

ВОВЕД

Во овој труд ќе биде претставен модел за системот за стимулирање на вработените, и ќе бидат објаснети начините, методите и техниките кои може да се користат при осмислувањето, примената и менувањето на системот за стимулација, во зависност од природата на работата. Целта на трудов е да се добијат нови теоретски сознанија за стратегиското управување со човековите ресурси, посебно за условеноста на системите за стимулација од природата на работата. Новите сознанија треба да помогнат во ефективното и ефикасното управување со системот за стимулација, за организациите да можат да ги мотивираат и да ги задржуваат вработените, потоа да се зголеми нивното задоволство од работата, а во исто време да се зголеми и реализацијата на работата.

Докторската дисертација е составена од пет глави и на крајот се заклучоците и дискусијата за истражувањето.

Во глава Прва, насловена **Методологија на истражувањето** се дадени дефинирање на истражувањето, преглед на литературата, поставување хипотетска рамка и методолошки приод и дизајн на истражувањето. Во делот каде се врши дефинирање на истражувањето се опфатени појавата, проблематиката, предметот, целите, очекуваните резултати, како и освртот на корисниците од истражувањето.

Во вториот дел од првата глава, насловен како преглед на литературата, опфатени се следниве делови: досегашно третирање на истражуваната појава, теоретскиот приод и појмовно-категоричниот апарат. Досегашното третирање на истражуваната појава опфаќа поврзување на системите за наградување (стимулирање), во чии рамки влегуваат потсистемите за: плати, бонусите (компензации), бенефициите, можностите за тренинг и развој, но нема јасно дефинирана зависност од природата на работата, туку е ставен акцент на анализата на работата и оцената на работата и мерењето на реализацијата на работата, односно перформансите. Врз основа на тоа се разработени неколку модели на системите на плати.

Во глава Втора, насловена **Стратегиски менаџмент на човековите ресурси** се обработуваат стратегиските-теоретски дефиниции при креирањето стратегија за човековите ресурси, а како дел од неа посебен акцент ќе биде ставен на компензацијата, како момент кој треба да обезбеди рамноправност и фер третман на вработените и она што тие го добиваат без разлика дали се однесува на материјалната или нематеријалната компензација, како и на директната и иднирктната компензација. Стратегискиот менаџмент на човековите ресурси опфаќа многу компоненти, почнувајќи од планирањето на работната сила, како, бројот на вработените, регрутирање и селекција, системи за стимулација односно компензација, потоа тренинг и развој и слично, и со ова поврзаните стратегиски определби, планирање и реализација на планираните активности, доаѓајќи до имплементација на најмали детални активности, планови и програми.

Во глава Трета е дадена деталната определба за тоа што значи работата, која е **природата на работата**, поврзана со класификацијата на работните места по категории, професии и слично, согласно со теориите прифатени и аплицирани на светско ниво.

Во глава Четврта, насловена **Системи за стимулација**, се дава јасна определба на системите за стимулација од повеќе аспекти и теории. Главната поделба на системот за стимулација е на: внатрешна стимулација која е поврзана со психолошката природата на човекот и може да се каже дека е повеќе внатрешна стимулација, и на надворешна стимулација која е поврзана, главно, со реализацијата на работата и може да се каже дека е повеќе надворешна стимулација. Овде ќе се обаснат сите компоненти на претходно споменатите поделби и ќе биде посветено внимание на мотивацијата како посебна категорија,

која е поврзана со задоволството на вработените, нивното задржување и реализацијата на работата.

Понатаму, во глава Петта, насловена **Релациски приод кон природата на работата и системите за стимулација** може да се напомене дека интересна и вредна за истражување е релацијата на сите компоненти кои го сочинуваат системот за стимулација и нивното поврзување со природата на работата и тоа мануелна, стручна и техничка, менаџерска и со работа поврзана со услуги.

Во глава Шеста насловена **Анализа и интерпретација на добиените резултати**, на почетокот ќе бидат дадени процесот на истражувањето, со посебен осврт на анализата и интерпретацијата на збирните резултати во истражувањето, и во таа смисла ќе се коментираат хипотезите. Ќе биде дадена компарација од аспект на историскиот метод, како и компарација меѓу истражуваниите претпријатија онаму каде има достапност и доволно на податоци. Битно е да се напомене дека посебен акцент во овој труд ќе биде ставен на мерењето на перформансите на индивидуално, групно (организациско) ниво, онаму каде е возможно, а е директно условено од природата на работата.

Во делот кој се однесува на **Заклучоци и дискусија**, прво ќе бидат согледани ограничувањата на системите за стимулација, нивната ефективност, нивната еднаквост од аспект на воспоставувањето фер однос спрема вработените. Потоа, ќе бидат дадени дискусијата и заклучните согледувања од истражувањето, и на крајот ќе бидат дадени разни препораки за изборот на компонентите при градењето на системот за стимулација.