

“DRIVE”- Iznenadjujuća istina o tome šta nas motiviše

Obuka zasnovana na knjizi “Drive” – Iznenadjujuća istina o tome šta nas motiviše, Danijela H. Pinka, autora sa top liste najprodavanijih prema časopisu Njujork tajms



Pozivamo vas da učestvujete u procesu koji je prisutan svuda u svetu

PwC Akademija vas sa zadovoljstvom obaveštava da je u mogućnosti da vam ponudi program obuke koja se bavi procesom motivacije zaposlenih, kao i utvrđivanjem motivatora koji pokreću zaposlene na aktivnost (intrinzična tj. unutrašnja motivacija). Obuka je zasnovana na radu priznatog autora Danijela H. Pinka, najbolje prodavanog autora prema časopisu Njujork tajms.

Danijel Pink je pitanje motivacije koja pokreće ljude na aktivnost preneo iz sfere samopomoći u žižu interesovanja svih ljudi. U središtu njegovog učenja je uverenje da „postoji raskorak između saznanja do kojih je došla nauka i ponašanja ljudi u poslovnom svetu.“ Mišljenja smo da upravo ovaj segment može biti od interesovanja za organizacije i kadrove na višim rukovodećim pozicijama.

U svetu koji karakterišu sve veća složenost, neizvesnost i brze promene, najuspešnije organizacije su svesne toga da su motivacija zaposlenih i njihovo pokretanje na aktivnost od ključne važnosti za uspeh organizacije u budućnosti. Bez obzira na delatnost kojom se bave odnosno u kom delu sveta posluju, organizacije bi trebalo da izgrade nov model rada kako bi osposobile svoje zaposlene da u radu budu otporniji, brži i prijemčiviji.

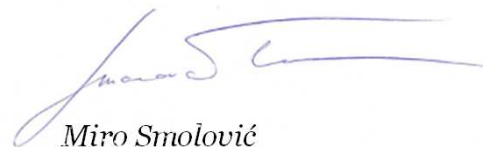
Program obuke pod nazivom „Drive“ – Iznenađujuća istina o tome šta nas motiviše podrazumeva usvajanje procesa koji pomaže zaposlenima da napreduju potpomognuti novim modelom rada koji promovise koncept liderstva. Pohađanjem ovog programa obuke učesnici dobijaju mogućnost da nauče kako da obavljaju posao u skladu sa konceptom koji podrazumeva postojanje činilaca motivacije kao što su **Svrha** (doprinos nečemu što je bitno – zašto radimo to što radimo), **Usavršavanje** (kontinuirano usavršavanje u oblastima od najveće važnosti za preduzeća) i **Autonomija** (samostalan rad i usredsređenost na obezbeđivanje dodatnog kvaliteta).

PwC

Ovom obukom želimo da vam ponudimo priliku da učestvujete u globalnom pokretu koji će vam omogućiti ne samo da bolje obavljate svoje radne zadatke već i da radite sa više strasti, da ostvarujete bolje radne rezultate, da dobijate više priznanja za svoj rad i, najvažnije od svega, da stvorite život koji će biti oličenje ispunjenosti i sreće.

Ova obuka nudi niz rešenja za unapređenje stanja stvari u vašoj organizaciji. Unapred se radujemo saradnji sa vama na ovoj izvanrednoj inicijativi za organizovanje radionice na temu motivacije zaposlenih.

S poštovanjem,



Miro Smolović
Lider PwC Akademije
PricewaterhouseCoopers d.o.o. Beograd

Šta ljude pokreće na aktivnost?

Procenat visoko angažovanih zaposlenih koji navode sledeće...

92%	Neko razgovara sa njima o njihovom napredku
97%	Neko podržava njihov razvoj
88%	Pohvaljeni su nedavno
98%	Imaju priliku za usvajanje novih znanja i razvoj
74%	Imaju najboljeg prijatelja na poslu
98%	Njihovom menadžeru je stalo do njih
98%	Njihovo mišljenje se uvažava na poslu
91%	Veruju da je njihov posao bitan za preduzeće Njihove kolege su posvećene ideji o kvalitetno obavljenom poslu
93%	U stanju su da daju sve od sebe svakoga dana
99%	Imaju potrebnu opremu za obavljanje posla
99%	Znaju šta se od njih očekuje na poslu

Procenat malo odnosno nimalo angažovanih zaposlenih koji navode sledeće...

