



Lezione 2

Le persone: il comportamento e le competenze
(parte seconda)
(Cap. 1 - Decastri, 2016)

La motivazione al lavoro: bisogni e processi (parte prima)
(Cap. 2 - Decastri, 2016)

Università Tor Vergata
Anno Accademico 2015/2016



Contenuti

Le persone: il comportamento e le competenze organizzative (parte seconda)

1. Gli elementi costitutivi delle competenze individuali
2. Competenze e potenziale
3. Le abilità cognitive

La motivazione al lavoro (parte prima)

1. Il concetto di motivazione
2. Il processo motivazionale
3. Le Teorie Motivazionali di contenuto:
 - Maslow
 - Herzberg



Contenuti

Le persone: il comportamento e le competenze organizzative (parte seconda)

1. Gli elementi costitutivi delle competenze individuali
2. Competenze e potenziale
3. Le abilità cognitive

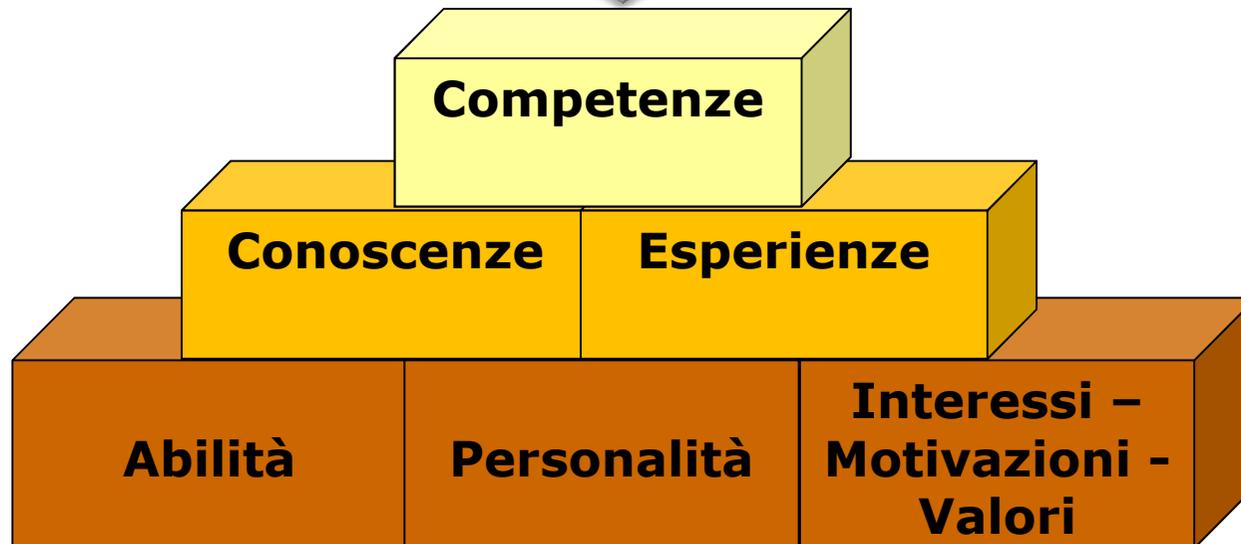
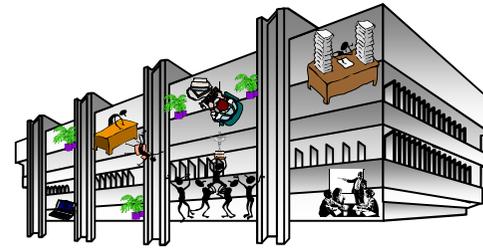
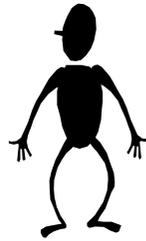
La motivazione al lavoro (parte prima)

1. Il concetto di motivazione
2. Il processo motivazionale
3. Le Teorie Motivazionali di contenuto:
 - Maslow
 - Herzberg



