

Sadržaj:

Uvod.....	1
1. Pojam motivacije.....	1
2. Motivacioni ciklus.....	2
3. Zadovoljstvo poslom.....	3
4. Motivacija i ponašanje radnika.....	4
5. Strategije motivisanja zaposlenih u kompaniji.....	5
6. Motivisanje zaposlenih u porodičnom biznisu.....	6
7. Zaposleni koji nisu članovi porodice.....	8
8. Iskustva inostranih kompanija u motivisanju zaposlenih.....	10
Zaključak.....	11
Literatura.....	12

Uvod

Danas je veoma jasno da poslovanje daje važnost faktorima koji povećavaju motivaciju zaposlenima. Zato će u ovom seminarskom radu bite reći o motivisanju zaposlenih van kruga porodice. Racionalno korišćenje potencijala zaposlenih i obezbeđivanje njihovog maksimalnog angažovanja i doprinosa poslovnim performansama pokreće pitanje njihovog adekvatnog motivisanja i nagrađivanja. Koncipiranje sistema nagrađivanja zaposlenih koji treba da privuče i zadrži kvalitetne i talentovane zaposlene i obezbedi njihovu lojalnost organizaciji predstavlja izazov menadžmentu svakog modernog poslovnog sistema jer je motivacija radnika usko povezana sa postizanjem uspeha u poslovanju.

Postavlja se pitanje, koji su to vidovi motivacije, odnosno koji su najznačajniji faktori motivacije, kako motivisati zaposlene da bi uspešno ostvarili postavljane ciljeve, koje su to strategije koje se tom prilikom koriste, kako motivisati one zaposlene koji nisu članovi porodice? Rad upravo ima za cilj da ukaže na sve ove elemente. Poseban naglasak u radu predstavlja motivacija zaposlenih u porodičnom biznisu pogotovo onih koji nisu članovi porodice. Sve ovo do sad izloženo zaokružićemo praktičnim primerom inostranih kompanija koje motivišu svoje zaposlene na jedinstven način.

1. Pojam motivacije

Analiziranje motivacije za rad zahteva da se prethodno definišu osnovni pojmovi kao što su pojam motivacije, motivacionog ciklusa i zadovoljstvo u obavljanju posla.

Motivacija je proces pokretanja ljudske aktivnosti koja se usmerava prema postizanju određenih ciljeva. Ono što je karakteriše jeste dinamičko stanje, a ne motiv ili skup više motiva koji uslovljavaju takvo stanje. Sam izvor motiva su potrebe pod kojima se podrazumeva nedostatak nečega u organizmu u vidu organskih potreba ili nedostatak izražen u vidu ostvarenja težnje ili želje za određenim objektima. Čovek koji uspeva da zadovolji najveći deo svojih motiva je sigurniji u sebe, spreman je da se suoči sa većim izazovima i ciljevima. Suprotno tome, čovek koji ne upeva da zadovolji određene motive i potrebe, gubi poverenje u sebe, u svoje sposobnosti i mogućnosti. Takvo stanje stvara odbojnost prema radu i stvaralaštvu, vodi u depresiju i može da proizvede veoma nepoželjne situacije.

Motivaciju zaposlenih moguće je posmatrati sa 2 aspekta:

Sa aspekta pojedinca – težnja pojedinca da ostvari sopstvene ciljeve

Sa aspekta organizacije – skup aktivnosti grupe ljudi kojima se mogu zadovoljiti lični i ciljevi organizacije.

Oba ova aspekta podrazumevaju da se uloži određeni napor koji ima za cilj postizanje željenih rezultata. Najpre, motivisanost za rad treba povezati sa osobinama ličnosti pojedinaca, sa karakteristikama posla koji obavljaju, sa specifičnostima organizacione kulture i klime u kojoj su zaposleni a samim tim i društvenog okruženja u kojoj se pojedinac i organizacija nalaze. Biti motivisan znači biti precizniji, produktivniji i ispunjeniji u obavljanju radnih zadataka.

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

www.maturskiradovi.net

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