13%
10%
13%
13%
19%
20%
22%
19%
44%
53%
70%
89%

90%

PwC

... ima menadžera koji im dopušta da obave posao



82%

... ima jasno postavljene ciljeve



56%

... ima menadžera koji ih inspiriše



Zašto obuka „DRIVE“?

Najuspešnije organizacije na svetu uspostavile su ili su u fazi uspostavljanja strategije za uvođenje modela rada pod nazivom Motivacija 3.0. Pomenuti model rada može da pomogne organizacijama da poboljšaju svoje rezultate, razviju poimanje samosvesti, unaprede organizacionu kulturu i uspešnost u privlačenju i zadržavanju zaposlenih, kao i da unaprede i prodube poslovne odnose sa klijentima.

Program obuke DRIVE pokazuje polaznicima da postoji brz i jednostavan način za uspostavljanje uspešnih, vrednih i na brzo reagovanje spremnih organizacija koje odgovaraju potrebama današnjeg poslovnog okruženja. Reč je o savremenom poimanju liderstva na poslovima uspostavljanja organizacionog ambijenta koji je usvojen od strane najuspešnijih organizacije na svetu. Sve vrste i tipovi organizacija, od velikih kompanija do malih porodičnih firmi u privatnom ili društvenom vlasništvu koje posluju bilo na razvijenom tržištu ili tržištu u razvoju, mogu da uspostave model rada pod nazivom Motivacija 3.0.

Danijel H. Pink, najbolje prodavani autor prema časopisu Njujork tajms i Endru R. Greitreks (iz kompanije Greatrex Global Learning LLC koja je strateški partner PwC Akademije) upućuju na čitav spektar praktičnih rešenja za potrebe unapređenje motivacije i stepena angažovanosti zaposlenih, poboljšanja rezultata rada organizacije, ubrzanja promena i uvođenja inovacijskih rešenja koja će omogućiti rukovodiocima da rukovode istinski motivisanim zaposlenima.

Reč je o filozofiji koja ima više od 26 miliona pregleda na internetu i odjekuje u srcima i mislima svih zaposlenih. Mi znamo šta je potrebno da bi se ljudi pokrenuli na aktivnost i dali doprinos nečemu što je bitno, da bi se ostvario napredak, da bi se ljudima ulila energija kako bi postali motivisani za rad i u većoj meri angažovani.

