



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

Jedna od najvećih frustracija u čovjekovu životu jesu neostvarena očekivanja u ponašanju drugih ljudi. *Manageri* se često pitanju 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 ljudi, znajući da je stvarna motivacija dvosmjeran proces. Kada vjerujemo da možemo motivirati druge ljudе 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 promatraćemo dva tradicionalna motivacijska

na krizom na tržištu, zaposlenici mogu reći: "Ne trebam vaš posao. Ja sam talentiran i vrijedan pojedinac i zato odlazim." pa prijetnja *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 izbjegi 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 pothvalu, izazov, osjećaj doprinosa, sigurnost, slobodan izbor, potrebu da se bude u tijeku i u središtu, osjećaj korisnosti i produktivnosti, sposobnost utjecanja na život te

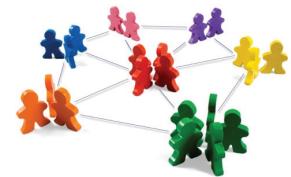
dr.sc. Saša Petar

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 prijetnjom gubitka posla, kako će ih pridobiti da bolje rade. U slučaju križe unutar tvrtke, koja nije izazva-

kontrolu. *Manager* koji želi motiviranu grupu zadovoljiti će više ovih pojedinačnih potreba.

Uobičajene zamke

Svakoga možete motivirati, međutim, pojedinci nisu uviđek motivirani stvarima kojima bismo mi željeli da budu. Iako postoji 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 ljudi tjeraju naprijed, dok drugi ostaju zatočeni u načinu razmišljanja, rada ili vjerovanja. Postoji više razloga zašto je tako:

1.) Nitko ne može posjedovati sve niti može sve učiniti. Ljudi 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 pojedinac bio dugoročno djelotvoren, motivacija mora biti njegov unutarnji proces.

3.) Uobičajeni tipovi motivacije strahom i nagradom imaju svoja ograničenja i pozitivne i ►