

Otvoreni trening programi 2026.

# KOMUNIKACIJA I SARADNJA

*Istražite četiri trening programa za izazove u sferi komunikacije i saradnje – sa praktičnim alatima za jasnije razgovore, konstruktivno rešavanje neslaganja i veći uticaj.*

# TACK TMI U BROJEVIMA

**55+**

zemalja sa  
direktnim  
prisustvom

**110+**

godina  
kombinovane  
ekspertize

**20+**

godina  
iskustva u  
Adria regiji

**300+**

zadovoljnih  
klijenata

Tack TMI je Gi Group Holding kompanija, specijalizovana za **podršku organizacijama** u **upravljanju ljudima i ostvarivanju njihovog punog potencijala**, sa jedinstvenim i podacima vođenim HR proizvodima, konsultantskim uslugama i uslugama obuke.

Gi Group Holding je jedna od vodećih svetskih HR konsultantskih kompanija. Mi smo **strastveni u podršci rastu i uspehu organizacija i pojedinaca** kroz HR rešenja svetske klase.

Fokus na veštine koje  
dokazano donose vrednost  
organizacijama i pojedincima

Prateći materijal za  
praktičnije i temeljnije  
iskustvo učenja



Najviši trenerski  
standardi

Učenje kroz primere,  
efektivne i visoko  
primenjive alate i vežbe

Visoko interaktivan  
sadržaj treninga

# TEME TRENINGA

## ● UPRAVLJANJE KONFLIKTIMA

*Naučite kako da rešavate konflikte i pretvorite ih u konstruktivne prilike.*

## ● UMETNOST UTICAJA

*Učinite da vaše ideje i inicijative zažive, čak i kada nemate formalni autoritet nad stejkholderima.*

## ● RUŠENJE SILOSA

NOVA TEMA

*Otkrijte zašto silosi nisu problem samo komunikacije ili kulture, već posledica načina na koji je organizacija dizajnirana – i naučite kako ih sistemski srušiti.*

# UPRAVLJANJE KONFLIKTIMA

---

*Naučite kako da rešavate konflikte i pretvorite  
ih u konstruktivne prilike.*





**KONFLIKT MOŽE BITI  
KOČNICA ILI POKRETAČ  
– ZAVISI KAKO GA REŠAVAMO.**

# O PROGRAMU

Konflikti su neizbežan deo poslovnog okruženja – gde god postoje ljudi, postoje i **različiti pogledi, interesi i emocije**. Ono što razlikuje uspešne timove i lidere **nije izostanak sukoba**, već način na koji ih **rešavaju**.

Iako ih često doživljavamo kao prepreku, konflikti nas teraju da preispitamo ustaljene obrasce, osvežimo perspektivu i pronađemo bolja rešenja. Bez neslaganja, ideje se retko testiraju, a jednolično razmišljanje može ograničiti napredak tima. **Pravilno vođen konflikt ne samo da sprečava stagnaciju, već pokreće inovacije i jača odnose.**

Razumevanje dinamike sukoba i različitih stilova rešavanja otvara prostor za bolje odluke, kvalitetniju saradnju i dugoročne rezultate.

# ZAVIRITE U PROGRAM

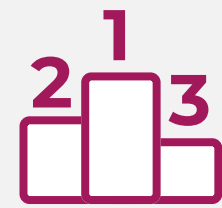
Postoji pet osnovnih stilova ponašanja u konfliktu, a svaki od njih odražava različit **način reagovanja na nesuglasice** – od takmičarskog pristupa do otvorene saradnje.

**Ne postoji univerzalno najbolji stil rešavanja konflikata.** Svaki pristup može biti koristan u određenim situacijama, ali njegova preterana upotreba nosi i određene rizike.

**Razumevanje različitih stilova omogućava fleksibilnost u pristupu i efikasnije rešavanje nesuglasica.**



# Takmičenje



Fokus je na odlučnom zastupanju svog stava i postizanju cilja, često uz minimalno uvažavanje suprotnih mišljenja.

## Koristan kada:

- Odluka mora biti doneta brzo.
- Postoji kritičan problem koji zahteva jasnu akciju.
- Suočavate se s nekim ko zloupotrebljava popustljivost drugih.

## Primer:

Menadžer donosi odluku o hitnoj promeni strategije nakon što se pojavi ozbiljan problem na tržištu. Iako tim nije saglasan, kašnjenje u reakciji moglo bi imati ozbiljne posledice za poslovanje.

## Opasnosti:

- Nedostatak povratnih informacija može dovesti do loših odluka.
- Tim može postati demotivisan i nesklon inicijativi.
- Konflikt može eskalirati ako se druga strana oseća poniženo.

# Izbegavanje



Konflikt se odlaže ili ignoriše, bilo zbog procene da nije vredan angažovanja, bilo zbog nedostatka kapaciteta za njegovo rešavanje.

## Koristan kada:

- Pitanje nije od velike važnosti i nije pravi trenutak za rešavanje sukoba.
- Postoji potreba da se smiri situacija pre nego što se krene u razgovor.
- Konflikt je simptom dubljeg problema koji se prvo mora adresirati.

## Primer:

Zaposleni primeti neslaganje između kolega na sastanku, ali umesto da odmah interveniše, odlučuje da sačeka i organizuje kasniji razgovor u privatnijem okruženju kako bi se tenzije smanjile.

