

| | |
|--|----|
| Садржај | |
| Садржај..... | 2 |
| Увод..... | 3 |
| Награђивање и мотивисање запослених..... | 4 |
| Материјалне награде, компензације и стратегије мотивисања..... | 4 |
| Директне материјалне(финансијске) награде, компензације и стратегије мотивисања..... | 5 |
| Начин утврђивања индивидуалне зараде тј. плате..... | 5 |
| Процена посла..... | 5 |
| Успостављање структуре зарада..... | 6 |
| Стимулисање радне успешности..... | 7 |
| Стимулативна зарада заснована на радној успешности..... | 7 |
| Различите индивидуалне награде и постицаји..... | 8 |
| Једнократни програми стимулације..... | 8 |
| Групни системи стимулације..... | 8 |
| Учешће запослених у добити..... | 8 |
| Учешће запослених у профиту..... | 9 |
| Учешће запослених у својини..... | 9 |
| Индиректне материјалне награде, компензације и стратегије мотивисања..... | 9 |
| Бенефиције које се односе на сигурност и здравље запослених..... | 10 |
| Бенефиције које се односе на одсуствовање с посла..... | 10 |
| Остале бенефиције у корист запослених..... | 11 |
| Нематеријалне награде , компензације и стратегије мотивисања..... | 11 |
| Адекватно дизајнирање посла..... | 11 |
| Демонстрирање пожељног стила менаџмента..... | 12 |
| Партиципација запослених у управљању..... | 13 |
| Управљање помоћу циљева..... | 13 |
| Флексибилни облици радног времена..... | 14 |
| Флексибилно радно време..... | 14 |
| Други алтернативни облици радног времена..... | 14 |
| Остале нематеријалне награде, компензације и стратегије мотивисања..... | 14 |
| Признање успеха..... | 14 |
| Повратна информација о радној успешности..... | 15 |
| Обезбеђивање одговарајуће организационе културе..... | 15 |
| Самомотивисање..... | 15 |
| Литература..... | 16 |

УВОД

Под управљањем људским ресурсима подразумевају се теоријско научна и наставна дисциплина, као и управљачке мере и активности којима се обезбеђују, развијају, усмеравају, прилагођавају и унапређују знања, вештине, способности и други потенцијали запослених, ради њиховог рационалног коришћења и остваривања организационих и индивидуалних циљева. Процес управљања људским ресурсима је веома сложен из разлога што је људско понашање променљивог карактера и тешко предвидиво. Сваки човек је засебна личност, а свака организација прича за себе. Осим стандардних правила, морају се стварати и правила прилагођена конкретним људима, конкретном организацијама и конкретном окружењу. Да би се у томе успело осим доброг познавања фактора окружења и адекватног дизајнирања организационе структуре, неопходно је и добро познавање људске природе , како би се верније и потпуније одсликале, односно сагледале потребе, навике, интереси, вредносни ставови и очекивања појединаца и група.

Пошто се систем управљања људским ресурсима стално мења, усавршава и прилагођава, у њему су настале крупне промене. Односи надређености и подређености, неговани хиљадама година полако уступају место односима сарадње и креативног решавања постављених циљева, подижући личност, интегритет и иницијативу запосленог на виши ниво. Запослени ма који посао обављао, не заснива радни однос само зато да би беспоговорно извршавао радне обавезе и за то примао плату, него и да би се за нешто питао, доказао своје квалитете и потврдио своју личност.

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

www.maturskiradovi.net

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