

MOTIVACIJA ZAPOSLENIKA

Uvod

U menadžerskoj teoriji je velika pozornost posvećena poticanju zaposlenika na bolje rezultate jer jedino sa izgradnjom kvalitetnog motivacijskog sustava se može pomoći organizaciji da poveća svoju konkurentsku sposobnost i vrijednost.

Veliki interes za motivaciju u osnovi ima tri razloga: poboljšanje proizvodnosti, efikasnosti i kreativnosti rada; poboljšanje kvalitete radnog života u organizacijama; jačanje konkurentске sposobnosti i uspješnosti poduzeća.

Motivacija je općeniti pojam koji se odnosi na cijeli skup nagona, zahtjeva, potreba, želja i sličnih sila. Pojam motivacije dolazi od latinske riječi motus što znači kretanja. Iz toga možemo zaključiti da se radi o poticajnom razlogu, povodu, pobudi za neko djelovanje.

Motivacija je ono što potiče ljude da se u određenoj situaciji ponašaju na određeni način. Motivacija u poduzeću podrazumjeva faktore koji potiču ljude da rade svoj posao na najbolji mogući način.

Motiviranje zaposlenika je jedan od ključnih zadataka i funkcija managera. Temeljno je da se motivacija mora temeljiti na onome što se želi postići, znači treba nagradivati ono čega želimo da bude više, odnosno poticati one oblike ponašanja koji vode ostvarivanju ciljeva organizacije.

Uzrok određenog ponašanja čovjeka jesu unutarnji psihološki pokretači koji ga tjeraju na neku aktivnost, pa učinak nekog pojedinca ne ovisi samo o njegovoj sposobnosti već i o motivaciji. Zadatak (obveza) menadžera je da shvate ljudsku složenost i osobnost, motivacijske teorije te da u zavisnosti od specifičnih okolnosti u kojima poduzeće posluje izaberu i primjenjuju materijalne i nematerijalne motivacijske tehnike.

Motivatori – čimbenici koji djeluju na motivacije pojedinca

Motivatori su stvari koje pojedinca potiču na djelovanje. Iako motivatori održavaju želje, oni su određene nagrade ili poticaji koji pojačavaju žudnju za zadovoljenjem želja. Motivatori su i sredstva pomoću kojih se mogu pomiriti sukobljene potrebe ili naglasiti jedna potreba na način da joj se pridijeli prioritet nad drugim potrebama.

Ako analiziramo čovjeka unutar organizacije možemo zapaziti njegove individualne karakteristike koje se mogu podijeliti u četiri grupe motivatora:

- **biološko-biografske karakteristike:** u biološke karakteristike se ubrajaju tjelesna građa, izgled i zdrastveno stanje. Biografske značajke su dob, spol, porodična i životna okolina.
- **sposobnost, znanje i vještine:** sposobnost određuje stupanj uspješnosti pojedinca u obavljanju raznih poslova. Znanje je sposobnost usvajanja brojnih operacija i

- pojmovna, dok vještina podrazumjeva sposobnost da pojedinac lakše i uspješnije obavlja određene radnje.
- **potrebe i preferencije:** potreba je osjećaj nedostatka koji čovjek nastoji ukloniti tako da je pokuša zadovoljiti. Postoje različite vrste potreba: fiziološke potrebe, potrebe za sigurnošću, za štovanjem, samopotvrđivanjem.
 - **percepcija i očekivanje:** percepcije su stavovi koje pojedinac ima u određenim situacijama, a koji se stvaraju na temelju informacija koje pojedinac dobiva iz svoje okoline.

Teorije motivacije

Motivacija je unutrašnja (interna) varijabla koju menadžeri ne mogu vidjeti izvana već samo mogu pretpostaviti da je zaposlenik motiviran ako dobro obavlja svoj posao.

Od brojnih teorija motivacije ističu se tri osnove teorije motivacije:

1. **Teorija potreba** (Maslow, 1954., Alderfer, 1969.) polazi od specifičnih potreba i njihova zadovoljavanja kao osnove za ravnotežu i opstanak ljudskih organizama. Navedene teorije nam objašnjavaju zašto ljudi reagiraju, ali ne tumače način i vrste akcije koje moraju primijeniti da bi zadovoljili te potrebe.
2. **Teorije vrijednosti** (McClelland, 1973.) uzimaju u obzir ne ono što je potrebno za opstanak već ono što pojedinac želi. Tri su tipa motivirajućih potreba, potreba za moći, potreba za povezanošću i potreba za postignućem. Tako pojedinac s visokom potrebom za moći pridodat će i veliku pažnju svom utjecaju i kontroli, dok su pojedinci s velikom potrebom za povezivanjem sretni samo onda kada su voljeni. Treća potreba za postignućem pripada pojedincima s velikom željom za uspjehom, te se u isto vrijeme boje neuspjeha.
3. **Teorije vanjskih poticaja i očekivanja** naglašavaju važnost i utjecaj okruženja na ponašanje pojedinca i njihovo reagiranje.

Bez obzira na teorije motivirani zaposlenici ulažu više napora u rad od zaposlenika koji nisu adekvatno motivirani. Iz godine u godinu menadžeri posvećuju sve veću pozornost zadovoljstvu i motivaciji zaposlenih jer je to potrebno zbog uspješnosti poduzeća.

Motivacijske tehnike

Osnovne motivacijske tehnike su:

1. Materijalne kompenzacije
2. Nematerijalne kompenzacije.

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

[BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST](http://WWW.SEMINARSKIRAD.ORG)
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

- 3.
- 4.