Gli elementi costitutivi della competenza individuale

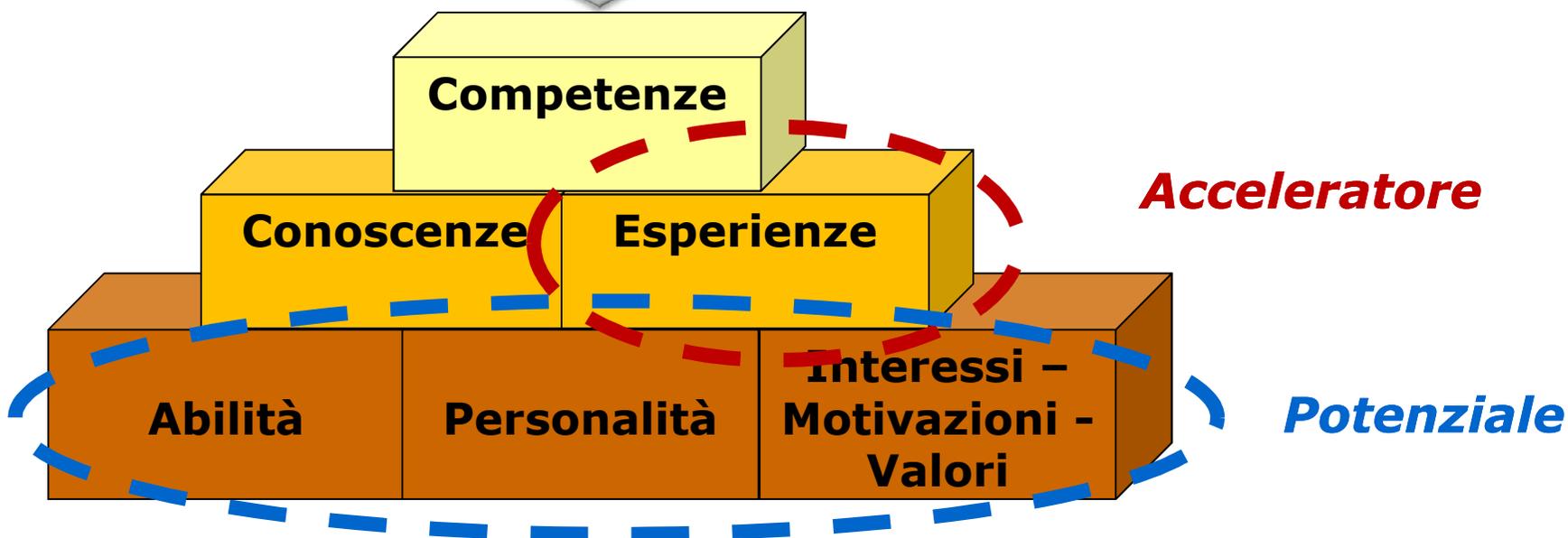
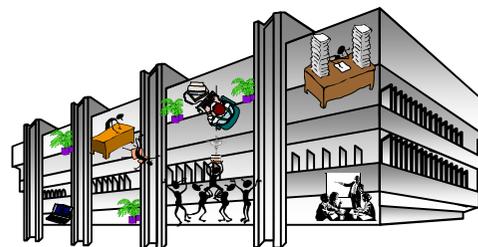
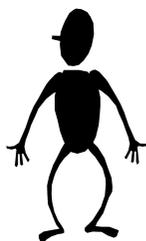
**COMP.
INDIVIDUALE**





