

**ЛИДЕРСТВО И МОТИВАЦИЈА У ОРГАНИЗАЦИЈИ
„БУДУЋНОСТ“ АД БАЧКА ПАЛАНКА****LEADERSHIP AND MOTIVATION IN
„BUDUĆNOST“ CORPORATION-BAČKA PALANKA**

Ивана Бјелић, Факултет техничких наука, Нови Сад

Област – ИНЖЕЊЕРСКИ МЕНАџМЕНТ

Кратак садржај – Рад се бави анализом и утврђивањем везе између лидерства и значаја присуства мотиватора у организацији „Будућност“ АД Бачка Паланка. Испитивањем су обухваћени запослени организације „Будућност“ АД Бачка Паланка. Уз помоћ упитника и статистичких података анализирано је лидерство и мотивација у „Будућност“ АД Бачка Паланка.

Кључне речи: Лидер, Мотивација, Организација

Short content – Work is based on analyses and connection between leadership and motivation presence in corporation „Buducnost“ AD Bačka Palanka. Research was done on employees of corporation „Buducnost“ AD Bačka Palanka. Analyses of leadership and motivation in corporation „Buducnost“ AD Bačka Palanka, has been done using the questionnaires and statistical data.

Keywords: The leader, Motivation, Organizacion.

1. УВОД

Савремено пословање отворило је нове приступе сагледавања улоге појединаца у производном процесу и остварењу већих пословних резултата. Сваки појединац у предузећу има различито место и улогу. Оно што је карактеристично за сваку организацију је то да одреде могућности за развој сопствених мотива, као и развој иницијативе и креативности које су основне одлике запослених у савременим организацијама.

Лидерство представља процес, скуп активности, усмерених ка позитивним променама које стварају нове вредности [1].

Осим лидерства потребна је и мотивација како би запослени могли да покажу своја знања и умеће и да допринесу расту и развоју предузећа. Лидерство подразумева следеће неопходне ставке у својој суштини.

Неки људи раде зато што воле свој посао, неки раде како би досегли лично и професионално задовољство и успех. Неки људи воле да остварују своје циљеве и амбиције, и да буду најбољи у томе што раде. Неки људи воле да доприносе нечему што је веће од њих самих, нечему што је од изузетног значаја а неки имају мисију коју теже да остваре кроз посао који има смисао и значај. Неки воле да свој живот испуне

НАПОМЕНА:

Овај рад проистекао је из мастер рада чији ментор је била др Лепосава Грубић Нешић, ред. проф.

разним активностима које су у вези са послом и професијом којом се баве, док неки воле промене, изазове и решавање различитих проблема. Из свих поменутих разлога може се уочити да је мотивација запослених индивидуална и различита.

2. ЛИДЕРСТВО

„Лидерство је као лепота; тешко га је дефинисати, али увек знаш шта је када га видиш“

Данас се сматра да вештина лидерства подразумева помоћ људима да искористе сопствене потенцијале, развијају сопствене мотиве и емоције и усмеравају их у правцу циљева и задатака од опште користи.

Лидерство је стварање нове вредности, управљање сопственим послом, иновативност, креативност и развој сопственог посла. Лидерство је управљање својим временом, емоцијама, мотивима, способностима и вештинама. Лидерство је усмеравање развоја како свог тако и развоја сарадника до тачке коју одређују њихови мотиви, способности знања.

Лидерство подразумева следеће неопходне ставке у својој суштини [2].

Лидерство је процес. Лидерством се остварује утицај на друге људе. Лидерство се остварује у контексту групе. Лидерство подразумева остваривање циљева.

Лидерством се остварује утицај на друге људе. Лидерство се остварује у контексту групе. Лидерство подразумева остваривање циљева.

Потребно је рећи да лидер не треба да се доказује функцијом и привилегијама, него акцијом и резултатима. Такође, лидер се не потврђује контролом и кажњавањем подређених, него практичним активностима и решавањем конкретних задатака са својим следбеницима.