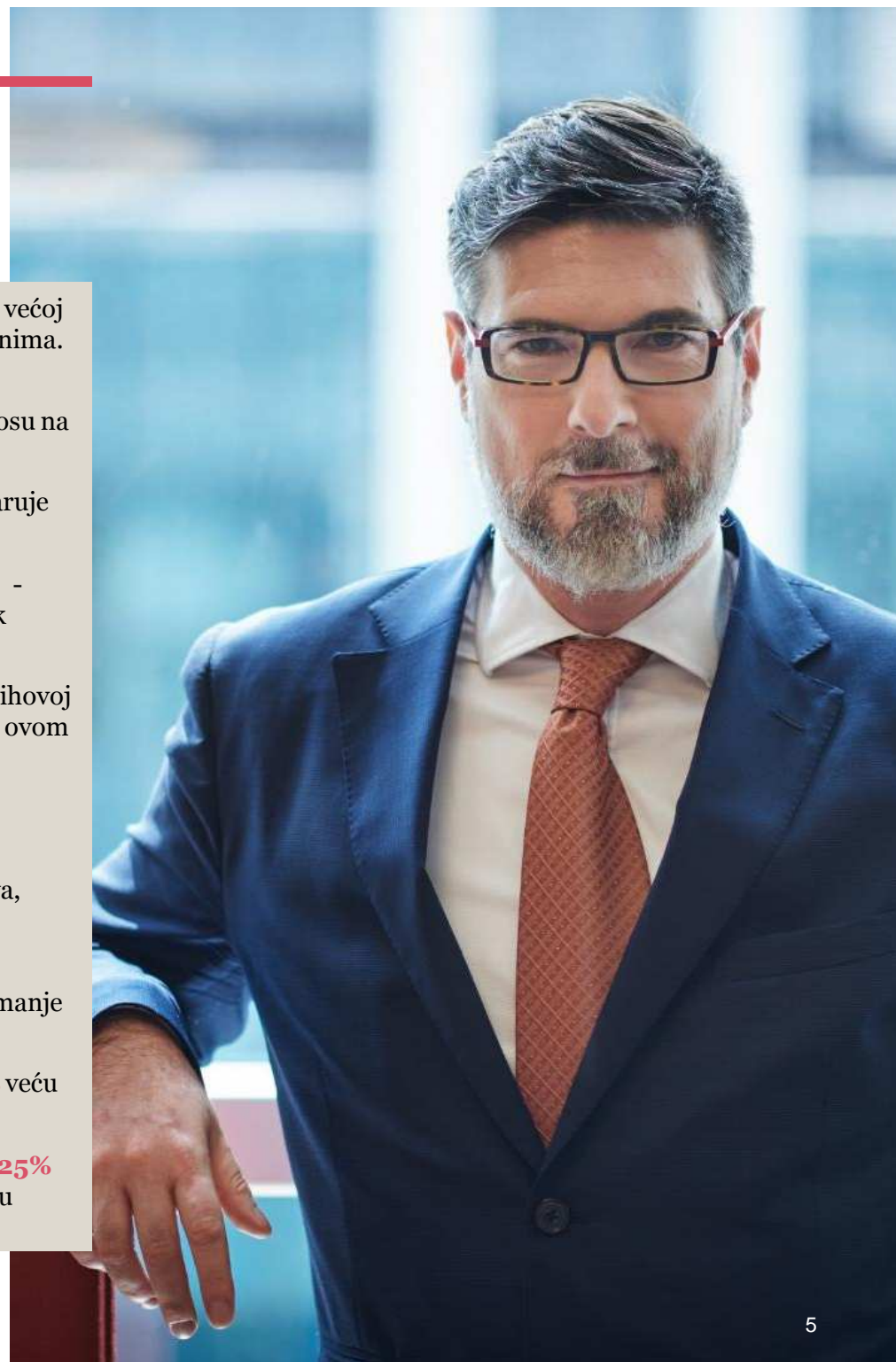
Organizacije koje su uspešno uvele model rada Motivacija 3.0. ostvaruju bolje rezultate od ostalih organizacija, i to na svim nivoima. Voleli bismo da nam se pridružite kako bi i vaša organizacija postala jedna od onih koje ostvaruju vrhunske rezultate rada.

Obuka DRIVE je dobitnik priznanja „Najkorisniji i najinovativniji proizvod“ koje dodeljuje Svetski kongres predstavnika sektora za upravljanje ljudskim resursima i važi za najbolju na svetu obuku u oblasti motivacije i pokretanja zaposlenih na aktivnost. U maju 2015. godine, kompanija US Air Force dodelila je ovoj obuci posebno priznanje za inovativnost.



Korist od visoko angažovanih zaposlenih

- ✓ **84%** najprestižnijih kompanija navodi da su njihovi napori da u većoj meri angažuju zaposlene doveli do jačanja odnosa među zaposlenima.
- ✓ Organizacije koje se po stepenu angažovanosti kadrova nalaze u gornjem kvartilu beleže u proseku **18%** veću produktivnost u odnosu na druge organizacije.
- ✓ Veoma angažovani zaposleni beleže veći prihod od prodaje i ostvaruje snažnije veze sa kupcima.
- ✓ Radno angažovani zaposleni odsustvuju dvostuko manje sa posla - (neangažovani zaposleni uzimaju 6,2 dana bolovanja godišnje dok radno angažovani zaposleni uzimaju tek 2,7 dana bolovanja).
- ✓ **59%** angažovanih kadrova navodi na da njihov posao doprinosi njihovoj kreativnosti, dok je samo **3%** neangažovanih kadrova saglasno sa ovom konstatacijom.
- ✓ Angažovani zaposleni će verovatno tragati za novim metodama i tehnikama, i svoje inovativne ideje će pretočiti u dela.
- ✓ Od kompanija koje beleže najmanji stepen angažovanosti kadrova, **10%** je ostvarilo dvostruko veći promet od onih koje beleže veću angažovanost kadrova.
- ✓ Kompanije čiji su zaposleni u većoj meri angažovani beleže **62%** manje nezgoda na radu.
- ✓ Organizacije čiji su zaposleni u većoj meri angažovani imaju **18%** veću produktivnost.
- ✓ Na listi kompanija sa najvišim stepenom angažovanosti kadrova, **25%** kompanija beleži dvostruko veći neto prihod na godišnjem nivou u odnosu na druge kompanije.



