**Sažetak modula:**

**Unutarorganizacijska komunikacija i upravljanje timom**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ključne riječi** | Komunikacija unutar organizacije, Povratne informacije, Vizije, Ciljevi, Zahtjevi, Vodstvo, Organizacijski razvoj, PDCA ciklus, Zahvalnost, Komunikacija, Upravljanje timom, Četverostrani model komunikacije, Suradnja, Obuka na radnom mjestu, Savjeti, Treniranje, Evaluacija , Transformacijsko vodstvo, Kotterov model promjene |
| **Jezik** | Hrvatski |
| **Ciljevi/Ishodi učenja** | Na kraju ovog modula moći ćete:   * znati kako i zašto poboljšati unutarorganizacijsku komunikaciju a upravljanje timom je važno * biti svjestan uloge i važnosti kulture pozitivnih povratnih informacija i uvažavanja u jačanju intrapoduzetništva * znati koliko su važne zajedničke vizije, ciljevi i zahtjevi te kako ih provesti * shvatiti da je važno uključiti sve zaposlenike u proces organizacijskog razvoja * vježbati i uspješno koristiti, na temelju uvida u module, strategija komunikacije i upravljanja timom, kao i poticanje za intrapoduzetništvao u svakodnevnom radu |
| **EQF razina** | Razina 4 |
| **Opis** | Modul „Unutarorganizacijska komunikacija i upravljanje timom” odgovara na pitanje što tvrtke mogu učiniti kako bi potaknule intrapoduzetničko ponašanje svojih zaposlenika. Osim globalizacije, konkurentnije okruženje vrši pritisak na tvrtke da budu inovativnije. Intrapoduzetništvo tu može pomoći. Poboljšanje unutarorganizacijske komunikacije i upravljanja timom dovodi do višeg stupnja intrapoduzetničkog ponašanja. |
| **Sadržaj razrađen u 3 razine** | 1. **Poboljšanje unutarorganizacijske komunikacije za jačanje intrapoduzetničke kulture**   1.1 Definicija i tehnike  1.2 Česta razmjena  1.3 Kultura povratnih informacija  1.4 Transparentnost vizija, ciljeva i zahtjeva  1.5 Prednosti poticanja intrapoduzetništva za vašu tvrtku   1. **Unapređenje upravljanja timom kao preduvjet intrapoduzetničkog ponašanja**   2.1 Stil vođenja  2.2 Organizacijski razvoj  2.3 Zahvalnost  2.4 Različite generacije   1. **PDCA ciklus kao alat za implementaciju dobre komunikacije i upravljanje timom**   3.1 PDCA ciklus i njegove faze   * 1. 3.2 Primjer korištenja |
| **Pojmovnik**  **(5 pojmova)** | **Unutarorganizacijska komunikacija:**  Razmjena poruka ili informacija među ljudima. Komunikacijski kanali koji se koriste su jezik s jedne strane i govor tijela (neverbalna komunikacija), uključujući izraze lica, geste, kontakt očima, prostornu udaljenost, s druge strane.  **Povratne informacije**  Povratnom informacijom nadređeni nastoji unaprijediti proces osobnog razvoja zaposlenika.  **Obuka na poslu:**   * Načelo: učenje kroz rad * Prijenos učenja može izravno promatrati instruktor * Trenutni korektivni ili potvrđujući učinak na učenika   **Povratne informacije zahvalnosti:**   * Povratne informacije dane na osobnoj razini * Uvijek pozitivan   **Savjet:**   * Preporuka za djelovanje ili razmišljanje * Pod jakim subjektivnim utjecajem   **Treniranje**  Nudi povratne informacije, gdje sami razvijate vlastito prikladno rješenje putem pitanja i structure  **Evaluacija**   * Više vezano uz radnu razinu * Provjera rezultata rada: jesu li zacrtani ciljevi postignuti ili ne?   **Zahtjevi:**  Nešto što morate učiniti ili nešto što trebate.  **Ciljevi:**   * Čin jasnog izražavanja onoga što želite postići * Ili ono što želite da netko drugi postigne: važno za uspjeh i učinkovitost.   **Vizije:**   * Inspirativno * (Aspirirajući) motivirajući * Transcendiranje logike * Ugovorno vodstvo * Daje osjećaj smisla i svrhe kontinuirani proces potiče dugoročnu orijentaciju * Imperativ učenja   **Transformacijsko vodstvo:**  Transformacijski lideri manje se fokusiraju na donošenje odluka ili uspostavljanje strateških planova, a više na olakšavanje organizacijske suradnje koja može pomoći u promicanju vizije.  **Organizacijski razvoj:**  Strategija planske i sustavne promjene koja se ostvaruje utjecajem na organizacijsku strukturu, korporativnu kulturu i ponašanje pojedinca, uz najveći mogući angažman dotičnih zaposlenika. |
