

Menadžment ljudskih resursa

Teorije motivacije zaposlenih

1. Uvod

Upravljanje je oduvek bilo predmet interesovanja nauke i ljudske prakse. To interesovanje pocinje od trenutka kada su ljudi počeli da rade zajedno. Upravljanje dobija na značaju posle industrijske revolucije. Tržišni uslovi privređivanja posebno afirmišu kadrove kao kreatore novih rešenja, stvaraoce novih vrednosti i odnosa i kao upravljače u procesu rada i razvoja preduzeća. U nekoliko poslednjih decenija najviše se razvijala oblast upravljanja ljudskim resursima.

Pojam "ljudski resursi" pojavio se osamdesetih godina prošlog veka u SAD. Pod ljudskim resursima se podrazumevaju ukupni ljudski potencijali u organizaciji, raspoloživa znanja i iskustva, upotrebljive sposobnosti i veštine, moguće ideje i kreacije, stepen motivisanosti i zainteresovanosti za ostvarivanje organizacionih ciljeva.

Jedan od glavnih faktora za opstanak i razvoj svake organizacije je uspešno upravljanje ljudskim resursima. U preduzetničkom drustvu, briga za kadrove i njihovu motivaciju i specijalizaciju je deo programa za uspostavljanje i razvoj kvaliteta preduzeća. Najproduktivnija su ona preduzeća koja postižu aktivno uključivanje zaposlenih u njihov rad.

U uslovima savremenog poslovanja pojam usluge je postao jako važan i u uslužnim i u proizvodnim preduzećima, pri čemu vrhunski kvalitet usluge mogu da pruže samo zaposleni koji su zaista motivisani. Taj fenomen se u našim uslovima upravo sada aktuelizuje. Nekoliko godina po ostvarenju ekonomske i monetarne stabilnosti u Srbiji sve veći broj preduzeća koja su nastala kao male porodične firme, prerasta u preduzeća srednje veličine sa većim brojem zaposlenih. Pored ostalih izazova koji se u novonastaloj situaciji javljaju pred rukovodiocima ovakvih preduzeća, postavlja se i pitanje od krucijalnog značaja – na koji način motivisati zaposlene da se prema svom poslu odnose upravo na način na koji je od male porodične firme određeno preduzeće postalo ono što je danas.

Kako bi uspešno poslovalo svako preduzeće mora da pronađe optimalnu kombinaciju materijalnih i nematerijalnih podsticaja za svoje zaposlene.

Motivacija je sposobost rukovodioca da iz prosečnog saradnika izvuče maksimum (Charnu C., 1996.). Zaposleni sa jasno definisanim ciljevima su produktivniji nego zaposleni sa nejasnim ciljevima ili bez ciljeva. Baš kao što organizacije teže da ostvare određene ciljeve, pojedinci su takođe motivisani ka određenim ciljevima i njihovom ostvarenju. U tom smislu, bliska pažnja usmerava se na to kako se pojedinci najbolje mogu motivisati pomoću takvih sredstava kao što su inicijativa, nagrade, dostizanje ciljeva, vođstvo, posao koji obavljaju i organizacioni kontekst unutar koga realizuju posao.

<http://www.nsz.gov.rs/page/zanezaposlene/sr/novcananaknada.html>

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

WWW.MATURSKI.NET -----

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST

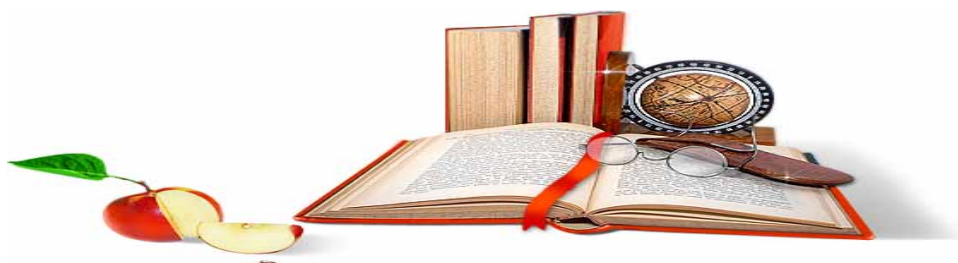
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA

RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.

WWW.SEMINARSKIRAD.ORG

WWW.MAGISTARSKI.COM

WWW.MATURSKIRADOVI.NET



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO **[SEMINARSKI](#)**, **[DIPLOMSKI](#)** ILI **[MATURSKI](#)** RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE **[GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI](#)** KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U **[BAZI](#)** NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU **[IZRADA RADOVA](#)**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM **[FORUMU](#)** ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com

