



EduAkademia.pl

prace naukowe na zlecenie

Zakonczenie-pracy-licencjackiej-61

praca licencjacka

Skuteczne motywowanie pracowników wymaga wielkiego doświadczenia, znajomości potrzeb, zaufania między kierownictwem a podwładnymi oraz odpowiednio dopasowanych bodźców. Wypracowanie odpowiedniej techniki motywacyjnej nie jest zadaniem prostym. Proces motywowania jest uzależniony od specyfiki organizacji, jej celów strategicznych, zasobów, ale w największym stopniu od samych pracowników, którzy daną organizację tworzą. Stworzenie takiego systemu, który podnosi zadowolenie pracowników, zwiększa wydajność pracy wymaga zaprogramowania odpowiedniego przepływu informacji między kierownikiem a podwładnym, budowy odpowiedniego zaufania np. przez delegowanie uprawnień, oraz odpowiedniego stymulowania konfliktu, który jest nieodłącznym elementem każdej organizacji. Z całą pewnością można stwierdzić, że idealna technika motywacyjna nie istnieje. Największą skuteczność zapewnia stosowanie wszystkich poznanych technik, oczywiście w odpowiednich proporcjach. Zapewni to stworzenie spójnego wewnątrznie i uzupełniającego się kompleksu. W ostatnich latach coraz częściej menedżerowie zauważają, że chociaż konflikt może być poważnym problemem to jednak pewne jego typy mogą okazać się „budujące”. Uzyskanie optymalnego poziomu „konfliktu wyzwala motywację, twórczą postawę, innowację i inicjatywę, może dać w rezultacie wyższy poziom wyników”[1]. Konfliktem należy kierować w sposób konstruktywny, tzn. zapobiegać jego powstaniu lub rozwiązać go jeśli powstanie. Bardzo ważne w odpowiednim motywowaniu pracowników jest delegowanie uprawnień. Praktyka delegowania uprawnień jest potężnym środkiem służącym z jednej strony, oszczędzaniu czasu menedżera, z drugiej zaś podnoszeniu umiejętności kierowniczych u podwładnych. Powoduje to, że pracownik czuje się bardziej związany z organizacją. „Umiejętności partycypacyjne umożliwiają menedżerom wykorzystanie energii całej organizacji dla dążenia do wzajemnie zrozumiałych i wspólnie przyjętych celów”[2]. Stosowanie odpowiednich bodźców wpływa również na wydajność organizacji. W dzisiejszych czasach największe znaczenie mają bodźce finansowe. Najważniejsze stało się zarabianie wielkich pieniędzy, ludzie są zdolni do wielkich poświęceń byleby podnieść swój status społeczny. Nie mniej ważne dla skutecznego funkcjonowania organizacji jest odpowiednia komunikacja. Należy

dostarczać informacje w takiej formie, aby można było je z łatwością odczytać. Kierownictwo każdej organizacji powinno zadbać o skuteczny system komunikowania. Zastosowanie wymienionych w powyższej pracy technik motywacyjnych w odpowiednio dobranych proporcjach (w zależności od potrzeb pracowników, obecnej sytuacji danej organizacji, itd.) zapewni podniesienie wydajności całej organizacji. Nie należy jednak zapominać o najważniejszym elemencie każdej organizacji, a mianowicie o człowieku, który ją tworzy, jest jej elementem. „Większość problemów, z którymi firma musi się borykać, tworzą jej pracownicy. Podobnie większość rozwiązań w firmie tworzą i wdrażają jej pracownicy. Dlatego w ostatecznym rozrachunku pracownicy firmy decydują o jej sukcesie, klęsce lub, co bardziej powszechne o jej przeciętności” [3]. Skuteczność każdej techniki motywacyjnej zależy więc od poszczególnych pracowników danej firmy. Aby dobrze motywować pracownika trzeba dobrze poznać jego charakter (przez co motywowanie staje się łatwiejsze), trzeba poznać jego potrzeby (aby wiedzieć czego mu brak, zaspokajając jego potrzeby można sprowokować go do działania). W motywowaniu pracownika trzeba sięgać do nagród. Nie można się ograniczyć tylko do motywacji płacowej, gdyż prędzej czy później przestanie ona motywować pracownika. Trzeba także sięgać i próbować odkryć motywację osobistą pracownika i poznając jego ambicje i cele i wykorzystywać to dla celów organizacji. Kierownik, który odkryje motywację osobistą u pracownika oraz będzie umiał ją wykorzystać będzie miał w tym podwładnym ogromny potencjał i siłę do wykorzystania dla celów organizacji.

Podsumowując wszystkie powyższe stwierdzenia, można śmiało stwierdzić, że motywacja prowadzi do zadowolenia z pracy i nauki. Może najogólniej rzecz biorąc, wynikać z obiektywnych warunków pracy lub z faktu wykonywania określonego zawodu. Ludzie, którzy są zadowoleni ze swojego zawodu, szkoły, studiów będą skłonni pracować, uczyć się ochoczo nawet wtedy, gdy nie są zadowoleni z obiektywnych warunków. Natomiast dobre warunki pracy, nauki nie zawsze wyzwalają entuzjazm, jeśli wykonywany zawód, czy wybrana szkoła nie daje człowiekowi zadowolenia.