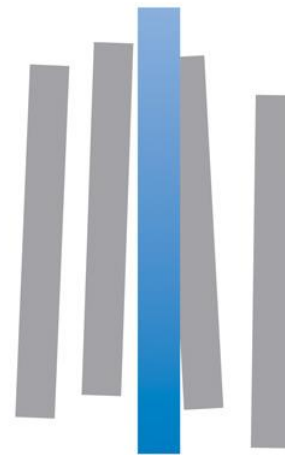


Motivacijski alati za povečanje učinkovitosti

Boris Balent, mag.psych.



POSLOVNA UČINKOVITOST
Kontroling | **Financije** | Menadžment



1. Razvijanje sustava vrijednosti kao baza motivacijske klime

2. Promjena bazičnih uvjerenja koja predstavljaju kočnicu motivacije

3. Definiranje ciljeva i važnost kvalitetne povratne informacije

4. Zaključno





Elementi organizacijskog sustava (Katz i Kahn, 1978)

- Strategija
- Struktura
- Kultura
- Vođenje
- Praksa “visokih performansi” (*HPWP*)

- Elementi pomažu kako bi se razvila specifična očekivanja, ciljevi, nagrade, norme i vrijednosti s ciljem stimulirale poželjnih aktivnosti; te mehanizmi autoriteta s ciljem usmjeravanja i kontrole organizacijskog ponašanja.
- Elementi su međuzavisni



Vrijednosti i kultura organizacije

- Ukoliko zaista želimo razumijeti kulturu određene organizacije, prvo trebamo poznavati vrijednosti te organizacije

Vrijednosti su baza organizacije i objašnjavaju mnoge korporativne segmente

- Definiraju tko smo, te utječu na naše donošenje odluka i ponašanje (Pellet, 2009)
- Baza su motivacije i dugoročne pozitivne motivacijske klime

Kultura organizacije bazirana je na zajedničkim vrijednostima i temeljnim pretpostavkama pomoću kojih možemo objasniti postupke organizacije i njen fokus (Schneider i sur., 2017)

- Definira koja ponašanja su poželjna
- Kultura je značajan prediktor učinkovitosti organizacije (Hartnell, 2019)

1. Razvijanje sustava vrijednosti kao baza motivacijske klime



Vrijednosti i kultura organizacije

- *Koje su bazične vrijednosti naše organizacije?*
- *Na koji način se one manifestiraju u našoj organizaciji?*
- *Koliko su one u skladu s mojim osobnim vrijednostima?*





Neusklađene vrijednosti

- Ukoliko su osobne vrijednosti i vrijednosti organizacije neusklađene (ili praksa nije usklađena s definiranim vrijednostima), dolazi do stresa, pada motivacije, i naravno pada produktivnosti
- Snažne timove karakterizira kongruencija vrijednosti, kulture i svakodnevne prakse
- Stoga: “Radi što propovijedaš”

2. Promjena bazičnih uvjerenja koja predstavljaju kočnicu motivacije



Bazična uvjerenja (Beck i sur., 1990)

- Stabilni kognitivni obrasci tj. specifična pravila koja upravljaju procesiranjem informacija i ponašanjem

Misaoni postav (*mindset*, prema Dweck, 2006)

- Implicitna teorija o tome u kojoj mjeri je za uspjeh u nekom području presudan talent, a koliko trud i zalaganje.
- Bazično uvjerenje
- Povezan je s postignućem (Burnette i sur., 2013)

- *Smatrate li da se vrhunski vođa rađa ili stvara?*
- *Smatrate li da je kreativnost urođena ili naučena?*
- *Smatrate li da se ljudi mogu mijenjati ili zapravo ne baš?*

2. Promjena bazičnih uvjerenja koja predstavljaju kočnicu motivacije



2 tipa misaonog postava

- Fiksni
- Fleksibilni

Fiksni misaoni postav

Izbjegavaju situacije u kojima uspjeh nije siguran (drže se zone ugone)

Kritiku doživljavaju kao prijatnu

Neuspjeh doživljavaju kao nedostatak sposobnosti i talenta

Skloniji su tražiti opravdanje za vlastiti neuspjeh u vanjskim faktorima (drugima)

Skloniji su prikrivati svoje nedostatke

Skloniji su lagati (i drugima i sebi) kako bi prikrili svoje pogreške

Fleksibilni misaoni postav

Spremni su ulaziti u izazovne situacije za koje nisu sigurni da će rezultirati uspjehom (izlaze iz svoje zone ugone)

