



BIZNIS MLADIH

Program edukacije i
mentorstva za mlade
preduzetnike



LIDERSTVO I MOTIVACIJA

Ovaj e-book uradjen je kroz projekat Biznis mladih - Program edukacije i mentorstava za mlade preduzetnike koga realizuje Institut za preduzetništvo i ekonomski razvoj (IPER) u saradnji sa Unijom mladih preduzetnika Crne Gore.

Materijal je pripremila trenerica i osnivač NLP Network-a, Danka Četković.



Objavljeno zahvaljujući podršci Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID) kroz projekat Regionalni ekonomski rast (Regional Economic Growth - REG) AID-OAA-C-13-00139.

Stavovi iznijetiu ovoj publikaciji su stavovi autora i ne moraju obavezno da odražavaju stavov Agencije SAD za međunarodni razvoj.

Liderstvo i motivacija

Liderstvo je relativno nova pojava u menadžmentu, čiji naziv dolazi od engleske riječi leadership. Liderstvo, označava proces tokom kojeg jedna osoba utiče na druge članove organizacije radi ostvarenja definisanih ciljeva grupe ili organizacije. Liderstvo treba posmatrati kao oblik vođenja svojstven pojedincima koji su predvodnici, koji u sebi imaju određenu "moć" i mogu da utiču na druge da ih prate.

U izučavanju liderstva, treba uočiti postojanje dva pojma: liderstvo i lidere. Liderstvo označava proces tokom kojeg jedna osoba utiče na druge članove grupe radi ostvarenja definisanih ciljeva grupe ili organizacije. Liderstvo je sposobnost jednog čoveka, da vodi druge ljude i da utiče na njih da ga slijede u ostvarenju postavljenog cilja i ostvarivanju željenih i potrebnih promjena. Osoba koja utiče na druge naziva se lider. Lider se bavi vođenjem, usmjeravanjem i motivisanjem tima da zajedno sa njim ostvari buduće ciljeve i viziju organizacije. Iako je definicija liderstva slična definiciji menadžmenta, ne može se staviti znak jednakosti između pojmova menadžer i lider, a još manje između liderstva i vođenja. Razloga za to ima više.

Karakteristike uspješnih lidera:

1. Morate znati šta vam je cilj!
2. Sastavite praktičan plan za postizanje onoga što želite.
3. Okružite se ljudima koji imaju znanje i iskustvo.
4. Imajte vjere u sebe.
5. Ne obeshrabrujte se bez obzira na prepreke, uvijek će ih biti.
6. Ne bavite se nagađanjima, informišite se o činjenicama, kako bi na osnovu njih pravili strategiju i planove.
7. Budite spremni da radite onoliko koliko posao zahtjeva, to najčešće znači prekovremeno. Lider mora posvetiti svakom zadatku onoliko vremena koliko je potrebno za uspjeh.
8. Održite fokus! Rasipanje misli na nekoliko zadataka istovremeno, dovodi do manje efikanosti.
9. Dobro rasporedite i delegirajte poslove. Razradite sistem u kom svaka osoba ima svoj zadatak, sa dobrim menadžmentom koji provjerava efikasnost.



Razlike između lidera i menadžera



Menadžment kao vještina pojavio se pre nekoliko hiljada godina, a razvoj počinje u 19 vijeku. Menadžment je proces planiranja, organizovanja, vođenja i kontrolisanja poslova članova organizacije i korišćenje svih raspoloživih sredstava kako bi se postigli naznačeni ciljevi. Dakle, menadžment pomaže organizaciji da ispuni svoje ciljeve i zadatke, uz pomoć drugih ljudi. Ovo je jedan jako kompleksan zadatak i to ne treba zaboraviti.

Menadžment ili rukovođenje predstavlja integralni skup povezanih aktivnosti i zadataka, a kod liderstva jedna osoba dominira, a druge su joj podređene. Ta osoba, odnosno lider, ima zadatak da pronalazi prilike koje dolaze sve brže i brže i da ih koristi. Lider mora da vjeruje u viziju i koristi promjene na najbolji način. Liderstvo je potrebno svakoj organizaciji, bez obzira gde se nalazi u organizacijskoj hijerarhiji.

Poslovi menadžmenta i liderstva se u nekim djelovima prepliću, da bi se ostvarili što bolji rezultati, potrebno je da organizacija ima sjajan menadžment i još bolje liderstvo.