## Opasnosti:

- Nedostatak komunikacije može pogoršati nesporazume.
- Problemi se mogu nagomilati i eskalirati.
- Iako je nekada dobro kratkoročno taktično rešenje, uvek je loša dugoročna strategija!

# Prilagođavanje

Ovaj stil podrazumeva davanje prednosti interesima druge strane kako bi se očuvao dobar odnos ili smanjila napetost.

## Koristan kada:

- Važno vam je da pokažete spremnost na saradnju.
- Pitanje nije od velikog značaja za vas, ali jeste za drugu stranu.
- Želite da sačuvate ili poboljšate dugoročnu saradnju.

## Primer:

U pregovorima sa ključnim klijentom, prodajni menadžer popušta oko manjih detalja ugovora kako bi osigurao dugoročnu poslovnu saradnju.

## Opasnosti:

- Može dovesti do toga da vaši stavovi i ideje ostanu zanemareni.
- Učestalo popuštanje može ograničiti vaš uticaj u timu.
- S vremenom može izazvati frustraciju i osećaj nemoći.

# Kompromis

Obe strane odustaju od nekih svojih zahteva kako bi došle do prihvatljivog, kompromisnog rešenja. Ovaj stil je praktičan, ali ne uvek optimalan.

## Koristan kada:

- Obe strane imaju podjednak nivo moći i sličan interes u rešenju sukoba.
- Potrebno je brzo postići dogovor koji je prihvatljiv za sve.
- Kao privremeno rešenje u situaciji kada kooperativni ili kompetitivni stil nisu mogući u datom trenutku.

## Primer:

Dva tima u kompaniji imaju različite planove za raspodelu budžeta. Umesto da jedan tim u potpunosti prevlada, odlučuju se za podelu sredstava koja omogućava realizaciju ključnih prioriteta obe strane.

## Opasnosti:

- Dugoročni ciljevi mogu biti ugroženi zbog kratkoročnih rešenja.
- Rizik da se kompromis koristi kao izbegavanje donošenja težih odluka.
- Percepcija izostanka čvrstih vrednosti.

# Saradnja



Cilj je da obe strane pronađu rešenje koje maksimizira koristi za sve uključene. Ovaj stil podrazumeva otvoren dijalog i zajedničko kreiranje rešenja.

## Koristan kada:

- Oba tima imaju važne ciljeve i žele dugoročno održivo rešenje.
- Potrebna su kreativna i inovativna rešenja koja uključuju različite perspektive.
- Želite da izgradite poverenje i posvećenost u timu.

## Primer:

Dva odeljenja u firmi – prodaja i proizvodnja – imaju različite prioritete, ali umesto da jedno nadvlada drugo, zajednički rade na pronalaženju strategije koja poboljšava i efikasnost i prodajne rezultate.

## Opasnosti:

- Može biti vremenski zahtevan proces.
- Ponekad može dovesti do gubljenja fokusa na bitne stvari ako se primenjuje na trivijalnim pitanjima.
- Previše aktera u donošenju odluka može otežati sprovođenje dogovorenog rešenja.

Koji stil ponašanja u konfliktu vi najčešće koristite – i da li (smatrate da) je to uvek najbolji izbor?

**Saznajte kako da prilagodite svoj pristup pojedinačnoj situaciji i rešavate nesuglasice na najefikasniji način!**

**REZERVISITE MESTO**

# O PROGRAMU

## LIVE

🕒 1 dan

€ 250€ + PDV

## KOME ĆE BITI KORISNO

Svima koji se susreću sa konfliktima na radnom mestu i žele da unaprede svoje veštine u uspešnom rešavanju ovakvih situacija.

Svima koji smatraju da sredina ne razlikuje razumevanje od popuštanja i koji žele da razbiju te stereotipe.