Kritiku doživljavaju kako korisnu informaciju za napredak i razvoj

Neuspjeh doživljavaju kao sastavni dio procesa učenja, nikako kao dokaz nedostatka sposobnosti ili talenta

Prihvaćaju vlastiti neuspjeh i ne traže krivce u drugima

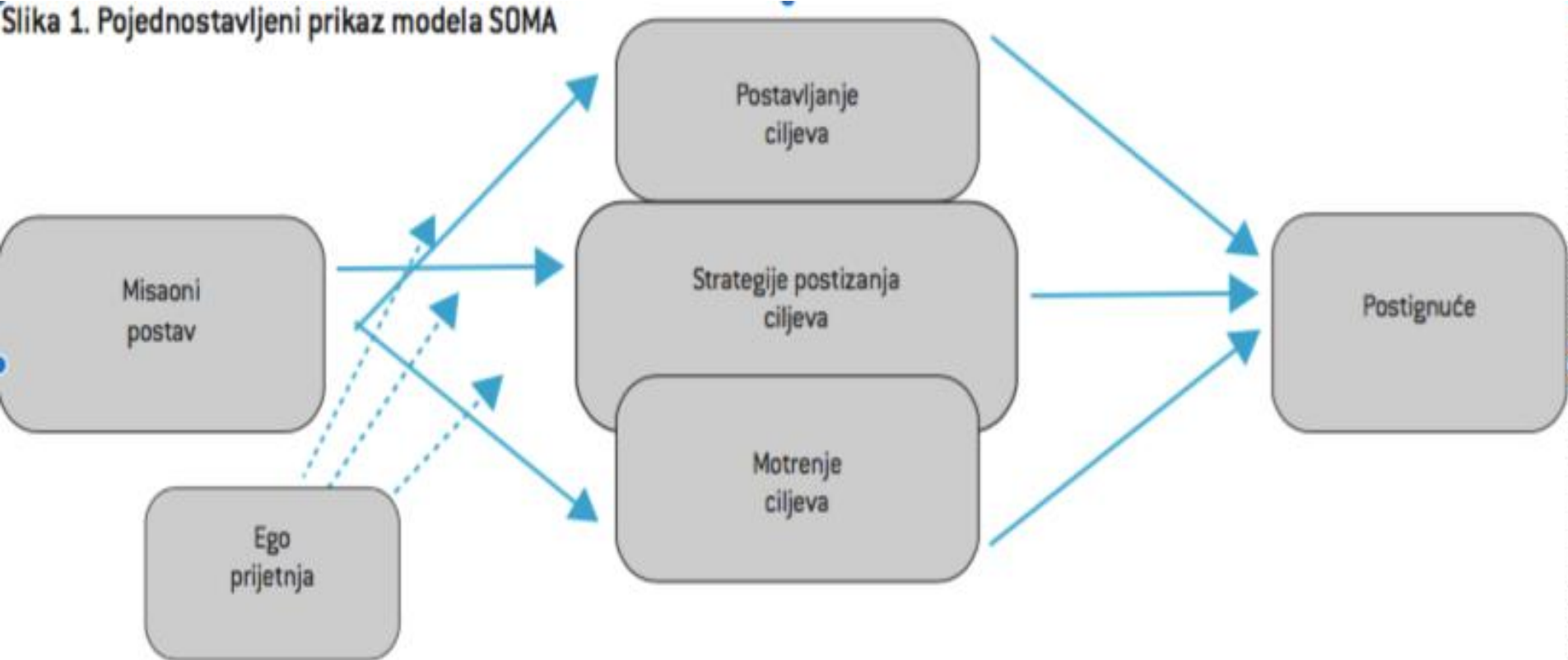
Svjesni su svojih nedostataka i ne prikrivaju ih

Manje su skloni laganju jer ne vide dugoročno smisao u tome



SOMA model (*Burnette i sur., 2013*)

Slika 1. Pojednostavljeni prikaz modela SOMA



Izvor: *Burnette et al., 2013., str. 657.*



Pitanja za kraj

- *Poznajete li vrijednosti vlastite organizacije?*
- *Živate li te vrijednosti svakodnevno?*
- *Koji misaoni postav potičete u svojem okruženju (direktno i indirektno)?*
- *Je li on u skladu s misaonim postavom koji želite u svojem okruženju?*



HVALA VAM NA SUDJELOVANJU!

W: www.poslovnaucinkovitost.eu



POSLOVNA UČINKOVITOST
Kontroling | [Financije](#) | [Menadžment](#)