System motywacji do pracy, finansowe i pozafinansowe czynniki motywacyjne stosowane w prywatnym przedsiębiorstwie działającym na terenie podkrakowskiej wsi

Rodzaj pracy: licencjacka

Rok oddania: 2005

SPIS TREŚCI

Wstęp 1

1. Przegląd teorii motywacji 3
1.1. Istota i rodzaje motywacji 3
1.2. Charakterystyka wybranych teorii motywacji 6
1.2.1. Teoria motywacji w ujęciu tradycyjnym 6
1.2.2. Teorie motywacji w ujęciu przedmiotowym 8
1.2.3. Teorie wzmacniania motywacji 19
1.3. Główne modele motywacji 21
1.3.1. Model tradycyjny 21
1.3.2. Model stosunków współdziałania 22
1.3.3.Model zasobów ludzkich 22
1.4. Szczegółowe modele motywacji 24
1.4.1. Model S. Borkowskiej 24
1.4.2. Model J. Penca 26

2. Finansowe czynniki pobudzania motywacji 29
2.1. Wynagrodzenie jako środek oddziaływania motywacyjnego 29
2.1.1. Formy wynagrodzenia 35
2.2. Płaca jako instrument skutecznej motywacji 39

2.2.1. Struktura płacy i jej funkcje 40
2.3. Istota premii w procesie motywacyjnym 50

3. Pozafinansowe czynniki motywacji 56
3.1. Awans jako środek motywacji 56
3.2. Stanowisko pracy jako czynnik motywacji 61
3.3. Inne motywatory pozafinansowe 66
3.3.1. Nagrody 68
3.3.2. Świadczenia dodatkowe 68
3.3.3. Prawne aspekty dotyczące płacy i praw pracowniczych 74
3.3.3. Programy kafeteryjne 74

4. Systemy motywacyjne stosowane w prywatnym przedsiębiorstwie – Zakład Mięsny „Smakpol" – analiza badawcza 77
4.1. Opis działalności Zakładu Mięsnego „Smakpol"; struktura organizacyjna 77
4.2. Zewnętrzne i wewnętrzne otoczenie Zakładu Mięsnego „Smakpol 79
4.3. Formy motywowania pracowników 79

5. Metodologia badań własnych 81
5.1. Charakterystyka problemu badawczego i celów badań; zakres badań 81
5.2. Powstanie hipotez 81
5.3. Opis metody i techniki badań 82
5.4. Analiza wyników badań – wnioski 82

Bibliografia 89
Strony internetowe 90
Wykaz tabel 91
Załącznik w postaci ankiety 92
Wykaz schematów 96

WSTĘP

Badania dotyczące procesu motywacji nie należą do łatwego zadania. Teoretyczne ustalenie czynników, które wpływają na pobudzanie motywacji pracowników, nie zawsze ma zastosowanie praktyczne, ponieważ motywacja jest pojęciem bardzo indywidualnym zarówno dla poszczególnych organizacji, jak i dla ich pracowników. To, co dla jednych jest silnym bodźcem mobilizującym do efektywnego działania, dla innych może mieć całkiem odwrotne znaczenie. Dlatego znalezienie odpowiedniego klucza do poznania prawdziwego źródła

motywacji pracowników, jest nie lada wyzwaniem dla menadżerów.

Praca ta ma na celu prześledzenie głównych teorii i badań na temat procesu motywacji, które mogą być drogowskazem i podpowiedzią dla menadżerów, którzy pragną osiągną sukces, zarówno swój, jak i swojej organizacji. Najlepsze teorie na temat skutecznej motywacji powinni tworzyć sami menadżerowie dzięki obserwacji i współpracy z pracownikami. Wymaga to jednak dużego wkładu i zaangażowania, ponieważ motywacja nie jest procesem stałym, ale zmiennym, gdyż to co dziś motywuje pracownika wcale nie oznacza, że w takim samym stopniu będzie motywowało go jutro. Zjawisko to wynika z faktu zaspakajania potrzeb na różnych szczeblach hierarchii zaprezentowanej przez Abrahama Maslowa. Zaspokojenie jednej potrzeby rodzi chęć zaspokojenia kolejnej, dlatego proces motywacji nieustannie się zmienia.

Pierwszy rozdział zawiera prezentacje głównych teorii oraz modeli motywacji. Teorie motywacji ogólnie scharakteryzować można w aspekcie treści, procesu oraz wzmocnienia. Teorie procesu kładą główny nacisk na to w jaki sposób motywować oraz jakie cele najbardziej motywują. Z kolei teorie wzmocnienia podkreślają, że nabyte w przeszłości doświadczenie kształtuje postępowanie ludzi w przyszłości. Natomiast teorie treści koncentrują się na znaczeniu dążeń i potrzeb jednostki jako motywów jej działania. Do podstawowych modeli motywacji zaliczamy: model tradycyjny, który podkreśla, że motywacja wynika z przymusu ekonomicznego; model stosunków współdziałania wskazuje, jak ważna jest atmosfera w środowisku pracy oraz model zasobów ludzkich, z którego wynika, że motywacja pracowników składa się z wielu czynników m. in. z potrzeby osiągnięć i znaczenia pracy.

Drugi rozdział przedstawia finansowe czynniki pobudzania motywacji. Do głównego czynnika finansowego wpływającego na motywację zaliczamy wynagrodzenie składające się z części stałej, czyli płacy zasadniczej, która jest wypłacana pracownikowi za jego pracę, włączając w to stałe dodatki oraz części zmiennej, za którą należy rozumieć wszelkie elementy wynagrodzenia, których wysokość nie jest stała, lecz zmienia się zgodnie z pewnymi kryteriami i ustaleniami.

W trzecim rozdziale z kolei zaprezentowane są pozafinansowe czynniki mające wpływ na motywację. Jako główne czynniki, przedstawione zostały: awans, wpływ sytuacji roboczej na motywację oraz inne motywatory pozafinansowe.

Część badawcza ma na celu zbadanie różnych motywatorów stosowanych w analizowanym przedsiębiorstwie oraz sprawdzić w jakim stopniu potwierdziły się wcześniej założone hipotezy.

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