2.1. Основи лидерства

Основна карактеристика лидера је да има способност да креира стратегијску визију која треба да мобилише људе да слободном вољом уложе напор да се она оствари.

Како бисте постали добар лидер, користе се неке од тактика успешних лидера:

Добро знати шта је циљ!

Саставити практичан план за постизање онога што желите.

Окружити се људима који имају знање и искуство.

Имајте вере у себе.

Не обесхрабрити се без обзира на препреке, увек ће их бити.

Не бавити се нагађањима, информисати се о чињеницама, како би на основу њих правили стратегију и планове.

Бити спреман да ради онолико колико посао захтева, то најчешће значи прековремено. Лидер мора посветити сваком задатку онолико времена колико је потребно за успех.

Одржати фокус! Расипање мисли на неколико задатака истовремено, доводи до мање ефикасности.

Добро распоредити и делегирати послове. Разрадити систем у ком свака особа има свој задатак, са добрим менаџментом који проверава ефикасност.

Лидер и менаџер се у суштини разликују у извору моћи које имају. Док менаџер има моћ на основу формално дефинисане улоге у хијерархијској структури, дотле лидер има моћ на основу своје способности да мобилише пажњу својих пратилаца, артикулише значење дешавања око њих на начин који им је прихватљив као и да дефинише ефикасну колективну акцију коју ће сарадници добровољно прихватити.

Посао менаџера је да планира, организује и контролише своје подређене како би испунили своје задатке и тако остварили постављене организационе циљеве.

Посао лидера јесте да креира визију, мобилише енергију следбеника да остваре ту визију да креира и реализује промене.

Разлике између менаџера и лидера се огледају у следећим аспектима:

Менаџери се ослањају на контролу, а лидери инспиришу поверење.

Менаџери раде на функционисању организације док лидери вредно граде заједничку визију.

Менаџери управљају процесима, док лидери воде људе.

2.2. Комуникација

Комуникација је процес слања и примања порука, тј. процес на основу кога особа, група или организација преноси неку врсту информације другој особи, групи, организацији или масовном аудиторијуму. Од суштинског значаја у том процесу је да се информација разуме.

Успешна комуникација подразумева да је информација тачно примљена у погледу садржаја и значења које је одредио пошиљалац. Да би комуникација уопште могла да се одвија, а посебно да би се могло комуницирати у неком пословном контексту, учесници комуникације морају да:

- Познају језик
- Имају интеракцијске вештине
- Имају културно знање

Комуникација је процес који се најбоље може сумирати на следећи начин: Ко каже? Шта каже? На који начин каже? Кома каже? Какав је učinак?

Комуникација лидера представља уравнотежену, хармонизовану комуникацију прво са самим собом, са сопственим емоцијама, а затим и са другим људима. Односи са другим људима су најчешће у функцији ситуације, особима личности, циљева комуникације, културолошких и социјалних релација.

Да би била мотивишућа, комуникација мора бити уважавајућа и равноправна у односу на све људе, уз активно присуство и позитиван став без ибзира који приближи тренутно доминирају и колико су сложени и трајни. Оваква комуникација подразумева постојање поверења у односима и понашања које није амбивалентно, чија заснованост лежи у заједничком циљу и вредностима, а не тренутном расположењу и краткорочном интересу.

Моћ лидера је усмерена на стварање позитивне промене и позитиван утицај на своје сараднике. Моћ лидера не сме да буде усмерена на побеђивање већ на утицај и постигнуће. Сама моћ се може дефинисати као способност неког човека да мења понашање или став другог човека у жељеном правцу.

3. МОТИВАЦИЈА

Мотивација је кључан појам за разумевање разлога човековог понашања на одређен начин. Мотиви су унутрашњи покретачи акције. Разумевањем људских мотива можемо усмеравати појединачна понашања у жељеном смеру. Познавање људске мотивације је кључ за разумевање законитости људског функционисања уопште, па и унутар организације [2]. Стога и не чуди да је феномен мотивације један од највише истраживаних.

Један од највише истицаних узрока незадовољства запослених у Србији јесте начин на који се води комуникација у предузећу. Послујемо у доба када је време ресурс који најчешће недостаје, а када времена нема прво што трпи је брига о оним ситним, наизглед успутним стварима, које у ствари много значе и одређују став запослених према свом послу и према целој предузећу. Треба повећати степен транспарентности и да се утиче позитивно на организациону культуру:

Чиниоци који опредељују степен задовољства радним местом су многобројни. Ипак, данас се као кључна и као највише истицана помињу два:

- Сигурност радног места
- Баланс између приватног и пословног живота.

3.1. Мотивација и продуктивност

Мотивација представља циљно усмерено понашање. Најбоље мотивисани радници су они који предузимају акције којим ће остварити зацртане циљеве. У томе главну улогу имају менаџери који користећи средства која им организација пружа мотивишу запослене. У ту сврху потребно је познавање процеса мотивације и њених различитих аспеката. Кључни принцип мотивације подразумева да се перформансе заснивају на мотивацији особе и способности исте. Да би особа

остварила постављени циљ она мора да има способност да изврши задатаке. Способност подразумева таленат, који подразумева интелектуалне и физичке компетентности.

Међутим, без обзира на те компетентности, циљ не може бити остварен уколико не постоји жеља код особе да оствари висок ниво перформанси.

3.2. Врсте мотивације

Једна од основних улога лидера у организацији јесте да мотивише запослене. Лидери у највећем броју случајева активно укључују запослене у процесе одлучивања о томе на које начине достићи мисију и циљеве организације.

То даје људима осећај контроле. Важна мотивациона техника коју лидери користе јесте помоћ запосленима да схвате мисију организације и то омогућавајући им да се образовно и професионално уздигну на виши ниво. Ефективни лидери такође препознају и награђују успехе и добре резултате у организацији, што чини да запосленима сам рад причињава задовољство.

Још један значајан задатак лидера јесте стварање јаким неформалних односа у организацији [3].

3.3. Обука запослених

Обучавањем се пружа помоћ запосленима како би боље обављали совје послове, али се та користи од обучавања протеже кроз цеку професионакну каријеру. Развој помаже запосленима да се носе са будућим одговорностима уз мало бриге о тренутним задацима.

На основу потреба идентификују се циљеви обуке који те потребе треба да задовоље. Циљеви обуке треба да покажу какав ће резултат постићи организација, персоналмо одељење или појединац када се обука заврши. Ти циљеви морају бити конкретни, мерљиви и морају се формулисати писмено [4].

3.4. Развој каријере запослених

Каријера се традиционално посматрала као линеарно напредовање у једној или више фирми или као стабилно запослење у својој струци. Међутим, данас је већа вероватноћа да ће на нечију каријеру утицати особа а не организација и да се она може преусмерити с времена на време, због промена у особама и окружењу.

4. ИСТРАЖИВАЊЕ

Истраживање о улози и значају лидерства и мотивације спроведено је у септембру 2019. године у предузећу „Будућност“ АД у Бачкој Паланци.

Предмет истраживања је лидерство и значај присуства мотиватора у предузећу „Будућност“ АД Бачка Паланка.

4.1 Метод истраживања

Запосленима је подељен упитник, на основу чијих резултата су добијене информације о лидерству и мотиваторима који су важни за запослене почевши од посла којим се баве до задовољства платама и политиком предузећа, као и осталим питањима који су садржани у упитнику. Истраживање је спроведено на 97 испитаника, тј. на свим запосленим у предузећу. Узорак истраживања чини 97 запослених у организацији „Будућност“ АД Бачка Паланка. Запосленима је упитник достављен физичким путем, а исте су попуњавали на радном месту. Објашњена им је процедура попуњавања упитника и анонимност је загарантована.

У истраживању је учествовало укупно 97 запослених - 60 учесника мушког пола (61,86%) и учесника женског пола (38,14%).