## ŠTA ĆETE NAUČITI

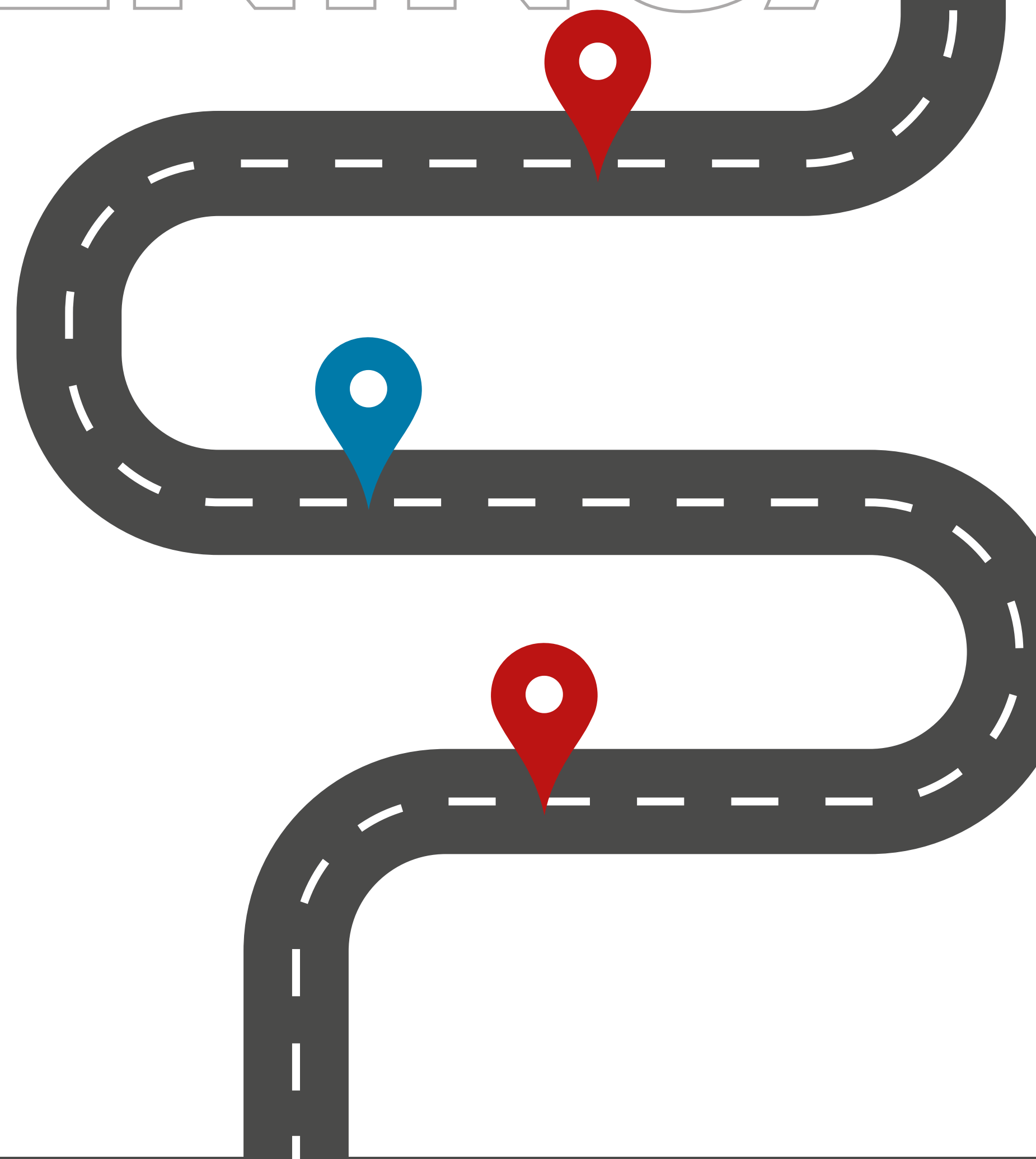
- Kako sačuvati kapacitet za razumevanje druge strane u konfliktnim situacijama.
- Distinkcija između razumevanja i popuštanja.
- Prepoznavanje različitih pristupa konfliktima i kako odabrati odgovarajući pristup u datoj situaciji.
- Kako prepoznati da li dijalog ide u konstruktivnom ili destruktivnom smeru i kako ga usmeriti ka konstruktivnom rešenju.

## ŠTA DA OČEKUJETE

- Bolji uvid u razumevanje konflikata, kao i zašto oni nastaju.
- Kreiranje konstruktivnih načina za njihovo rešenje.
- Spoznaja praktičnih tehnika i alata za upravljanje konfliktnim situacijama.
- Praktične vežbe koje za cilj imaju da vam olakšaju primenu ovih veština u stvarnim situacijama na radnom mestu.

# MAPA TRENINGA

- Kako sačuvati kapacitet za razumevanje
- Koji sve pristupi konfliktnim situacijama postoje i kada koji koristiti
- Kako razlikovati da li dijalog koji vodimo ide u konstruktivnom ili destruktivnom smeru
- Kako usmeriti dijalog u konstruktivnom smeru?



# UPOZNAJTE TRENERA



## VLADIMIR BOROVNICA

Vladimir Borovnica, specijalista medicinske psihologije i nosilac evropskog sertifikata za psihoterapiju, od 2005. godine radi u Bolnici za psihijatriju, KBC „Dr Dragiša Mišović – Dedinje“, gde se bavi psihodijagnostikom, grupnom i porodičnom psihoterapijom.