O obuci

Obuka DRIVE predstavlja vodeću obuku u oblasti poboljšanja radne motivacije zaposlenih i njihovog pokretanja na aktivnost i pomaže organizacijama širom sveta da pokrenu pomenuti proces. Višedecenijska istraživanja su pokazala da ljudi daju sve od sebe kada ih pokreću osećanja kao što su autonomija (samostalnost u radu), žar za savladavanjem predmeta interesovanja (usavršavanje), i svrsishodnost rada tj. motiv angažovanja (doprinos višim ciljevima).

U toku obuke polaznici će kroz praktične primere moći da se upoznaju sa time na kako mogu da proniknu u faktore koji motivišu zaposlene na rad. To će im omogućiti da poboljšaju svoje i rezultate rada organizacije. Organizacije među kojima su Ministarstvo odbrane SAD, Orbital Science Corporation/NASA, Disney, Intel, EBay, US Air Force, Capital One, the U.S. Navy, Philip Morris, North Eastern Fine Jewelry, Novo Nordisk, Garmin, i Chartered Institute of Personnel Development iz Velike Britanije već su pokrenule proces unapređenja motivacije kod zaposlenih sa ciljem da se unapredi njihova radna motivacija, da se zaposleni pokrenu na aktivnost i da se poboljšaju rezultati rada. Obuka se uveliko primenjuje u SAD, Kanadi, Brazilu, Meksiku, Ujedinjenom Kraljevstvu, Grčkoj, Holandiji, Portugalu, Švedskoj, Srbiji, Kini, Ujedinjenim Arapskim Emiratima, Singapuru, na Filipinima, u Indoneziji, Australiji i na Novom Zelandu.

Rezultati obuke

- Obezbeđuje alate za povećanje intrinzične tj. unutrašnje motivacije zaposlenih
- Ukazuje na trenutnu organizacionu kulturu u preduzeću, kao i na to kako da se unapredi unutrašnja motivacija zaposlenih
- Pokazuje tehnike za unapređenje motivacije zaposlenih i njihovo pokretanje na akciju
- Usaglašava svrsishodnosti rada pojedinaca i razlog postojanja organizacije
- Ukazuje na karakteristike liderstva koje pokreću na komunikaciju, poverenje, inovativnost i promene
- Ukazuje na karakteristike liderstva koje stvaraju uslove za uvođenje sistema rada Motivacija 3.0
- Upućuje polaznike u to kako da u svoje ime, kao i u ime tima, zaposlenima pruže povratnu informaciju o njihovom radu.
- Upućuje polaznike u to kako da strukturiraju poslove na način koji će povećati motivaciju zaposlenih, stepen njihovog angažovanja i rezultate njihovog rada
- Pruža plan za kontinuirano uvođenje ideja koje mogu motivisati zaposlene, kao i usmeriti i unaprediti rezultate rada organizacije



Rad svakog pojedinca u organizaciji mora da bude svrsishodan kada su u pitanju: ciljevi, koji za svoj predmet imaju ostvarivanje dobiti; pretpostavke, koje označavaju više od ličnog interesa; i politike, koje omogućavaju zaposlenima da se drže svrsishodnosti svog rada.

~ Dan Pink ~

Korist od obuke DRIVE

Učesnici će biti u mogućnosti da:

- Podstaknu zaposlene da žele da postiču još bolje rezultate
- Očuvaju entuzijazam zaposlenih i time poboljšaju radne rezultate i motivaciju
- Stvore okruženje u kome veći broj zaposlenih doprinosi kontinuiranom uspehu organizacije
- Saznaju na koji način da uspostave radno okruženje puno izazova koje razvija lojalnost zaposlenih prema organizaciji
- Doznaju koji zaposleni u organizaciji neguju inovativan pristup poslu
- Obezbede strategiju kojom se postižu trajne promene i uspeh, a prema idejnom konceptu zaposlenih u organizaciji
- Privuku i zadrže kvalitetne ljude u većem obimu
- Transformišu organizaciju putem koncepta koji podrazumeva različite činioce motivacije kao što su svrha, usavršavanje i autonomija



Saznajte iznenađujuću istinu o tome šta je to što nas motiviše

Svrha: Želja da se bavimo poslom i budemo u službi nečeg što je veće od nas samih

