

Содржина

Вовед

Некои примери на инвестиции за обука на вработените

Кои се причините за инвестирање во образованието?

Мотивација на вработените

Вовед

Теории на мотивација на работа

Теоријата на Абрахам Маслов

Како менаџерите ја применуваат теоријата на Маслов во пракса?

Системот на наградување на вработените

Вовед

Техники за зголемување на мотивацијата и задоволство на вработените

Финансиска-парична стимулација

Под кои услови парите делуваат мотивационо?

Наградување со акции

Награди и казна

Евалуација работата на вработените

Вовед

Техники за зголемување на мотивацијата и задоволство на вработените

ПРОФЕСИОНАЛНА ОБУКА НА ВРАБОТЕНИТЕ

1. Вовед

Денес, едукација на вработените стана една од најважните форми на менаџментот и развојот на човечките ресурси.

Пазарната ориентација на компаниите, се повеќе од своите материјални ресурси - пари, време, информации и енергија, ги посветува на образование и континуираната обука на вработените. Менаџментот се повеќе разбира дека континуираното образование и професионалната обука се едни од најефективните начини на конкурентската предност, основните предности со кои влегуваат во конкуренција и се натпреварува со конкурентите и слични фирми на пазарот. Овие наоди се резултат на големите и брзите промени во надворешната и внатрешната средина, каде што компанијата во знаењето на човечки ресурси постојано вложува. Бројни студии покажуваат дека конкурентни компании на Запад годишно инвестира помеѓу 3 и 5% од своите приходи за образование за човекови ресурси. За некои од овие инвестиции се поголеми, ако тоа е прашањето за промена на стратегии, воведувањето на подобрување на квалитетот и слично.

1.1. Некои примери на инвестиции за обука на вработените

Правилото на успешните компании гласи: Секој вработен треба годишно да помине извесно време во библиотеката. Некаде тоа е една недела, а некаде повеќе недели.

Така, на пример, вработените во една светски позната компанија, која обезбедува финансиски и консултантски услуги, секој член на персоналот поминува 3,5 недели годишно во училищата. Истовремено компанијата очекува од своите вработени да посветуваат повеќе внимание на своето усовршување/ образование.

Така, на пример, компанијата "Моторола" тврди дека најмалку 5% од работното време, секој вработен треба да помине во едукација, бидејќи знаењето стекнато на факултет не е постојано и релативно брзо застарува. Таа нуди на своите вработени 40 часа на образование годишно со тенденција за понатамошно зголемување. За инжењерите сметаат дека треба да трошат 10% од работното време во проширување на нивните знаења. Додека менаџерите треба да трошат 20% од годишните работни часови за сопствената едукација, со цел да се спречи стареењето на нивното знаење.

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

www.maturskiradovi.net

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