Teoria pracy

praca zaliczeniowa

1. Teoria pracy 1
2. Potrzeby w koncepcjach psychologicznych 6
3. Koncepcja potrzeb sterowniczych człowieka 13
4. Relacje w procesie pracy 19

Potrzeby w koncepcjach psychologicznych

Ludzkie potrzeby znajdują się w polu zainteresowania wielu dyscyplin naukowych, oczywiście tych, które zajmują się człowiekiem. W koncepcjach psychologicznych, w teoriach rozwoju zawodowego, w teoriach motywacji, w postulatach formułowanych w celu stworzenia teoretycznej koncepcji kształcenia całożyciowego itp. potrzeby człowieka stanowią istotny punkt odniesienia. Interesują się nimi specjaliści z dziedziny zarządzania oraz nauk o pracy, zajmujący się zagadnieniem motywowania pracowników. Uważają oni, że „proces pracy, urządzenia wytwórcze i środowisko pracy powinny odpowiadać fizycznym i psychospołecznym możliwościom oraz potrzebom człowieka" i są świadomi tego, że różne potrzeby mają ścisły związek ze zjawiskiem motywacji i znajdują się u podstaw mechanizmu tego zjawiska.[1]

Niektórzy autorzy zamiast określenia „potrzeby" używają takich pojęć, jak: „motywy", „pragnienia" albo „dążenia". Większość z nich przyjmuje, że człowiek gospodaruje swoją energią w podejmowaniu i wykonywaniu czynności „za pośrednictwem mechanizmu regulacyjnego, określanego terminem motywacja. Dzięki niemu tworzą się w umyśle człowieka dążenia, czyli tendencje do podejmowania ukierunkowanych na cel czynności". Podstawową funkcją procesu motywacji jest więc sterowanie działaniami podejmowanymi przez poszczególne jednostki, gdyż „motywacja wywiera wpływ regulujący na czynności człowieka: zarówno czynności praktyczne, jak i czynności umysłowe. Wpływ ten wyraża się w ukierunkowaniu czynności, a także w poziomie wykonania", a oprócz tego, według Falko Rheinberga, w aktywizującym ukierunkowaniu aktualnego aktu życiowego na pozytywnie oceniany stan docelowy.[2]

Znajomość i prawidłowe rozumienie motywacji mają bardzo duże znaczenie w kierowaniu ludźmi w procesie pracy, którego głównym motywem jest to, że

stwarza ludziom możliwości zaspokajania ich potrzeb. Dlatego najbardziej rozpowszechnione są modele motywacji oparte na koncepcjach potrzeb.[3]

[1] J. Penc, Motywowanie w zarządzaniu, wyd. III, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 98-99.

[2] J. Reykowski, Motywacja, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992, s. 59.

[3] J. Reykowski, Motywacja, ...opt.cit.., s. 89.

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