

PULSOLOGIJA

**KOLIKO SMO MOTIVISANI NA
TRENUTNOM POSLU?**

April 2021.



Koliko smo motivisani na trenutnom poslu?

Motivacija zaposlenih je jedan od najvažnijih faktora uspešnosti poslovanja, zato nas je zanimalo u kojoj meri su zaposleni u ovom trenutku motivisani. Posebnu obraćamo pažnju na motivaciju onih koji ne osećaju pripadnost organizaciji.



zaposlenih se oseća motivisano na trenutnom poslu



zaposlenih koji osećaju pripadnost organizaciji se oseća motivisano na trenutnom poslu



zaposlenih koji NE osećaju pripadnost organizaciji se oseća motivisano na trenutnom poslu



Čime smo najviše, a čime najmanje zadovoljni?

Zadovoljstvo različitim segmentima posla dovodi do opšteg osećaja zadovoljstva, koji zaposlene opredeljuje da li će ostati u kompaniji ili će krenuti u potragu za drugim poslom. Najčešće zaposleni nisu zadovoljni bonusima i beneficijama, dok su najzadovoljniji saradnjim i podrškom koju dobijaju od kolega.



zaposlenih je zadovoljno bonusima koje dobijaju



zaposlenih je zadovoljno dodatnim beneficijama koje nudi kompanija



zaposlenih je zadovoljno odnosom/saradnjom sa kolegama



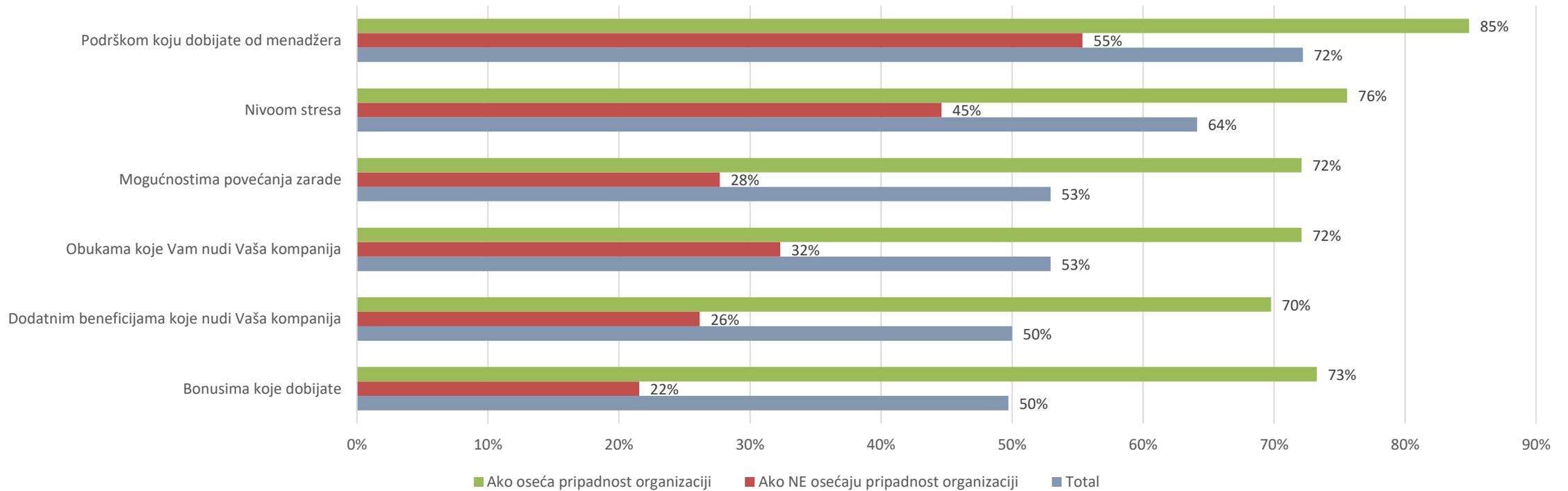
zaposlenih je zadovoljno podrškom koju dobija od kolega



Čime smo najmanje zadovoljni?

Pored opšteg osećaja zadovoljstva važno je posebno sagledati i čime su zadovoljni oni koji ne osećaju pripadnost organizaciji. Upravo je to grupa zaposlenih koji možda razmišljaju da odu iz kompanije.

