

Projekt usprawnień systemu motywującego w przedsiębiorstwie

Jeśli potrzebują Państwo więcej informacji o tej pracy, to proszę pisać - [kontakt](#)

praca ma 122 stron i 47 pozycji bibliograficznych

Wstęp 2

Rozdział I. Motywacja – wprowadzenie w zagadnienie tematu 4

1.1. Pojęcie motywacji 4

1.2. Rodzaje motywacji 9

1.3. Różne koncepcje motywacji 12

1.4. Systemy motywacyjne w przedsiębiorstwach 16

Rozdział II. Metodologia badań własnych 31

Rozdział III. Analiza wyników badań 40

Rozdział IV. Projekty usprawnień systemu motywującego w badanym przedsiębiorstwie 80

4.1. Wstęp 80

4.2. Usprawnienie przez szkolenie 81

4.3. Usprawnienie przez rozwój 83

4.4. Usprawnienie przez komunikację 88

4.5. Usprawnienie przez kontrolę 97

4.6. Usprawnienie przez materialne środowisko pracy 99

4.7. Usprawnienie przez czas pracy 101

4.8. Usprawnienie przez partycypację 106

Zakończenie 110

Bibliografia 113

Aneks. Kwestionariusz ankiety 116

Wstęp

Chęć panowania nad zachowaniami innych ludzi dla realizacji celów lub zadań organizacji była przedmiotem zainteresowania

rzządzających od zarania dziejów. Dotyczyło to zarówno małych grup społecznych, od rodziny począwszy, jak i wielkich zespołów, np. armii. Wiedza na temat kierowania zachowaniami była od dawna przedmiotem refleksji nie tylko praktyków, ale i teoretyków. Ci ostatni wykorzystywali albo doświadczenia praktyczne, przekształcając je w określone koncepcje, albo tworzyli nowe teorie.

Współczesny świat jest zdominowany przez przemiany w sferze gospodarczej. Zaostrza się walka konkurencyjna między firmami oraz, co istotniejsze, między zintegrowanymi gospodarczo regionami. Wiedza z zarządzania oraz informacja o konkurentach często decyduje o przetrwaniu czy przewadze konkurencyjnej. Mimo że, nawet głęboka wiedza zarządzających z zakresu teorii organizacji i zarządzania nie gwarantuje powodzenia firmy, to jednak umiejętne praktyczne jej zastosowanie wydatnie zmniejsza stopień ryzyka podjętej działalności gospodarczej.

Firmy muszą sprostać licznym wyzwaniom i pokonać wiele barier, jeśli chcą funkcjonować w nowej rzeczywistości. Podstawowymi problemami wymagającymi pilnego rozwiązania a determinującymi przetrwanie i rozwój firm jest strategiczne myślenie i działanie, intensyfikacja internacjonalizacji działań gospodarczych i podjęcie współpracy w sektorach globalnych, doskonalenie produktu i zarządzania jakością oraz wzrost produktywności i konkurencyjności organizacji. Sukcesywne rozwiązywanie tych problemów wymaga inicjatywy i współdziałania wszystkich pracowników organizacji, których nie da się ściśle kontrolować, a pojawiające się błędy ujawniają się poniewczasie, tzn. wtedy, kiedy nie można nawet ustalić, kto i dlaczego je popełnił. Dlatego tak istotne znaczenie w nowoczesnym procesie wytwórczym ma motywacja do pracy ludzi w nim uczestniczących.

Następstwem owych zmian są coraz wyższe wymagania stawiane organizacjom. Wiele z nich stoi m.in. przed koniecznością doskonalenia zasad motywowania pod kątem wzmocnienia motywacyjnego oddziaływania płac i pozostałych czynników

motywacyjnych, z równoczesnym dostosowaniem tych zasad do kondycji finansowej firmy.

Celem pracy jest zaprezentowanie motywowania pracowników w firmie AGIS S.A. oraz sposobów, w jaki można ten system udoskonalić.

Człowiek jest najważniejszą wartością organizacji, nawet w erze zaawansowanych technologii. Bez kompetentnego personelu trudno dążyć do ambitnych celów i osiągać sukcesy na rynku. Współczesny pracownik musi być wysoce wydajny, skuteczny w działaniu i przynosić organizacji ewidentne korzyści.

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.

Praca zawodowa stanowi jedną z podstawowych sfer życia ludzi. Wymaga poświęcania czasu i energii. Może być ona ważnym, autotelicznym źródłem motywacji, jeśli przynosi satysfakcję. Pytanie, co należy robić, aby pracownik w pełni wykorzystywał w pracy swoje uzdolnienia i energię twórczą, jest niezwykle istotne. Należy zatem szukać coraz doskonalszych sposobów i form motywowania, mając na uwadze różne sytuacje zawodowe i ich szerokie uwarunkowania. Wszystkim organizacjom powinno zależeć na stosowaniu akceptowanych przez pracowników instrumentów pobudzania do pracy. Jednak wymaga to zrozumienia motywacji, a więc tego, co wywołuje i stymuluje zachowania, nie tylko przez kierownictwo organizacji, lecz także samych pracowników. Zadaniem dobrych kierowników jest nieustanne poszukiwanie nowych środków motywowania, tak aby praca była

dla ludzi radością, a nie trudnym obowiązkiem.

Motywowani przekazują na zasadzie sprzężenia zwrotnego informację motywującym o zadowoleniu ze stosowanych bodźców. Motywujący zaś widzi, czy działania pracownika są zgodne z zamierzonymi celami motywującego.

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