Tema	Lider	Menadžer
Sušтина	Promjena	Stabilnost
Fokus	Vođenje ljudi	Upravljanje poslom
Ljudi su njihovi	Sledbenici	Podređeni
Pogled	Dugoročan	Kratkoročan
Idu za	Vizijom	Ciljevima
Pristup	Uspostavljaju smjer	Planiraju detalje
Donošenje odluka	Olakšavaju donošenje	Donose ih
Moć	Lična harizma	Formalni autoritet
Obraćaju se	Srcu	Glavi
Aktivnost	Proaktivno	Reaktivno
Daju drugima	Uzbuđenje zbog posla	Novac za posao
Rizik	Preuzimaju	Minimiziraju
Pravila	Kršе	Uspostavljaju
Direkcija	Novi putevi	Postojeći putevi
Istina	Tragaju za njom	Uspostavljaju je



Uloga lidera i menadžera na nivou njihove različite pozicije i uloge u organizaciji:

Menadžer...

...je administrator.
...je kopija.
...održava.
...je fokusiran na sistem i strukturu.
...razvija kontrolu.
...u fokusu ima kratkoročnu.
...pita kako i kada.
...drži oči na krajnjem rezultatu.
...je imitator.
...prihvata status quo.
...je klasičan poslušan vojnik.
...se trenira.
...se brine o tome gdje si.
...se bavi sadašnjošću.
...radi sa sigurnošću.
...se bori sa kompleksnošću.
...je usredsređen na činjenice.
...pronalazi odgovore i rješenja.
...traži sličnost.
...smatra da se ispravno rješenje može iskoristiti ponovo u budućnosti.
...je zadužen za efikasnost.
...je zadužen za efikasnost.

Lider...

...je inovator.
...je original.
...razvija.
...je fokusiran na ljude.
...lider razvija povjerenje.
...u fokusu ima dugoročnu perspektivu.
...pita šta i zašto.
...na horizontu.
...je inovator.
...ga osporava.
...je samo svoj.
...se obrazuje.
...te vodi na novo mjesto.
...se bavi budućnošću.
...sa vjerovatnoćom.
...sa neizvjesnošću.
...na odluke.
...formuliše pitanja i probleme.
...razliku.
...se pita da li je potrebno novo rješenje za budućnost.
...zadužen za efektivnost.
...zadužen za efektivnost.

Ko je odgovoran za motivaciju zaposlenih?

Donosioci odluka, vlasnici, menadžeri svojim vrijednostima, svojim odlukama kreiraju radni ambijent i odgovorni su kakvo će poslovno okruženje biti njihova firma. Da li će biti okruženje koje vrednuje posvećenost, zalaganje zaposlenih; da li će podsticati i stvarati dobre međuljudske odnose ili će im biti nevažni; da li će stvarati ambijent u kome zaposleni mogu da se razvijaju i napreduju ili će biti jedno statično okruženje, i sl.

Naravno, na zaposlenima je odgovornost, kada je motivacija u pitanju, da preispituju i rade na svojoj unutrašnjoj motivaciji, da otkriju šta je to što ih pokreće, a šta je to što ih demotiviše i da preuzmu odgovornost kako bi zadovoljili svoje motivatore ili potražili adekvatnije radno okruženje. Najgori izbor i za zaposlenog i za kompaniju je ostajanje u radnom okruženju koje je demotivišuće.

Izvori motivacije

Istraživanja pokazuju da efekti motivacije koja se zasniva na finasijskim stimulansima, najkraće traju. Međutim, njih poslodavci, upravo i najčešće koriste i nisu zadovoljni postignutim rezultatima. Novac je svima potreban, ali se ne može govoriti o finasijskim motivatorima, ako zaposlenima nisu zadovoljena egzistencijalna pitanja sa zaradom ispod minimuma, bez ikakve pravne zaštite, onda se to čak može podvesti i pod neki vid manipulacije.

NPR. zaposleni radi za minimalac, pa ga stimulišemo sa bonusom ili nekom minimalnom nadoknadom, koristimo njegov položaj, a zahtijevamo maksimalni učinak, prekovremeni rad, posvećenost i sl.

Takođe, za pitanje motivacije je jako važno prilagoditi model motivacije zaposlenom, jer svakog od nas pokreću različite stvari.

Za nekoga to jeste bonus, za nekoga pohvala ili javno priznanje, za nekoga mogućnost napredovanja, ili neko putovanje, nekome slobodan dan ili fleksibilno radno vrijeme.

Novija istraživanja iz oblasti ljudskih resursa, pokazuju da, ono što u najvećoj mjeri pokreće zaposlene, jeste:

Osjećaj svrhe - važno je da u poslu koji radimo imamo osjećaj da je to nešto korisno, da doprinosi nečem većem, da možemo vidjeti smisao u tome što radimo, da je to nekome korisno.

Zatim, da nam posao doprinosi našem ličnom razvoju, da napredujemo kao pojedinci.

Kao i da dok radimo imamo osjećaj slobode ili autonomije. To nam dokazuje da smo vrijedni, da nam se mogu povjeriti određene odgovornosti i da mi imamo prostor da iskažemo svoje sposobnosti i svoju kreativnost.

