



LATVIJAS  
PSIHOLOGU BIEDRĪBA



Kā palīdzēt  
darbiniekiem, ņemot  
vērā kas mūs motivē

Uldis Pāvuls, organizāciju  
psihologs un treneris



Pēc 15 minūtēm:

Būs vismaz 1 ideja  
instrumentam, ko  
pielietot



# Aktivitāte



Labu un ne tik labu komandu pazīmes



# Komandas darba efektivitātes kritēriji

Fokusa grupa

Darba rezultāts ir mērāms, to vērtē komandas "klients"

Aptaujas  
Pētījumi

Komandas darba pieredzei ir pozitīva ietekme uz tās dalībniekiem



Sociālās attiecības veido un paaugstina lojalitāti, spēju sadarboties



Kādas lomas, kuras šajā  
laikā būtu jāuzņemas  
personāla daļas  
darbiniekiem?

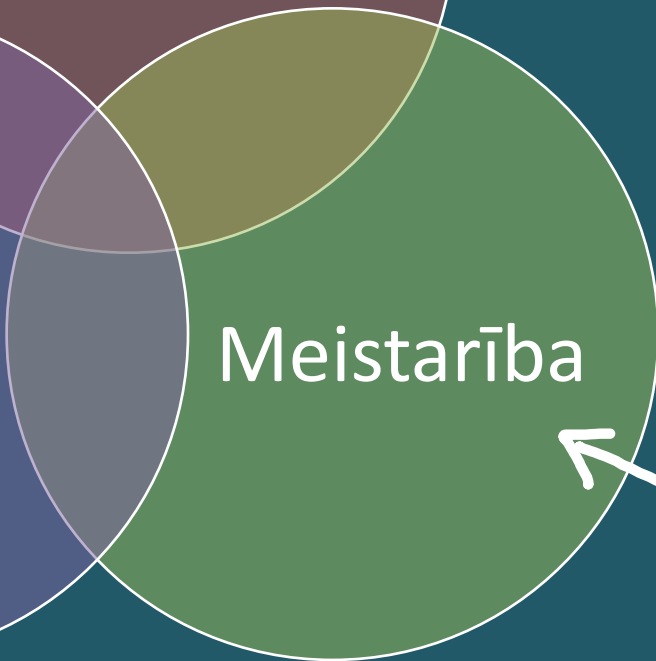
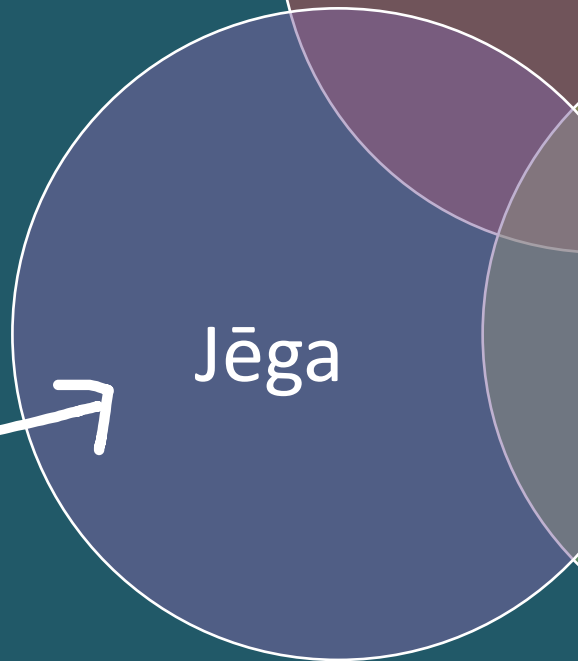
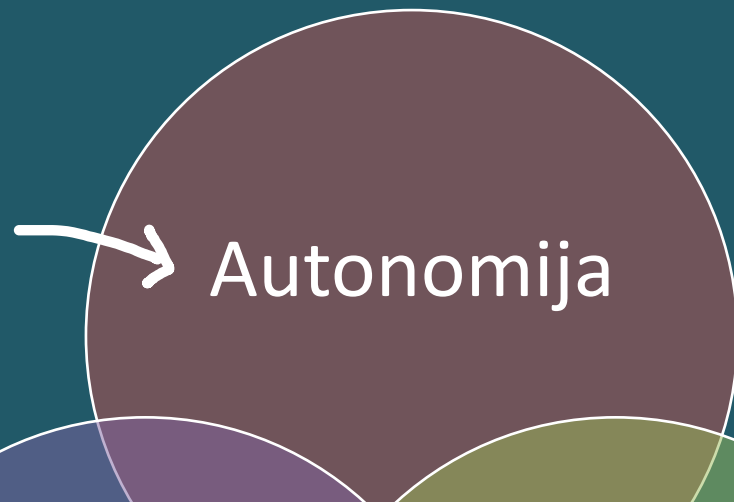




