

<http://www.MaturskiRadovi.Net>
<http://www.maturski.net>
<http://www.diplomski-radovi.com>
<http://www.prevodim.com>
<http://www.seminarskirad.org>
<http://www.seminarskirad.info>

Што е Мотив ?

Мотивите се поттикнувачки сили кои предизвикуваат разновидна човекова активност, односно ја поттикнуваат и управуваат со неа.

Што е Мотивација ?

Сложен психодинамички процес за поттикнување на активност на човекот, нејзино насочување кон одредени објекти и регулирање на активноста заради постигнување на одредени цели

Класификација на Мотивите

Целта на човекот е да остане во живот, да е секогаш сигурен, да почувствува уживање и да доживее бодрење односно стимулирање. Креч и Кречфилд , поаѓајќи од општите цели, ги делат мотивите на две големи групи:

1. **Мотиви на недостиг** кај кои доминира остварувањето на општите цели за опстанок и сигурност. Тоа се мотиви со кои се сака да се отстрани дефицитот на нешто, непријатноста, опасноста или анксиозноста. Основната улога на овие мотиви се однесува на редуцирањето на тензијата .
2. **Мотиви на изобилство** кај нив доминираат општите цели на задоволство и стимулација. Основна карактеристика на овие мотиви се однесува на желбата да се постигне задоволство, признание, награда, да се дознае нешто ново, да се создава (креира), да се постигнуваат успеси во професијата, да се стекнува богатство итн.

И двете групи на мотиви имаат посебни подгрупи на специфични мотиви:

- Мотиви кои се однесуваат на **анатомско-физиолошките потреби** на човекот;
- Мотиви кои се однесуваат на **односот со средината** во која човекот живее и работи;
- Мотиви кои се однесуваат на **односите со другите луѓе**;
- Мотиви кои се однесуваат на **самата личност**

Класификација на Мотивите

Во стручната литература се користи и друга класификација на мотивите според која тие се делат во две основни групи:

- **Примарно-биолошки мотиви** , во кои спаѓаат мотивите за глад, жед, мајчинскиот мотив, сексуалниот мотив итн.

-
- **Секундарни-социјални мотиви** во кои спаѓаат: мотивот на самопотврдување, мотив за доминација и моќ, мотив за постигнување, мотив за самоактуелизација итн.

Мотивирање Важност на Мотивацијата

Една од улогите на раководителот на туристичкото претпријатие е да создаде атмосфера на мотивираност за успешно работење на туристичките работници.

Прашања важни за мотивацијата :

- *Кои се основните потреби на луѓето?*
- *Што сакаат од својата работа?*
- *Што се случува ако Потребите не се задоволат?*

Теории за Мотивација

Теорија на хиерархија на потребите

Најексплоатираната теорија за мотивација е теоријата на хиерархија на потребите, која ја формулирал психологот Абрахам Маслов. Тој ги анализира човечките

потреби во хиерархискиот ред, од потреби од најниско ниво до потреби од највисоко ниво. При тоа тој заклучува дека кога една група на потреби ќе се задоволи таа престанува да биде главен мотиватор за човековото однесување. Таа улога ја презема другата група потреби кои во дадениот момент се доминантни.



Теорији за Мотивација

Теорија на два фактори (1959)

Фредерик Херцберг и неговите соработници ја модифицирале теоријата на Маслов за хиерархија на потребите.

Нивните истражувања укажуваат на двофакторска теорија за мотивацијата.

Теорија на Два Фактори	
Фактори на незадоволство	Мотиватори
Плата, Сигурност на Работата, Услови за Работа, Компетентнос на раководството, Политика на компанијата и администрациј а, Односи меѓу вработените	Природата на работата, Чувство на постигнување, Признание, Одговорност, Напредување и постигнувања

Теории за Мотивација

МекКлилендова теорија на потребите

Давид МекКлиленд идентифицира три типа на основни мотивирачки проблеми и спровеле обемни истражувања за овие три типа на потреби :

- **Потреба за моќ** - констатирал дека луѓето кои имаат потреба за моќ му придаваат голема важност на влианието и контролата.
- **Потреба за поврзување** - се чувсгуваат задоволени ако се сакани, насгојуваат да избегнуваат болка и насгојуваат да избегнат отфрленост од групата. Преукупирани се со одржување на поволни социјални врски, уживаат во чувството на интимност и разбирање, спремни се да ги утешат и помогнат на другите во неволја.
- **Потреба за постигнување** - луѓето со изразена потреба за постигнување имаат нагласена желба за успех и нагласен страв од неуспех. Ги сакаат предизвиците и си поставуваат тешки (но не и неостварливи) цели. Имаат реален пристап кон ризикот, не се коцкаат туку повеќе преферираат анализа и проценка на проблемите, ја претпоставуваат личната одговорност за извршувањето на работата и сакаат прецизна и брза повратна информација за својата работа.

Работното место и мотивираноста

Се поставува прашањето „ Дали Работното место може да Мотивира ? „ А одговорот на ова прашање е ДА

- Луѓето треба да се постават на работно место кое им овозможува да ги задоволат своите најсилни потреби
- Прилагодувањето на потребите на вработените кон нивната работа претставува комплексен процес.
- Да им се укаже на вработените дека нивните потреби ќе бидат задоволени, а нивното успешно работење ќе биде наградено и почитувано.

Работно место кое не ги задоволува потребите

- досадна монотона работа,

- кратки работни циклуси,
- мала потреба од размислување,
- несреден социјален живот,
- изолираност од другите луѓе,
- мала поддршка од раководителот на туристичкото претпријатие,
- слабо осветлување,
- несоодветно затоплување,
- преголема бучност,
- сиромашни наградувања,
- непризнавање на добрата работа
-

Што се случува кога работното место не ги задоволува
Потребите ?

1. Вработените можат да се обидат да ги задоволат потребите надвор од организацијата во која работат - доколку не се задоволени потребите за припаѓање поединецот може да ги компензира со приклучување кон некоја спортска или друг вид организација

2. Вработените можат да станат фрустрирани од работното место. – ја манифестираат својата фрустрација , а најчест е начин преку декларирање како неформален лидер на група незадоволени вработени .

Мотивирање на вработените

- Успешни раководители на туристички претпријатија се оние кои можат да им овозможат на туристичките работници да ги постигнат своите сопствени цели и да ги задоволат своите лични потреби, а во исто време да ги задоволат и потребите на организацијата - а со тоа успешно да ги задоволат и сопствените мотиви и потреби а и успешно да ја завршат и својта работа
- Со сигурност да ги зане потребите на вработените, но при тоа знае дека штом се задоволи потребата таа ја губи својата важност и ја губи својата улога на мотиватор.
- Не смее да ја исклучи важноста на плата и добрите работни услови во мотивирањето. Нивната важност е уште поголема, бидејќи ако не се задоволат ќе излезат на површина и ќе станат доминантни не само за поединци туку и за целата група.

Начин на мотивирање на вработените

Стравот како мотиватор е неуспешен и непожелен. Неговата примена предизвикува кај луѓето давање отпор и свесна или несвесна тенденција за намалување на работното темпо или квалитетот на спроведувањето на работните обврски. Мотивирање преку страв, сила и моќ се застарени форми во процесот на управување.

Парите и Натпреварот - можеби се малку поуспешни но и тие ја губат својата ефикасност и влијание како клучни мотиватори.

Начин на мотивирање на вработените

Во денешниот деловен свет како клучни мотиватори се сметаат:

- Вклученоста во планирањето
- Вклученоста во утврдувањето на целите
- Вклученоста во одлучувањето
- Отворените комуникации во сите насоки во рамките на организацијата.
-

Раководителот на туристичките претпријатија може да биде успешен во обидот да ги мотивира вработените доколку ги следи следниве правила:

Вработените да се третираат како личности - секој туристички работник сака да биде третиран како личност, а не како број или предмет.

Работата да се направи поинтересна - многу работи се монотони и досадни. Како последица на тоа кај туристичките работници се намалува интересот и мотивираноста.

Обезбедување можности за напредување - можноста за напредување може во голема мера да ги мотивира вработените.

Дозволување учество во донесување одлуки - секој вработен сака да биде во тек со збиднувањата не само во рамките на својот сектор, туку и во рамките на целата организација.

Дозволување на тимска работа - чувството дека припаѓаат и дека се витални членови на тимот придонесува кон задоволување на потребите за почитување и признавање.

Постоене на повратна врска - взаемните отворени и искрени комуникации со туристичките работници создава чувство на доверба.

Почитување на вработените - раководителот на туристичкото претпријатие треба да дава конструктивни коментари за идеите кои му ги предлагаат туристичките работници.

Давање искрени пофалби - вистинските пофалби и за добро извршената работа се силен мотиватор.

Успешно решавање на конфликтите - раководителот на туристичкото претпријатие треба добро да ги проценува, разбира и разрешува конфликтите кои можат да се појават

Да се биде пример за доборо работење - раководителот на туристичкото претпријатие не треба да бара од туристичките работници да прават нешто што не го прави, или не би го направил и тој самиот.

За некој да биде добар менаџер кој може да ги мотивира вработените потребно да си ги постави себеси овие прашања

Од каков тип на менаџер јас сакам да бидам раководен ?

Каков Менаџер сум **ЈАС** ?

Користена литература:

www.google.com

www.wikipedia.com

И разни брошури, летоци, и списанија.

<http://www.MaturskiRadovi.Net>

<http://www.maturski.net>

<http://www.diplomski-radovi.com>

<http://www.prevodim.com>

<http://www.seminarskirad.org>

<http://www.seminarskirad.info>