

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Motivacija kao faktor uspješnosti u organizaciji". Rad ima 13 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

Panevropski Univerzitet Apeiron

Fakultet poslovne ekonomije

Banja Luka

SEMINARSKI RAD

PREDMET: Organizacija I vođenje marketinga

TEMA : Motivacija kao faktor uspješnosti u organizaciji

SDRŽAJ:

-UVOD

-KOMPENZACIJA ZAPOSLENIH

-MOTIVACIJA

-POJAM I ZNAČAJ RADNE MOTIVACIJE

-UPOTREBA MOTIVACIJSKIH TEHNIKA U UPRAVLJANJU LJUDSKIM RESURSIMA

-ZAKLJUČAK

-LITERATURA

UVOD:

Već dugo godina Sony je u Japanu lider što se tiče upravljanja ljudskim resursima. Kompanija je usvojila američke koncepte kao što je petodnevna, četrdesetočasovna radna nedjelja, iako japansko zakonodavstvo još uvijek predviđa maksimum od 48 časova, a prosjek japanske industrije je 43 časa za radnu nedjelju. Sony je jedna od prvih japanskih kompanija koja svakog ljeta zatvara fabrike na nedjelju dana da bi svojim radnicima omogućila da odmaraju u isto vrijeme.

Dalje, japanski stav predviđa različit stav prema regrutovanju. Od menadžera se zahtijeva da na regrutovanje radnika gledaju kao na neobrađen kamen. Posao menadžera je da od ovog grubog kamena sazida snažan i čvrst zid. Ideal kome se teži jeste da se novoregrutovani menadžeri obrade i izglačaju tako da se glatko ukllope u kompaniju i postanu njen sastavni dio.

Sony kod svojih radnika razvija osjećanje posvećenosti sveukupnim ciljevima firme. Japanske kompanije, barem one velike, imaju human pristup prema radnicima koji rade u dijelu industrije koji stagnira. Većina kompanija nudi prekvalifikaciju i većina radnika je rado prihvata.

Sony insistira na tome da menadžment i radnici dijele istu sudbinu, što povećava predanost radnika sveukupnim ciljevima kompanije. Ova prednost radnika je djelimično razlog što Sony uspijeva da ostane konkurentan u pogledu plata i stimulacija, kao i da motiviše stručno osoblje da nastavi inventivan rad.

Kompanije kao što je Sony svojom praksom da u ljudima vide bogatstvo, a ne izdatak, ispisuju knjige teorije i prakse budućeg menadžmenta.

KOMPENZACIJA ZAPOSLENIH

Prilikom motivacije (kompenzacije) zaposlenih neophodno je da razdvojimo dva oblika. Jedan je po hijerarhiskom nivou zaposlenih a drugi po vrstam motivacije.

Po hijerarhiskom nivou u preduzeću razlikujemo:

Motivaciju menadžera

Motivacija nemanadžera

Vrste motivacije u preduzeću mogu biti:

Materijalna motivacija

Nematerijalna motivacija

МОТИВАЦИЈА

Мотивација има велики утицај на залагање и учинак запо–слених, па самим тим и на продуктивност.

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

www.maturskiradovi.net

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