

Motivacija za kvalitet

U svakodnevnoj praksi se pod motivacijom podrazumjevaju veoma različiti, često pojednostavljeni i nepotpuni sadržaji. Motivacija (ranije volja) za rad je inače veoma složen pojam kojim se ljudi bave toliko dugo, kao i samim fenomenom organizovanja ljudskog rada. Ozbiljnije, naučno bavljenje motivacijom, počinje, međutim, tek sa razvojem industrije, početkom tridesetih godina dvadesetog vijeka i doživljava kulminaciju poslednjih tridesetak godina. Danas je pored stalnog ažuriranja znanja i sposobnosti, u poslovnom svijetu centralno pitanje ljudskih interesa i motivacije za rad, kao važnih faktora poslovnog uspjeha i konkurentske prednosti.

Izučavanje motivacije za rad u osnovi ima dva najvažnija cilja:

- * Pобољшanje efikasnosti, efektivnosti, kreativnosti i kvaliteta rada i
- * Humanizovanje uslova rada, odnosno pobољшanje kvaliteta radnog života

Motivacija za rad i motivacija za kvalitet

Postoje brojne i različite definicije motivacije za rad. Za operativnu upotrebu pogodna je i definicija prema kojoj motivaciju za rad čine faktori koji pokreću organizuju, usmjeravaju i određuju intenzitet i trajanje radne aktivnosti. Služeći se jezikom menadžera, motivaciju možemo definisati kao «ono čime se obezbjeđuje da se ljudi ponašaju na poželjan način, kojim se postižu ciljevi organizacije i istovremeno zadovoljavaju i istovremeno zadovoljavaju potrebe zaposlenih» (prema Wren D. Voich D., 1994.) ili još kraće: motivacija je sposobnost (rukovodioca) da iz prosječnog saradnika izvuče maksimum (prema Charnu C., 1996.). I u jednoj i u drugoj menadžerskoj definiciji motivacije uočava se «dobitno-dobitna» kombinacija:

* Ljudi svojim potencijalom (znanjima, sposobnostima, ponašanjem) doprinose ostvarenju ciljeva organizacije

Sa obzirom da je kvalitet jedan od atributa rada, definicije motivacije za rad primjenjive su i na motivaciju za kvalitet. Tako se motivacija za kvalitet može definisati «kao faktori koji pokreću, organizuju, usmjeravaju i određuju kvalitet radne aktivnosti».

Odnos između motivacije za rad i motivacije za kvalitet je takav, da organizacija može do izvjesnog stepena riješi pitanje motivacije za rad (u smislu kvaliteta), a da ne riješi pitanje motivacije za kvalitet. Međutim, ako motivacija za rad nije riješena, teško da može biti govora o motivaciji za kvalitet.

Faktori motivacije za rad i kvalitet

Motivacija za rad i motivacija za kvalitet uslovljene su čitavim nizom međusobno uslovljenih faktora kao što su:

* Individualne karakteristike pojedinca (stavovi, potrebe, interesi, aspiracije, sposobnosti, osobine ličnosti, unutrašnji motivi, motiv postignuća).

* Karakteristike posla (vrsta posla, stepen samokontrole, odgovornost, autonomnost, složenost rada, kreativnost, ...)

* Karakteristike šire radne sredine i ukupne klime u organizaciji – organizacionog ambijenta (rukovodnje, organizacija, komunikacije, međusobni odnosi)

* Nivoi i karakteristike tehnološkog i ekonomskog razvoja organizacije i društva u cjelini

* Društveno-ekonomski odnosi i sistem vrijednosti, kultura, religija, geografsko područje, ...

Menadžment organizacije nije u stanju da u istoj mjeri kontroliše dejstvo svih ovih grupa faktora. On međutim mora da ih poznaje i da upravlja onim faktorima koji su pod njegovom ingerencijom. To se prije svega odnosi na individualne karakteristike pojedinca, karakteristike posla i karakteristike organizacionog ambijenta.

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

www.maturskiradovi.net

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