

## САДРЖАЈ

УВОД.....	3
2. ТЕОРИЈСКИ ДЕО .....	4
3. МЕТОДОЛОШКИ ДЕО .....	5
4. ДИСКУСИЈА .....	11
5. ЗАКЉУЧАК .....	12
6. ЛИТЕРАТУРА .....	13
7. ПРИЛОГ .....	14

### УВОД

Мотивација за рад представља сложен, суштински део процеса производње, који је резултат психолошких, социјалних и материјалних услова рада појединца, предузећа и друштва. Дата чињеница указује да су истраживања мотива који одређују радна понашања врло значајна да би могли лакше установити како и зашто се постојећи мотиви мењају и на који начин можемо утицати на њих.

Постоји позитивна претпоставка да би се на мотивацију за рад могло утицати овладавањем факторима који на њу утичу. Међутим, постоји велики број релевантних фактора који никада не делују посебно, а који су већ сами по себи довољно сложени, тако да је истраживање мотивације одређено осветљавањем различитих аспеката.

Промене у економској, својинској, производној сферинису праћене одговарајућим променама у мотивационом процесу, јер су то промене које се најспорије одвијају и захтевају посебне приступе. Испитивањем односа мотивације за рад и продуктивности бавили су се истраживачи различитих профила и оријентација и наилазили на различите тешкоће како из методолошких, тако и из предметних разлога, поготово одређивања фактора повезаности.

Мотивацију и мотивисање не можемо посматрати као начин на који што лакше и што брже можемо доћи до резултата – продуктивности. Такво инструментално виђење било би, пре свега, манипулација и може дати само краткорочне резултате: док траје мотивисање можемо рачунати на резултат. Мотивација је дуготрајан процес, јер подразумева промену у самом човеку, његовом вредносном оквиру и комплетној динамици личности.

Управо из тих разлога мој избор за семинарски рад јесте мотивација запослених кроз систем награђивања, тј. покушају да утврдим који су то подстицаји који доводе до веће мотивисаности на радном месту.

Истраживање на ову тему спроведено је у једном од сектора Рафинерије Нови Сад. У јавним предузећима која су велика, трома, организована по принципу чврсте систематизације врло је незахвално говорити о мотивисаношћу за рад. О платама радника брине Влада Србије, која у већини случајева нема слуха за један од најважнијих мотиватора – лични доходак, тако да запослени за било какав рад очекују исту плату. Треба напоменути да је у оваквим колективима напредовање у послу врло тешко и ограничено систематизацијом.

Имајући у виду да постоје урођени и стечени мотиватори, људи којима је битно да се налазе у друштву или пак на неком положају, схватили смо да и у оваквим предузећима постоји довољно подстицаја да би они били мотивисани на рад.

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

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