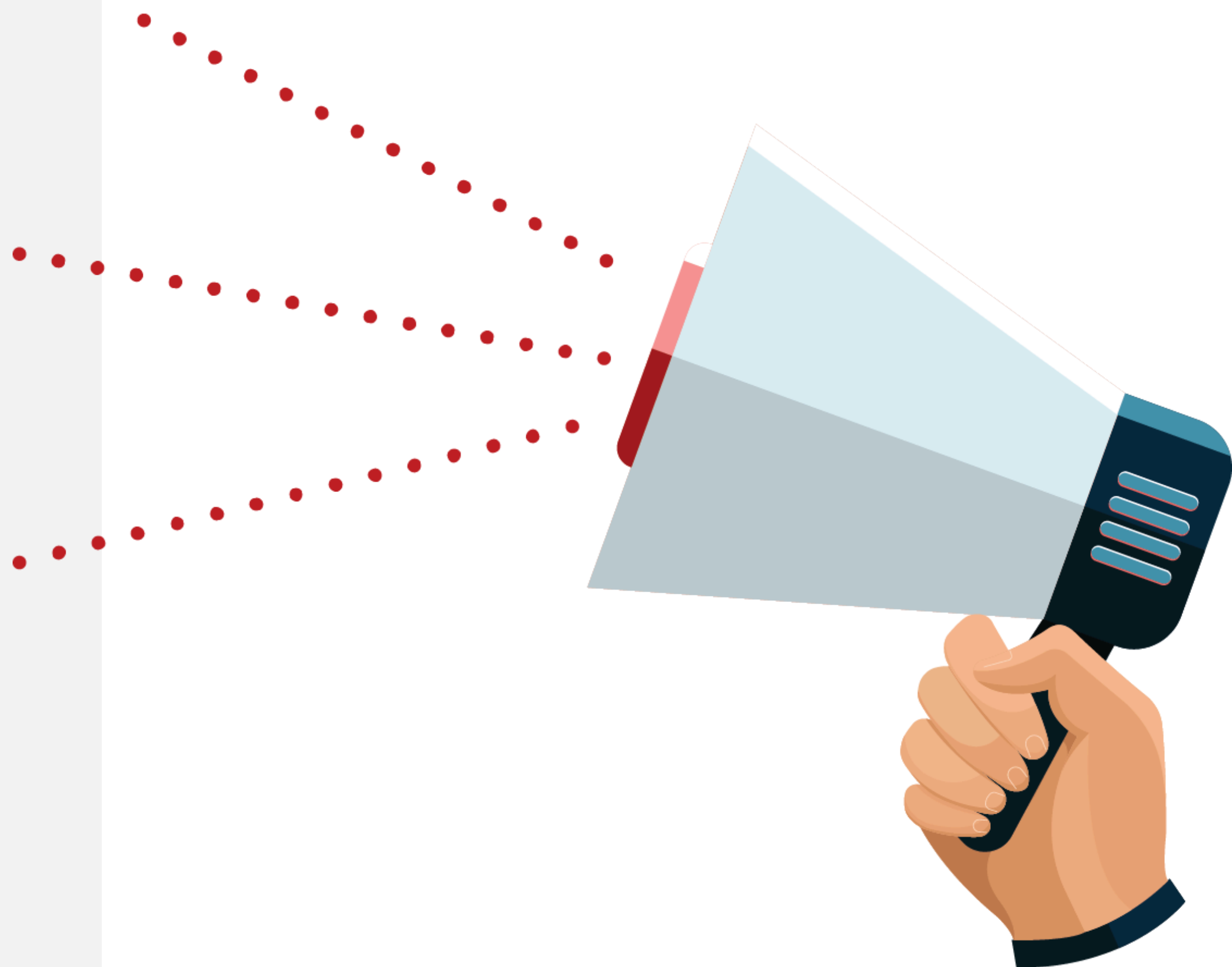
Pored toga, kao Tack TMI trener i konsultant, preko deset godina bavi se primenom iskustava iz kliničkog okruženja u poslovnom kontekstu. Posvećen je radu sa ljudima i unapređenju njihovih potencijala i veština, nezavisno od konteksta. Neke od tema kojima se bavi su: upravljanje stresom, samopouzdanje i samo-motivacija, rezilijentnost, rešavanje konflikata, komunikacija, razvojni mentalni stav, emocionalna inteligencija i liderstvo.

# REZERVUJTE SVOJE MESTO

Konflikt nije prepreka –  
već prilika da gradite  
bolje odnose i donosite  
kvalitetnije odluke.

**Pretvorite nesuglasice  
u snagu tima!**

**REZERVUJTE MESTO**



# UMETNOST UTICAJA

---

*Učinite da vaše ideje i inicijative zažive, čak i  
kada nemate formalni autoritet nad  
stejkholderima.*





**UTICAJ NIJE SNAGA  
GLASA - VEĆ SNAGA  
RAZUMEVANJA.**

# O PROGRAMU

Svi znamo taj osećaj – imate dobru ideju, jasnu poruku, čak i razlog zašto je to važno... ali sagovornik ne reaguje. Odluke se odlažu. Argumenti ne prolaze. Ili se druga strana jednostavno „isključí“.

Zanimljivo je da prema istraživanjima, i do **80% radnog vremena provedemo pokušavajući da utičemo na druge** – kroz mejlove, sastanke, predloge, zahteve. Ipak, većina nas to radi intuitivno, bez svesti o tome šta zaista pokreće ljude.

Uticaj ne zavisi od toga koliko smo uvereni u svoju poruku – već **koliko dobro razumemo sagovornika**. Upravo taj pomak u perspektivi često pravi razliku između toga da budemo saslušani...  
i da nas zaista čuju.

