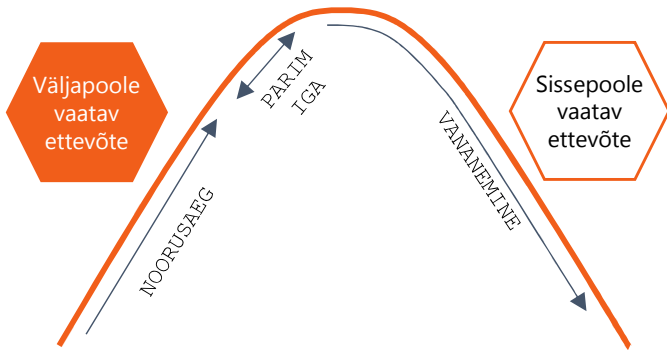


Ettevõtte elukaar & juhtimine

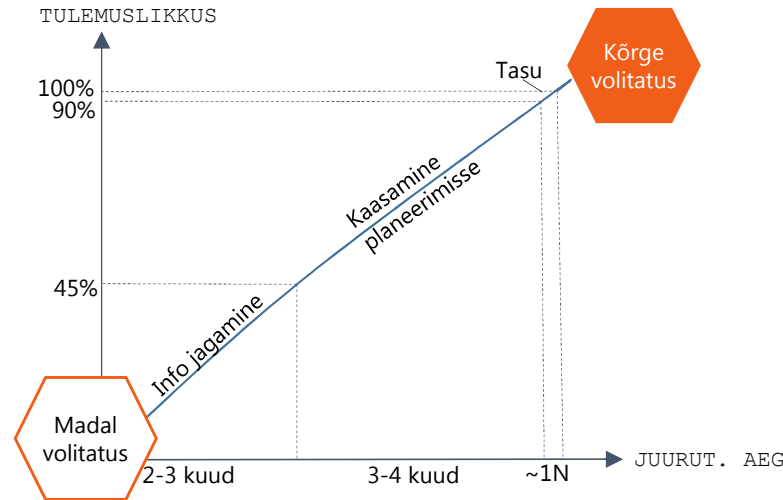
Managing corporate life-cycles



*Ichak Adizes. Managing Corporate Lifecycles

Volitatus tsükkel

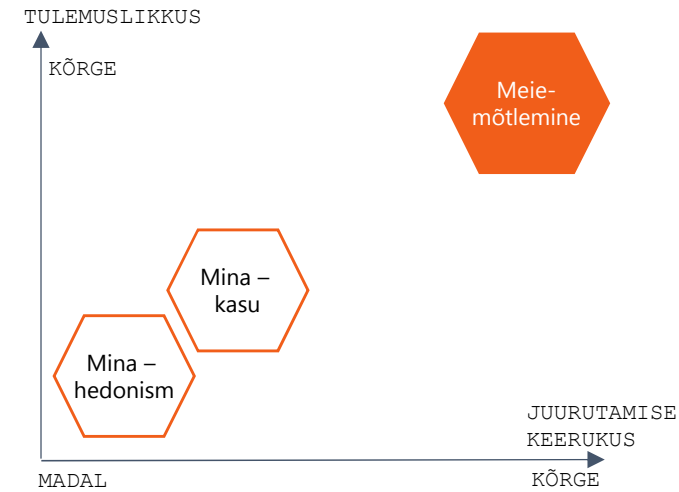
Empowerment



*Maynard, Gilson, Mathieu (2012). Empowerment – fad or fab? A Multilevel review of past two decades of research. Journal of Management.

Mina- vs Meie-mõtlemine

Joint production motivation



*Lindenberg & Foss (2011). Managing Joint Production Motivation: the role of goal framing and governance mechanisms. Academy of Management Review.

Eesmärgiorientatsioon

Goal setting and goal orientation

Teeme homme 20% rohkem!
Mida töötajad vastavad?