Usavršavanje: Potreba da se usavršavamo u oblasti koja nam je bitna

Autonomija: Želja da samostalno upravljamo svojim životom

Tri oblasti primene modela Motivacije 3.0 i očekivani rezultati

Model Motivacije 3.0 može da se primeni na tri nivoa te su unutar svakog potrebni visok stepen posvećenosti cilju i podrška. **Primena na nivou POJEDINACA** podrazumeva poznavanje elemenata modela Motivacija 3.0 i posvećenost ideji da se unapredi kvalitet radnog okruženja. **Primena na nivou MENADŽERA** podrazumeva primenu modela Motivacija 3.0 u komunikaciji sa drugim licima. Drugim rečima, podrazumeva zvanične i nezvanične aktivnosti lidera. **Primena na nivou ORGANIZACIJE** podrazumeva pomoć koja se upućuje pojedincima i menadžerima, kao i razmatranje potrebe da se uvedu dodatne promene u organizaciju, njene sisteme, strukture i kulturu.

Rezultati na nivou pojedinaca

Posvećenost ideji da svaki pojedinac u organizaciji treba da unapredi kvalitet radnog okruženja

„Sve ono što mogu da uradim sa idejom da Motivacija 3.0 i model angažovanja budu prihvaćeni, a da se pri tom izbegne pojava interferencije, odnosno da se pomenuti čin ne odrazi na druga lica, odnosno sisteme.“

Rezultati na nivou menadžera/tima

Posvećenost ideji da se model rada Motivacija 3.0 podeli sa ostalima u organizaciji (vertikalno i horizontalno).

„Sve ono što ja, u saradnji sa članovima tima mogu da uradim da model rada Motivacija 3.0 bude prihvaćen, postane sastavni deo liderskih aktivnosti i ima efekte na poslovanje.“

Rezultati na nivou organizacije

Posvećenost ideji da se promeni struktura sistema u cilju podsticanja intrinzične tj. unutrašnje motivacija zaposlenih

“ Posvećenost lidera ideji da se stvore uslovi koji će omogućiti integraciju modela rada Motivacija 3.0 na svim nivoima u organizaciji.“

Reprezentativni primeri očekivanih tj. ciljnih rezultata

U daljem tekstu dati su reprezentativni primeri ciljnih rezultata, uzimajući u obzir specifičnosti postojećih uslova u organizaciji. Spisak ciljnih rezultata nije konačan već podleže promeni i predstavlja polaznu osnovu za kreiranje pokazatelja koji se koriste za merenje uspešnosti.

NAPOMENA: Prilikom uvođenja modela rada Motivacija 3.0 na nivou organizacije, polazi se od činioca motivacije „Svrha“ (sa ciljem da se utvrdi pravac u kom se kreće organizacije, kao i da se utvrdi da li zaposleni rade u skladu sa njime), zatim se prelazi na činioca „Usavršavanje“ (sa ciljem da se definišu idealni uslovi za povećanje entuzijazma zaposlenih i stvaranje osećanja kod zaposlenih da njihov rad ima smisla) i završava sa činiocem „Autonomija“ (koji zavisi od stepena obučeniosti kadrova, postojanja jasno zadatih ciljeva, kao i sistema za upućivanje povratne informacije zaposlenima o njihovom radu). Model „Motivacija 3.0“ uvodi se kada postoji potreba za poboljšanjem sistem rada u organizaciji.

Celokupan proces se odvija u skladu sa akcionim planom, i to: Mehanizmom za uvođenje modela „Motivacija 3.0“ (i vodičem za učešće u raspravi), i Tehnikama za uvođenje modela „Motivacija 3.0“ (obežbeđuje se obuka za zaposlene koji su identifikovani kao najveći pobornici uvođenja modela „Motivacija 3.0“).

