

Uvod

Motivisanje u menadžmentu

Razlozi menadžerskog interesa za motivaciju

Određivanje radne motivacije

Sadržajne teorije motivacije

Teorija hijerarhije potreba

(Maslovljeva teorija potreba)

Teorija trostepene hijerarhije

Dvofaktorska teorija motivacije

(Herzbergova dvofaktorska teorija)

Teorija o smislu

Teorija motivacije uloga

(Minerova teorija)

Zadovoljstvo poslom

Zaključak

Literatura

Uvod

Razvojem tehnologije i proizvodnih odnosa menjao se i značaj i uloga motivacije za rad u preduzećima. Industrijsko društvo ostvarilo je jedno sasvim novo poglavlje motivacije za rad, koje je svoje mesto zasnivalo na povećanju produktivnosti kao osnovnom cilju proizvodnje. Zahtevi upravljanja nametali su i nove pristupe čoveku i njegovoj motivaciji na rad, shvativši da motivacija može da predstavlja snažno sredstvo za uređenje odnosa u organizaciji. Danas se programi motivacije za rad koriste kao jedno od važnih strateških instrumenata u sprovođenju politike organizacije. U potrazi za novim rešenjima u menadžmentu, razvijali su se i novi teorijski pristupi motivaciji za rad.

Proučavanje radne motivacije podrazumeva sagledavanje niza aspekata koji su u podjednako i veoma individualizovanoj meri odgovorni za čovekovo ponašanje na radu. Pored sociološkog i psihološkog aspekta veoma značajnu ulogu ima i ekonomski aspekt razvoja, kao i stepeni tehnološkog i organizacionog nivoa, koji su veoma često u direktnoj povezanosti sa motivacijom za rad. Dinamika kojom se odlikuje organizacija je istovremeno i osnovna karakteristika ljudskog ponašanja.ž

Praksa i teorija menadžmenta je poslednjih godina doprinela u velikoj meri razvoju motivacionih teorija i praktičnih modela, zahvaljujući zahtevima organizacija i brzih i temeljnih promena u njima. Njihova istraživanja u okviru menadžmenta sve više ističu da je za uspešno upravljanje neophodno usaglašavanje i razvoj dva neraskidiva segmenta: organizaciju i motivaciju.

Jedan od najznačajnijih faktora koji u velikoj meri može da organizuje, usmerava, utiče na kvalitet i intenzitet ponašanja zaposlenih u radnom procesu je čovekova motivacija.

Motivisanje u menadžmentu

Današnji menadžeri imaju složen zadatak da se i sami pripreme za nove oblike spremnosti za promene, za samomotivisanje i da tek tada mogu da se ozbiljno pozabave motivisanjem zaposlenih. Promene u poslovnom svetu koje se svakodnevno dešavaju, kreću se u pravcu traženja mogućnosti za život kojim bi čovek današnjice bio zadovoljniji.

U svakom trenutku čoveka pokreću više različitih motiva. U radnoj situaciji nismo uvek u mogućnosti, iz različitih razloga, da sledimo svoje potrebe i motive. Ponašanje čoveka u procesa rada je veoma često nepredvidivo i teško ga je razumeti. Pre svega se to odnosi na radne situacije u kojima nisu u potpunosti jasne propozicije i gde ne postoje zajednički interesi i vrednosti.

Motivisane radnike pokreću tri suštinske karakteristike:

Težnja za postignućem – ljudi sa tom sposobnošću su usmereni prema rezultatima, trude se da ostvare

svoje ciljeve i zadovolje svoje kriterijume, postavljaju sebi izazovne ciljeve, spremni su za kontinuirano učenje.

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

www.maturskiradovi.net

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