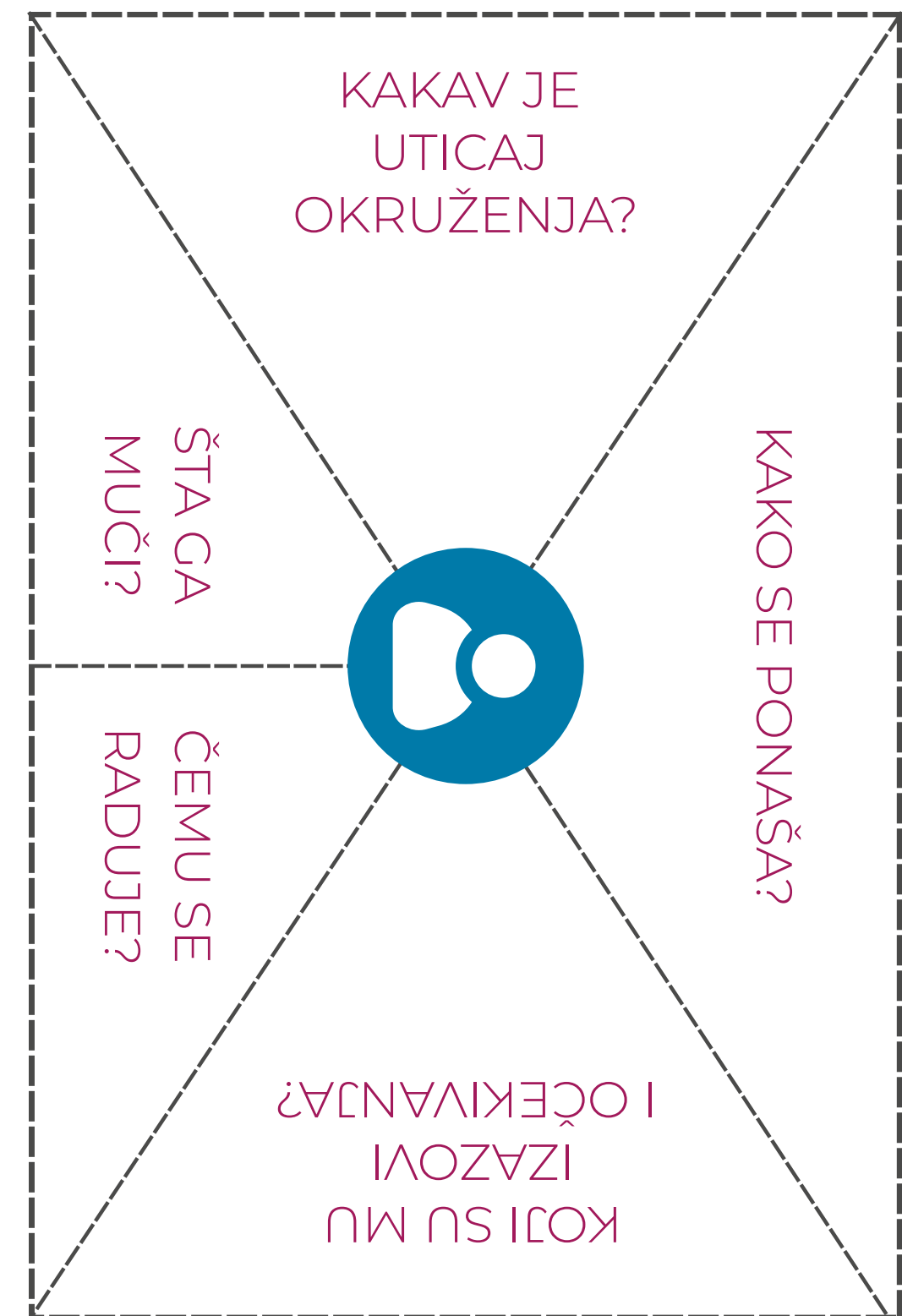
## EMPATHY MAP

Kako znati šta pokreće drugu osobu? Šta je motiviše, koči, zašto se ne izjašnjava ili zašto reaguje snažno na naizgled neutralne poruke?

Empathy mapa je alat koji pomaže da **sagledamo sagovornika iz više uglova – bez pretpostavki i projekcija.**

Koristimo je da bismo se podsetili da svaka osoba ima svoje filtere kroz koje doživljava informacije: ono što vidi, čuje, misli, oseća, govori i radi – često su u neskladu.

Posebno u poslovnom kontekstu, gde se odluke ne donose samo racionalno, već i pod uticajem ličnih motiva, pritisaka i odnosa, ovakav uvid pravi razliku. Empathy mapa pomaže da gradimo odnose na osnovu toga što znamo o ljudima – ne na osnovu toga što pretpostavljamo.



# PUSH & PULL

Uticaj nije jednoobrazan proces. Ne funkcioniše isto sa svakim, niti u svakoj situaciji. Zato razlikujemo dva osnovna pristupa u uticanju - push i pull.

**Push** podrazumeva jasan, direktan i strukturalni pristup - dajemo instrukcije, iznosimo očekivanja, koristimo autoritet ili snagu argumenata.

**Pull** pristup je suptilniji - poziva na razmišljanje, podstiče saradnju, otvara prostor za dijalog i oslanja se na poverenje, motivaciju i razumevanje.

**Oba pristupa mogu doneti rezultate – razlika je u tome što pravi efekat postižu tek kada ih svesno biramo u skladu sa situacijom i osobom kojoj se obraćamo.**



- Davanje jasnog uputstva
- Korišćenje podataka i činjenica kao osnove za odluku
- Komunikacija posledica i granica
- Pozivanje na autoritet ili stručnost



- Postavljanje otvorenih pitanja
- Ispoljavanje ličnog interesovanja i podrške
- Zajedničko traženje rešenja
- Pozivanje na vrednosti, dugoročne ciljeve i motivaciju

*Zamislite da kolega kasni s izveštajem.*  
**Push:** „Treba mi izveštaj do kraja dana.“  
**Pull:** „Šta ti trenutno najviše usporava izveštaj i kako mogu da pomognem?“

**Ova razlika ne služi da bismo birali „ispravno“ – već da bismo prestali da koristimo jedan isti pristup za sve. Kada znamo s kim razgovaramo, možemo svesno da biramo kako razgovaramo. Tada se mogućnost uticaja značajno menja.**

# O PROGRAMU

## LIVE

🕒 1 dan

€ 250€ + PDV

## KOME ĆE BITI KORISNO

Svakome ko ima potrebu da utiče na različite saradnike, uključujući kolege, menadžere i klijente.

