

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Motivacija i modifikovanje ponašanja kao element strategije". Rad ima 17 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.

Seminarski rad

МОТИВАЦИЈА И МОДИФИКОВАЊЕ ПОНАШАЊА

КАО ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЈА

Организационо понашање

САДРЖАЈ

УВОД

Мотивација је процес покретања људске активности која се усмерава ка постизању одређених циљева.

Радна мотивација подразумева укупност различитих метода и процеса изазивања, одражавања и подстицања таквог понашања које је усмерено на постизање одређених радних циљева.

Мотивација представља снаге које делују на или унутар особе, које узрокују да се особа понаша на специфичан, циљно усмерен начин. Пошто специфична радна мотивација запослених утиче на њихову продуктивност, један од задатака менаџмента јесте да контролише мотивисаност запослених за достизање организационих циљева.

Људи желе различити ствари. Менаџер мора да буде у стању да идентификује и схвати ове разлике и да помогне запосленима да задовоље своје жеље и потребе кроз организацију.

Експерти се слажу да организација мора да :

Привуче људе и да их охрабри да остану у њој

Дозволи људима да извршавају задатке због којих су запослени

Стимулише људе да превазиђу рутинске перформансе и да постану креативни и иновативни у свом раду

2. Стратегија радне мотивације

Свака стратегија има за циљ да задовољи потребе чланова организације, а кроз одговарајуће организационо понашање.

Прва стратегија мотивисања је комуникација. Добра комуникација између менаџера и њему субординираних структура обезбеђује задовољење елементарних људских потреба. Носиоци добре комуникације морају бити менаџери. Сигурност, припадност и самопотврђивање су основне људске потребе чланова организације, а комуницирање је једно од основних средстава за задовољење ових потреба.

Друга стратегија радне мотивације јесте став менаџера према запосленима. Ова стратегија се заснива на МекГрегоровим теоријама X и Y, односно – на негативним (теорија X) и позитивним (теорија Y) претпоставкама које менаџери имају према субординираним члановима организације. Позитиван став менаџера, у смислу претпоставки да су радници вредни, пожртвовани и да се идентификују са компанијом

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

www.maturskiradovi.net

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