| **Test samoprocjene (5 pitanja s višestrukim izborom)** | 1. **Što organizacija treba učiniti kako bi potaknula intrapoduzetništvo?**   A.) Vizije razvija menadžment  **B.) Kontinuirano raditi na ostvarivanju dobre suradnje menadžmenta i zaposlenika**  C.) Sustavi povratnih informacija smanjuju učinkovitost i predanost   1. **Koji aspekt organizacijskog razvoja nije od pomoći za promicanje intrapoduzetničkog razmišljanja?**    1. Svi znaju viziju i mogu se poistovjetiti s njom   B.) Poticanje proaktivnog razmišljanja  **C.) Informacije će biti dostupne na zahtjev**   1. **Koji se aspekti mogu koristiti za poboljšanje upravljanja timom?**    1. Postavljanje ciljeva i načina rada od strane menadžmenta   B.) Stalno praćenje rezultata zaposlenika  **C.) Otvorenost za neformalnu komunikaciju**   1. **Što je potrebno za dobru komunikaciju?**   A.) Usredotočite se na vlastitu situaciju i strategiju  **B.) Slušanje drugih**  C.) Što manje komunikacije  **5. Koji je najbolji postupak za organiziranje procesa promjena?**  **A.) Korištenje PDCA ciklusa kao strukturiranog i sustavnog alata za procese promjena**  B.) Svi rade za parcijalno rješenje, menadžer ima pregled  C.) Ometanje neformalne izgradnje koalicije |
| **Odnosna PPT** | GENIE\_PPT\_Intra-organisational communication\_HR.pptx |
| **Bibliografija** | 1. Brounstein, M. (2007). Coaching für Dummies. 2. Auflage. Wiley-VCH. 2. Burns, P. (2013). Corporate Entrepreneurship. Innovation and strategy in large organizations. 3rd edition. Palgrave Macmillan 3. Diehl, A. (2020). Kotter Change Management – Ein 8 Stufen Modell für erfolgreiche Veränderungen. <https://digitaleneuordnung.de/blog/kotter-modell/>. 4. Eberhardt, D. (). Generationen zusammen führen - Mit Millennials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. 2. Auflage. Haufe Verlag. 5. Föhr, T. (2021). Pick-up Feedback für Führungskräfte. Wissen und Methoden für eine eigenverantwortliche Feedback- und Lernkultur. managerSeminare. 6. Goals (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>. 7. Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. American Psychologist, 45 (2), p. 209–222. 8. Mai, J. (2022). PDCA-Zyklus: Plan-Do-Check-Act – einfach erklärt. Karrierebibel. <https://karrierebibel.de/pdca-zyklus/>. 9. Prof. Dr. Maier, G. W. (2018). Organisationsentwicklung. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/organisationsentwicklung-43924/version-267246> 10. Müller-Roterberg, C. (2018). Management-Handbuch Innovation. Tipps & Tools. Books on demand. 11. Prof. Dr. Bartscher, T. (2018). On the job training. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/job-training-46199/version-269485>. 12. Prof. Dr. Lackes, R. (2018). Kommunikation. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kommunikation-37167/version-260610>. 13. Requirements (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>. 14. PR2 report. 15. Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-19417-0, doi:10.2760/922681, JRC120911. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>. 16. Schulz von Thun Institut (n.d.). Das Kommunikationsquadrat. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>. 17. Statista Research Department (2022). Bevölkerung in Deutschland nach Generationen 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutschland-nach-generationen/>. 18. Stock-Homburg, R. (2013). Personalmanagement. Theorien – Konzepte - Instrumente. 3. Auflage. Springer Gabler. 19. Teuber, S.; Nagel, M.; Mieke, C. (2021). Personal und Organisation. Die wichtigsten Methoden. UVK. 20. University of Massachusetts Global. (n. d.). Business Blog: What is transformational leadership? Understanding the impact of inspirational guidance. <https://www.umassglobal.edu/news-and-events/blog/what-is-transformational-leadership>. 21. Watts, L.L., Steele, L.M. and Den Hartog, D.N. (2020). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: a meta-analysis. Journal of International Business Studies, Vol. 51, No. 1, pp. 138-145. 22. Vahs, D.; Brem, A. (2015). Innovationsmanagement. Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung. 5. Auflage. Schäfer Poeschel. |
| **Pripremio** | d-ialogo e.K. |