Bez obzira na vaš trenutni položaj, ova obuka vam pomaže da ostvarite ciljeve u pregovorima, održavate konstruktivne odnose i motivirate druge na saradnju.

## ŠTA ĆETE NAUČITI

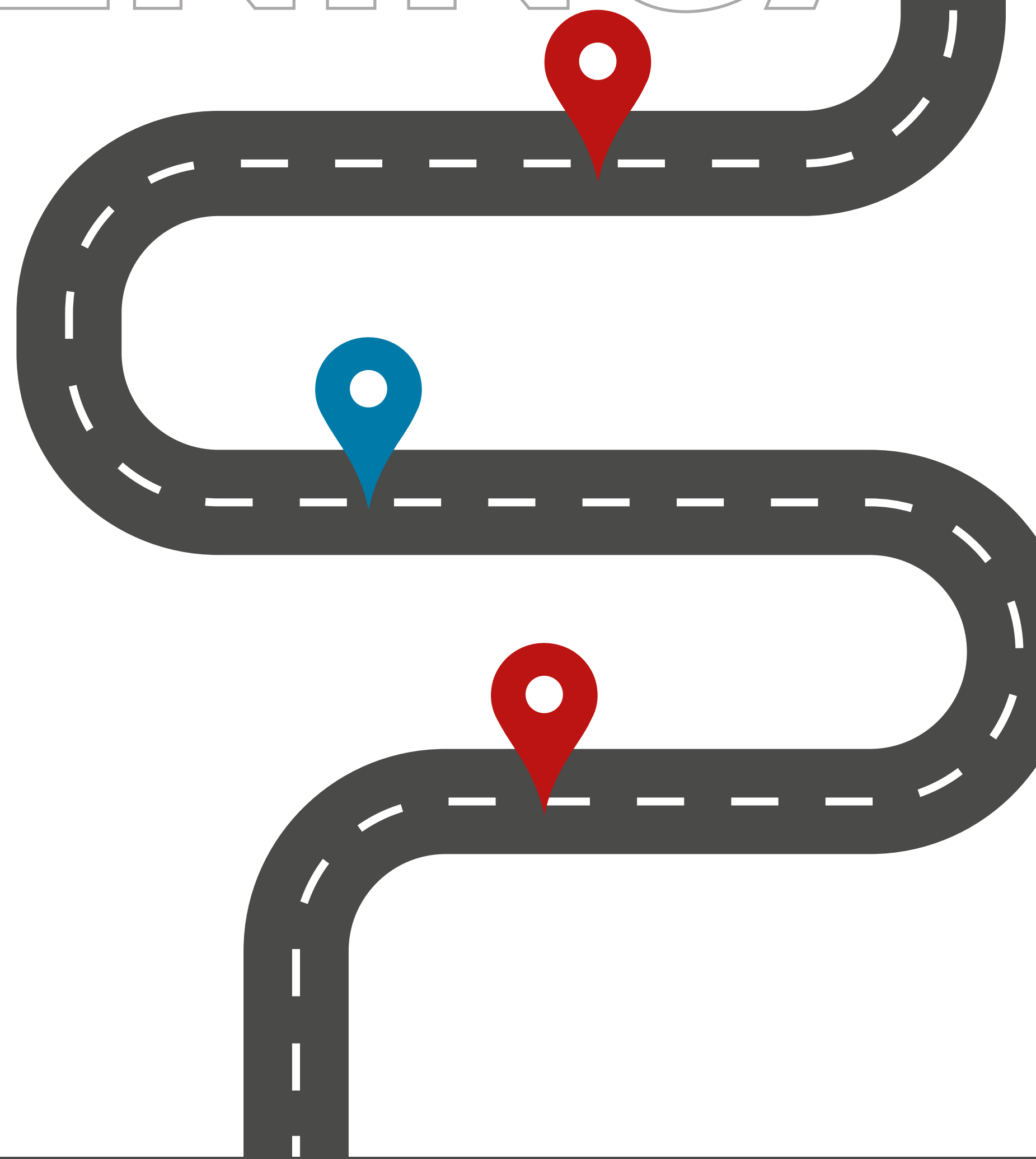
- Različite strategije vršenja uticaja, efikasne komunikacione tehnike za postizanje svojih ciljeva.
- Kako postaviti moćna pitanja koja otvaraju nova vrata.
- “Levak uticaja”.
- Kako da se strateški pripremite za prodaju ideje.”

## ŠTA DA OČEKUJETE

- Praktične alate za postizanje svojih ciljeva iz bilo koje pozicije.
- Bolje razumevanje komunikacije kako biste održali konstruktivne odnose i motivisali saradnike na uspešnu saradnju.
- Kako da kreirate idealan buy-in za bilo kog saradnika.

