

UVOD

„Ako postoji jedna stvar koju sam naučio u životu, onda je to činjenica da svi vole da budu uvaženi i da dobiju priznanje za svoj dobar rad. To važi za menadžere kao i za zaposlene, za roditelje kao i za decu, za trenere kao i za igrače. Ma koliko bili nezavisni ili sami sebi dovoljni, nikada ne "prerastemo" ovu potrebu. Jednostavno, da bi se osećali vrednim, potrebna nam je pomoć i priznanje drugih ljudi!”

Uprkos zdravom razumu, logici i temeljnim principima ljudske prirode na kojima počiva ova konstatacija, svakodnevna praksa u mnogim organizacijama pokazuje da veliki broj menadžera nije svjestan značaja koji priznanja i nagrade imaju u pružanju zadovoljstva i motivacije zaposlenih, a samim tim i na njihovu spremnost da na poslu pruže svoj maksimum i da se posvete ostvarenju postavljenih ciljeva.

Ljudski rad može da ima različite motive. Ne treba zanemariti činjenicu da je često reč o fizičkoj ili intelektualnoj aktivnosti s ciljem ličnog ispunjenja, bez materijalnih prohtjeva. Međutim, u savremenom svijetu, novac kao motivacioni faktor ljudskog rada ima izuzetnu važnost, pre svega zato što predstavlja sredstvo za zadovoljavanje širokog spektra ljudskih potreba, bez obzira na to da li je u pitanju dostizanje određenog društvenog statusa ili rešavanje egzistencijalnih problema.

Nagrade i priznanja su najbolji način da se podrži i ukaže na dobro i efikasno ponašanje zaposlenih, pomogne ljudima da budu zadovoljni sobom i ponosni na rezultate koje ostvaruju, kao i da se motivišu da se i dalje tako ponašaju.

NAGRAĐIVANJE ZAPOSLENIH

POJAM NAGRAĐIVANJA

Nagrada je zahvalnost za uloženi trud i postignute rezultate, a ujedno i podsticaj za dalje zalaganje. Dobri sistemi nagrađivanja zahtjevaju prije svega dobre sisteme procjene radne uspješnosti. Kriteriji za nagrađivanje i vrste nagrada određuju se prema zalaganju i postignutim rezultatima.

Niska hijerarhijska organizacija nudi malo prostora za napredovanje prema rezultatima uspješnosti pa se nagrađivanje treba realizovati i kroz druge mogućnosti: pismene i usmene pohvale, zahvalnice, slobodni dani, nagradni izleti i putovanja, jednokratne novčane naknade, beneficija, dodatne edukacije, uključivanja u značajnije projekte, učešća na značajnijim stručnim skupovima u zemlji i inozemstvu i sl.

Nagrađivanje zaposlenih je stalna funkcija menadžmenta ljudskih resursa kako bi se ostvarili ciljevi biznis plana i organizacije kao cjeline. Od momenta ulaska u organizaciju pa do izlaska iz nje svaki zaposleni podložan je ocjenjivanju i provjeri svojih psihofizičkih i radnih sposobnosti. Sistem nagrađivanja obuhvata novac, dobra ili usluge koje poslodavac daje zaposlenima u zamenu za uloženi rad. Između zaposlenih i poslodavca postoji odnos razmjene - zaposleni nude željeno ponašanje u zamjenu za novac. Cilj nagrađivanja zaposlenih jeste upravo usklađivanje individualnih interesa zaposlenih i strategijskih ciljeva kompanije. Najvažniji instrumenti nagrađivanja su materijalne i nematerijalne nagrade. Najznačajnija materijalna nagrada i direktni oblik zarade je novac.

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

www.maturskiradovi.net

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