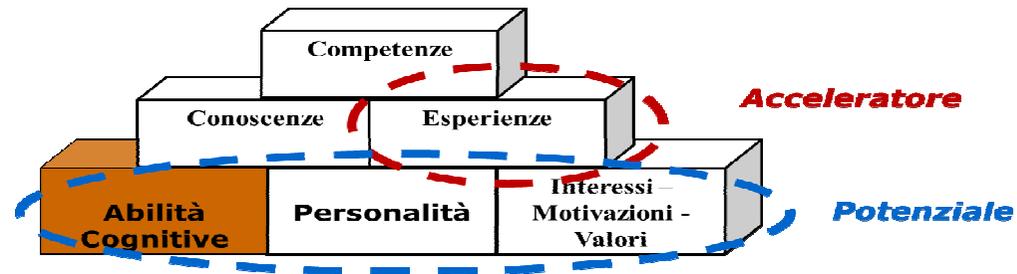
Le abilità cognitive (1/2)

**COMP.
INDIVIDUALE**





Le abilità (2/2)



■ AREA **INTELLETTUALE**

- Analisi/Sintesi
- Flessibilità di pensiero
- Visione d'insieme
- Innovatività
- Apprendimento

■ AREA **RELAZIONALE**

- Abilità relazionale
- Intelligenza sociale
- Metacomunicazione
- Collaborazione
- Negoziazione

■ AREA **REALIZZATIVA**

- Capacità realizzativa

■ AREA **MANAGERIALE**

- Decisionalità
- Leadership



Contenuti

Le persone: il comportamento e le competenze organizzative (parte seconda)

1. Gli elementi costitutivi delle competenze individuali