Činilac motivacije „Svrha“ - primeri ciljnih rezultata

- Svi zaposleni mogu koncizno da definišu osnovnu svrhu organizacije tj. razlog njenog postojanja
- Pozivaju se klijenti i interesne strane da sa zaposlenima razgovaraju o svom iskustvu u radu sa nama
- Svršishodnost rada se uočava na svakodnevnom nivou
- Veza između članova tima i njihovog doprinosa razlogu postojanja organizacije uočava se u ciljevima, pretpostavkama i politikama organizacije
- Zaposleni imaju osećaj da istinski doprinose nečemu što je bitno

Činilac motivacije „Usavršavanje“ - primeri ciljnih rezultata

- Organizacija je usmerena na to da svi zaposleni postignu najveći stepen znanja i veština i učestvuju u procesu odlučivanja
- Sistem za upućivanje povratne informacije omogućava zaposlenima da redovno i pravovremeno dobiju snažnu i sadržajnu povratnu informaciju o rezultatima svog rada
- Radni zadaci su puni izazova ali zaposleni imaju osećaj da rezultate ostvaruju u zabavnom okruženju
- Ciljevi zaposlenih, kao i očekivanja nadređenih i organizacije, jasno su definisani i usaglašeni
- Postoji spremnost organizacije na strukturne promene kada je reč o sistemu upućivanja povratne informacije zaposlenima, a sve sa ciljem da zaposleni budu upoznati sa stepenom vlastitog doprinosa organizaciji
- Vršiti se procena potrebe za usavršavanjem zaposlenih, kao i promenom opisa radnih mesta u skladu sa stepenom složenosti posla i znanjima i veštinama zaposlenih

Reprezentativni primeri očekivanih tj. ciljnih rezultata *nastavak*

Činilac motivacije „Autonomija“ - primeri ciljnih rezultata

- Lideri stvaraju uslove koji zaposlenima omogućavaju autonomiju
- Organizacija priređuje manifestacije koje zaposlenima omogućavaju autonomiju (npr. zaposlenima se pruža mogućnost da budu angažovani na zanimljivim projektima koji će im omogućiti unapređenje znanja i veštine, promenu i inovacije)
- Organizacija ima uspostavljene sisteme koji podstiču veću autonomiju zaposlenih
- Zaposleni imaju mogućnost da redefinišu opis posla za svoje radno mesto radi predstavljanja svojih prednosti, kao i prednosti tima
- Opis posla omogućava saradnju zaposlenih sa ostalim članovima tima koji se nalaze bilo unutar ili izvan organizacije
- Organizaciona kultura dopušta formiranje timova od lica zaposlenih u različitim sektorima organizacije, i time omogućava uvođenje primera najbolje prakse prilikom izvršavanja radnih zadataka

U daljem tekstu dat je šematski prikaz očekivanih rezultata na nivou pojedinaca, menadžera i organizacije, kao i uprošćeni prikaz alata koje koristimo. Razumemo potrebu da lica u zvanju viš rukovodilaca odnosno menadžer imaju na raspolaganju mogućnost uvođenja pomenutih alata i tehnika u proces rada.

Jednostavno rečeno, ***Mi stvaramo bolja radna mesta za sve***

Poboljšana organizacija rada - primeri ciljnih rezultata

- Organizacija raspolaže objektivnim paketom naknada koji ne uključuje materijalnu stimulaciju već podstiče intrinzičnu tj. unutrašnju motivaciju za rad kod zaposlenih
- Zaposleni bivaju nagrađeni i odaje im se priznanje za njihov rad kroz nematerijalnu kompenzaciju (bez primene pristupa štapa i šargarepe)
- Radno mesto predstavlja ugodno i zabavno okruženje u kom se podržavaju napori zaposlenih i vrednosti organizacije
- Organizaciona kultura podstiče razvoj zaposlenih, inovacije i promene
- Zaposleni su ponosni na organizaciju



Sertifikovani predavač za obuku DRIVE



Miro je Senior Manager zadužen za rukovođenje aktivnostima PwC Akademije u Srbiji, kao i za koordinaciju aktivnosti PwC Akademija u zemljama regiona jugoistočne Evrope.

On ima preko 20 godina radnog iskustva na poslovima pružanja usluga korporativnom, privatnom i nevladinom sektoru.

U ranijem periodu svoje karijere Miro je pružao usluge na tržištima u razvoju regiona centralne i istočne Evrope gde je izgradio izuzetnu reputaciju u oblasti upravljanja kvalitetom, organizovanja i rukovođenja međunarodnim interdisciplinarnim projektnim timovima angažovanim na razvojnim projektima koji su finansirani od strane privatnog sektora i iz donacija. Njegovo trenutno interesovanje usmereno je na poslove razvoja poslovanja, kao i na pomoć klijentima u različitim aspektima razvoja kadrova.

