

Warunki skuteczności systemu motywacyjnego w organizacji

Praca licencjacka, WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA W WARSZAWIE
Kierunek Handel Zagraniczny

SPIIS TREŚĆ

WSTĘP 4

ROZDZIAŁ I TEORETYCZNE PODSTAWY MOTYWACJI W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM 6

1. Istota motywacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi 6

1.1. Motywowanie jako podfunkcja zarządzania 6

1.2. Definiowanie motywacji 8

2. Modele motywacyjne 13

2.1. Model tradycyjny 14

2.2. Model stosunków międzyludzkich (stosunków współdziałania) 15

2.3. Model zasobów ludzkich 16

2.4. Model motywowania w XXI wieku 17

3. Główne podejścia do motywacji 19

3.1. Teorie treści 19

3.2. Teorie procesu motywacji 31

3.3. Teorie wzmocnienia motywacji 34

ROZDZIAŁ II ZARZĄDZANIE PRZEZ PŁACĘ JAKO ELEMENT SYSTEMU MOTYWACYJNEGO 38

1. Pojęcie płac 38

2. Funkcje płac 40

2.1. Funkcja dochodowa płac i płaca godziwa 40

2.2. Funkcja motywacyjna 42

2.3. Funkcja kosztowa płacy 43

2.4. Funkcja społeczna płacy 43

3. Formy płac 44

3.1. Tradycyjne formy płac 45

3.2. Współczesne formy płac 48

4. Zasady skuteczności motywowania płacami 51

5. Warunki skuteczności systemu wynagradzania	53
ROZDZIAŁ III POZAPŁACOWE ŚRODKI MOTYWACJI	60
1. Rola środków pozapłacowych w systemie motywacyjnym	60
2. Warunki skuteczności nagród i kar	62
3. Polityka awansowania	65
3.1. System awansowania	65
3.2. Planowanie karier	67
4. Rozwój pracowników elementem systemu motywacyjnego	69
4.1. Wzbogacenie pracy	69
4.2. Szkolenia	70
5. Motywacyjna rola procesu partycypacji	71
6. Motywowanie przez komunikację	72
ZAKOŃCZENIE	74

WSTĘP

Skuteczność systemu motywacyjnego w organizacji zależy od wielu czynników, w tym od prawidłowego doboru narzędzi finansowych i pozafinansowych oraz ich dostosowania do specyfiki firmy i oczekiwań pracowników. Motywacja jest kluczowym elementem zarządzania zasobami ludzkimi, wpływającym na efektywność pracy oraz zaangażowanie personelu.

Teoretyczne podstawy motywacji obejmują różne modele i podejścia, które ewoluowały wraz z rozwojem nauk o zarządzaniu. Od modelu tradycyjnego, w którym głównym motywatorem była płaca, poprzez model stosunków międzyludzkich, aż po model zasobów ludzkich i nowoczesne podejście XXI wieku, które uwzględnia indywidualne potrzeby pracowników i ich aspiracje.

W systemie motywacyjnym kluczową rolę odgrywa wynagrodzenie. Płaca pełni funkcję dochodową, motywacyjną, kosztową oraz społeczną. Odpowiednie formy wynagradzania, zarówno tradycyjne, jak i nowoczesne, powinny być dostosowane do specyfiki organizacji. Współczesne systemy płacowe kładą nacisk na sprawiedliwość, transparentność oraz możliwość wzrostu wynagrodzenia w zależności od wyników pracy.

Oprócz środków finansowych ważnym elementem są motywatory pozapłacowe, takie jak awanse, szkolenia, wzbogacenie pracy, a także budowanie atmosfery sprzyjającej współpracy i komunikacji. Nagrody i kary muszą być stosowane w sposób przemyślany, aby nie zniechęcały, lecz pobudzały do lepszej pracy.

Współczesne organizacje coraz częściej wykorzystują motywację poprzez komunikację i partycypację, angażując pracowników w podejmowanie decyzji i zwiększając ich poczucie odpowiedzialności za sukces firmy. Skuteczny system motywacyjny powinien być elastyczny, dostosowany do zmieniających się warunków i uwzględniać zarówno indywidualne potrzeby pracowników, jak i cele organizacyjne.

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