2. Competenze e potenziale
3. Le abilità cognitive

La motivazione al lavoro (parte prima)

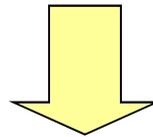
1. Il concetto di motivazione
2. Il processo motivazionale
3. Le Teorie Motivazionali di contenuto:
 - Maslow
 - Herzberg



Lavoro e motivazione

Lo studio della motivazione si interessa del perché le persone si comportano:

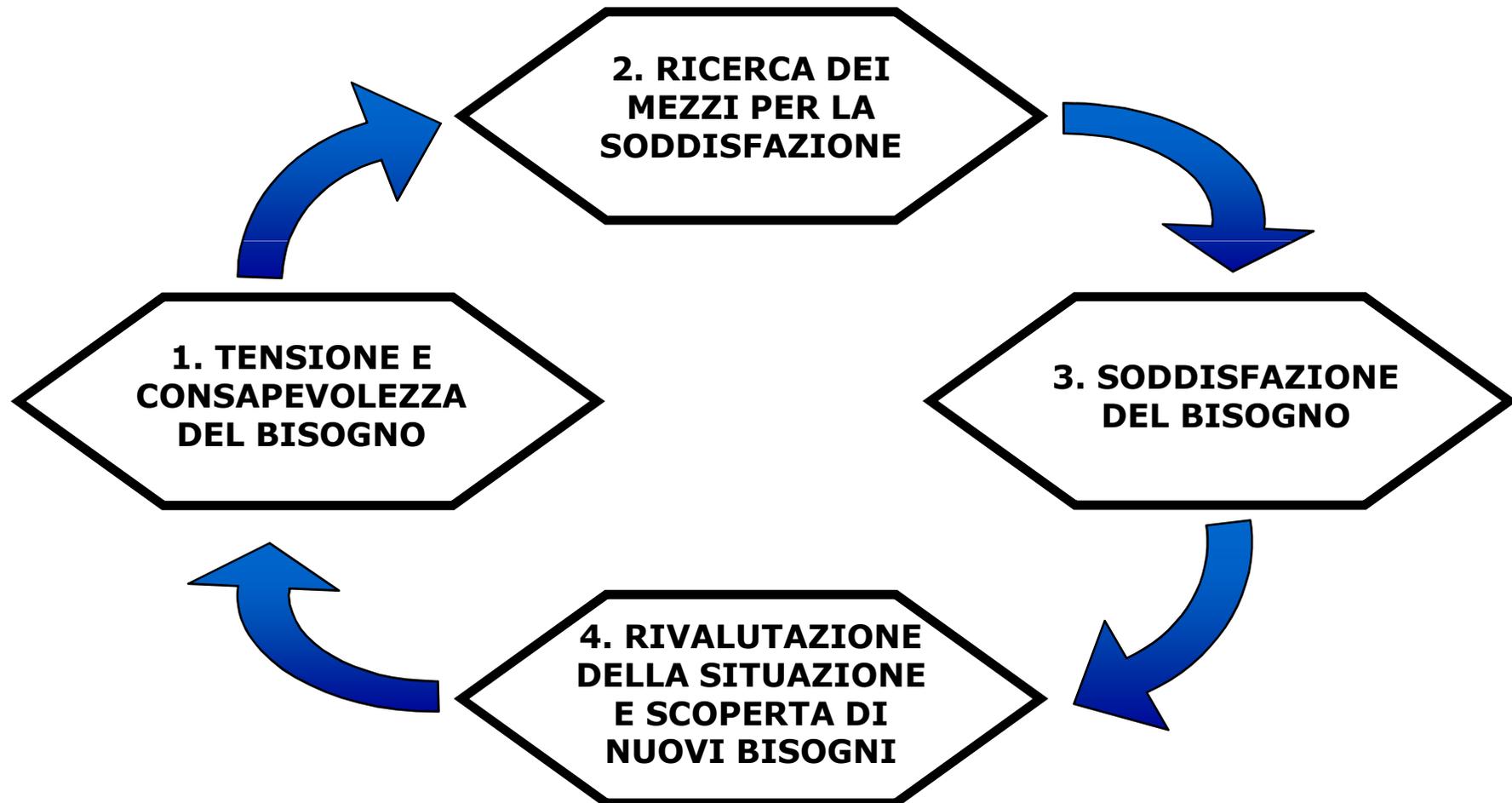
- in un certo modo
- scelgono un particolare corso di azioni preferendole ad altre
- continuano nell'azione scelta, spesso per un lungo periodo, fronteggiando difficoltà e problemi