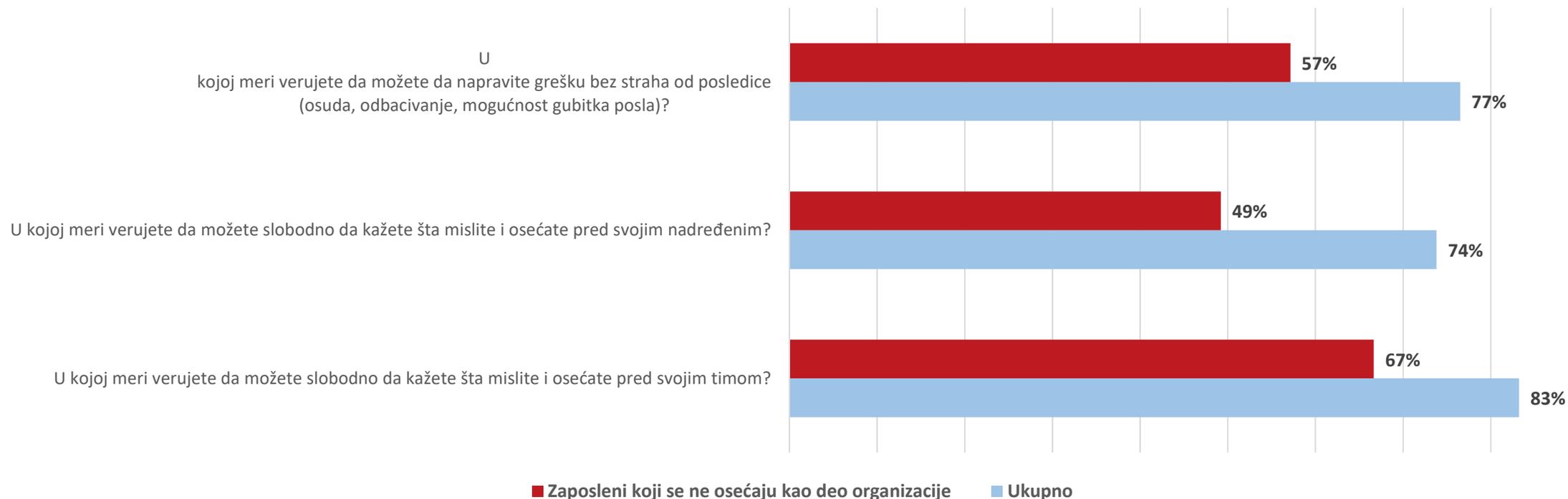
U kojoj meri ste zadovoljni sledećim stvarima na Vašem poslu?





Koliko se osećamo sigurno na poslu?

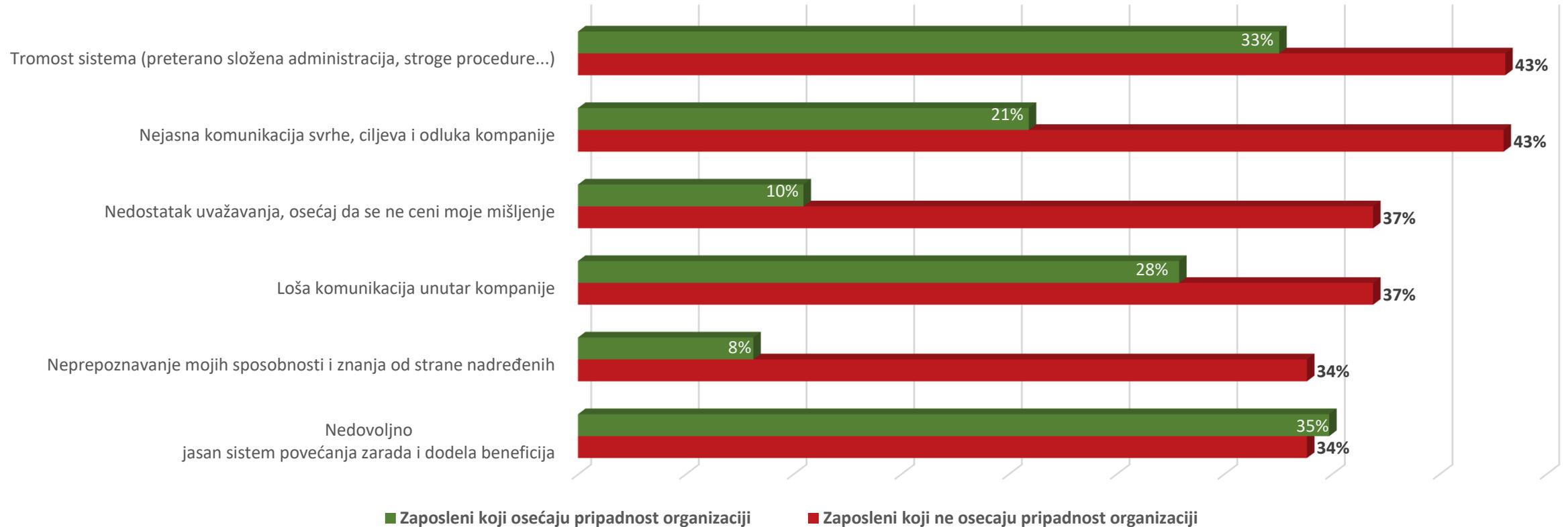
Uverenje da nećemo biti posramljeni, odbačeni ili kažnjeni ako kažemo svoje mišljenje u timu ili pred nadređenima, tj. **osećaj psihološke sigurnosti** je jako bitan faktor motivacije zaposlenih. Važna komponenta osećaja psihološke sigurnosti je i uverenje da smemo da napravimo grešku bez bojazni od posledica. Naše istraživanje pokazuje da je osećaj psihološke sigurnosti značajno slabiji kod zaposlenih koji se ne osećaju kao deo organizacije.





