Motywacja jako ważna funkcja zarządzania

- praca licencjacka – 70 stron, 43 pozycje bibliograficzne

WSTĘP 2

ROZDZIAŁ I. WYBRANE ASPEKTY TEORII ZARZĄDZANIA 4
1.1. Pojęcie zarządzania 4
1.2. Ewolucja teorii zarządzania 7
1.3. Funkcje zarządzania 11

ROZDZIAŁ II. MOTYWACJA PRACOWNIKA W PROCESIE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI 19
2.1. Istota motywacji 19
2.2. Wybrane koncepcje i modele motywacji 23
2.2.1. Teorie treści 23
2.2.2. Teorie procesu 29
2.2.3. Teoria wzmocnienia 31
2.3. Płaca jako główny instrument oddziaływania 34
2.4. Pozapłacowe środki motywacyjne 41

ROZDZIAŁ III. FUNKCJA MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW W FIRMIE X SA 48
3.1. Charakterystyka firmy X SA 48
3.2. System motywacyjny w firmie X SA 50
3.3. Ocena realizacji celu pracy 56

ZAKOŃCZENIE. 64
BIBLIOGRAFIA. 66
SPIS TABEL I RYSUNKÓW. 69

WSTĘP

Minęły już czasy, kiedy zarządzano ludźmi poprzez zwykłe przekazywanie im poleceń. Pracownicy są dziś bardziej niż kiedyś wymagający w stosunku do przełożonych. Pragną wiedzieć, co się dzieje w firmie, cenią sobie konsultowanie się z nimi

chcą być zaangażowani. Pragną, by efekty ich pracy przedstawiały sobą wartość dla firmy, sami zaś odnajdują w tym przyjemność oraz satysfakcję. Spełnienie takich warunków jest niezbędne dla zadowolenia pracowników i właściwego wykonywania pracy. Dlatego, jeżeli prawidłowo umotywujemy ludzi, będą oni działali skuteczniej.

Motywacja miała i zawsze będzie mieć ogromne znaczenie dla ludzi, bo nadaje sens ich życiu. Jest to złożone zagadnienie, ponieważ zachowanie ludzkie jest skomplikowane i nie zawsze zrozumiałe. Dużo trzeba poznać, wiedzieć i samemu doświadczyć, aby pojąć sztukę motywowania i umieć ją dobrze stosować w praktyce. Jest to zadaniem kierowników, ocenianym przez pryzmat jakości ich relacji z własnymi pracownikami. Prawdziwa tajemnica motywacji polega na stwarzaniu takich warunków w środowisku pracy, aby ludzie czuli się wolni od wpływów zniechęcających i niszczących ich dobre chęci.

Właściwe i rozsądne motywowanie pracowników w zarządzaniu zwiększa sprawność, skuteczność oraz wydajność; rośnie także prawdopodobieństwo realizacji postawionych celów. W odwrotnej sytuacji zwiększa się czasochłonność zarządzania, potrzebne jest nieustanne kontrolowanie, narastają konflikty i ogólny chaos, co staje się udziałem zespołu przechodzącego kryzys motywacyjny. Słowem, część energii oraz zaangażowania jest marnotrawiona.

Praca składa się z trzech rozdziałów. Prezentowany rozdział pierwszy i drugi stanowią teoretyczną część niniejszej pracy. Z kolei trzeci rozdział to empiryczna część niniejszej pracy.

W rozdziale pierwszym przedstawiono wybrane aspekty teorii zarządzania. Rozważania rozpoczęto od zdefiniowania pojęcie zarządzania. Następnie omówiono ewolucję teorii zarządzania. Kończąc rozdział pierwszy przybliżono funkcje zarządzania.

W rozdziale drugim ukazano motywację pracownika w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. Na wstępie ukazano istotę

motywacji. Następnie omówiono wybrane koncepcje i modele motywacji, a w szczególności: teorie treści, teorie procesu oraz teorie wzmocnienia. Pod koniec rozdziału drugiego omówiono płacę jako główny składnik oddziaływania oaz pozapłacowe środki motywacyjne

W rozdziale trzecim zaprezentowano funkcje motywowania pracowników w firmie X S.A. Rozważania rozpoczęto od dokonania ogólnej charakterystyki firmy X S.A. następnie omówiono system motywacyjny w firmie X S.A. W końcowej części rozdziału trzeciego dokonano oceny realizacji celu pracy.

Praca została napisana w oparciu o dostępną literaturę fachową, raporty i artykuły zamieszczone w prasie i w internecie. Ponadto w pracy wykorzystano materiały wewnętrzne firmy C S.A.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę pisanie prac - sprawdzony serwis