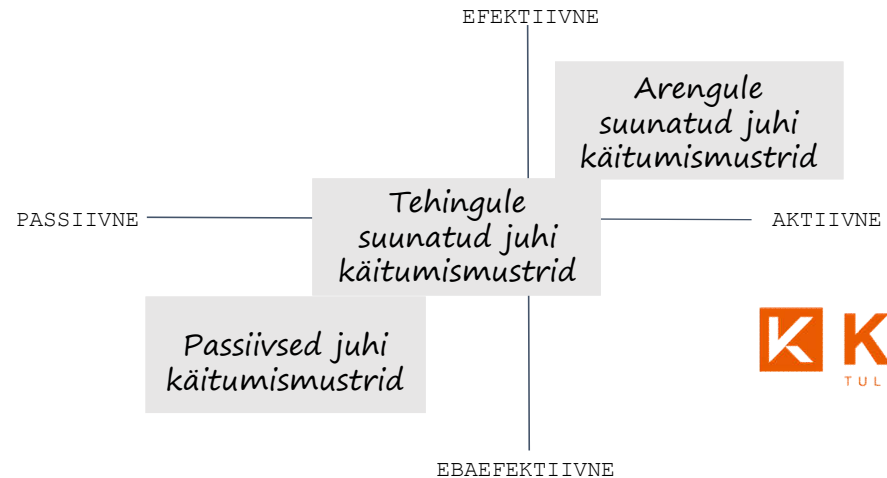


*Seijts, G. H., Latham, G. P., Tasa, K., & Latham, B. W. (2004). Goal Setting and Goal Orientation: An Integration of Two Different yet Related Literatures. *Academy of Management Journal*, 47(2), 227–239. <http://doi.org/10.2307/20159574>

*Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26–48.

Arengule suunatud juhtimine

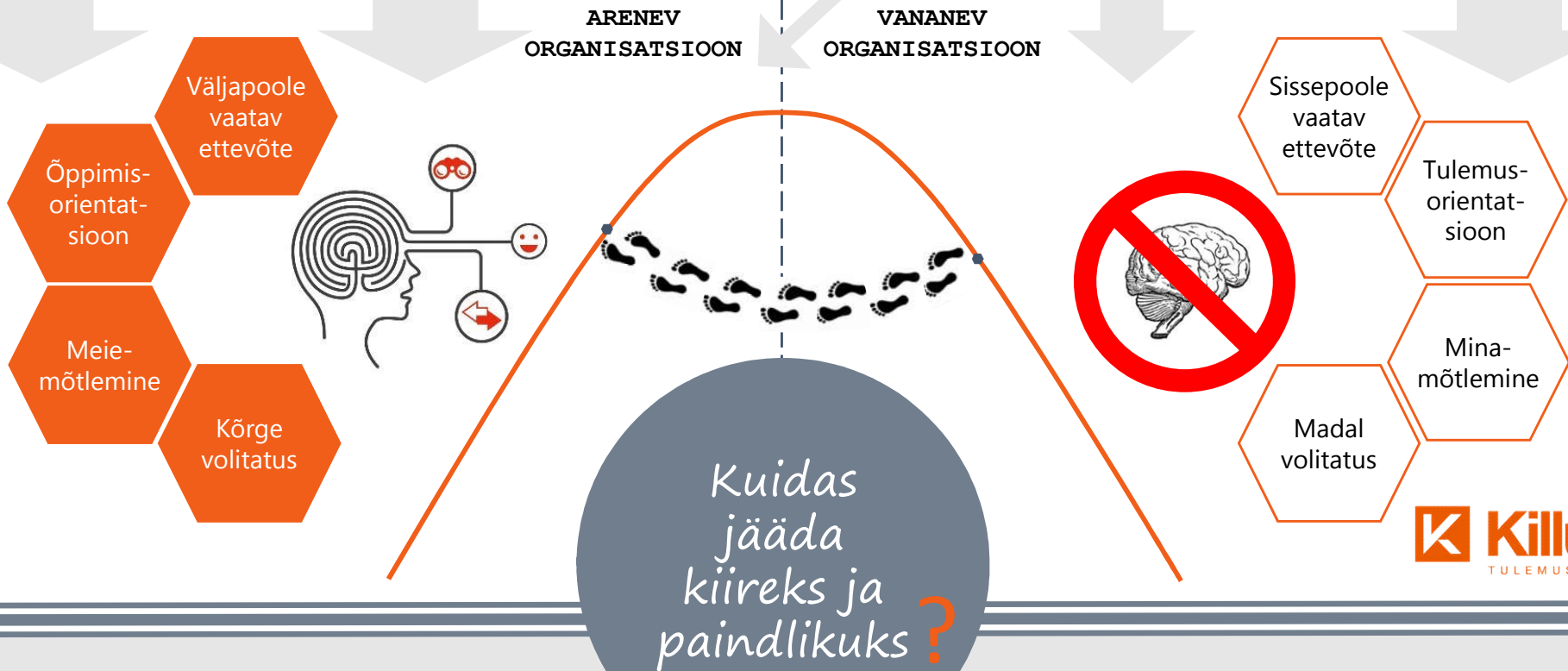
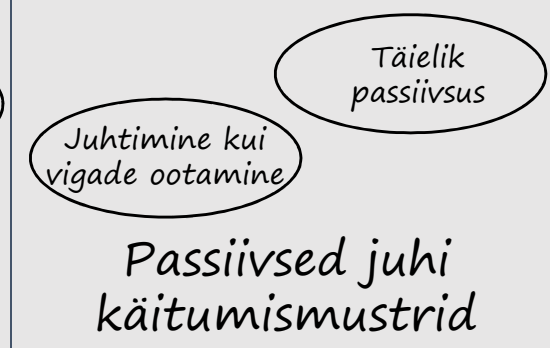
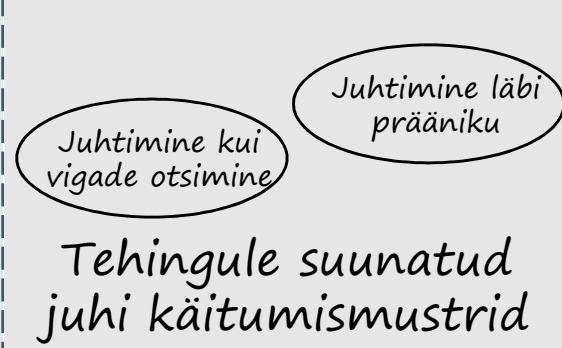
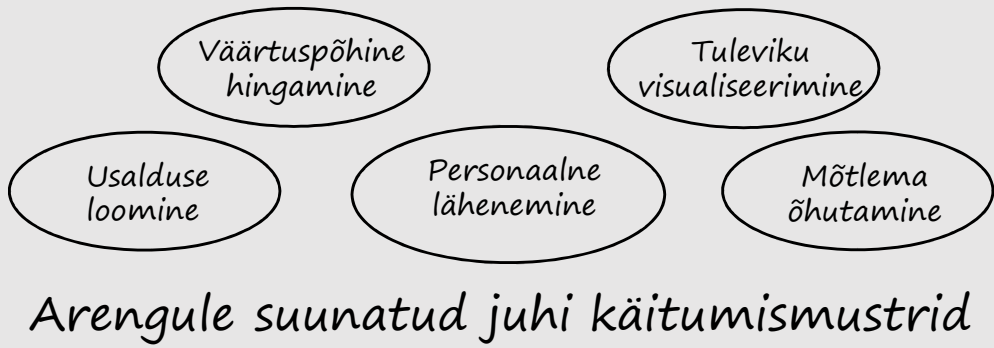
Transformational leadership / Full range leadership



*Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

*Antonakis, Avolio, Sivasubramanian (2003). Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Leadership Quarterly*





- Pidev visiooni ja igapäevaste taktikaliste tegevuste omavaheliste seoste selgitamine
- Eesmärgid on ambitsioonikad – aasta jooksul ühel kuul saavutatakse
- Katsetamine ja ka eksimine on loomulik osa tööst
- Kontrolli fookus – kas teeme õigeid asju (kvalitatiivsed näitajad)
- Töö tulemuslikkuse peamised hindajad on töötaja ja tema meeskond
- Tagasiside on peamiselt arengule suunatud
- Eesmärgid annab juht, konkreetse tegevuskava ja mõõdikud töötab välja eesmärgi täitja

- Kogu suhtlus on taktikaliste eesmärkide saavutamise tasandil, laiemast pildist räägitakse 1-2 korda aastas
- Eesmärgid on „realistlikud“ – aasta jooksul 11 kuul saavutatakse
- Katsetamine ja eksimine on ebasoovitav või isegi karistatav
- Kontrolli fookus – kas asju tehakse õigesti (kvantitatiivsed näitajad)
- Töö tulemuslikkuse peamised hindajad on juhid
- Tagasiside on peamiselt hinnanguline
- Eesmärgid annab juht, konkreetse tegevuskava ja mõõdikud töötab välja juht