У истраживању учествовало 11 учесника узраста мање од 25 година (11,34%), 9 учесника узраста 26-30 година (9,28%), 35 учесника узраста 31-40 година (36,08%), 23 учесника узраста 41-50 година (23,71%) и 19 учесника који имају преко 50 година (19,58%).

Истраживање је обухватило 11 особа (11,34%) које су на руководећој радној позицији и 86 особе које су на неруководећем радном месту (88,66%).

4.2 Мерни инструменти у истраживању

Мерне инструменте у овом истраживању чини један упитник. Овај тест се састоји од 20 питања. Задатак испитаника је да се одлуче за један од 5 понуђених одговора.

4.3. Поступак и обрада података

Истраживање је спроведено током месеца септембра 2019.године у организацији „Будућност“ АД Бачка Паланка и обухватило је укупно 97 запослених, од којих је мушког пола било њих 60, а женског пола 37. Запослени су попуњавали упитнике на свом радном месту уз добијену сагласност руководиоца. Објашњена им је сврха истраживања и загарантована анонимност.

Добијени подаци су обрађени и приказани путем табела и графикана.

5. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

На основу добијених резултата из упитника, потврдењост хипотезе је следећа:

На основу наведених тврдњи може се закључити да су у предузећу „Будућност“ АД Бачка Паланка, запослени већином задовољни за присуством мотиватора. Највећи проценат запослених код тврдњи да су задовољни политиком коју спроводи предузеће, и то износи 68% (у потпуности задовољно и делимично задовољни). Платом као једним од водећих хигијенских фактора у „Будућност“ АД Бачка Паланка заузима значајно место на листи мотиватора. Оно заузима прво место на листи мотиватора. На другом месту, не мање важно, могућност унапређења на послу са 44%. Након тога следи цена за добро

обављени рад и износи 43%. Политика коју води предузеће је такође важно.

На основу горе наведеног долази се до потврде хипотезе да је запосленима изузетно важно присуство мотивације и задовољство политиком предузећа, јер су запослени у овом предузећу мотивисани различитом врстом мотива.

Наредни графикон даје приказ задовољством политиком која се спроводи у предузећу.



6. ПРЕДЛОГ МЕРА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ

На основу резултата коју су добијени након истраживања мотиватора у посматраном предузећу биће приказани предлози за унапређење који су важни и мање важни а утичу позитивно и стимулишуће на запослене.

- Повећање плате запослених
- Побољшавање цене за добро обављен посао
- Могућност промена шефова/ица
- Стална едукација запослених

7. ЗАКЉУЧАК

У раду су изнете битне теоријске основе у вези различитих начина мотивисања у предузећу и указано је на значај и познавање одређених мотиватора који су покретачи за рад и успех запослених. Неким запосленима није у првом плану запрада, него услови, рада, могућност напредовања, задовољство послом, комуникација у предузећу. Неким запосленима је битно само стално запослење, док је неким у циљу да буду неко у заједници.

Оно што треба и даље радити у предузећу јесте рад на даљем унапређењу организације рада и посла у предузећу. Избор правих људи на права места, која захтевају и знање и способност управљања. Само прави људи на правом месту могу дати изузетан допринос развоју предузећа и остварењу зацртане мисије и визије.

8. ЛИТЕРАТУРА

- [1] Грубић Нешић, Лепосава, Знати бити лидер, Факултет техничких наука, Нови Сад, 2013.
- [2] Бахтијаревић-Шибер, Ф. Менаџмент људских потенцијала Голден маркетинг, Загреб, 1999
- [3] Грубић Нешић, Лепосава, Развој људских ресурса, ФТМ, Издаваштво: Нови Сад, 2014
- [4] www.osnazivanje.rs/kako-povecati-zadovoljstvo-zaposlenih

Кратка биографија:



Ивана Бјелић рођена је у Новом Саду 1986. године. Средњу школу „Др. Радивој Увалић“ завршила је 2005. године. На ФАМ-у је дипломирала 2010. године. Запослена је у Еуробанк АД.

Контакт:

ivana.vejnovic@hotmail.com