

SADRŽAJ :

UVOD 5

1. Pojam, uloga i značaj motivacije 6
2. Pristup motivaciji 6
3. Izazov motivacije 7
4. Proces motivacije 10
5. Lanac potreba, želja i zadovoljstva 10
6. Razlika između motivacije i zadovoljstva 11
7. Složenost motivacije 12
8. Relevantna obilježja motivacijskih tehnika 13
- 8.1 Pojam i značaj motivacijskih tehnika 13
- 8.2 Vrste motivacijskih tehnika 15
- 8.3 Materijalne kompenzacije 15
- 8.4 Plata kao faktor motivacije za rad 16
9. Procjena radne sposobnosti 21
10. Ne materijalne kompenzacije 21
11. Aktivnosti i implikacije za menadžere 24

ZAKLJUČAK 25

LITERATURA 26

UVOD

"Pomozite drugima da postignu ono što žele,
tada će i Vaša očekivanja biti ostvarena."

V.Vujić

Nastanak teorije motivacije se vezuje za prve početke čovjekovog organizovanog rada. Prve teorije su se oslanjale na koncepciju hedonizma koju je formulisao grčki filozof Epikur. Formulirane su kao postupak traženja zadovoljstva i izbjegavanja bola. Nastavak proučavanja motivacije teorijski daje primat psihološkim i sociološkim aspektima čovjeka u procesu rada i poslovanja. Najnovija istraživanja se kreću ka stvaranju, za naše vrijeme i uslove, adekvatnih motivacionih teorija. Brojne su motivacione tehnike koje stoje na raspolaganju menadžerima, a u osnovi se dijele na materijalne i nematerijalne.

Ljudi, njihove potrebe, motivacija i zadovoljstvo postaju središte pažnje menadžmenta ljudskih resursa, budući da se shvatilo da ljudski kapital predstavlja glavno oruđe konkurentne sposobnosti i prednosti na globalnom tržištu. Osnovni element organizacije preduzeća je čovjek. Čovjek stupa u organizaciju da bi zadovoljio neke svoje potrebe, odnosno interese. Ako preduzeća žele biti konkurentna, zaposleni trebaju biti predani ciljevima preduzeća. Ostvarenje ove predanosti zahtijeva brigu preduzeća za pojedinca, prepoznajući njegovog ljudskog dostojanstva i razumnu sigurnost posla uz lični rast i razvoj.

Motivacija objašnjava „šta tjera ljude da rade“. Menadžeri u procesu motivisanja koriste znanja o motivaciji pokušavajući da utiču na radnike. Danas je dominantni problem pitanje ljudskih primjena tih znanja u funkciji ostvarivanja organizacionih ciljeva i razvoja.

Veliki interes za probleme motivacije u osnovi ima tri razloga:

Poboljšanje produktivnosti, efikasnosti i kreativnosti rada

Poboljšanje kvaliteta radnog života u organizaciji

Jačanje konkurentne sposobnosti i uspješnosti preduzeća.

Može se reći da su motivacija i menadžment dva nerazdvojna pojma, pri čemu pristup motivaciji, način motivisanja, tip motivacionog sistema određuje i sam menadžment i njegov dominantni interes i postizanje organizacionih ciljeva.

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

www.maturskiradovi.net

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