

Motywowanie do efektywnej pracy na przykładzie KGHM Polska Miedź SA

jest to praca licencjacka, broniąca była we Wrocławiu, Wyższa Szkoła Zarządzania Edukacja we Wrocławiu na ulicy Krakowskiej

WSTĘP.3

1. Uwarunkowania i instrumenty motywowania ludzi do pracy.4
 - 1.1. Rola i znaczenie motywowania do efektywnej pracy.4
 - 1.2. Modele motywacji.6
 - 1.3. Teorie procesu motywacji.12
 - 1.4. Teorie treści motywacji.14
 - 1.5. Teorie wzmocnienia motywacji.20
 - 1.6. Instrumenty pobudzania motywacji.22
 - 1.7. Płaca jako środek motywacji.23
 - 1.8. Pozapłacowe środki pobudzania motywacji.26
2. Charakterystyka KGHM Polska Miedź S.A. i oddziału Zakłady Górnicze Rudna.30
 - 2.1. Powstanie, przedmiot działalności i struktura KGHM Polska Miedź S.A. .30
 - 2.2. Zakres i przedmiot działalności Zakładów Górniczych „Rudna” .34
 - 2.3. Struktura organizacyjna Oddziału.38
 - 2.4. Instrumenty motywowania ludzi do pracy w Oddziale Zakłady Górnicze Rudna.41
3. Założenia metodologiczne badań własnych.48
 - 3.1. Przedmiot i cel badań własnych.48
 - 3.2. Zmienne i wskaźniki zmiennych.50
 - 3.3. Hipotezy badawcze.53
 - 3.4. Metody, techniki i narzędzia badawcze.55
 - 3.5. Organizacja badań i charakterystyka badanej grupy.57

| | |
|---|----|
| 4. Opis i analiza wyników badań własnych. | 58 |
| 4.1. Przedstawienie wyników badań własnych. | 58 |
| 4.2. Analiza ilościowa i jakościowa. | 70 |

ZAKOŃCZENIE.75

BIBLIOGRAFIA.77

SPIS TABEL.78

SPIS WYKRESÓW.80

SPIS RYSUNKÓW.80

ZAŁĄCZNIKI.81

WSTĘP

Motywowanie pracowników stanowi jeden z kluczowych elementów zarządzania organizacją. Współczesne przedsiębiorstwa, działające w dynamicznym i konkurencyjnym otoczeniu, muszą dążyć do tworzenia skutecznych systemów motywacyjnych, które nie tylko zwiększają efektywność pracy, ale również wpływają na zaangażowanie i lojalność zatrudnionych. Efektywne motywowanie nie sprowadza się wyłącznie do systemu wynagrodzeń – obejmuje także pozapłacowe formy wsparcia, strategie zarządzania kadrami oraz kulturę organizacyjną, która sprzyja budowaniu satysfakcji zawodowej.

Pojęcie motywacji od dawna stanowi przedmiot zainteresowania psychologii, socjologii oraz nauk o zarządzaniu. Liczne teorie motywacji, takie jak koncepcje treści i procesu motywacji, dostarczają przedsiębiorstwom narzędzi umożliwiających budowanie strategii pobudzania pracowników do efektywnej pracy. W literaturze przedmiotu wyróżnia się różnorodne modele motywacyjne, które uwzględniają zarówno potrzeby jednostek, jak i uwarunkowania organizacyjne. Zrozumienie mechanizmów rządzących ludzkim zachowaniem w środowisku zawodowym pozwala firmom dostosowywać narzędzia motywacyjne do specyfiki ich działalności oraz oczekiwań pracowników.

Przedsiębiorstwo KGHM Polska Miedź S.A. stanowi przykład organizacji, w której motywowanie pracowników odgrywa kluczową

rolę ze względu na specyfikę branży wydobywczej. Praca w warunkach górniczych wymaga wysokiego poziomu zaangażowania, odpowiedzialności oraz przestrzegania norm bezpieczeństwa. Dlatego stosowane w tej firmie instrumenty motywacyjne muszą nie tylko zapewniać odpowiednie wynagrodzenie, ale również wspierać rozwój zawodowy, budować więź pracowników z organizacją i kształtować ich postawy w sposób zgodny z celami przedsiębiorstwa.

Celem niniejszej pracy jest analiza systemu motywacyjnego stosowanego w KGHM Polska Miedź S.A., ze szczególnym uwzględnieniem Oddziału Zakłady Górnicze Rudna. Przedstawione zostaną zarówno teoretyczne aspekty motywacji do pracy, jak i praktyczne rozwiązania wdrażane w przedsiębiorstwie. Kluczowym elementem opracowania jest również analiza wyników badań własnych, które mają na celu ocenę skuteczności stosowanych narzędzi motywacyjnych oraz identyfikację czynników wpływających na poziom zaangażowania pracowników.

Praca składa się z czterech głównych części. W pierwszej z nich omówiono zagadnienia związane z motywowaniem ludzi do pracy – przedstawiono najważniejsze teorie motywacji, modele stosowane w zarządzaniu oraz instrumenty pobudzania zaangażowania, zarówno płacowe, jak i pozapłacowe. Drugi rozdział poświęcono charakterystyce KGHM Polska Miedź S.A. oraz oddziału Zakłady Górnicze Rudna. Szczególną uwagę zwrócono na strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa oraz stosowane w nim rozwiązania motywacyjne. W trzeciej części pracy zaprezentowano metodologię badań własnych – określono ich cel, sformułowano hipotezy badawcze oraz przedstawiono zastosowane metody i narzędzia badawcze. Czwarty rozdział zawiera analizę wyników badań oraz ich interpretację, co pozwala na wyciągnięcie wniosków dotyczących skuteczności stosowanego systemu motywacyjnego.

Efektywność pracy jest jednym z kluczowych czynników wpływających na wyniki ekonomiczne i rozwój przedsiębiorstw. Zrozumienie mechanizmów motywowania oraz odpowiednie

dostosowanie narzędzi motywacyjnych do specyfiki organizacji pozwala na zwiększenie zaangażowania pracowników, a tym samym na poprawę wydajności i jakości wykonywanych obowiązków. Niniejsza praca stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, jakie mechanizmy motywacyjne stosowane w KGHM Polska Miedź S.A. są najbardziej efektywne i jakie czynniki mają kluczowy wpływ na poziom motywacji pracowników w warunkach specyficznych dla sektora górniczego.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis