

Sveučilišni preddiplomski studij Socijalni rad

Kolegij: Strategijsko planiranje u socijalnom radu

Tematski zadaci:

1. Motivacija zaposlenika kao najvažniji čimbenik uspješnosti poslovanja poduzeća

Ljudski kapital postao je jedan od glavnih faktora koji vežemo uz uspješnost poduzeća. Motivacija nastaje kada osoba želi zadovoljiti svoju određenu potrebu te je ona individualna, tako da ne postoji univerzalno pravilo koje nam pokazuje kako točno motivirati ljude. Ključne su strategije motivacije koje pokazuju načine na koji motivirati zaposlenike kako bi se njihova visoka razina motivacije pozitivno odrazila na njihove individualne rezultate te na uspješnost organizacije.

2. Komunikacija i međuljudski odnosi u poduzeću

Komunikacija je jedna od ključnih čimbenika koji je vezan uz uspješnost organizacije. Dobra komunikacija i uspješni međuljudski odnosi iziskuju veliki napor kod menadžera i radnika jer postoji veliki broj čimbenika koji utječu na međusobnu interakciju između pojedinaca i timova. Upravljanje komunikacijskim planom i međuljudskim odnosima zahtijeva određene kompetencije i poznavanje niza psiholoških pravila koja objašnjavaju emocionalne principe reakcije ljudi u interakciji sa drugim ljudima.

3. Nagrađivanje zaposlenika

Nagrađivanjem zaposlenika, koje može biti materijalno i nematerijalno, menadžment poduzeća se koristi kako bi se povećala motivacija kod zaposlenika. Kako motivirani zaposlenici najviše doprinose uspješnosti organizacije, potrebno je ravnopravno kombinirati materijalne i nematerijalne nagrade zaposlenicima kako bi se ostvario efektivan sustav nagrađivanja. Najvažnija materijalna nagrada je plaća, dok su nematerijalne nagrade vezane uz napredovanje na poslu, rad od kuće, fleksibilno radno vrijeme i slično.

4. Upravljanje stresom u organizaciji

Stres kod osoba se najčešće javlja kao fiziološki ili emocionalni odgovor na zahtjeve, ograničenja i prilike zbog neizvjesnosti nekog važnog ishoda. Najčešći izvori stresa u organizaciji jesu organizacijska struktura, dizajn posla, stil menadžmenta, participacija, organizacijska kultura i klima i dr. Razina stresa je veća što se zaposlenik više penje u hijerarhiji poduzeća. S obzirom na sve turbulentniji način života, stres je sve izraženiji na radnom mjestu te se raznim metodama pokušava smanjiti njegov utjecaj na poslovanje te raspoloženje zaposlenika.

5. Praćenje radne uspješnosti zaposlenika

Menadžeri u svojoj domeni posla imaju zadatak praćenja radne uspješnosti zaposlenika. Upravljanje radnom uspješnošću stvara se podloga za postavljanje sustava motiviranja, sustava nagrađivanja i kažnjavanja zaposlenika kao i podloga za povećanje produktivnosti i efikasnosti radnika. Praćenje radne efikasnosti bi se trebalo provoditi kontinuirano te sustavno kako bi menadžeri imali uvijek povratne informacije koje im mogu koristiti prilikom donošenja određenih odluka. Osim što procjenu može provoditi menadžer, ponekada se uključuju i suradnici ili se pristupa međusobnom ocjenjivanju zaposlenika.

6. Uloga liderstva u menadžmentu

Liderstvo se definira kao sposobnost utjecaja na druge osobe. Lideri moraju imati viziju te prema toj viziji odlučno donositi odluke koje će voditi ka ispunjenju glavnih ciljeva organizacije. Osim toga, uspješni lideri imaju i razvijene vještine kao što su upravljanje vremenom, delegiranje zadataka, prezentacijske te interpersonalne vještine i dr.

Zadatak:

Odabrali navedenu temu te u grupi do max. 2 studenta napisati seminarski rad na navedenu temu uz korištenje svih dostupnih izvora i pravilnog citiranja (imate ppt prezentaciju o metodologiji pisanja seminarskoga rada na stranici u okviru predmeta Organizacija i menadžment).

Projektne zadatke slati na moj mail legcevic@pravos.hr s jasnom naznakom SP_4_zadaca.

Izv. prof. dr. sc. Jelena Verner