

Biblioteka
POZITIVNE MISLI ZA SVAKI DAN

Naziv originala:

Motivation

Brian Tracy

Copyright © “Published by arrangement with HarperCollins Focus, LLC”

Za izdanje na srpskom jeziku © Edicija, Novi Banovci 2026.

IZDAVAČ

Edicija

Zemunska 32, Novi Banovci

ZA IZDAVAČA

Lazar Vuk Bokan

GLAVNI I ODGOVORNI UREDNIK

Lazar Vuk Bokan

PREVODILAC

Milica Simić

LEKTURA I KOREKTURA

Edicija

DIZAJN KORICA

Edicija

ŠTAMPA

Full Moon, Beograd

TIRAŽ

1.000 primeraka

Plasman

+381/64-521-521-0

klubcitalaca@edicija.rs

www.edicija.rs

ISBN 978-86-82958-49-9

GODINA IZDANJA

2026.

MESTO IZDANJA

Novi Banovci

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Narodna biblioteka Srbije, Beograd

ISBN 978-86-82958-49-9
COBISS.SR-ID 184497417

BRAJAN TREJSI

MOTIVACIJA

 EDICIJA

Sadržaj

Uvod.....	7
Poglavlje 1: X faktor	13
Poglavlje 2: Izaberite prave ljude.....	19
Poglavlje 3: Dajte im odmah mnogo posla.....	25
Poglavlje 4: Jasno im saopštite svoja očekivanja	29
Poglavlje 5: Praktikuje participativno upravljanje ..	33
Poglavlje 6: Četiri faktora motivacije	39
Poglavlje 7: Tri R.....	45
Poglavlje 8: Rukovođenje na osnovu vrednosti	51
Poglavlje 9: Rukovođenje na osnovu ciljeva	57
Poglavlje 10: Rukovođenje na osnovu izuzetka	63
Poglavlje 11: Primenite Pareto princip	67
Poglavlje 12: Budite učitelj	73

Poglavlje 13: Neprekidno obučavajte i obrazujte ljude.....	77
Poglavlje 14: Insistirajte na principu nultog defekta	83
Poglavlje 15: Uvedite krugove za kvalitet i timove za kvalitet	89
Poglavlje 16: Redovno praktikujte brejnstorming	93
Poglavlje 17: Postanite mentor	99
Poglavlje 18: Vođenje primerom	105
Poglavlje 19: Slušajte svoje podređene	111
Poglavlje 20: Nemojte zaboraviti na faktor prijateljstva	117
Poglavlje 21: Stvorite motivacionu magiju.....	123
O autoru	127

Uvod

U SVAKOJ ORGANIZACIJI, najveći neiskorišćeni a istovremeno i najskuplji resurs su njeni ljudi. Najveći potencijal za rast, produktivnost, učinak, postignuće i profitabilnost leži u veštinama i sposobnostima prosečne osobe. U ovoj knjizi ćete naučiti jednu od najvažnijih funkcija menadžera – sposobnost da motivirate druge da postizu vrhunske rezultate. Naučićete kako da koristite neke od najboljih ideja otkrivenih u poslednjih pedeset godina kako biste omogućili svojim ljudima da daju svoj maksimalni doprinos vašoj organizaciji.

Jedna od stvari koju znamo jeste da ne možete motivirati druge ljude, ali možete ukloniti prepreke koje ih sprečavaju da sami sebe motivišu. Zapravo, svaka motivacija je samomotivacija. Kao menadžer, možete stvoriti okruženje u kojem se ovaj potencijal za samomotivisanje oslobađa, prirodno i slobodno.

Prema „Robert Half and Associates“, prosečna osoba radi koristeći oko 50 posto svojih sposobnosti. Preosta-

lih 50 posto se uglavnom protraći tokom radnog dana na dokone razgovore sa kolegama ili gubljenje vremena surfovanjem po internetu ili zbog kašnjenja, ranijeg odlaženja sa posla, pravljenjem dugih pauza za kafu ili ručak i obavljanje privatnih poslova.

Jedan od razloga za ovo gubljenje vremena, koje doводи do jednog od najvećih finansijskih odliva u svakoj organizaciji leži u tome što ljudi nisu dovoljno motivisani i fokusirani na svoj posao; nedostaje im osećaj hitnosti i svest o tome da treba da završe ono što rade pre bilo čega drugog. Ovo je izazov koji dobar menadžer može da reši.

Iskoristite tih neiskorišćenih 50 posto

Vaš posao je da iskoristite tih neiskorišćenih 50 posto koje kompanija plaća i da to vreme i energiju usmerite na to da se uradi više posla i da on bude bolje urađen.

Svrha poslovanja je da se dobije najviši povrat na kapital od iznosa kapitala koji je uložen u kompaniju. Cilj menadžera je da dobije najveći povrat na energiju od ljudi koji tamo rade. Finansijski kapital se izračunava u dolarima, a ljudski kapital se sastoji od mentalne, emocionalne i fizičke energije svakog pojedinca. Vaš posao kao menadžera jeste da maksimizirate ovaj ljudski kapital i usmerite ga na postizanje najvrednijih i najvažnijih mogućih rezultata za vašu organizaciju.

