

## **КАЗУС**

**ПО ОРГАНИЗАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ**

**НА ТЕМА:**

**Изградете система за мотивация в организацията като използвате понятийния апарат, основните идеи от теориите с принос в организационното поведение и прилагате съвременни интегративни подходи**

**Изготвил:**

**Проверил:**

*София, 2016*

## УВОД

Хората са най-критичният актив за организацията, тъй като мотивираните хората предоставят конкурентно предимство<sup>1</sup>. Едно от най-големите предизвикателства е, че трябва да бъде създадена „резервоар от талант” от организацията. Според Уотсън (1994) е осъзнал, че мотивираната и удовлетворен работна сила може да доведе до развитие компанията<sup>2</sup>. Удовлетворените служители се считат за една ефективна работна сила, които са важен актив за ефективността. Мениджърите е необходимо да предизвикват ангажираността на служителите. Ако служителите са ангажирани с една организация, то има по-малка вероятно те да напуснат или да отсъстват и това може да се доведе до други поведения, които са ценни за организацията<sup>3</sup>. Дори един единствен демотивиран служител в една организация може да доведе до ниска производителност в организацията като цяло (Ghandhi, 2010). За да бъдат ефективни, мениджърите трябва да разберат какво мотивира служителите в контекста на ролите, които всеки един от тях изпълнява (Lindner, 1998).

Разнообразие от фактори мотивират хората по време на работа, някои от тях са мотивирани материално, като пари, а други са мотивирани от чувство за постижение, признание. Според Ponn-kekana и др. (2005) някои от причините за текучеството на служителите са липса на повишение, недостатъчно заплащане, претоварване с работа и някои други свързани с мотивация въпроси като възможности за обучение и развитие, несигурност на работното място и липсата на признание за доброто представяне<sup>4</sup>. Dess и Shaw (2001) твърдят, че са текучеството води до значителни разходи, както по отношение на преките разходи (подмяна, набиране и подбор, временен персонал, време за управление) така и до непреки разходи (морал, натиск върху останалите служители, разходи за обучение, продукт / качество на услугата, организационна памет и загубата на социален капитал)<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> . Kaye, B. & Jordan-Evans, S. Love 'em or Lose 'em: Getting good people to stay. 1st ed. San Francisco: Berrett-Koehler, 2005.

<sup>2</sup> Watson, T. "Linking employee motivation and satisfaction to the bottom line," CMA Magazine, 68(3), 1994.

<sup>3</sup> Maurer, T.J. & Lippstreu, M. "Who will be committed to an organization that provides support for employee development", Journal of Management Development, 27(3), 2008.

<sup>4</sup> Ponn- Kekana, L., Blaauw, D., Tint, K. S., Monareng, E. & Chege, J. Nursing Staff Dynamics and Implications for Maternal Health Provision in Public Health Facilities in the context of HIV/AIDS, Centre for Health Policy (South Africa) & Frontiers in Reproductive Health (South Africa), 2005.

<sup>5</sup> Dess, G. D. & Shaw, J. D. Voluntary turnover, social, capital, & organizational performance, Academy of Management Review, 26(3), 2001.