

## Motivacija i modifikovanje ponašanja kao element strategije

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 17 | Nivo: Pravni fakultet

### САДРЖАЈ

#### Редни

број Назив поглавља Страница 1. УВОД 3 2. СТРАТЕГИЈА РАДНЕ МОТИВАЦИЈЕ 4 3. МЕРЕЊЕ МОТИВАЦИЈЕ 5 4. ПРОЦЕС МОТИВАЦИЈЕ 6 5. Основне фазе процеса мотивације 6 6. МОТИВАЦИОНИ ИЗАЗОВИ 7 7. ТИПОВИ МОТИВАЦИЈЕ 7 8. ТЕОРИЈА МОТИВАЦИЈЕ 8 9. ТЕОРИЈА ИНСТРУМЕНТАЛНОСТИ 8 10. ТЕОРИЈА САДРЖАЈА 8 11. МОДЕЛ ХИЈЕРАРХИЈЕ ПОТРЕБА 9 12. ERG МОДЕЛ 9 13. МОДЕЛ ДОСТИГНУЋА 10 14. МОТИВАЦИОНО-ХИГИЈЕНСКИ МОДЕЛ 10 15. ПОРЕЂЕЊЕ МОДЕЛА САДРЖАЈА 11 16. ПРОЦЕСНИ МОДЕЛИ МОТИВАЦИЈЕ 11 17. МОДЕЛ ОЧЕКИВАЊА 12 18. МОДЕЛ ЈЕДНАКОСТИ 13 19. МОДЕЛ ПОСТАВЉАЊА ЦИЉЕВА 14 20. ПОРЕЂЕЊЕ ПРОЦЕСНИХ МОДЕЛА 15 21. ТЕОРИЈА ПОДСТИЦАЈА 15 22. ЗАКЉУЧАК 16 23. ЛИТЕРАТУРА 17

#### 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 МекGregorovim 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, поштовани и да се идентификују са компанијом

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**