

ORGANIZACIJSKO VEDENJE

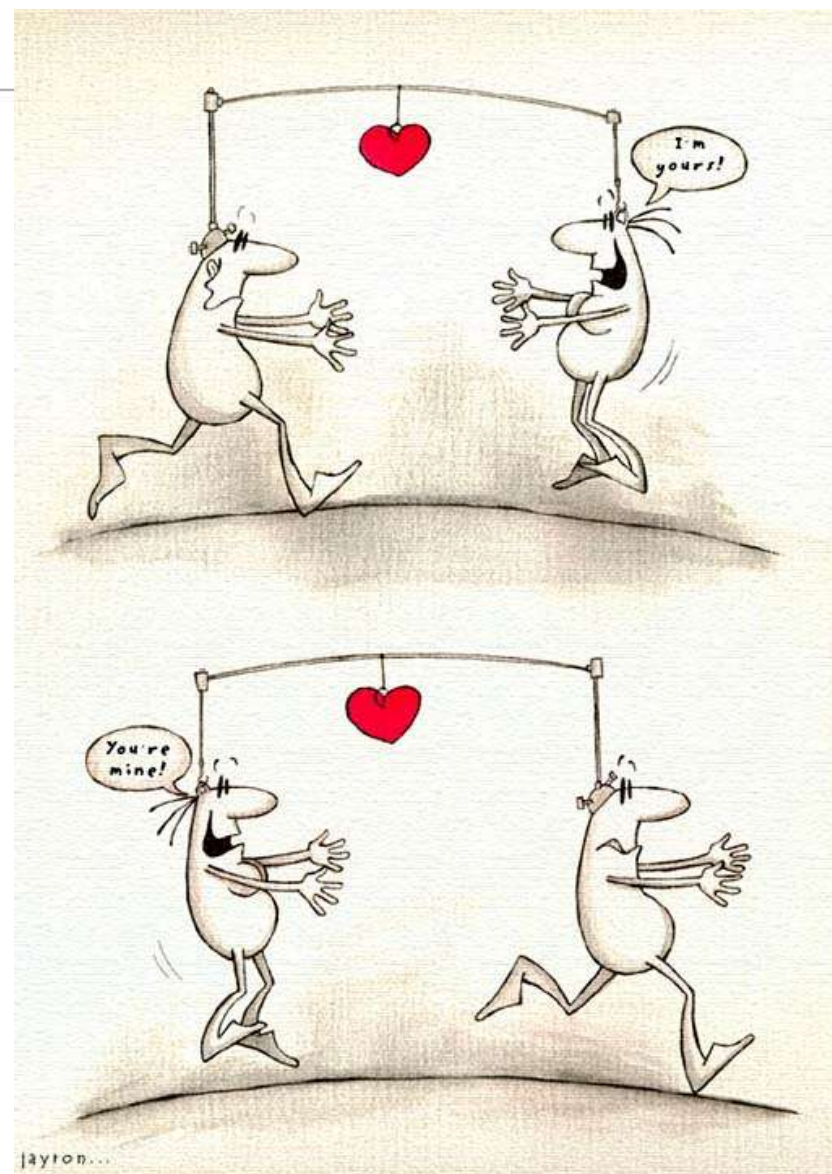
Vaje - MOTIVACIJA

60 LET



Uvod

- ***Diskusija o motivaciji.***



Motivacija za študij

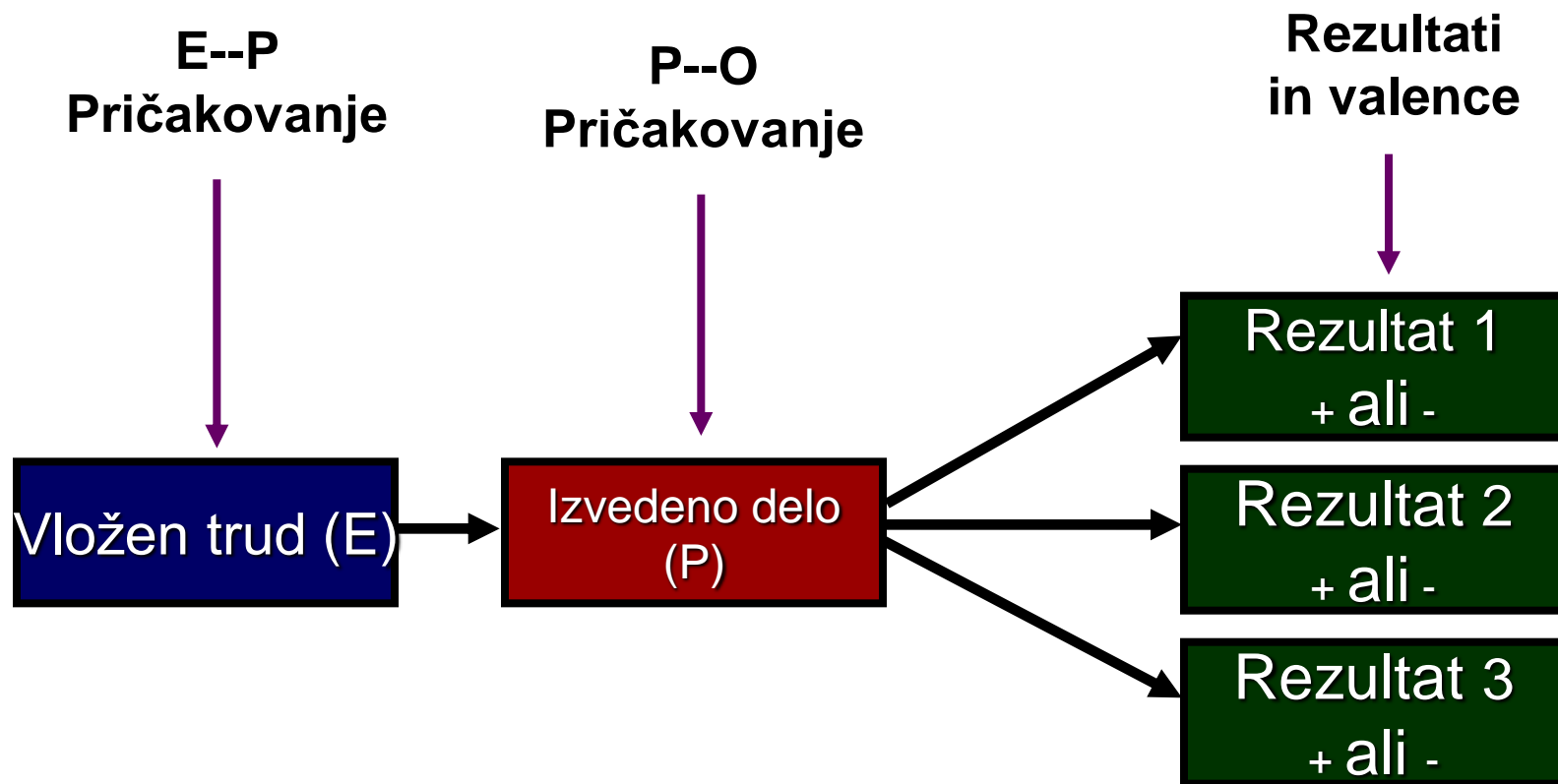


Izzivi motivacije zaposlenih

- Odpuščanje, restrukturiranje
**Padec zaupanja, predanosti
podjetju**
- Sploščene organizacije
**Manj nadzornikov (nadrejenih), ki
spremljajo uspešnost**
- Spremembe v delovni sili
**Mlajši zaposleni in drugačne
potrebe**
**Različnost zaposlenih-potreba po
različnih motivacijskih vzvodih**



Teorija pričakovanja (Vroom)



Študijski primer- Rajski vrt

60 LET



Teorija pričakovanja in praksa

Povečanje $E \rightarrow P$ pričakovanja

Možni načini:

Povečanje $P \rightarrow O$ pričakovanja

Predlogi:

Povečanje valence rezultata

Možni načini:



Zakaj nagrade pogosto “ne motivirajo”?

Preveč poudarka denarnim nagradam

Nagrade so brez “učinka spoštovanja, cenjenja”

Velike ugodnosti postanejo “pravice”

Nagrajeno vedenje je včasih kontra-produktivno vedenje

Prevelika časovna razlika med opravljenim delom in nagrado

Preveč “one-size-fits-all” nagrad (ukalupljenih)

Uporaba “one-shot” nagrad s kratkoročnim motivacijskim učinkom

Stalna uporaba demotivirajočih praks: odpuščanja, dvigi in zmanjšanja plač kar “počez”, izjemno nagrajevanje vodilnih delavcev



Študijski primer

.....
.....
.....
.....
.....
.....
..... 60 LET



Razprava

60 LET



Varnost na letališčih





Razlike v vrednotah med generacijami

VETERANI 1922 – 1943

“BABY BOOM-erji” 1944 – 1960

GENERACIJA X (Xers) 1961 – 1980

GENERACIJA Y (Nexters) 1981 -





VETERANI

- Vstop na trg dela : 50-ta ali zgodnja 60-ta
- Trenutna starost: 65+

- Vplivi: WW2
- Verjamejo v trdo delo, status quo in avtoritativne osebnosti
- Ko so zaposleni, so zelo lojalni delodajalcu

- Vrednote pri delu: trdo delo, konservativnost, prilagodljivost, predanost, varnost



“BABY-BOOM” generacija

- Vstop na trg dela : 1965-1985
- Trenutna starost: zgodnja 40-ta do srednjih 60-tih
- Vplivi: boj za pravice žensk, Beatles-i, Vietnamska vojna, baby-tekmovanje
- Zagovarjajo hipijevske vrednote, upirajo se avtoriteti, ne zaupajo oblasti
- Poudarjajo dosežke in materialno bogastvo
- Verjamejo, da cilj opravičuje sredstva
- Zanje je zaposlitev v nekem podjetju le del karijerne poti (orodje)
- Vrednote pri delu: uspeh, dosežki, ambicioznost, uporaba avtoriteta



GENERACIJA X

- Vstop na trg dela : 1985-2000
- Trenutna starost: Pozna 20-ta do zgodnjih 40-tih
- Vplivi: globalizacija, odsotni starši (DINS družine), MTV, AIDS, računalniki
- Cenijo prilagodljivost, “življenjske možnosti” in zadovoljstvo pri delu ter timsko delo
- Denar jim je pomemben le kot kazalec napredka v karieri.
- Nazive in napredovanja “z lahkoto” menjajo za več prostega časa
- Manj so se pripravljene žrtvovati za delodajalca
- Vrednote pri delu: lojalnost stkanim vezem, nenaklonjenost pravilom, ravnotežje dela in življenja



GENERACIJA Y

- Vstop na trg dela : 2000-
- Trenutna starost: Pod 30
- Vplivi: realnost nove ekonomije, negotovost dela in kariere, visoka pričakovanja, iskanje smisla v delu
- Naklonjeni raznolikosti v vseh pogledih; tehnologija ne nepogrešljiva in samoumevna
- Ne morejo brez: mobilnih telefonov, DVD-jev, prenosnikov, interneta
- “Look at me” generacija
- Hočejo denar in vse kar je z denarjem moč kupiti
- Svoboda in udobno življenje
- Vrednote pri delu: zanašanje na sebe, samozaupanje, samozavest,



Kaj Boom-erji pravijo o generaciji X?

- “Zabušanti”
- So jokavi
- So nevljudni
- Manjka jim “socialnih spretnosti”
- Stalno “blokirajo” delovni proces
- Nikoli ne čakajo, da bodo prišli na vrsto
- Nimajo delovne etike
- Niso lojalni
- Niso predani
- Imajo “dolžan si mi” odnos
- Gledajo samo na sebe
- Preveč časa preživijo na internetu in e-mailu



Kaj generacija X pravi o “Boom-erjih”?

- So krepotni
- So deloholiki
- Uspevajo zaradi politike podjetja
- Njihove besede niso usklajene z dejanji
- Zahtevajo stalno preverjanje in nadzorovanje
- Vedno “težijo”. Vedno so drugim na očeh
- Preveč so napeti. Naj se malo sprostijo: saj je samo služba.
- Slep sledijo vsaki modni muhi managerjev
- Ugnezdeni so v svoj način dela
- Nehali so se učiti
- Nimajo pojma o prihodnosti
- Vedno jim je bilo “z rožicami postlano”. Vsi bodo dobili pokojnino



Kako spodbujati “Boomer-je”?

- Dajte jim priznanje za delo pred sodelavci
- Dajte jim priložnost, da pokažejo svoje znanje in izkušnje
- Všeč so jim ugodnosti, razne nagrade za dobro opravljeno delo
- Pomagajte, da jih bodo spoznali ljudje v različnih oddelkih podjetja
- Zapišite njihova imena v glasila in druge dokumente
- Prosite jih za mnenje pri pomembni zadevi
- Nagradite njihovo požrtvovalnost in delovno etiko



Kako spodbujati generacijo X?

- Dajte jim veliko projektov in s tem možnost nadzora nad projekti in odločanja o prioritetah
- Potrebujejo pogoste in konstruktivne povratne informacije
- Dajte jim možnost za uresničevanje drugih interesov—tudi zabave—pri delu
- Investirajte v računalniško opremo. Dali jim boste občutek kot da ste investirali v njih same
- Pazite pri ugodnostih na hierarhični lestvici. Ne želijo statusnih simbolov, a sovražijo, če so prispevki drugih ljudi zelo poudarjeni



Kako spodbujati generacijo Y?

- Pozanimajte se o njihovih osebnih ciljih. Pokažite jim, kako se prelivajo s cilji podjetja
- Priložnosti, ki jih ponujate naj bodo pravično razdeljene. Pozabite na tradicionalne razlike v spolu
- Bodite pozorni na potencialne konflikte z X-i
- Dajte jim možnost za izobraževanje in pridobivanje spretnosti
- Pripravite mentorske programe



Rezultati raziskave v Sloveniji

VREDNOTE PRI DELU- VETERANI

- (1) zahtevno in izzivno delo,
- (2) potrpežljivost in vztrajnost pri delu,
- (3) čast in ugled na delovnem mestu,
- (4) osebna rast,
- (5) “nagrada naj sledi dobro opravljenemu delu”,
- (6) raznolikost dela
- (7) pripadnost in varnost podjetju.



Rezultati raziskave v Sloveniji

VREDNOTE PRI DELU- BABY BOOM-erji

- (1) Zahtevno in izzivno delo,
- (2) osebno rast na delovnem mestu,
- (3) potrpežljivost in vztrajnost,
- (4) urejenost, red in jasna pravila dela,
- (5) raznolikosti dela,
- (6) delo pri katerem se lahko tudi zabavam,
- (7) zdravo delovno okolje.



Rezultati raziskave v Sloveniji

VREDNOTE PRI DELU- GENERACIJA X

- (1) Zahtevno in izzivno delo,
- (2) pripadnost in lojalnost podjetju ter
- (2) potrpežljivost in vztrajnost pri delu,
- (4) delo pred zabavo,
- (4) uravnoteženost poklicnega in družinskega življenja,
- (6) vključenost v odločanje in
- (7) oblikovanje delovnega mesta.



Rezultati raziskave v Sloveniji

VREDNOTE PRI DELU- GENERACIJA Y

- (1) Nagrada naj sledi opravljenemu delu,
- (2) urejenost red in jasna pravila,
- (3) lojalnost in pripadnost podjetju,
- (4) zahtevno in izzivno delo,
- (5) osebni razvoj,
- (6) varnost zaposlitve oz. delovnega mesta.