Motivazione come direzione e durata dell'azione



Processo Motivazionale





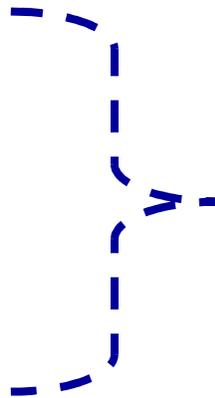
Modello complesso di motivazione dei lavoratori

- I singoli lavoratori non si comportano come soggetti razionali ed economici, ma sono portatori di molteplici motivazioni e valori
- I singoli lavoratori non si comportano come attori singoli e isolati, motivati solo dal personale tornaconto, bensì come membri di gruppi sociali



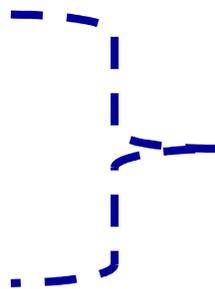
Le teorie motivazionali

- Maslow
- Herzberg
- McClelland
- McGregor



Teorie di
contenuto

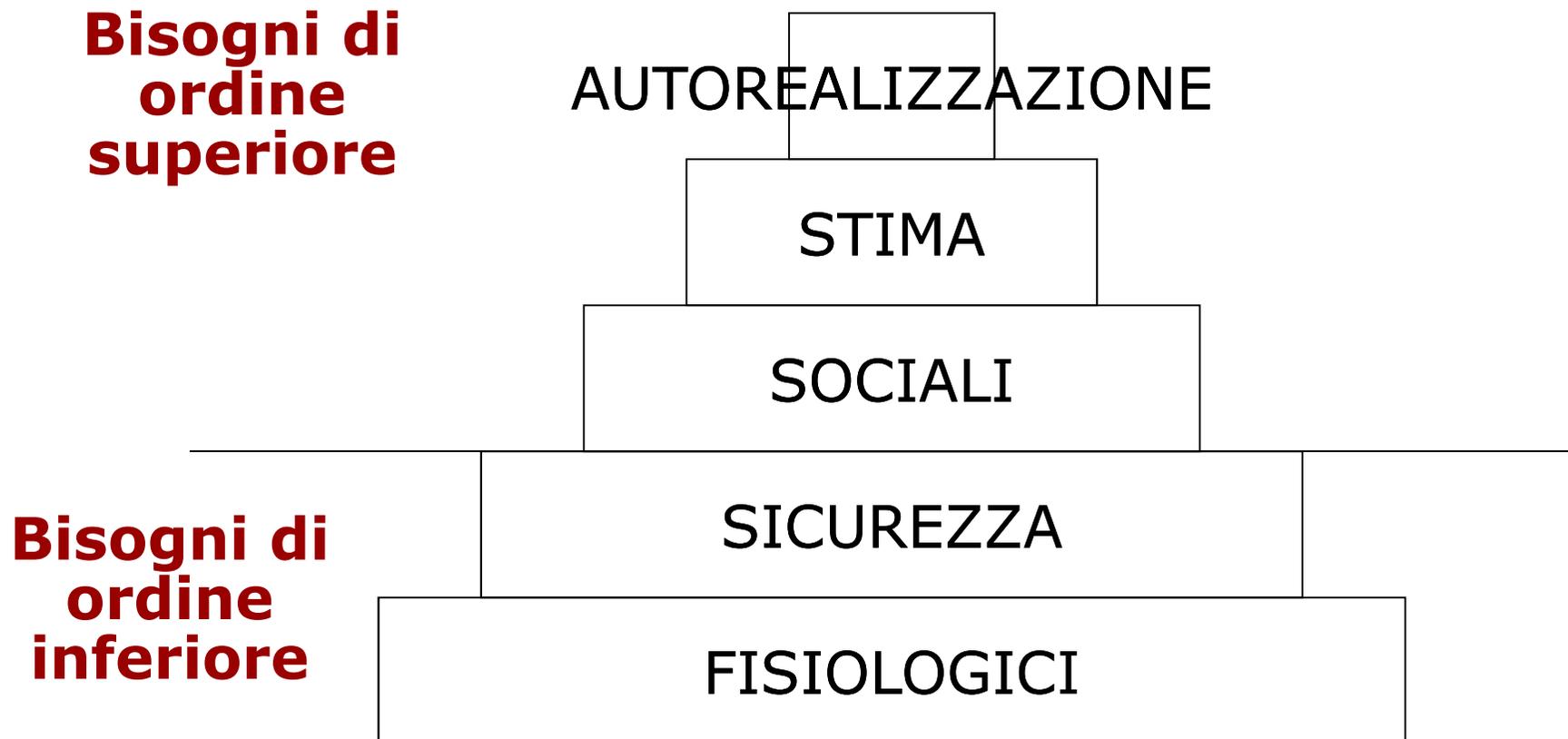
- Skinner
- Vroom
- Argyris



Teorie di
processo



Gerarchia dei bisogni - Maslow





Herzberg

Teoria motivazione/igiene

Fattori ambientali o igienici

*Non hanno capacità motivante; fanno sentire i loro effetti **solo** in caso di carenza*

*Tali fattori, definiti **soddisfattori**, sono necessari ma non sufficienti ad attivare la motivazione*