Zašto se ponekad osećamo demotivisano?

Osim osećaja sigurnosti, važno je identifikovati i šta je to što nas posebno demotiviše na poslu. Pored 4 dominantna faktora koji doprinose smanjenoj motivaciji među zaposlenima, posebno se ističe nedostatak uvažavanja i neprepoznavanja ličnih sposobnosti kod onih koji se ne osećaju kao deo organizacije.





Šta bi nas dodatno motivisalo?

Kako bismo sagledali potencijalna rešenja, ispitali smo i šta je to što bi zaposlene dodatno motivisalo. Pored veće zarade i bonusa, izdvojili su se lični razvoj i posebno skraćena radna nedelja kao veoma zastupljeni motivatori. Poseban osvrt je prema onima koji se već ne osećaju kao deo organizacije i njima bi takođe veoma značilo da osete prepoznavanje i uvažavanje njihovog znanja.



veća zarada ili bonus



veća mogućnost za lični razvoj



skraćena radna nedelja



zaposlenih koji ne oseća pripadnost organizaciji bi bilo dodatno motivisano ukoliko bi osetilo prepoznavanje i uvažavanje njihovog znanja



Šta bi nas dodatno motivisalo?

Predlozi zaposlenih

Bolja operativna efikasnost/interna organizacija

Fleksibilno radno vreme

Otvorenost nadređenih za sugestije zaposlenih, poštovanje zaposlenih

Rad od kuće

Jasnija strategija i ciljevi kompanije

Veća fleksibilnost/samostalnost u radu

Uvodjenje mogućnosti za part-time

Mogućnost rada na projektima

Transparentniji sistem nagradjivanja



Beneficije zaposlenih

Kako je pokazala naša prethodna Pulsologija, beneficije su jedan od najznačajniji faktor motivacije za prelazak u drugu kompaniju. U skladu sa tim, ispitali smo koliko su zaposleni uopšte zadovoljni trenutnim beneficijama koje dobijaju od svojih kompanija, koliko ih razumeju i da li bi im odgovaralo da mogu sami da kreiraju svoj paket beneficija.



