

## Proces motivisanja

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 10 | Nivo: Fakultet za industrijski menadžment, Kruševac

### Uvod

U menadžerskoj teoriji je velika pozornost posvećena potsticanju zaposlenih na bolje rezultate jer jedino sa izgradnjom kvalitetnog motivacionog sastava se može pomoći organizaciji da poveća svoju konkurentsku sposobnost i vrednost.

Veliki interes za motivaciju u osnovi ima tri razloga: poboljšanje proizvodnosti, efikasnosti i kreativnosti rada; poboljšanje kvalitete radnog života u organizacijama; jačanje konkurentске sposobnosti i uspešnosti preduzeća.

Motivacija je pojam koji se odnosi na ceo skup nagona, zahteva, potreba, želja i sličnih sila. Pojam motivacije dolazi od latinske rieči „motus“ što znači kretanje. Iz toga možemo zaključiti da se radi o potsticajnom razlogu, povodu, pobudi za neko delovanje.

Motivacija je ono što potstiče ljude da se u određenoj situaciji ponašaju na određeni način. Motivacija u preduzeću podrazumeva faktore koji potstiču ljude da rade svoj posao na najbolji mogući način.

Motivacija zaposlenih je jedan od ključnih zadataka i funkcija menadžera. Temeljno je da se motivacija mora temeljiti na onome što se želi postići, znači treba nagrađivati ono čega želimo da bude više, odnosno podsticati one oblike ponašanja koji vode ostvarivanju ciljeva organizacije.

Uzrok određenog ponašanja čoveka jesu unutrašnji psihološki pokretači koji ga teraju na neku aktivnost, pa učinak nekog pojedinca ne zavisi samo od njegove sposobnosti već i od motivacije. Zadatak (obveza) menadžera je da shvate ljudsku složenost, motivacijske teorije te da u zavisnosti od specifičnih okolnosti u kojima preduzeće posluje izaberu i primenjuju materijalne i nematerijalne motivacione tehnike.

Motivatori – činioци koji deluju na motivaciju pojedinca

Motivatori su stvari koje pojedinca potstiču na delovanje. Iako motivatori održavaju želje, oni su određene nagrade ili potsticaji koji pojačavaju žudnju za zadovoljenjem želja. Motivatori su i sredstva pomoću kojih se mogu pomiriti sukobljene potrebe ili naglasiti jedna potreba na način da joj se dodeli prioritet nad drugim potrebama.

Ako analiziramo čoveka unutar organizacije možemo zapaziti njegove individualne karakteristike koje se mogu podeliti u četiri grupe motivatora:

biloško karakteristike: u biološke karakteristike se ubrajaju telesna građa, izgled i zdravstveno stanje.

Takođe tu spadaju i pol, porodična i životna okolina.

sposobnost, znanje i veštine: sposobnost određuje procenat uspešnosti pojedinca u obavljanju raznih poslova. Znanje je sposobnost usvajanja brojnih operacija i pojmova, dok veština podrazumeva sposobnost da pojedinac lakše i uspešnije obavlja određene radnje.

potrebe i preferencije: potreba je osećaj nedostatka koji čovek nastoji ukloniti tako da je pokuša zadovoljiti.

Postoje različite vrste potreba: fiziološke potrebe, potrebe za sigurnošću, samopotvrđivanjem.

percepcija i očekivanje: percepcije su stavovi koje pojedinac ima u određenim situacijama, a koji se stvaraju na temelju informacija koje pojedinac dobija iz svoje okoline.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)