# MAPA TRENINGA

- Razlika uticaja od manipulacije, pregovora, komunikacije
- Osnovni principi uticanja na druge
- Šta čini ubedljiv nastup u obrazlaganju ideje/odluke/cilja/projekta
- Tehnika neinvazivnog uticanja (upotreba pametnih pitanja)
- “Prodajte” svoju ideju
- Šta su pokretači druge strane – šta želi, čega se plaši?
- Kompetitivne i integrativne strategije pregovaranja
- Logika internih pregovora u kompaniji
- Koraci pri rešavanju konflikta interesa
- Kako se postaviti kada ste odbijeni?
- Taktičan pristup sa nezadovoljnim sagovornicima
- Kako razviti samouverenost u komunikaciji?



# UPOZNAJTE TRENERA



## **BORIS BOČVARSKI**

Boris Bočvarski je eksterni trener kompanije Tack TMI sa preko osam godina iskustva u realizaciji tema kao što su upravljanje vremenom, projektni menadžment, strateško razmišljanje, upravljanje promenama, performans menadžment, facilitacija timova, veštine uticaja i feedback.

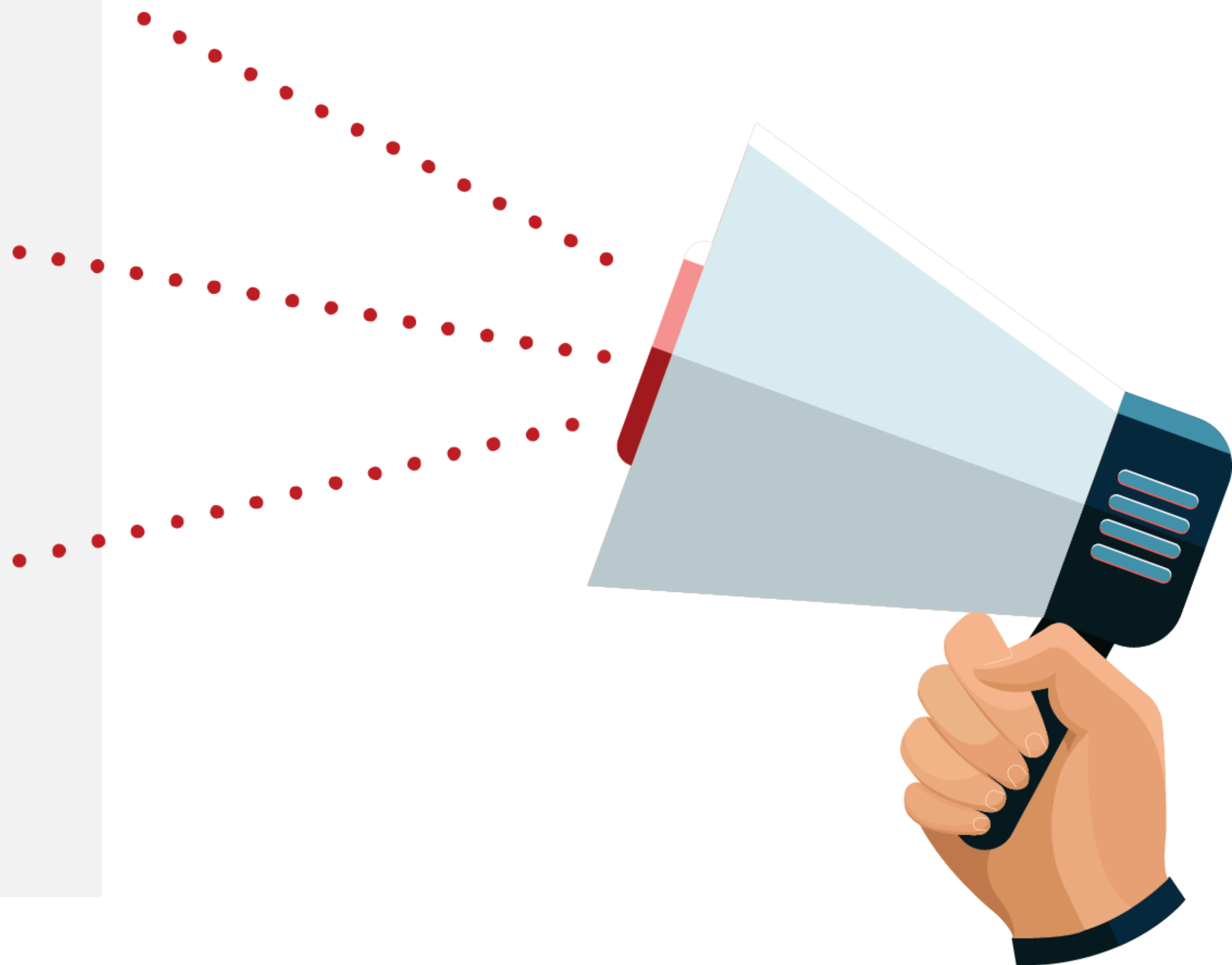
Tokom karijere, Boris je kreirao brojne obuke i kurikule, uključujući programe za razvoj menadžera unutar Generali osiguranja, gde je bio i menadžer Generali Akademije. Njegova stručnost je oblikovana višegodišnjim radom kao projekt menadžer i konsultant, a dodatno je usavršavana u ulozi portfolio menadžera u SOS Dečijim selima, gde je upravljao projektima i komunikacijom sa investitorima. Borisove obuke su poznate po facilitatorskom pristupu, uvek u formi zajedničkog istraživanja, što pruža mogućnost učesnicima da tokom treninga probaju i evaluiraju praktičnu primenu alata i stečenog znanja.