Zaposlenih je zadovoljno beneficijama koje nude kompanije



Zaposlenih razume koje beneficije nudi kompanija



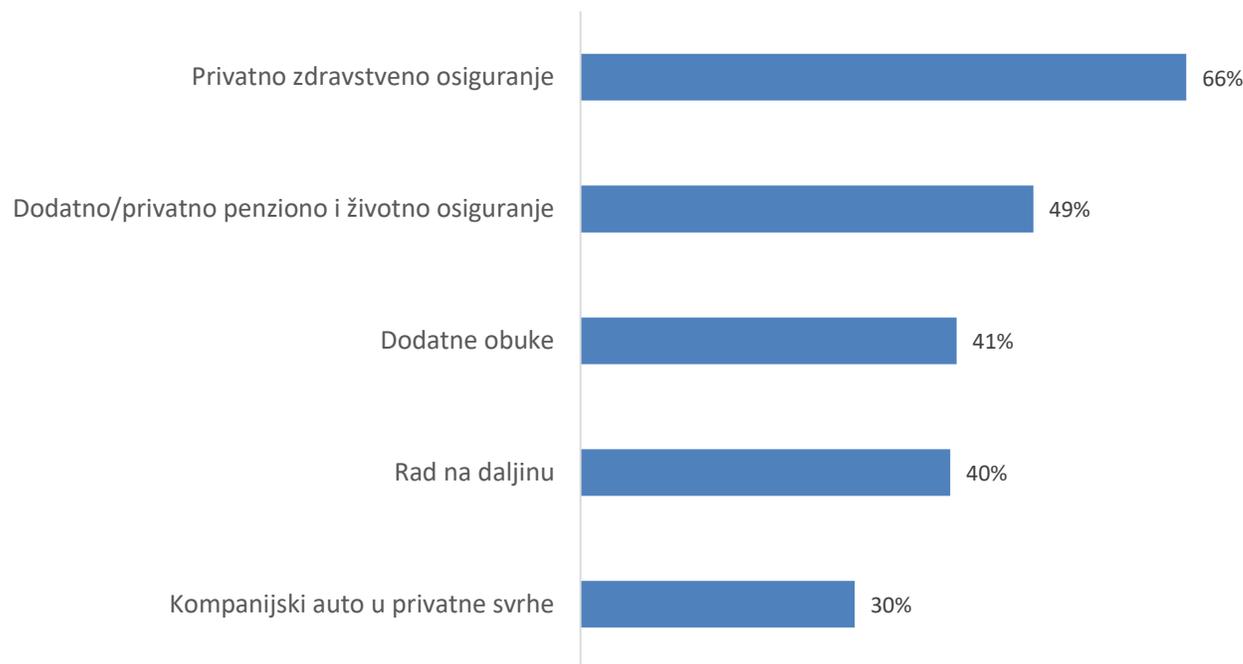
Zaposlenih smatra da bi im odgovaralo da sami kreiraju svoj paket beneficija na osnovu dodeljenog budžeta kompanije



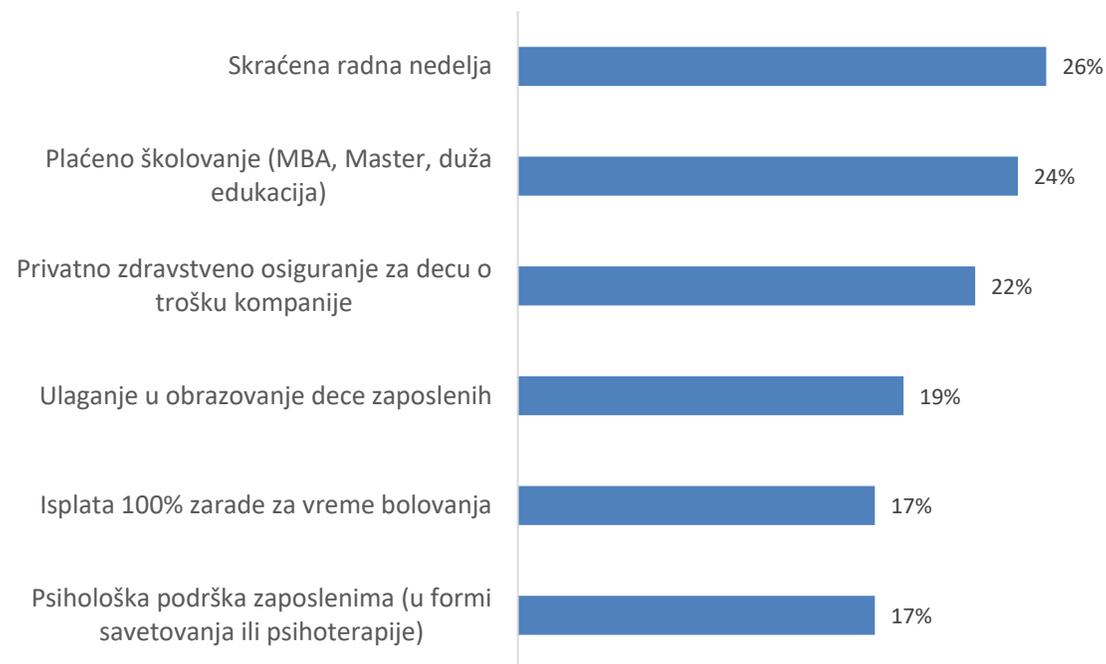
TOP beneficije među zaposlenima

Kompanije nude različite beneficije, ali posebno je značajno ispitati koje su to beneficije koje su zaposlenima zaista važne i korisne. Kada bi imale tu informaciju, kompanije bi mogle da ulože novac u adekvatne beneficije koje će kod zaposlenih zaista i podizati nivo zadovoljstva s jedne strane a i nivo privlačnosti za nove zaposlene sa druge strane.

