

► negativne posljedice. Motivaciju ljudi stječu ili gube u različito doba svojega života, a razlozi mogu biti predvidivi i nepredvidivi.

4.) Ciljevi, vrijednosti, vjerovanja, očekivanja, mišljenja, okolnosti, percepcije i osjećaji igraju vitalnu ulogu pri motivaciji pojedinca. Tamo gdje postoji nesrazmjer između talenta (sposobnosti) pojedinca i ishoda motivacije, najbolja motivacija je ona koja doprinosi "otvaranju" i realizaciji talenta.

5.) Možete mjeriti rezultate, ali ne i motivaciju, jer nije jedini čimbenik koji poboljšava rezultat.

6.) Riječ motivacija sadrži koncept motiva, ciljeva ili svrhe i akcije. Svrha i motivi mogu se protezati od idealističkih i duhovnih prema konkretnim, praktičnim i činjeničnim. Akcija se može protezati od sporadične ka koncentriranoj, od male do velike, od sadašnje do buduće.

7.) Nitko doista ne može znati zašto neka osoba nešto radi ili ne, nešto osjeća ili misli na neki način. Ljudsko ponašanje može se na neki način predvidjeti, ali nikada u potpunosti.

### Pristup članovima grupe

Ne postoji čarolija koja nekome može pomoći da bude uspješan *manager*. Da bi *manager* bio uspješan u vođenju grupe mora

zašto  
čitam **poslovni  
savjetnik**  
.com

U svakom broju Poslovnog savjetnika mogu se pročitati edukativni tekstovi pisani na zanimljiv način. Teme su obrađene kvalitetno i stručno. Izvor mi je poslovnih informacija iz različitih gospodarskih područja i marketinga.

ŽELJKO ZADRAVEC,  
direktor marketinga Hotela  
Picok



pokazivati ove osobine: znanje i komunikativnost, vjeru u svoje sposobnosti (samopouzdanje), dobre odnose sa suradnicima i osjećaj za njihovo raspoloženje.

Kako bi postigao taj cilj, njegov pristup suradnicima mora biti:

1.) Prijateljski - ne hladan i udaljen, ali ni suviše familijaran. Dvije su vrste komunikacije *managera* – autoritativna i prijateljska. Kad je izabran način komunikacije, ne smiju se miješati osjećaji ovisno o dnevnom raspoloženju. Ljudima će biti teško prepoznati kad je *manager* u kojem raspoloženju pa će više pogađati je li dobre volje i kamo da se sa-

kriju ako je loše raspoložen, nego što će razmišljati kako poboljšati poslovanje i povećati efikasnost.

2.) Koristan - suradniku morate točno definirati što očekujete od njega. Da biste mogli mjeriti njegovu uspješnost, dobivene rezultate morate usporediti s očekivanjima. Ako ste nezadovoljni postignutim rezultatima, zahvaljujući toj mogućnosti usporedbe možete točno definirati čime to niste zadovoljni, a onda morate i predložiti moguća poboljšanja. Nemojte se ponašati poput loših profesora koji samo odmahuju glavom, ponavljaju da nisu zadovoljni, a učeniku nije jasno čime to i koliko niste zadovoljni.

3.) Profesionalan - poslovna suradnja, ma koliko ugodna bila, kao konačni cilj uvijek ima poslovni uspjeh. Naravno da je nužno tijekom posla ostvariti ugodnu komunikaciju, ali želi li se *manager* družiti s dragim ljudima koji ne znaju svoj posao, neka to ostavi za slobodno vrijeme.. Brojne su tvrtke u kojima rade dobri ljudi koji ne znaju svoj posao, gdje *manageri* "krpaju" rupe nastale njihovim lošim radom, a onda na kraju propadne i tvrtka i ljudi se razidu u svađi. Prijateljstvo je dobra stvar, dobra komunikacija s ljudima još je bolja, ali *manager* ne smije zaboraviti od čega živi grupa (ili tvrtka) koju vodite. Ako