# REZERVUJTE SVOJE MESTO

Razvijte veštine koje vam pomažu da dobijete podršku za svoje ideje, vodite zahtevne razgovore i prilagodite pristup različitim sagovornicima.

**Pridružite se i unapredite način na koji gradite poverenje, kredibilitet i saradnju.**

**REZERVUJTE MESTO**



# RUŠENJE SILOSA

KAKO DIZAJNIRATI ORGANIZACIJU ZA  
BOLJU SARADNJU I PERFORMANSE

---

*Otkrijte zašto silosi nisu problem samo  
komunikacije ili kulture, već posledica načina  
na koji je organizacija dizajnirana – i naučite  
kako ih sistemski srušiti.*





**SARADNJA NE TREBA DA ZAVISI  
OD DOBRE VOLJE POJEDINACA.  
ONA TREBA DA BUDE**

**UGRAĐENA U NAČIN NA KOJI  
ORGANIZACIJA FUNKCIONIŠE.**

# O PROGRAMU

Silos se najčešće vide kroz **svakodnevne simptome**: sporije odlučivanje, dupliranje posla, prebacivanje odgovornosti i konflikte između timova. Iako na prvi pogled deluju kao problem komunikacije ili kulture, oni su često posledica načina na koji su postavljeni procesi, uloge, odgovornosti i ciljevi.

Kada timovi rade prema različitim prioritetima, kada end-to-end procesi nisu jasno definisani, a KPI-evi podržavaju funkcionalne ciljeve umesto zajedničkog rezultata, saradnja postaje napor. Čak i uz dobru nameru, **ljudi se ponašaju u skladu sa sistemom koji im je dat.**

Zato rušenje silosa ne znači samo „bolje komunicirati“. To znači razumeti gde koordinacija puca i dizajnirati organizaciju tako da saradnja postane deo **svakodnevnog načina rada**, a ne izuzetak koji zavisi od improvizacije.

# OPROGRAMU

**LIVE**

🕒 1 dan

€ 250€ + PDV

## KOME ĆE BITI KORISNO

Menadžerima i stručnjacima koji rade u organizacijama u kojima rast i funkcionalna podela dovode do sporijeg odlučivanja, prebacivanja odgovornosti i konflikata između timova. Posebno korisno za srednji menadžment, HR, operacije i projektne uloge koje svakodnevno moraju da povezuju više funkcija oko zajedničkih ciljeva i rezultata.

## ŠTA ĆETE NAUČITI

- Kako silosi nastaju kroz rast, kompleksnost, funkcionalnu podjelu rada, hijerarhiju i rad na više lokacija.
- Kako da prepoznate stvarne uzroke silosa, umjesto da ih posmatrate samo kao problem komunikacije, saradnje ili kulture.
- Kako end-to-end procesi, jasne odgovornosti, prava odlučivanja i horizontalni koordinacioni mehanizmi pomažu u povezivanju organizacije.
- Kako KPI-evi, razgovori o performansama i governance mogu da podstaknu ili spreče lokalnu optimizaciju, konflikte i sporo odlučivanje.

## ŠTA DA OČEKUJETE

- Praktičan i interaktivan kurs zasnovan na realnim organizacionim izazovima.
- Jasne koncepte i primere koji povezuju silose sa dizajnom procesa, strukture, odgovornosti, KPI-eva i governance-a.
- Vežbe kroz koje ćete analizirati konkretne situacije iz svoje organizacije.
- Finalnu vežbu u kojoj ćete povezati ključne uvide u 90-dnevni anti-silo akcioni plan.

# UPOZNAJTE TRENERA



## IVAN STEFANOVIĆ

Ivan je profesionalac sa preko 20 godina iskustva u vođenju i realizaciji projekata koji su doveli do strateških promena, operativnih unapređenja i smanjenja troškova.

Ima bogato iskustvo u oblastima strategijskog menadžmenta, organizacionog dizajna, poslovne arhitekture i upravljanja performansama, kao i u mentorstvu i izvođenju akademskih i stručnih kurseva. Radio je u različitim industrijama, uključujući bankarstvo, naftu i gas, igre na sreću i telekomunikacije, kao i sa državnim institucijama i neprofitnim organizacijama.

Danas vodi Organization Accelerator, konsultantsku firmu koja klijentima pruža podršku u rešavanju strateških i operativnih izazova, uključujući i fazu implementacije. Poslednjih 10 godina, kao eksterni saradnik kompanije Gi Group, učestvuje u projektima organizacionog dizajna, transformacije procesa i upravljanja performansama.

Doktorirao je iz oblasti strategije i organizacije na Fakultetu organizacionih nauka Univerziteta u Beogradu, gde je prethodno diplomirao i magistrirao menadžment. Posедуje sertifikate Certified Lean Six Sigma Black Belt, Certified Business Architect, Certified Performance Management Professional i Change Management Practitioner.

# REZERVUJTE SVOJE MESTO

Naučite kako da prepoznate gde  
sarađnja puca - i kako da  
organizaciju dizajnirate tako da  
**timovi rade povezanije, brže i  
efikasnije.**

Pridružite nam se!

**REZERVUJTE MESTO**

