

SADRŽAJ

1. Uvod.....	3
2. Tehnike motivisanja zaposlenih.....	3
2.1 Inspirišite kreativno i inovativno razmišljanje.....	4
2.2 Potvrdite povezanost između motivacije i performansi.....	5
2.3 Pomozite im da postignu veće performanse.....	6
2.4 Učinite da zaposleni prihvate vaše ideje, kao i svoje.....	7
2.5 Jasno definišite nagrade i priznanja.....	8
2.6 Uvek očekujte najbolje od zaposlenih.....	8
2.7 Podstaknite bolje rezultate.....	9
3. Zaključak.....	11
4. Literatura.....	12

Uvod

U proteklih sto godina rad se od serijske proizvodnje na traci transformisao u jedan daleko kreativniji posao, gde su mašine preuzele sve repetitivne, rutinske poslove, omogućavajući ljudima da se posvete onim delovima poslovnih procesa koji traže kreativnost, prilagođavanje i inovaciju. U toj novoj ekonomiji glavni zadaci rukovodilaca su takođe potpuno promenjeni.

U serijskoj proizvodnji i „starijoj ekonomiji“ glavni zadaci rukovodilaca bili su uspostavljanje jasno definisanog sistema i poretka, a potom što preciznija kontrola poštovanja tog sistema. U novoj ekonomiji glavni zadatak menadžera je da stalno razvija potencijale svakog zaposlenog i da za izvršavanje svakog novog poslovnog zadatka odabere upravo onu grupu radnika koja će posedovati optimalan skup sposobnosti za izvršenje tog zadatka.

Kako bi uspešno poslovalo, svako preduzeće mora da pronađe optimalnu kombinaciju materijalnih i nematerijalnih podsticaja za svoje zaposlene, koja će zavistiti od brojnih faktora: sektora u kome posluje, konkurencije na tržištu radne snage, prirode posla, strukture zaposlenih. Da bi se obezbedio odgovarajući kvalitet zaposlenih u preduzeću, neophodno je ponuditi odgovarajući nivo zarada, ali je to samo potreban uslov – ne i dovoljan.

U uslovima poslovanja na globalnom tržištu, kada se, pogotovo u zemljama sa razvijenim ekonomijama, sve veći deo dohotka ostvaruje u sektoru usluga, i kada čak i tradicionalno proizvodne kompanije svoje kupce vezuju kvalitetom usluge koja ide uz proizvod više nego samim proizvodom, vrhunski kvalitet usluge mogu da pruže samo zaposleni koji su zaista motivisani. Taj fenomen se u našim uslovima upravo sada dodatno aktuelizuje. Nekoliko godina po ostvarenju makroekonomske i monetarne stabilnosti u Srbiji, sve veći broj preduzeća koja su nastala kao porodične firme, prerasta u srednja preduzeća sa relativno velikim brojem zaposlenih. Pored ostalih izazova u upravljanju koji se zbog toga postavljaju pred vlasnicima tih firmi, postavlja se i pitanje kako motivisati zaposlene i postići to da svi oni rade sa žarom i voljom sa kojom su vlasnik i njegova porodica stvorili uspešan biznis.

Tehnike motivisanja zaposlenih

Motivacija se može definisati kao proces pokretanja, usmeravanja i održavanja ljudskog ponašanja ka određenom cilju. Osnovni proces motivacije bazira se na tri elementa: potreba, pokret, nagrada. Potreba predstavlja stanje nedostatka ili psihološkog odnosno fiziološkog debalansa.

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

www.maturskiradovi.net

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