Motiva Metrics

CASE STUDY

CASE STUDY · PROIZVODNJA

Kada bonus postane priznanje.

Kako je proizvodna kompanija koja se brzo širi kroz četiri ciljane akcije smanjila sagorevanje i rizik od odlaska.

−9

sagorevanje

poena, ponovljeno merenje

−18

namera za odlazak kod seniora

poena, ponovljeno merenje

Prevucite

01 · KONTEKST

Kompanija je rasla. Sistemi nisu pratili rast.

Novi proizvodni pogon, prelaz iz porodičnog u profesionalno upravljanje i fizički zahtevan posao u proizvodnji.

oko 60 zaposlenih

novi pogon

takmičenje smena

novo upravljanje

Menadžment je želeo veću produktivnost, ali bez narušavanja odnosa u timovima.

02 · PRVO MERENJE

Visoka angažovanost.
Ali i iscrpljenost.

78

autonomna motivacija

posao je važan i smislen

81

angažovanost

visoka posvećenost

55

sagorevanje

ozbiljan rizik

Kompenzacije (50) i procedure nagrađivanja (48) bile su među najniže ocenjenim aspektima posla.

03 · GRUPE U PROIZVODNJI

Svaka grupa

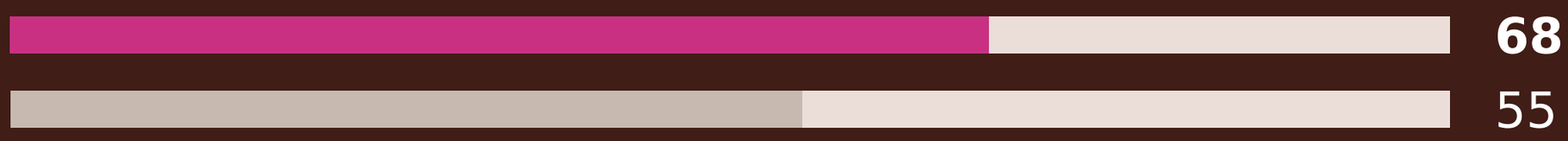
RIZIK U PROIZVODNJI NASPRAM KOMPANIJE

Proizvodnja Kompanija

Juniori · amotivacija



Mediori · sagorevanje



Seniori · namera za odlazak



04 · ŠTA SMO SAZNALI

Bonus nije bio samo novac.

PREDIKTIVNI MODELI

Karijerni razvoj i kompenzacije konzistentno utiču na sve metrike.

RAZGOVORI SA ZAPOSLENIMA

Nagrada je znak da menadžment primećuje i vrednuje njihov rad.

Kada kriterijumi nisu jasni, izostanak nagrade postaje izostanak priznanja.

05 · OD NALAZA DO AKCIJA

Od 22 mogućnosti do četiri akcije.

Izbor prema budžetu, vremenu, kompleksnosti i internim kapacitetima.

22

moguće intervencije

u karijernom razvoju i kompenzacijama

4

izabrane akcije

svaka usmerena na rizik jedne grupe

Manje akcija, ali tačno tamo gde su bile potrebne.

06 · ŠTA JE URAĐENO

Četiri akcije, pet meseci.

01 **Predvidiviji bonusi**

Unapred definisani iznosi i kriterijumi; zajednički ciljevi umesto takmičenja smena.

02 **Karijerne stepenice**

Opisani nivoi u proizvodnji i šta je potrebno za sledeći korak.

03 **Mentorstvo**

Seniori prenose znanje juniorima, uz priznanje mentorske uloge.

04 **Nagrađivanje lojalnosti**

Priznanje za dugogodišnji doprinos, posebno seniorima.

Sagorevanje je opalo.

