najvećih frustracija u čovjekovu životu jesu neostvarena očekivanja u ponašanju drugih ljudi. *Manageri* se često pitaju zašto se njihova djeca, žene (ili muževi), djelatnici, klijenti, prijatelji itd. ne ponašaju, razmišljaju ili osjećaju na način na koji oni misle da bi trebali. Zašto ti isti ljudi rade, misle i osjećaju na svoj, a ne na način na koji oni to rade?

Uloga *managera* je da motivira druge ljude, znajući da je stvarna motivacija dvosmjernan proces. Kada vjerujemo da možemo motivirati druge ljude pretpostavljamo da smo u stanju nagnati ih da učine ono što od njih očekujemo. Naša je uloga stvaranje sredine u kojoj ljudi žele biti, te odnosa i uvjeta rada koji im odgovaraju kako bi dali svoje najbolje rezultate. Ako promatramo dva tradicionalna motivacij-

na krizom na tržištu, zaposlenici mogu reći: "Ne trebam vaš posao. Ja sam talentiran i vrijedan pojedinac i zato odlazim." pa prijatelja *managera* postaje beskorisna i kontraproduktivna.

Strah i nagrada kao čimbenici motivacije djeluju samo onda ako se osoba ili grupa koju *manager* pokušava motivirati brine ili se zanima samo kako izbjeći prijetnju kaznom ili kako dobiti nagradu. Takvi motivacijski čimbenici su, dugoročno gledajući, više negativni nego pozitivni, jer čak i motivacija nagrađivanjem može imati negativne posljedice. Ako neko bude nagrađen (na primjer, bonusom) za loše obavljen posao, što će tražiti da taj posao obavi dobro? Ljudi se u osnovi nisu promijenili u posljednjih nekoliko tisuća godina. Većina želi iste stvari u životu - priznanje i/ili pohvalu, izazov, osjećaj doprinosa, sigurnost, slobodan izbor, potrebu da se bude u tijeku i u središtu, osjećaj korisnosti i produktivnosti, sposobnost utjecanja na život te

dr.sc. Saša Petar

www.sasapetar.com

Inhouse poslovni treninzi – Coaching Vođenje timova – Prodaja – Pregovaranje i Krizni menadžment

RADIONICE

Grupni i individualni rad sa stručnjakom za vođenje i komunikaciju može pridonijeti da bolje razumijete procese, važnost potrebnih promjena i osobnog jačanja, kako bi čim uspješnije „prodali sebe“, svoje ideje i znanje, te bolje razumijeli svoju poslovnu okolinu.

CILJEVI RADIONICA ZA POLAZNIKE:

- bolje razumijevanje osobne snage
- definiranje nove kvalitete komunikacije s poslovnom okolinom
- povećanje kapaciteta prezentacijskih, pregovaračkih i prodajnih vještina
- kontrola odnosa u timu radi boljeg nastupa na tržištu
- proaktivnost u poslovanju i prodaji



NAČIN RADA:

- grupni rad uz voditelja (uvodno predavanje + diskusija)
- individualni rad (na osnovi pojedinačnih upita)

Započnite promjenu pozivom na **091/2361516** ili slanjem „**želim sudjelovati**“ maila na sasa@sasapetar.com.

Odaberite dan u tjednu koji Vam najviše odgovara za odmak od operative. Nazovite. Priključite se grupi mladih menadžera i poduzetnika koji žele znati više.



ska čimbenika - strah i nagradu - uvidjet ćete da su zasnovani na istoj filozofiji. Uspješni su samo ako je osoba dovoljno pripremljena da strah ili nagrada mogu djelovati. Na primjer, ako se *manager* služi metodom zastrašivanja zaposlenika, recimo prijjetnjom gubitka posla, kako će ih prido- biti da bolje rade. U slučaju kri- ze unutar tvrtke, koja nije izazva-

kontrolu. *Manager* koji želi moti- viranu grupu zadovoljit će više ovih pojedinačnih potreba.

Uobičajene zamke

Svakoga možete motivirati, međutim, pojedinci nisu uvijek motivirani stvarima kojima bi- smo mi željeli da budu. Iako po- stoji mnoštvo sličnosti i razlika u njihovim krajnjim rezultatima, na-

čini motivacije često daju varljive i teško razumljive rezultate kada pokušavamo otkriti što je to što neke ljude tjera naprijed, dok dru- gi ostaju zatočeni u načinu razmi- šljanja, rada ili vjerovanja. Postoji više razloga zašto je tako:

1.) Nitko ne može posjedo- vati sve niti može sve učiniti. Lju- di imaju stupnjevanu motivaciju. Neki je imaju i previše, dok je dru-

gima čak teško dići se iz kreveta svako jutro.

2.) Motivacija je individualna. Ono što motivira jednu osobu ne mora utjecati i na drugu. Da bi po- jedinac bio dugoročno djelotvo- ran, motivacija mora biti njegov unutarnji proces.

3.) Uobičajeni tipovi motivaci- je strahom i nagradom imaju svo- ja ograničenja i pozitivne i ►