

Uvod

Motivacija zaposlenih nije samo psihološki i sociološki problem rada i radnog ponašanja, već je ponašanje usmereno prema nekom cilju koji pobuđuje potrebe izazvane u čoveku, a cilj ponašanja je zadovoljenje potreba.

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 (obaveza) menedžera je da shvate ljudsku složenost i osobenost, motivacione teorije te da u zavisnosti od specifičnih okolnosti u kojima preduzeće posluje izaberu i primenjuju materijalne i nematerijalne motivacione tehnike. Bez obzira na teorije, motivisani ljudi ulagaće više napora u svom radu od onih koji nisu adekvatno motivisani.

Početakom XX veka preduzeće se smatralo mehanizmom za proizvodnju učinaka s ciljem rasta preduzeća i produktivnosti te se zbog sve veće kritike naučnog upravljanja i sve većeg problema nezadovoljstva i nemotivisanosti zaposlenih počinje posvećivati sve veća pažnja zadovoljstvu i motivaciji zaposlenih.

Upravo je sposobnost menedžera u prepoznavanju pojedinačnih razlika i potreba ljudi, u povezivanju ljudi s poslovima primerenim njihovim potrebama. Takođe, on mora znati pravilno individualizovati nagrade te ih povezati s radnim učincima i realizacijom ciljeva. Stimulacija podstiče zaposlene na stvaralaštvo, veće rezultate, veću odgovornost i obaveze. Kombinacijom materijalnih i moralnih oblika stimulacije postiže se puna angažovanost zaposlenih na radu, što se odražava na racionalnost, ekonomičnost, produktivnost i efikasnost rada.

1. MODEL OČEKIVANJA

Model očekivanja, čiji je tvorac Viktor Vrum (Victor Vroom), bavi se razlozima zbog kojih ljudi biraju da se ponašaju na određeni način. Ovaj model tvrdi da su ljudi motivisani da rade svoj posao ako očekuju da će time ostvariti željne ciljeve. Osnovna pretpostavka modela očekivanja jeste da su zaposleni racionalna ljudska bića. Oni razmišljaju o tome šta treba da urade kako bi bili nagrađeni i koliko im nagrada znači, pre nego što krenu sa izvršavanjem posla.

Model očekivanja ističe da ljudi imaju određene potrebe i ideje o tome šta zele od svog posla (nagrade). Oni se oslanjaju na njih kada odlučuju o tome u kojoj organizaciji i koliko naporno će raditi. Model očekivanja ističe da je radna motivacija određena stepenom u kome pojedinac veruje da postoji veza između performansi (izvršenja zadataka) i različitih izlaza, povezanih sa različitim nivoima performansi. Vrum je tvrdio da su performanse pojedinca bazirane na faktorima kao što su: ličnost, veštine, znanje iskustvo i sposobnosti.

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com