

## Увод

Материјално награђивање и стимулације као средство постицања радне активности, било је познато и кориштено у давној прошлости, што говори како су давно откривене неке предности таквог облика плаћања.

Модеран свијет пословања обилјежавају стални трансформацијски процеси, од чега није изузета ни једна организација која мора да се прилагоди промјенама из окружења.

Непрекидна потреба за промјенама радне снаге, тражи одговор на питање како у таквим условима прилагодити систем материјалних компензација и награђивања запослених. Материјалне компензације укључују не само директне исплате у новцу већ и индиректна плаћања у облику бенефиција и стимулација. Оне мотивишу запослене у достизању вишег нивоа продуктивности, и представљају критичну компоненту која се јавља у односима између послодаваца и запослених. Компензацијски систем и систем награђивања могу постати значајан алат који ће организацију довести до успјеха и остваривања циљева организације или могу створити знатне тешкоће које могу утицати да се ти циљеви не остваре.

За организације које се такмиче на свјетском тржишту, управљање компензацијама и системима награђивања увијек је зависило од разумјевању социјалних, економских и политичких промјена које се појављују у земљама у којима послују. Обично организације и компаније прихватају стратегије које су усклађене и одражавају њихов начин размишљања, док се организације с глобалном перспективом усмјеравају према изналажењу начина како најбоље употријебити материјане компензације и награде како би се успјешно такмичиле на свјетском нивоу.

Може се рећи да су материјално награђивање запослених један од најкомплекснијих и најосјетљивијих активности управљања људским ресурсима, који се примјењује за много различитих ситуација, али прије свега у циљу привлачења, задржавања, мотивације и награђивања запослених.

Стратегије материјалних награђивања имају своју важност и за полицијску организацију. Поготово се то односи на привлачење, задржавање и мотивацију запослених у полицији који обављају различите послове на различитим организацијским нивоима. Из тог разлога ни полицијска организација није изузета од утицаја које имају материјалне компензације и награђивање на развој људских ресурса и њихових потенцијала у организацији.

### 1. НАГРАЂИВАЊЕ И МОТИВАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ У ПОЛИЦИЈИ

Награђивање и мотивација запослених сматрају се најкомплекснији и најосјетљивијим активностима управљања људским ресурсима. О овим активностима запослене треба подстаћи да раде на такав начин да се организациони циљеви и интереси у потпуности остварују. Ријеч је о активностима које се остварују креирањем система награђивања, под којим се подразумјевају плате, стимулације, накнаде и друге вриједности које послодавац обезбјеђује у замјену за уложен рад.

#### 1.1 Сврха и значење награђивања

Систем награђивања намјењени су за остваривање одређених циљева, који се могу дефинисати као општи и посебни. Задаци општих циљева јесу како повећати ефикасност

рада и залагање запослених како би се унаприједио пословни процес и побољшали пословни резултати организације.

Ови циљеви су примарно орјентисани на привлачење, задржавање и мотивацију квалитетних људских ресурса који су потребни организацији. Ту се не мисли само на менаџере и врхунске стручњаке него и на људе различитог степена образовања, као и на менаџере средњег и нижег нивоа.

...

**----- 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)**