Miro je tokom svoje karijere sarađivao sa klijentima koji posluju u različitim sektorima privrede, i to u bankarskom sektoru, sektoru proizvodnje, sektoru robe široke potrošnje, javnom sektoru, sektoru za informaciono-komunikacione tehnologije, sektoru za građevinarstvo, kao i sa klijentima koji posluju u ostalim sektorima privrede.

Održao je veliki broj radionica i obuka u Srbiji, Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori, Makedoniji, Slovačkoj, Republici Češkoj, Rumuniji, Bugarskoj, Albaniji, kao i u drugim zemljama regiona.

Diplomirao je na Visokoj školi za menadžment *City University of Seattle* i poseduje međunarodno priznatu profesionalnu kvalifikaciju u oblasti upravljanja projektima *Project Management Professional (PMP)*.

Miro je sertifikovani predavač za obuku PMP PREP u izdanju RMC, kao i sertifikovani predavač za obuku DRIVE zasnovanu na radu autora Danijela H. Pinka, (Iznenadujuća istina o tome šta nas motiviše).

Naknada

Kotizacija: EUR 400+ PDV

Kotizacija za članove SAM: EUR 360+ PDV

Datum: 3. mart 2017.

Mesto održavanja:

PricewaterhouseCoopers d.o.o.

Omladinskih brigada 88a

11070 Novi Beograd

PwC Akademija

4. sprat

Svi polaznici po završetku obuke dobijaju sertifikat koji izdaje kompanija PwC *

** Obavezno prisustvo tokom čitavog trajanja obuke*



Radionica

Trajanje obuke: 1 dan

Fokus: Usvajanje znanja

Uključeno:

- Vodič za usvajanje materije;
- Vodič u elektronskoj formi;
- Vodič za samoprocenu i izradu Akcionog plana;
- Analiza slučajeva

“Posao treba da se unapredi – potreban nam je nov model rada.”

Radionica počinje razumevanjem potrebe za unapređenje modela rada, a zatim se prelazi na obradu sledećih tema:

- Tri motivaciona faktora kod ljudi
- Razlika između intrinzično i ekstrinzično motivisanog ponašanja
- Razlozi za preispitivanje postojećeg sistema nagrađivanja zaposlenih

Tri činioca intrinzične motivacije:

1. Svrha – želja da se bavimo poslom kojim se bavimo i budemou službi nečeg što je veće od nas samih.
2. Usavršavanje – rad i napredak ka nečemu što je bitno, kao i stvaranje radnog okruženja u kome je evidentno sledeće: entuzijizam zaposlenih, jasno definisani ciljevi, postojanje sistema za pružanje povratne informacije zaposlenima o njihovom radu.
3. Autonomija – rad uz prisutno osećanje zaposlenih da oni mogu da utiču na to što rade, kada rade, kako rade, i sa kim rade.

- Istraživanje 4 faktora Autonomije koja počinju na slovo T (Task, Time, Technique and Team) [u prevodu: radni zadatak, vreme, tehnike i tim].
- Uspostavljanje jasne veze između stepena angažovanja zaposlenih i svrsishodnosti njihovog rada u širem smislu.
- Samoprocena – prilika za polaznike radionice da izvrše samoprocenu svog rada.
- Analiza slučajeva – prilika za polaznike radionice da istraže tri faktora angažovanja i motivacije, kao i da određene ideje primene upraksi.

Radionica DRIVE™ koncipirana je na osnovu knjige autora Danijela H. Pinka

Verujemo da će inicijativa za organizovanje radionice DRIVE™ biti od koristi za vašu organizaciju i vaše zaposlene.

Ova radionica će vam pružiti priliku da uvedete svetski poznati koncept koji će, bez sumnje, poboljšati rezultate rada vaše organizacije, kao i stepen angažovanosti zaposlenih i njihovu motivaciju za rad.

Osim pomenutog, ovo je prilika da vašu organizaciju predstavite kao vodeću kada je reč o uvođenju ovog novog koncepta rada.

Dodatne informacije:

PwC Akademija

PricewaterhouseCoopers d.o.o.
Omladinskih brigada 88a
11070 Beograd, Srbija

www.pwcacademy.rs
theacademy@rs.pwc.com

Copyright: Daniel H. Pink, Global Achievers Company, Thought Leaders Learning Institute USA, Thought Leaders Learning UK, Greatrex Global Learning

USA | UK | Australia | Europe | China | Canada | Brazil