Mnoge zaposlene motiviše i povećava njihovu produktivnost, fleksibilno radno okruženje, u kojem se fokus stavlja na kvalitet obavljenog posla i poštovanje zadatih rokova, a da radno vrijeme, kad ste došli ili otišli sa posla, kad ste uzeli pauzu ili slobodan dan, sami određujete, sve dok se poštuje dogovoreno.

Međuljudski odnosi i kvalitetna radna atmosfera kao izvor motivacije

Kreiranjem atmosfere razumijevanja, kreativnosti i inovativnosti podstiče se zajednički rad svih učesnika na poduhvatu i stvara se timska atmosfera.

Menadžer i lider savremenog kova ne koriste kažnjavanje kao element svoje moći i uticaja na druge već sopstvenim primjerom i odnosom prema poduhvatu, poslu i zadacima pokušava pokrenuti tim na zajedničko djelovanje.

Lider, menadžer, treba da je prvi u ispoljavanju karakternih osobina koje traži od svog tima.

Ako želi promjene, on prvi treba da se mijenja, ako želi maksimalno zalaganje, on je taj koji treba da se maksimalno zalaže, ako traži upornost on je taj koji to prvi treba da pokaže.

Ciljevi kao izvor motivacije

Lični i poslovni ciljevi su izvor motivacije i pokretačka snaga koja pokreće ljude da rade efikasnije i bolje. Jasno postavljeni i dovoljno izazovni ciljevi zajedno sa adekvatnim povratnim informacijama i podrškom dovode do bolje realizacije i performansi.

Cilj daje čovjeku smjernice šta treba biti urađeno i koliko napora treba uložiti da se cilj ostvari.

Samo postavljanje ciljeva nije dovoljno i ono treba da bude praćeno odgovarajućim planovima, podrškom i resursima koji su neophodni da se plan ostvari. Želja da se ciljevi dostignu predstavlja glavni izvor motivacije.

Jasan, određen i izazovan cilj je dobar motivator.

U vođenju tima treba koristiti ciljeve kao motivatore jer oni pokreću na aktivnost i omogućavaju članovima tima da iskažu posvećenost i lojalnost poduhvatu. Ukoliko menadžer uspije da poveže lične ciljeve članova tima sa ciljevima poduhvata onda postoje sve predispozicije za snažnu motivaciju, produktivnost, efikasnost i efektivnost u realizaciji istog.



Izvori: 1. Lider u marketingu, Adžić Slobodan, Liderstvo, Beograd 2. Psihologija u menadžmentu, Maslov Abraham, ASEE, Novi Sad 3. Stilovi dobrog i lošeg upravljanja, Adžes Isak, ASEE, Novi Sad 4. Materijal NLP Network-a.

IPER - Institut za preduzetništvo i ekonomski razvoj

Institut za preduzetništvo i ekonomski razvoj (IPER) je ekonomski think tank koji pruža podršku razvoju preduzetništva i privatnog sektora u Crnoj Gori. IPER sprovodi istraživanja u oblasti najvažnijih društvenih i ekonomskih tema, priprema preporuke za razvoj politika, sprovodi aktivnosti edukacije i mentorstva, i na taj način doprinosi povećanju kvaliteta života crnogorskih građana. Misija IPER-a je da kroz programe, projekte i aktivnosti zastupanja promoviše i realizuje u Crnoj Gori ideje slobodnog tržišta, preduzetništva, privatnog vlasništva u otvorenom, društveno odgovornom i demokratskom društvu sa vladavinom prava.

Od 2011. godine, IPER je registrovan kod Ministarstva nauke kao naučno-istraživačka organizacija.

Više detalja na: www.iper.org.me

UMP - Unija mladih preduzetnika

Unija mladih preduzetnika Crne Gore postoji radi podsticanja preduzetništva među mladim ljudima u Crnoj Gori, starosne granice do 35 godina.

Vizija UMPCG je nova Crna Gora u kojoj svi mladi ljudi dostižu svoj puni potencijal i sami oblikuju svoju budućnost svojom snagom i samopouzdanjem.

Unija podstiče pravi duh preduzetništva stvaranjem okruženja u kojem mladi preduzetnici mogu da se povežu i podrže jedni druge, čime bi doprinijeli razvoju sopstvenih preduzeća, a pod uticajem najmoćnijih izvora informacija i motivacija na raspolaganju.

Misija Unije jeste da se uspostavi nacionalna komunikaciona i resursna mreža za sve mlade preduzetnike, koja bi ih povezivala i kojom bi se svim mladim preduzetnicima obezbijedile relevantne i pravovremene informacije, koje i jesu najveći alat za jačanje poslovanja. www.umpcg.me



Dizajn:



QQRIQ