



The IPA Adriatic CBC Programme is co-financed by the Instrument of Pre-Accession Assistance (IPA)



Let's grow up together

**Adriatic IPA**

Cross Border Cooperation 2007-2013



ADRIATIC HEALTHY LIFESTYLES

**PROJEKT AHVN (IPA ADRIATIC CBC 2007-2013)**

**mr. sci. MARIJAN OŽANIĆ**

**KAKO  
VODITI  
PODUZEĆE  
II. DIO  
RATI  
RAZVIJA SE  
RJEŠAVATI PROBLEME KOJI KOD**

**od početne faze, faze odrastanja, sazrijevanja  
do faze zrelosti poduzeća**

**GRAD BUZET, 26.-27. veljače 2014.**

**DANAS ĆEMO RAZGOVARATI O:**

- a) Zašto govorimo o poduzetničkom menadžmentu
- b) Faze rasta i razvoja – što pokreće, a što koči  
rast i razvoj poduzeća
- c) Menadžment, što je to?  
Tko je menadžer, a tko je lider
- d) Što čini dobrog menadžera
  - a znanje
  - b sposobnosti
  - c stil upravljanja
  - d osobine ličnosti
  - e samopouzdanje
- e) Kako rješavati probleme koji nastaju  
tijekom rasta i razvoja poduzeća

## MENADŽER – TKO JE TO ?

1. OSOBA KOJA UPOTREBLJAVA SVOJE SPOSOBNOSTI, STRUČNE VJEŠTINE I ZNANJA U DONOŠENJU ODLUKA SA SVRHOM DA UTJEČE I VODI DRUGE PREMA POSTIZANJU ORGANIZACIJSKIH CILJEVA
2. OSOBA KOJA PLANIRA, ORGANIZIRA, KOORDINIRA, USMJERAVA I KONTROLIRA UKUPNE RESURSE ORGANIZACIJE I SNOSI ODGOVORNOST ZA POSTIGNUTE REZULTATE, OSTVARIVANJE CILJEVA I USPJEŠNU UPOTREBU RESURSA.

## MENADŽMENT - ŠTO JE TO ?

1. PROCES KOORDINACIJE I DJELOTVORNOG KORIŠTENJA LJUDSKIH I MATERIJALNIH RESURSA DA BI SE POSTIGLI CILJEVI PODUZEĆA
2. PROCES PLANIRANJA, ORGANIZIRAN KOORDINIRANJA I KONTROLIRANJA AKTIVNOSTI I RESURSA ORGANIZACIJE SA SVRHOM POSTIZANJA CILJEVA PODUZEĆA

3. UKUPNO ZNANJE I PRAKSA NA PODRUČJU UPRAVLJANJA I RUKOVOĐENJA

## KAKO SE OCJENJUJE MENADŽER ?

**MENADŽER  
SE NE OCJENJUJE PO TOME  
KOLIKO RADI,**

**VEĆ PO TOME,  
KAKVE REZULTATE  
OSTVARUJE PODUZEĆE**

- C
- F
- F

MENADŽER MORA RAZUMJETI  
SVIJET U KOJEM ŽIVIMO I POSLUJEMO  
U KOJEM DOMINIRAJU

**PROMJENE,  
KRIZA  
I NEIZVJESNOST**

ZATO SE TREBA  
STALNO PRIPREMATI

STJECATI NOVA MENADŽERSKA ZNANJA

USAVRŠAVATI MENADŽERSKE VJEŠTINE

STALNO UČITI, VJEŽBATI I RADITI

ZATO SE TREBA  
STALNO PRIPREMATI

STJECATI NOVA MENADŽERSKA ZNANJA

USAVRŠAVATI MENADŽERSKE VJEŠTINE

STALNO UČITI, VJEŽBATI I RADITI

## **A MENADŽERSKA ZNANJA**

**1. O MENADŽERSKIM FUNKCIJAMA**  
**što radi menadžer**

**2. O FUNKCIJAMA PODUZEĆA**  
**što radi i kako funkcionira poduzeće**

## **1. MENADŽERSKE FUNKCIJE**

**Što radi menadžer**

- 1. PLANIRANJE**
- 2. ORGANIZIRANJE**
- 3. IZBOR KADROVA**
- 4. RUKOVOĐENJE**
- 5. KONTROLIRANJE**

## PODUZEĆE MOŽEMO SHVATITI KAO

- **POSLOVNI SUSTAV U KOJEM SE ODVIJAJU POSLOVNI PROCESI, ORGANIZIRAN TAKO DA OSTVARUJE CILJEVE POSLOVANJA**

(NAPOMENA – ti pojmovi su važni kod uspostave ISO standarda )

