

Sadržaj:

| | | | | |
|-------------------------------|----|--|----|--------------------------|
| Strana Uvod | 3 | 1. Motivacija u ljudskom ponašanju | | |
| | 3 | 2. Liderstvo | 5 | 3. Timski rad kao osnova |
| maksimizacije rezultata | 7 | 4. Poslovna komunikacija i pregovori | 8 | 4.1 Strategija |
| poslovne komunikacije | 8 | 4.2 Strategija pregovora | 10 | 5. |
| Konflikti | 12 | Zaključak | | |
| | 16 | | | |

Korišćena literatura:

United Kingdom Business information resources

asp.usatoday.com

Human factor training in aerospace bussiness

Uvod

Moderna preduzeća svoje poslovanje zasnivaju na nizu pravila od čijeg poštovanja zavisi uspešnost firme. Preduzeća su sačinjena od ljudi, različitih stepena obrazovanja i različitih zaduženja. Kvalitet nekog preduzeća, između ostalog, zavisi i od odnosa zaposlenih unutar njega i odnosa prema trećim licima. U daljem tekstu će biti obrađen značaj motivacije ljudi, timskog rada, vođenja i konflikata.

1. Motivacija u ljudskom ponašanju

Motivacija je skup pokretačkih aktivnosti koje podstiču radnika na rad. To je nezaobilazna karika u stvaranju uspešne organizacije. Ključna stvar u efikasnoj motivaciji je sposobnost menadžera ili poslodavca da identifikuje stvarne potrebe zaposlenih, i da odgovarajuće odgovori na te potrebe, radi što kvalitetnijeg funkcionisanja preduzeća. Analizom mnogih studija koje su se bavile ispitivanjem šta je to što radnici smatraju da su bitni faktori motivacije, i koje stvari negativno utiču na volju za radom, došlo se do sledećih rezultata:

Radno okruženje – loša i nedovoljna oprema i radne prostorije negativno utiču na rezultate rada

Radni uslovi – neprilagođena temperatura u radnoj prostoriji, prekratke pauze, dugi radni dan

Socijalna interakcija – izolacija

Sigurnost zaposlenja – često menjanje zaposlenih

Veštine ili intelektualna iskorišćenost – nemogućnost iskazivanja veštine ili intelekta

Naziv radnog mesta i unapređenje – situacije kada je pojedinac uvek izostavljen iz programa unapređenja

Odgovornost – ne dozvoljavanje da se pojedinac preduzme inicijativu

Priznanje i poštovanje – izostavljanje nagrade i/ili pohvale za uspeh

Poverenje i poštovanje – tretiranje ljudi kao da su mašine

Uloga u donošenju odluka – nedozvoljavanje pojedincu da učestvuje u procesu odlučivanja

Osećaj pripadnosti – odbacivanje pojedinaca iz grupe

Plata – neadekvatna nadoknada za obavljeni posao

Savremene teorije motivacije se mogu svrstati u pet kategorija:

Teorija potreba – pojedinac je motivisan sve dok ne dostigne određeni nivo zadovoljstva sopstvenim životom (slika 1)

POTREBA

SAMOAKTUELIZACIJE

POTREBA POŠTOVANJA

POTREBA PRIPADNOSTI

POTREBA SIGURNOSTI I BEZBEDNOSTI

FIZIOLOŠKE POTREBE

Slika 1 - Maslovljeva teorija potreba

Teorija potkrepljenja – ponašanje koje je imalo dobre posledice će se ponavljati, i obrnuto – ponašanje koje je imalo negativne posledice se neće ponavljati

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

www.maturskiradovi.net

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