Jābūvē jauns vadības un  
sadarbības modelis

# Kas mūs motivē? (Daniel Pink, "Drive", 2011)

Process



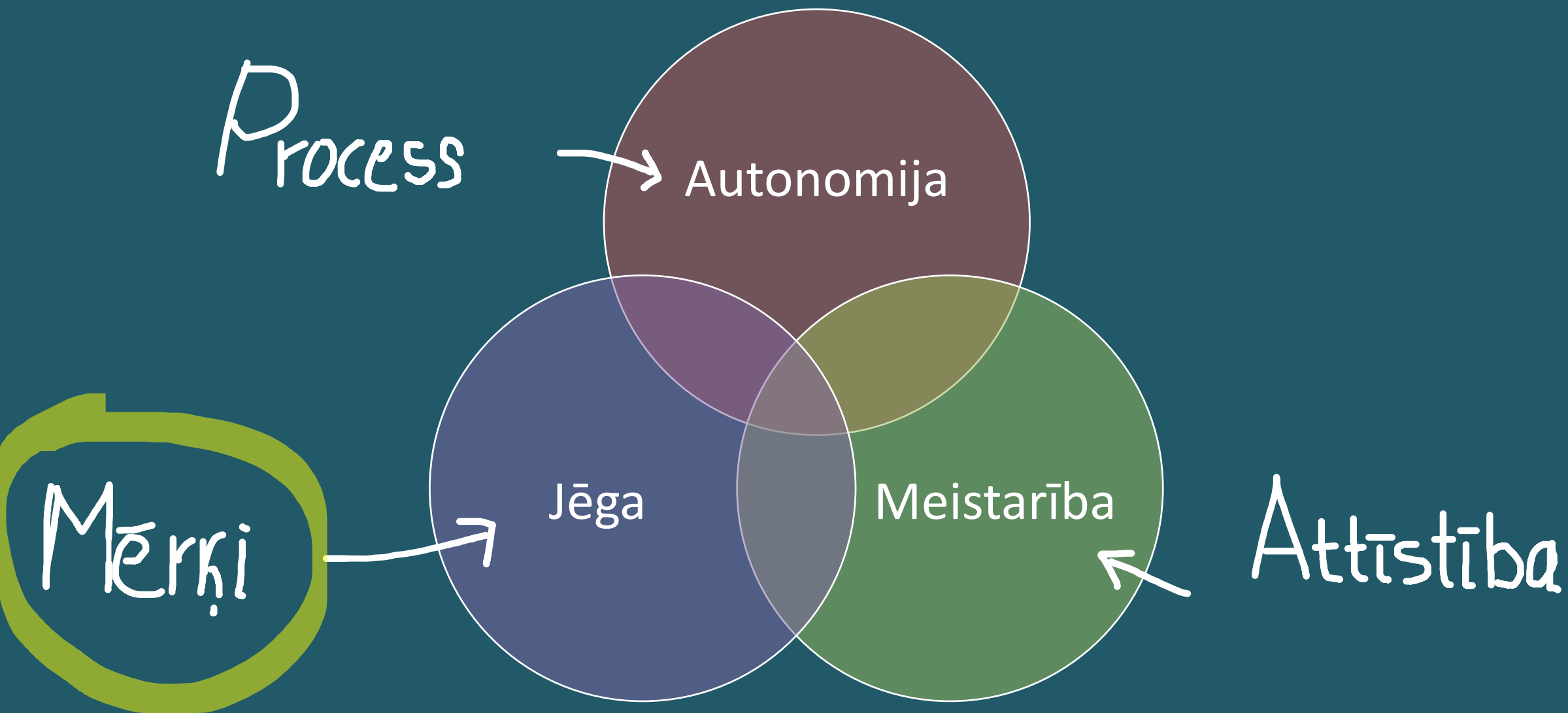
Mērķi



Attīstība



# Kas mūs motivē? (Daniel Pink, "Drive", 2011)







## 3 lieliski jautājumi komandai (arī sev)

"Kas ir realitāte, ko mums būtu visiem jāatzīst?"

"Par kādu daļu problēmas vai risinājuma mums vajadzētu uzņemties atbildību?"

