

# САДРЖАЈ

УВОД.....	1
1. МОТИВАЦИЈА КАО ПОКРЕТАЧКА СНАГА.....	2
2. ТИПОВИ МОТИВАЦИЈЕ.....	4
2.1 Унутрашња мотивација.....	4
2.2. Спољашња мотивација.....	4
3. НАЈЗНАЧАЈНИЈЕ СТРАТЕГИЈЕ МОТИВАЦИЈЕ.....	6
4. УТИЦАЈ МОТИВАЦИЈЕ НА ПОСЛОВНУ КОМУНИКАЦИЈУ.....	7
5. УЛОГА МЕНАџЕРА У УСПОСТАВЉАЊУ ПОЗИТИВНЕ МОТИВАЦИЈЕ.....	9
ЗАКЉУЧАК.....	12
ЛИТЕРАТУРА.....	13

## УВОД

Једна од најчешће истраживаних области у пословном свету је мотивација. Зашто људи раде то што раде и како се могу мотивисати да раде оно што треба да раде. Разумевањем како и зашто су људи мотивисани, могу се охрабрити да буду бољи и да дају све од себе на послу.

Питање мотивације запослених је једно од питања везаних за управљање пословањем које се у последњих неколико година све чешће поставља и све више добија на значају.

Досадашњи концепти мотивацијских система, мотивацијских техника и стратегија постају недовољно флексибилни, па је потребно развијати и уводити нове, који ће својом свестраношћу довести до високе мотивисаности и задовољства запослених, а тиме истовремено и остварити успешно пословање.

Како би успешно пословало, свако предузеће мора да пронађе оптималну комбинацију материјалних и нематеријалних подстицаја за своје запослене, која ће зависити од бројних фактора, на пример сектора у коме послује, конкуренције на тржишту радне снаге, природе посла итд.

Кључ за одржив опстанак и организациони успех лежи у посвећености запослених да се укључе и мотивишу за рад. Када су људи мотивисани да буду успешни и остварују постављене циљеве, расте уверење у сопствене способности, што их чини још мотивисанијим. Када људи имају самопоуздање и мотивацију на послу, то резултује повећањем сатисфакције послом, повећањем напора, фокусирањем на резултате и побољшањем пословне комуникације.

Мотивација је заправо разлог да се покренемо. Свако од нас је другачији, што значи да свако има своје разлоге којима може бити покренут. Она подразумева кретање у истом правцу зарад неке заједничке користи. То се може постићи комуникацијом, односно укључивањем запослених у сам процес долажења до решења јер се у супротном може десити да запослени имају осећај да су њихови захтеви и начини размишљања неуважени.