5 beneficija koje zaposlenima najviše znače, a kompanije ih često i nude



6 beneficija koje bi zaposlenima značili, a kompanije ih obično ne nude





Šta kompanije mogu da urade kako bi povećale nivo motivisanosti zaposlenih?



- **Razvoj bonus strategija** u skladu sa promenama u strategiji kompanije i sa promenama na tržištu.
- **Razvoj fleksibinih benefit šema** imajući u vidu promenljive trendove i potrebe zaposlenih.



- **Edukacija menadžera** na teme razvoja zaposlenih kroz delegiranje zadataka i odgovornosti.
- **Unapređenje organizacione efikasnosti** - smanjenje administracije kroz automatizovanje procesa i digitlizaciju.



- **Razvoj organizacione kulture** koja promoviše deljenje i uvažavanje mišljenja svakog zaposlenog i kreira osećaj psihološke sigurnosti kod svih zaposlenih.
- **Jasna komunikacija ciljeva i strategije kompanije** kako bi zaposleni mogli da sagledaju poslovanje i grade svoje mišljenje.

DEMOGRAFIJA

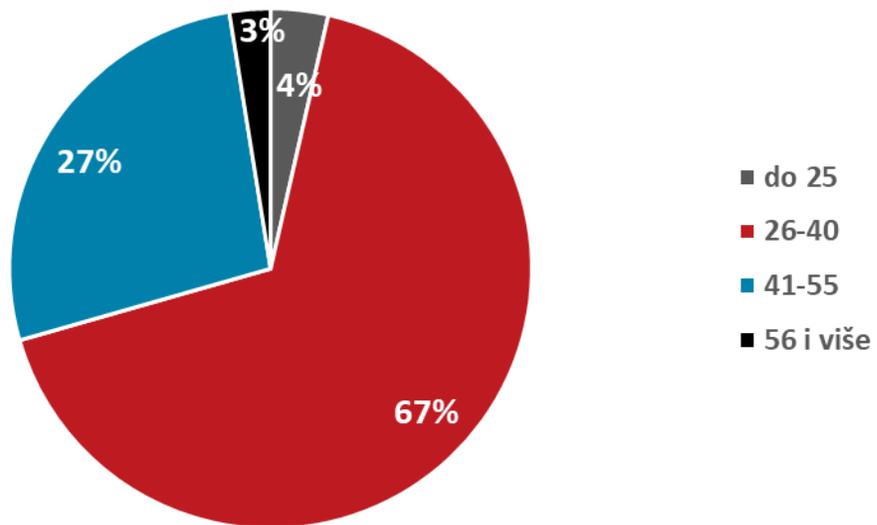
PULSOLOGIJA



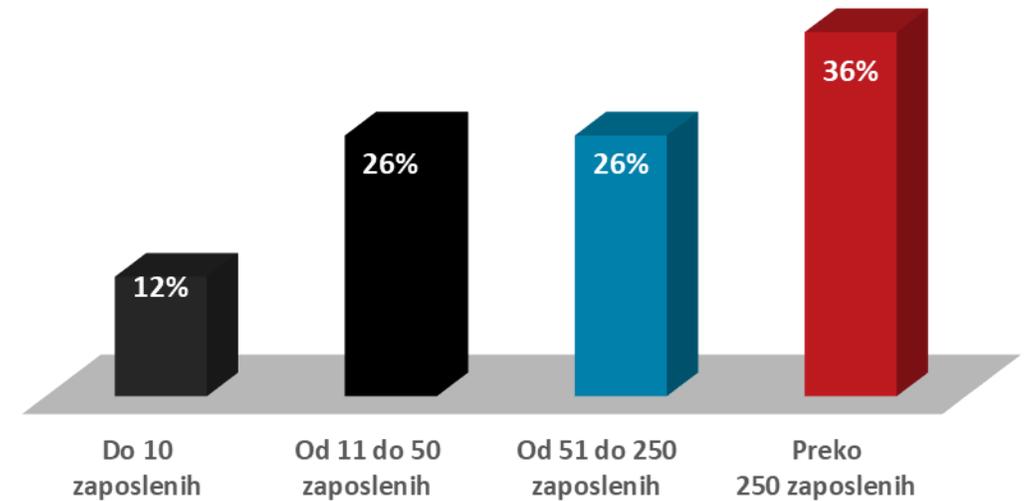
Demografija

Istraživanje je sprovedeno u periodu od 26. februara do 17. marta, prikupljeni su odgovori od ukupno 200 ispitanika, od kojih je većina zaposlenih, koji su i bili fokus istraživanja.

