

Motywowanie pracowników na przykładzie Spółdzielni Mleczarskiej Biomlek w Chełmie

Liczba stron: 63

Rodzaj pracy: licencjacka

Rok oddania: 2011

Zawartość pracy:

Spis treści

Wstęp 4

Rozdział 1 Teoretyczne aspekty motywacji 6

1.1. Pojęcie motywacji i jej cechy 6

1.2. Motywowanie od strony procesu 8

1.3. Potrzeby jako źródło motywacji 10

1.4. Modele motywacji pracownika 12

1.4.1 Model tradycyjny 12

1.4.2. Model stosunków pracowniczych 13

1.4.3. Model zasobów ludzkich 13

Rozdział 2 Strategia firmy w dziedzinie motywacji pracowników 15

2.1. Motywacyjna funkcja pieniądza 15

2.2. Pozafinansowe czynniki motywacyjne 16

2.2.1. Organizacja czasu pracy 16

2.2.2. Elementy polityki kadrowej 17

2.2.3. System ocen pracowników 19

2.2.4. Kierowanie karierą zawodową pracowników 22

2.3. Nowe podejście do motywowania 24

2.3.1. Zarządzanie przez cele 24

2.3.2. Zarządzanie przez jakość 26

2.3.3. Benchmarking 27

2.3.4. Organizacja ucząca się 28

Rozdział 3 Motywowanie i rozwój kariery pracowników w Spółdzielni Mleczarskiej „Biomlek” w Chełmie w świetle badań własnych	31
3.1. Charakterystyka badanego przedsiębiorstwa	31
3.2. Problemy badawcze.....	33
3.3. Charakterystyka grupy badawczej.....	36
3.4. Organizacyjne instrumenty pobudzania motywacji i wspomaganie rozwoju kariery pracowników Spółdzielni Mleczarskiej „Biomlek” w Chełmie w opinii ankietowanych	38
3.5 Wnioski	51
Zakończenie	54
Bibliografia	56
Spis tabel i wykresów	57
Aneks	59

Wstęp

Motywacja to podstawa możliwości zrozumienia zachowań indywidualnych oraz klucz do analizy osobowości. Wydaje się, że motywacja i jej zagadnienia wskazują potrzebę rozszyfrowania jednego podstawowego zagadnienia, jakim jest natura człowieka. Aby dobrze zrozumieć źródła zachowań ludzkich, trzeba określić najpierw naturę samego człowieka.

Doskonalenie systemu motywacyjnego jest procesem trudnym, wymaga uniwersalnej i głębokiej analizy dotychczas istniejących zachowań i oceny efektywności ich funkcjonowania, po to, aby zasugerować nowy, produktywny system wspierający realizację celów priorytetowych firmy. System motywowania w szerokim znaczeniu, jest zespołem ważnych instrumentów i narzędzi zarządzania. Przesłanką wyboru tych środków powinna być umiejętność oddziaływania motywacyjnego. Motywacja silnie oddziałując na skuteczność i efektywność funkcjonowania organizacji, stanowi obiekt badań zachowań organizacyjnych i jest jedną z głównych funkcji zarządzania.

Chyba każdy przełożony chce mieć zespół zmotywowanych pracowników, bo im większa motywacja zatrudnionych tym większa skuteczność. Każdy kierownik, który chce, aby jego firma się rozwijała na pewno wcześniej czy później zetknie się z tym motywem. Większa produktywność pracowników to oszczędność

pieniędzy, bo pracownicy mogą wykonać więcej pracy w krótszym czasie.

Motywowanie to zbiór oddziaływań, zmierzających do efektywnego skłaniania pracowników do podejmowania i realizacji oczekiwanych celów, funkcji i zadań, a także do przyjmowania preferowanych przez motywującego postaw i zachowań. Motywowanie do pracy sprowadza się zatem do wytworzenia pewnego układu sił, które skłonią pracownika do zachowania się w wymagany przez pracodawcę sposób. Jest to więc proces zamierzonego i planowego oddziaływania na pracowników poprzez dostarczenie środków i możliwości spełnienia ich oczekiwań w taki sposób, aby obie strony, pracodawca i pracownik, odniosły korzyści.

Zdając sobie sprawę, jak ważną rolę odgrywa każda umotywowana jednostka w realizowaniu zadań całej załogi, a co za tym idzie całej organizacji, wciąż poszukujemy efektywnych metod motywowania swoich pracowników. Bez względu na to w jakiej branży działamy i iloma pracownikami zarządzamy, spotykamy się z brakiem motywacji do wykonywania pracy zawodowej.

Sposobów na motywację pracowników jest kilka. Motywacja pracownika niekoniecznie wiąże się z wydatkami, a nawet bezkosztowe metody, jeśli się ich dobrze użyje, dadzą lepszy wynik niż pieniężne. Metody powinno dobierać się indywidualnie do resortu, wykonywanych czynności przez pracowników, ale można też podchodzić indywidualnie do każdego pracownika.

Poniższa praca poświęcona jest problematyce motywacji, sposobów jej wdrażania oraz wspierania rozwoju kariery pracowników w Spółdzielni Mleczarskiej „Biomlek” w Chełmie.

Praca składa się ze wstępu, trzech rozdziałów, zakończenia oraz bibliografii.

W rozdziale pierwszym podjęto problematykę motywacji pracowniczej i sposoby jej podejmowania. Zaprezentowano prekursorów i przedstawicieli różnych szkół motywowania. Rozdział ten wyjaśnia istotę motywowania, jego cel i zadania.

W rozdziale drugim omówiono strategię firmy w dziedzinie motywacji pracowników. Przedstawiono tu czynniki motywujące do pracy, takie jak płace, organizację czasu pracy, elementy polityki kadrowej, system ocen pracowników czy kierowanie karierą. W rozdziale tym omówiono również nowe podejścia do motywowania, między innymi zarządzanie przez cele, przez jakość, benchmarking oraz organizację uczącą się.

Rozdział trzeci został poświęcony charakterystyce Spółdzielni Mleczarskiej „Biomlek” w Chełmie, przedstawiona została tutaj strategia rozwoju przedsiębiorstwa. W rozdziale tym omówiono również organizacyjne instrumenty pobudzania motywacji i wspomaganie rozwoju kariery pracowników na przykładzie form występujących w Spółdzielni Mleczarskiej „Biomlek”. Przedstawiono zasady wynagradzania pracowników, przyznawania premii i nagród, czas pracy i organizację czasu pracy pracowników wewnątrz firmy oraz formy doształcania i szkoleń pracowników.

Przy pisaniu pracy wykorzystano fachową literaturę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania motywacją, artykuły prasowe oraz informacje ze Spółdzielni Mleczarskiej „Biomlek” w Chełmie.

To jest gotowa, obroniona praca. Gdyby chcieli Państwo zlecić napisanie zupełnie nowej pracy, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis!