

vijesti. Njihov je glavni motivator težina, važnost i složenost posla, potreba da stalno uče, napreduju i pritom uspješno obavljaju raznorazne „nemoguće misije“.

Najbolji šefovi znaju kako uspješno usklađivati svih pet prekidača motivacije i putem njih upravljati radom i ponašanjem svojih dje-latnika. Suradnike kojima je najvažniji novac, motivirat će tako da im osigura financijsku nagradu, odnosno malo deblju isplatu vrećicu. One koji padaju na emocije, svakodnevno će obasipati posebnom brigom, ljubavlju i pažnjom. S onima koji se pale na osjećaj sigurnosti potpisat će desetgodišnji ugovor i često naglašavati da zauvijek računa na njih. One koji streme položaju i odgovornosti, unaprijedit će i dodijeliti im dovoljno važni čin. Onima koji su pokretani izazovom, omogućit će rad na najvažnijim razvojnim projektima i pobri- nut će se da im nikad ne ponestane «nemo- gućih misija». Pritom će ih uvjeriti da su posebni i da tako zahtjevni zadaci samo njima mogu uspjeti.

Naravno, opisana slika je pojednostavlje- na. Rijetki su čisti tipovi, svatko od nas reagira barem malo na svaki od pet izvora motivacije. Zato nas se može motivirati da radimo bolje, duže ili upornije tek dobrom kombinacijom mjera koje utječu na svaki od izvora motivi- ranosti. Iskusi rukovoditelji svjesni su da je teško pronaći put do srca i uma djelatnika, a situacija postaje još složenija ako slici doda- mo klasične motivacijske alate, a to su mrkva i štap, odnosno nagrada i kazna. Stara je istina da ljudi uvijek žele izbjeći bol i postići korist.

ciljeve koje želimo ostvariti.

Pozitivni motivi, simbolizirani mrkvom, re- zultat su privlačnosti ciljeva kojima težimo. To su, na primjer, zadovoljstvo, radost, mir, po- vjerenje ili sigurnost. Negativni motivi, pred- stavljani metaforom štapa, rezultat su osjeća- ja prijetnje, straha i ugroženosti naših životnih potreba.

Zatvoreni krug mazohizma

Zašto radimo ono što radimo? Prije sve- ga jer smo nezadovoljni manjkom mrkve ili viškom štapa. Nezadovoljstvo izostankom na- grade ili prijetnjom kazne stvara pobudu na akciju. Kad ostvarimo željeno zadovoljstvo, od- nosno izbjegnemo izvor straha, postigli smo privremenu ravnotežu. Zadovoljili smo svoju potrebu i ispunili cilj. No uskoro nas novo ne- zadovoljstvo, ili nova neravnoteža, opet po- kreću u akciju. Rađa se nova želja ili novi strah, novo nezadovoljstvo koje traži svoje razrje- šenje. Tako započinje novi motivacijski ciklus.

Često se roditelji žale: *Sve sam dao djetetu i ulagao u njega. Kupovao mu najbolje igračke, kompjutor, auto, odjeću po zadnjoj modi, table- te, pametne telefone, knjige... Što god je poželio dobio je, čak iznad svojih mogućnosti. A pretvo- rio se u osobu kojoj se ništa ne da, koja ni za što nema volje niti ambicija, koja se ni oko čega ne trudi. Kako se to moglo dogoditi?*

Odgovor je lako pročitati iz motivacijskog ciklusa. Osoba čije se nezadovoljstvo lako i brzo ukloni bez njenog truda ili akcije, navi- kne se dobivati to što poželji i više ju ništa ne može motivirati. Osobe koje su nečim neza- dovoljne lakše je motivirati nego osobe koje su zadovoljne ili imaju malo potreba. Svaki će šef nezadovoljnike lako pokrenuti na akciju, obećavajući i nudeći ostvarenje željenih cilje- va i potreba. S druge strane, one koji su sa svi- me zadovoljni, teško je pokrenuti da se više trude i za nešto bore.

Zato je čest uspjeh iz hendike- pa. Mnogi slavni političari, poslov- ni ljudi, filmske zvi- jezde, glazbenici i znanstvenici kreta- li su u životnu trku sa slabih startnih pozicija. Porijeklo iz siromašne i neo- brazovane porodi- ce nije obećavalo

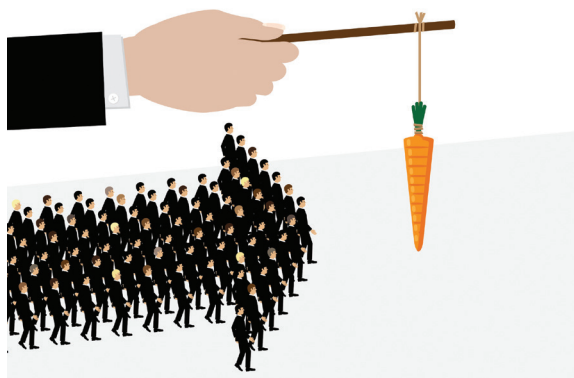
uspjeh. Zato su se morali od mladosti snaž- no boriti i do petnih žila truditi ne bi li neza- dovoljstvo izostankom mrkve ili viškom štapa pretvorili u životno zadovoljstvo.

Iskustvo nas uči da je neke ljude lako, a neke skoro nemoguće motivirati. Isto vrijedi za različite kulture i države. Pred tri desetljeća ze- mlje socijalističkog bloka bile su dobar primjer manjka motivacije. Izreka poznatog Zagorca iz jedne televizijske serije postala je u tom kon- tekstu poslovična: *Vi mene nemrete tak' malo platiti kak' ja morem malo delati.*

Rukovoditelji svoje suradnike najbolje mo- tiviraju dobrim primjerom. Zato su članovima tima najdraži lideri s integritetom, pojedinci s jakim osobnošću, odlikovani snažnom i do- sljednom ličnošću. Integritet osobe proizla- zi iz harmonije onog u što vjeruje i onoga što radi. Vođa s integritetom uvijek djeluje u skla- du sa svojim riječima, uvijek prakticira ono što propovijeda. Nitko neće vjerovati vođi koji tvr- di da vjeruje u poštenje, ali vara državu na po- rezima. Nitko neće smatrati da zaslužuje po- vjerenje vođa koji tvrdi da vjeruje u znanje, ali nikad nije spreman ići na seminare i učiti. Nitko neće cijeniti vođu koji ističe da voli is- punjavanje obećanja, ali svoja nikad ne odr- ži, da očekuje od suradnika štedljivost, a on je rastrošan, ili da cijeni točnost, ali sam uvi- jek kasni. Dosljednost je skladna, ona motivi- ra, dok nedosljednost zbunjuje i ruši autoritet rukovoditelja.

Nikad vas neće motivirati šef koji ne zaslužuje da ga poštujete. On vam može samo naređivati.

Velimir Srića



U tom smislu, motivacija je stanje neravnote- že dok ne dosegne ono čemu se veselimo i što želimo postići, a izbjegnemo ono čega se bojimo i što nam prijeti. To što hoćemo ili neće- mo, želimo ili ne želimo, trebamo ili ne treba- mo, odraz je naših potreba, a iskazuje se kroz

SEZONA
2017

MOTIVACIJSKA PREDAVANJA

Afterwork
sa Srićom



- 16. VELJAČA: IZAZOVI DIGITALNE TRANSFORMACIJE
- 16. OŽUJAK: ŠTO ČINI EFIKASNU PRODAJU
- 06. TRAVANJ: EMPATIJA – GLAVNO ORUŽJE MODERNOG PODUZEĆA
- 11. SVIBANI: USPIJEŠNO UPRAVLJANJE PROMJENAMA
- 08. LIPANI: KAKO POSTIĆI ANGAŽMAN I MOTIVACIJU SURADNIKA
- 21. RUJAN: ODRŽIVOST I DRUŠTVENA ODGOVORNOST
- 19. LISTOPAD: ZADOVOLJSTVO KUPCA I KAKO GA POSTIĆI
- 09. STUDENI: KAKO URAVNOTEŽITI POSAO I PRIVATNI ŽIVOT
- 30. STUDENI: INOVACIJAMA DO KONKURENTSKE PREDNOSTI

Kotizacija: 250 kn. Više o predavanjima i prijavnici potražite na www.velimirsrica.com