Starost ispitanika

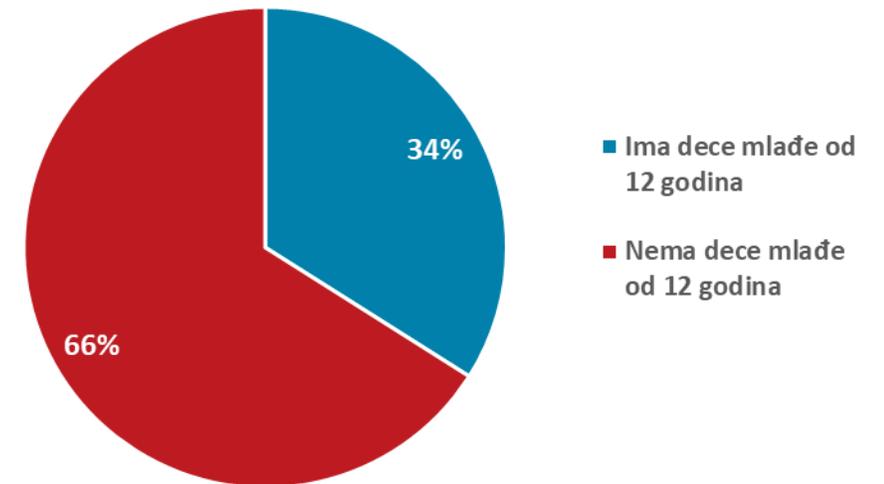
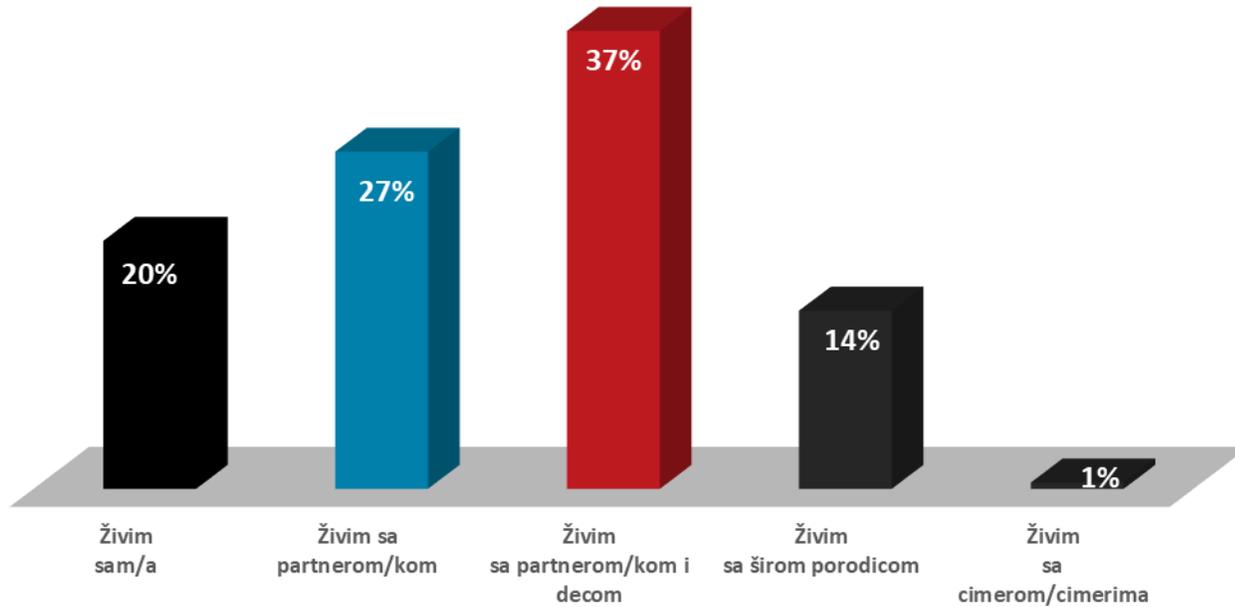


Veličina kompanije





Demografija



Ksenija Čović

HR Consultant

Maglajska 10, 11000 Beograd

pulsologija@gigroup.com

ksenija.covic@odmconsulting.com

Mob: +381 69 385 87 88

rs.gigroup.com / www.gigroup.com