"Ko vēl mēs varam darīt tieši tagad?" un "Kurš, ko paveiks, kādā termiņā?"

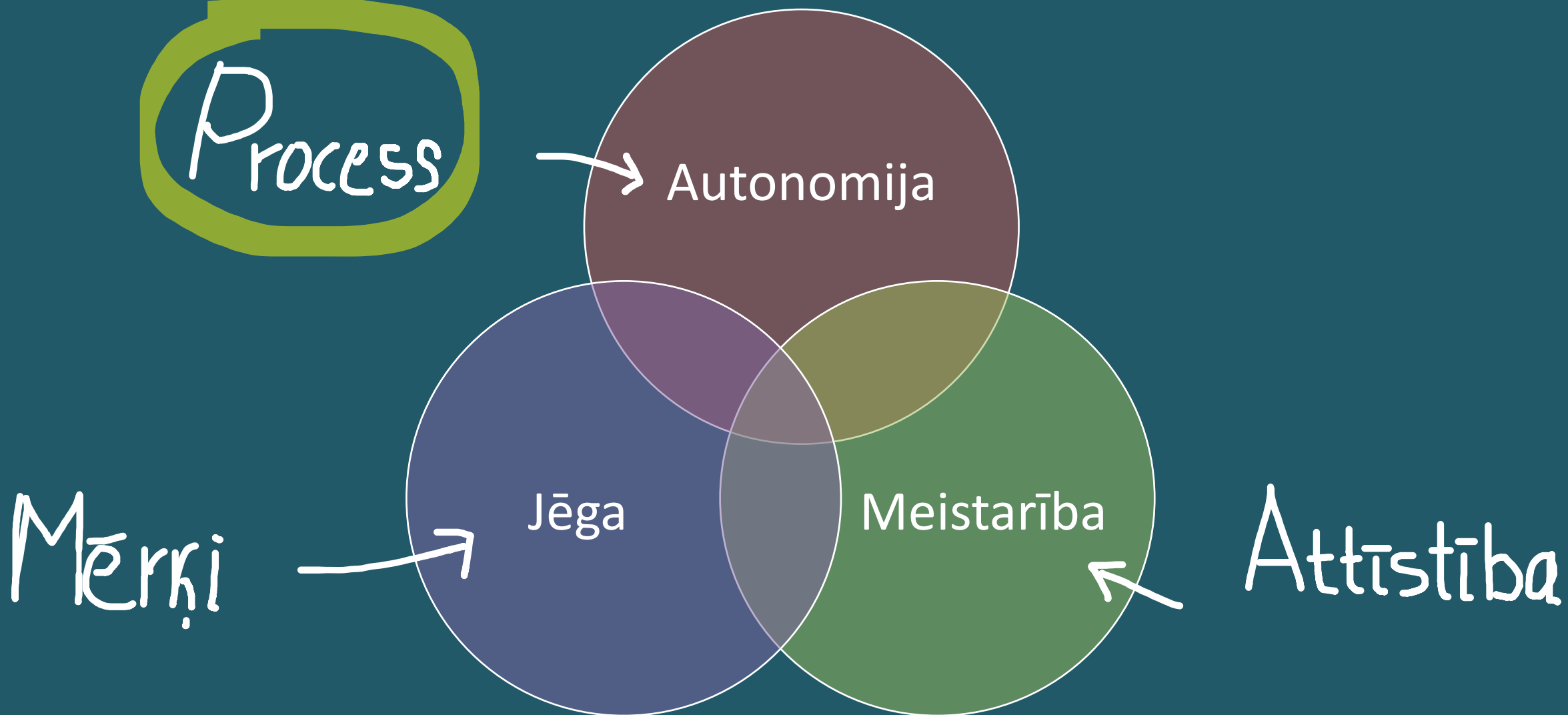
N.I.P.

(Piemēram, mērķis ir jauna attālinātā darba procedūra)