Uklonite faktore koji deluju demotivišuće

Postoje dva glavna faktora koja deluju demotivišuće u životu i radu. Oba započinju u ranom detinjstvu i nastavljaju se u odraslom dobu. Često se pominju kao negativni obrasci navika ili uslovljeni odgovori na stimuluse.

Prvi od ovih demotivišućih faktora jeste strah od neuspeha. Ovo je najveća prepreka postizanju uspeha u odraslom životu. Zbog destruktivnog kritikovanja u detinjstvu, ovakve osobe kad odrastu žive u strahu od greške ili neuspeha na svom poslu. Ovaj strah dovodi do neke vrste paralize i sprečava ih da preuzimaju rizike, dobrovoljno se prijavljuju za nove odgovornosti ili razvijaju na bilo koji način. Strah od neuspeha neprestano stvara razloge ili izgovore za neuspeh.

Drugi glavni demotivišućí faktor jeste strah od odbacivanja. Ova prepreka nastaje u ranom detinjstvu kada roditelji praktikuju „uslovnu ljubav“ prema svojoj deci. Oni uslovljavaju svoju ljubav i podršku time da dete mora da zadovolji neke neodređene, visoke standarde. Dete tada odrasta postajući preosetljivo na mišljenja, komentare i povratne informacije drugih ljudi, i to posebno svog šefa na radnom mestu.

Ovaj strah od odbacivanja je zapravo strah od kritike, osuđivanja i cenzure – strah da ćete napraviti grešku i biti odbačeni zbog toga. Izvrsni menadžeri su oni koji praktikuju „bezuslovno prihvatanje“ sa svakim zaposlenim, što dovodi do toga da se svi zaposleni osećaju sigurno i bezbedno sa svojim šefom i u svom poslu.

Oterajte strah

Postoji mnoštvo drugih razloga za demotivisanost i loš učinak, ali ovo su dva glavna straha koji sprečavaju ljude da se razvijaju i daju sve od sebe. Uspešne organizacije i menadžeri su oni koji svesno i promišljeno uklanjaju ove barijere. Oni svima jasno stavljaju do znanja da je u redu ako neko ne uspe ili pogreši. Jasno im stavljaju do znanja da niko neće biti odbačen, odbijen, izbačen, kritikovan ili da mu pretilo bilo kakva odmazda ako napravi grešku. Najbolji menadžeri stva-

raju okruženje u kojem se ljudi osećaju slobodnim da budu najbolji što mogu.

V. Edvards Deming, otac upravljanja totalnim kvalitetom, rekao je da je jedan od njegovih 14 ključeva za izgradnju organizacije visokih performansi bio da „otera strah“. Kada se strah ukloni, ljudi rade i proizvode na višem nivou.

U ovoj knjizi ćete naučiti niz praktičnih, isprobanih metoda i tehnika, koje možete koristiti da biste smanjili strah od neuspeha i odbacivanja, i povećali sklonost ljudi da probaju nove stvari i da se osećaju sjajno radeći za vas. Samo kada se ljudi osećaju dobro u vezi sa sobom, oni su motivisani da vredno rade i da uspeju.

Svaka od ovih ideja je zasnovana na godinama istraživanja i prakse. Ponekad primena samo jedne od njih može gotovo preko noći transformisati prosečno radno okruženje u superiorno.

Ključni faktor

Ključni faktor u motivaciji i postizanju vrhunskog učinka je samo jedan: veza između menadžera i onih kojima upravlja. Ono što se dešava u kontaktu ili komunikaciji između menadžera i zaposlenog je ključna determinanta učinka, efikasnosti, produktivnosti, rezultata i profitabilnosti organizacije. Tačka u kojoj se dvoje ljudi povezuje, bilo pozitivno bilo negativno, mesto je na kojem se određuje prošli, sadašnji i budući učinak pojedinca i organizacije.

Kada je ovaj kontakt između šefa i podređenog pozitivan i podržavajući, onda će učinak, produktivnost i doprinos tog zaposlenog dostići najviši nivo. Ako je ova tačka kontakta između menadžera i onog kojim on rukovodi negativna iz bilo kog razloga, učinak i doprinos će se smanjiti. Negativan odnos sa šefom

podstaći će strah od neuspeha, odbacivanja i neodobravanja.

Sve ideje iznete u ovoj knjizi usmerene su na poboljšanje kvaliteta ove veze, to jest tačke susreta između menadžera i zaposlenih. Sve što radite da biste poboljšali ovu ključnu tačku, odnosno kontakt, poboljšava ukupan kvalitet vašeg radnog života, bez obzira na to gde se nalazite na lestvici menadžmenta.

Poslednja stvar pre nego što počnemo – kao što je Ajnštajn rekao: „Ništa se ne dešava dok se nešto ne pomeri“ – isto tako, ništa se ne dešava dok se neko ne pomeri. Nijedna od ovih ideja neće imati nikakvu vrednost ako ne preduzmete nešto u vezi s njima – i to što pre.

Efikasni menadžeri su intenzivno orijentisani na delovanje. Kada čuju dobru ideju, oni brzo kreću da je implementiraju i sprovedu u delo. Dakle, dok čitate ovu knjigu, ako saznate bilo šta za šta smatrate da vam može pomoći da motivišete svoje ljude na višem nivou, nemojte oklevati i odlagati. Uradite to odmah, istog dana. Bićete zadivljeni rezultatima.