Fattori motivanti

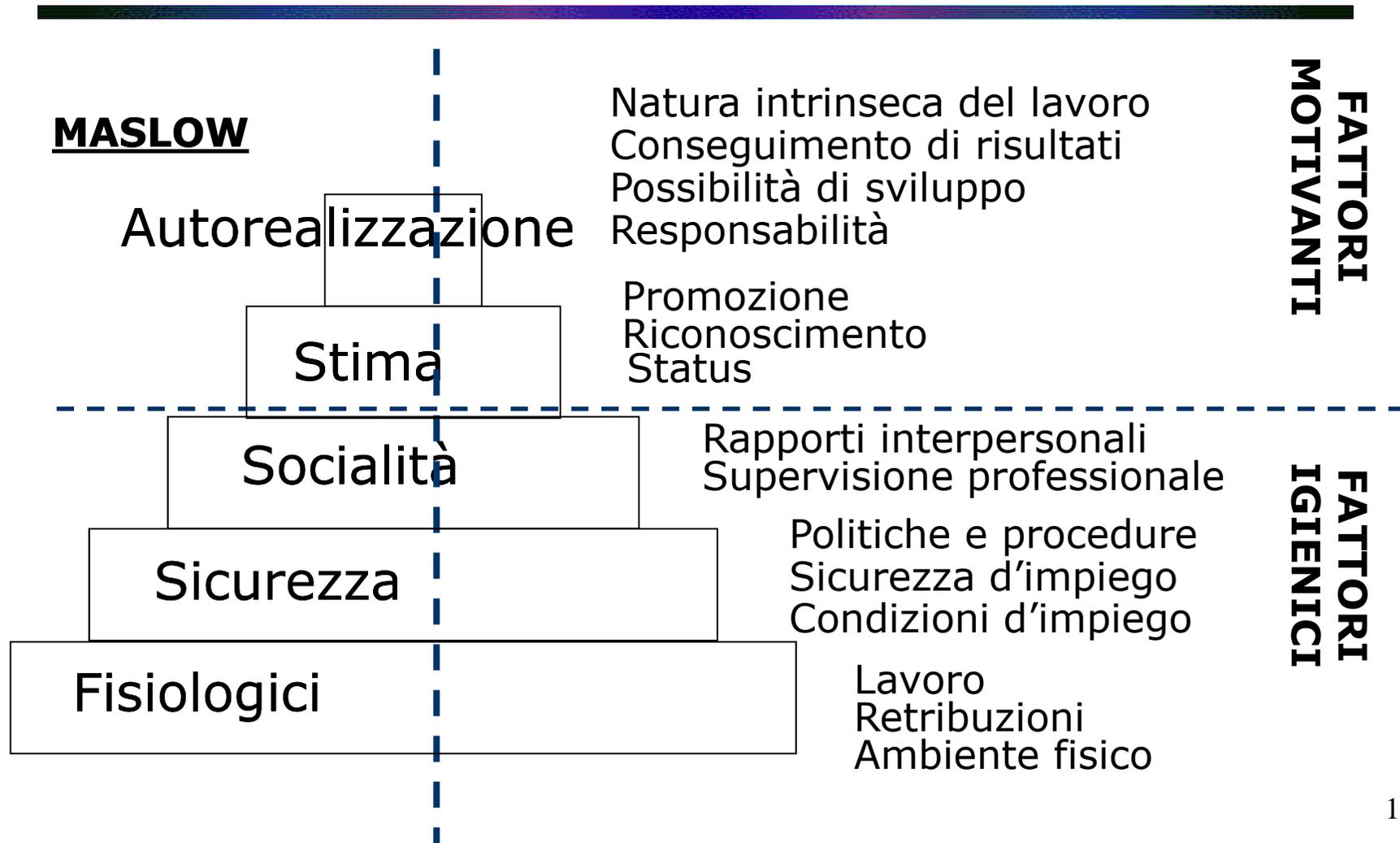
I fattori motivanti producono un'elevata soddisfazione

Gli **igienici** sono determinanti nelle decisioni dell'individuo **di entrare nelle organizzazioni**

I **motivanti** sono importanti per la **permanenza e per ottenere certi comportamenti organizzativi**



Maslow e Herzberg: la fusione





Maslow e Herzberg: la casistica possibile

In funzione della presenza sia di fattori igienici che di fattori motivanti, si possono presentare tre differenti situazioni

Fattori igienici	NO	Insoddisfazione e motivazione	
	SI	Non Insoddisfazione e motivazione	Non Insoddisfazione e assenza di motivazione
		SI	NO

Fattori Motivanti