### **MENADŽER MORA POZNAVATI**

1. **PROCESE** – poslovne i proizvodne u poduzeću
2. **DOKUMENTACIJU** – radnu, poslovnu, informatičku
3. **SUSTAV UPRAVLJANJA KVALITETOM** -ISO 9000
4. **EU STANDARDE** – zahtjeve tržišta
5. **TRENDOVE** – na tržištu i u razvoju proizvoda, proizvodnje i tehnologije

## **B MENADŽERSKE SPOSOBNOSTI**

1. RAD S LJUDIMA  
– komunikacija i motivacija
2. DONOŠENJE ODLUKA I PRIMJENA  
U PRAKSI
3. SHVAĆANJE CJELINE
4. OBLIKOVANJE RJEŠENJA
5. KREIRANJE MISIJE, VIZIJE I  
STRATEGIJE

Efikasnost u poduzeću znači:

postizavanje rezultata sa što manjim utroškom

- vremena,
- materijala,
- energije,
- ljudskog rada.

**ALI GLEDAJUĆI *CIJELO* PODUZEĆE,  
A NE SAMO POJEDINE SEGMENTE**



## ZNAČAJKE LIDERA

### 1. POZITIVNA ENERGIJA

- sposobnost da se stalno ide naprijed
- da se stremi prema uspjesima i uživa u pr

### 2.SPOSOBNOST PRENOŠENJA ENERGIJE

- svojom energijom nadahnjuju suradnike
- oslobađa njihovu pozitivnu energiju

### 3. STRAST

- srčano, duboko i iskreno uzbuđenje kod obavljanja posla

### 4. ODVAŽNOST ZA DONOŠENJE TEŠKIH ODLUKA

- odluke su "DA" ILI "NE", a ne "MOŽDA"

### 5. SPOSOBNOST PROVEDBE, IZVRŠENJA

- potreba da se svaki posao obavi do kraja

Osobine  
ličnosti

-vole druge  
ljude,  
život i  
rad

Rezultat  
iskustva,  
mnogih  
"bitaka"

I  
samopuzdanja

## DEMOKRATSKI MENADŽERI

- stvaraju otvorenu atmosferu
- oko njih su suradnici, a ne podređeni
- traže doprinose i suradnju
- potiču svoje suradnike na napore za postizavanje uspjeha
- daju im priznanje za njihov rad
- prenose ovlasti – delegiraju

NEGATIVNA KRAJNOST SU :

-MLITAVCI, BEZ ČVRSTINE, KOJI SVIMA ŽELE BITI  
SIMPATIČNI I SVIMA SE PRILAGOĐAVAJU

## **DECENTRALIZACIJA ODLUČIVANJA** **- temelj dobrog menedžmenta**

- prenosi ovlaštenja za samostalne odluke na sve niže razine odlučivanja
- ulijeva samopoštovanje i stvara zadovoljstvo u radu svih zaposlenih i atmosfere povjerenja
- na taj se način pokreću svi resursi poduzeća.

### **ZAŠTO NAM TREBA SAMOPUZDANJE ?**

- NA TRŽIŠTU, U BORBI S KONKURENCIJOM NE MOŽE OPSTATI ONAJ KOJI NEMA POVJERENJA U SEBE I SVOJE PODUZEĆE
- AKO VI NE VJERUJETE U SEBE, KUPAC ĆE JOŠ MANJE
- A NEĆE NI VAŠI SURADNICI



HVALA  
NA POZORNOSTI