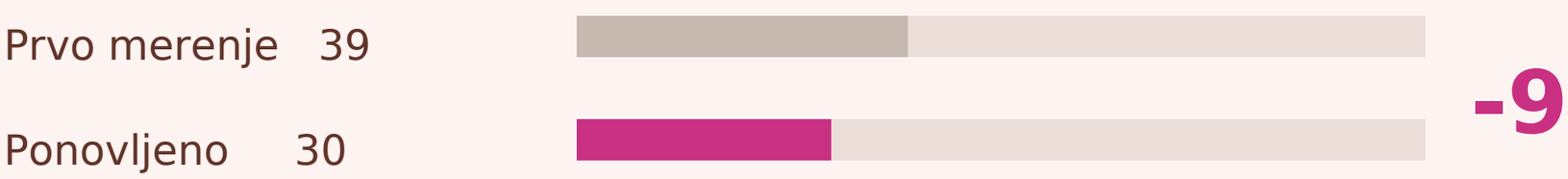
Priznanje kroz nagrađivanje je poraslo.

Ponovljeno merenje · novembar 2026 · 49 od 61 zaposlenog

Sagorevanje



Namera za odlazak



Procedure nagrađivanja



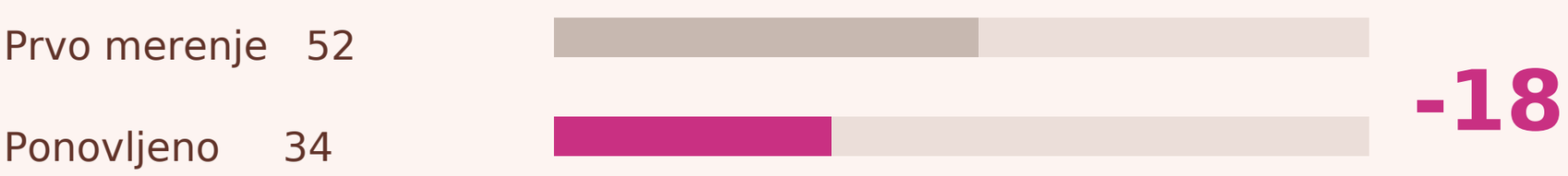
Angažovanost: 81 → 82 | Normativna predanost: 64 → 70

Odziv na merenje: 65% → 80%

Svaka grupa je zabeležila pomak.

Promene u ključnim rizicima po grupama

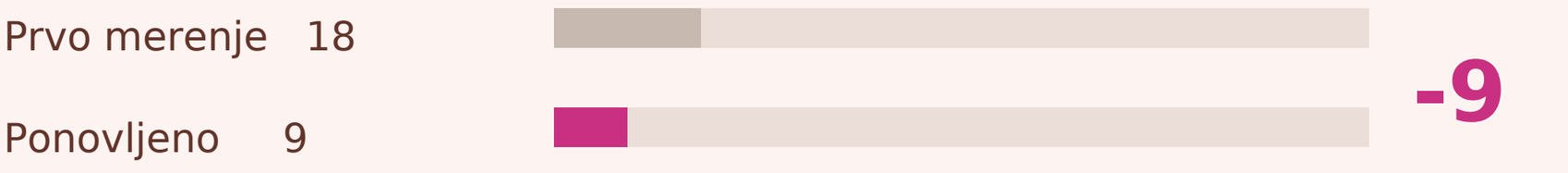
Seniori · namera za odlazak



Mediori · sagorevanje



Juniori · amotivacija



Izazov koji ostaje: upravljanje promenama (56).

Skala 0–100. Kod prikazanih rizika niža vrednost je povoljnija.

OD MERENJA DO PRIMENE

−18 poena manje namere za odlazak kod seniora, čije je znanje najteže nadoknaditi.

Pre nego što promenite bonus sistem, izmerite šta on znači ljudima.

Pišite mi da vidite kako to izgleda na vašim podacima.

Identitet klijenta nije naveden. Rezultati na skali 0–100; kod sagorevanja i namere za odlazak niža vrednost je bolja.

motivametrics.com