# Kas mūs motivē? (Daniel Pink, "Drive", 2011)

Process





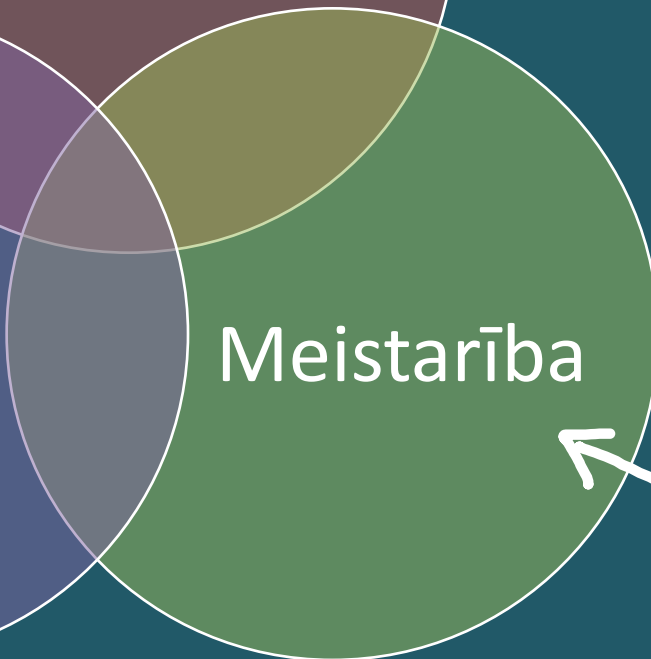
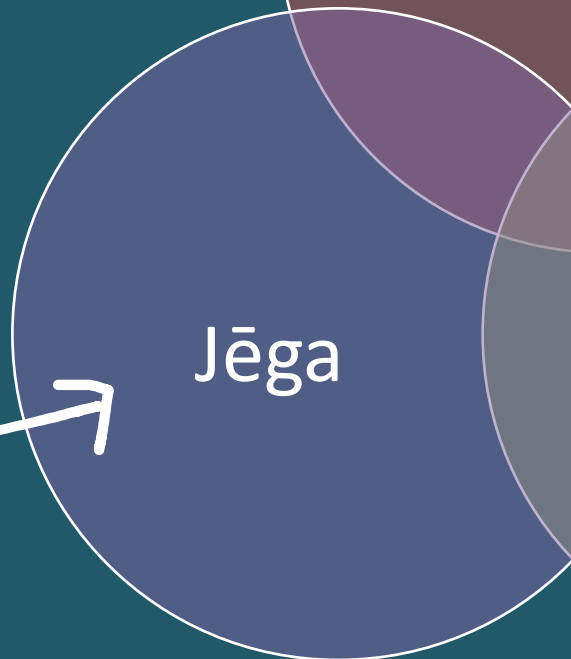
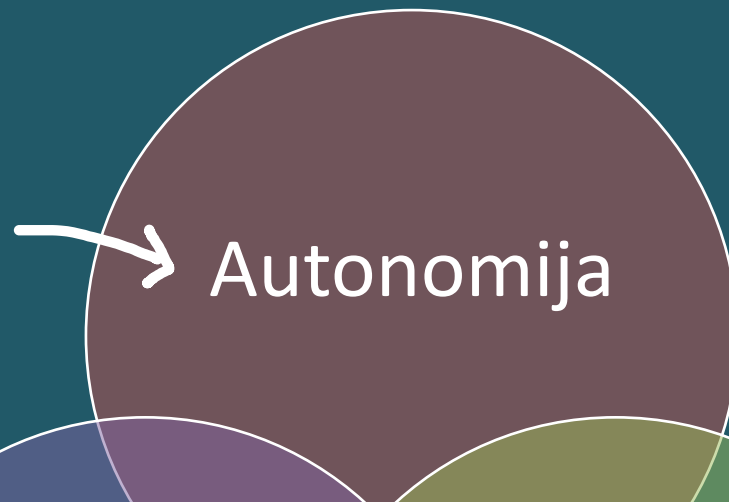
# Sava darba laika izlietojuma audits

Aktivitātes	h nedēļā vai dienā
Pamata pienākumi	
E-pasti	
Atskaites	
Profesionālā pilnveide	
Sanāksmes	

Kā tas, kā izlietoju savu laiku, iet  
vai neiet kopā ar to, kas man  
dzīvē ir svarīgi?

# Kas mūs motivē? (Daniel Pink, "Drive", 2011)

Process



Mērķi





# R.Dilta motivācijas piramīda

Vīzija un jēga

Kur eju? Kāpēc?

Identitāte

Kas es esmu?

Vērtības

Kas svarīgi?

Prasmes

Kā? Kas jāprot?

Rīcības

Kas jā dara?

Vide

Kad? Kur? Ar ko?





Mums jābūt kā ērgļiem! Visu laiku jāvēro un tikko kā kā pamanām kaut ko pozitīvu otra rīcībā uzreiz jāpikē un tas jāpasaka, ko esi pamanījis.





  
LATVIJAS  
PSIHOLOGU BIEDRĪBA