

Zakończenie pracy licencjackiej z zż

Teoria na temat motywacji jest bardzo obszerna. Wydaje się, że konieczność motywowania pracowników jest tak oczywista, że nie trzeba już o tym pisać. Każdy rozsądnie myślący pracodawca po przeczytaniu dobrej pozycji na temat motywacji pracowników powinien przystanąć i zakrzyknąć „Eureka, jakie to proste Wprowadzę sprawny system motywacyjny do mojej firmy i będę patrzył jak rosną zyski...”.

Dlaczego więc tak się nie dzieje? Dlaczego nie spotyka się w księgarniach, czy na ulicach pracodawców, którzy trzymają w ręku książkę pt. „Motywacja pracowników”, a następnie nie biegną z rozwianym włosem do swej firmy, by wprowadzić tam w życie system motywacyjny? Nie wiem. Zapewne jednym z powodów jest fakt, że nie jest takim łatwym zadaniem wprowadzić owy „odpowiedni system motywacyjny” do firmy. Jak już wspominałem nie ma jednego „złotego” sposobu pt. „Uniwersalny system motywacyjny – sprawdzi się zawsze – w każdej firmie i wobec każdego pracownika”. Osoba (osoby) odpowiedzialne za motywowanie pracowników nie są wrózkami, które powiedzą „no, gwiazdy są pomyślne, czas na motywację pracowników spod znaku baranów”.

Motywowanie pracowników jest procesem długofalowym. Prezes nie może przyjść do pracy i rzec do sekretarki „no, pani Jadziu, dziś nic konkretnego nie mamy w planach, więc zmotywujemy kilku pracowników...”. Motywacja pracowników powinna przebiegać w sposób naturalny. Co to oznacza? To bezpośredni przełożeni znają najlepiej swych podwładnych, znają strukturę organizacyjną komórki, wiedzą (a przynajmniej powinni wiedzieć) jak należy najlepiej zmotywować pracowników do pracy, jak im pomóc, aby realizacja zadania była możliwa.

W idealnym świecie mielibyśmy więc z jednej strony pracodawcę,

który motywuje swego pracownika do pracy, troszczy się o zdrowie, wysyła na urlop i dopłaca do kształcenia. W zamian za to wdzięczny pracownik pracowałby najlepiej, jak tylko umie, przychodziłby do pracy pół godziny przed rozpoczęciem (aby się aby na pewno nie spóźnić) i wychodziłby pół godziny po czasie. Jeśli jeszcze ktoś tego nie zauważył, to lojalnie informuję, że nie żyjemy w idealnym świecie. Nieuczciwi są nie tylko pracodawcy, ale także bardzo często – pracownicy. Pracodawca o jak najlepszych zamiarach może w firmie stosować najlepsze systemy motywacyjne. Jednak jeśli natrafi kolejny raz z rzędu na nieuczciwego pracownika, który nie będzie umiał docenić tego, co firma oferuje – bardzo szybko przejdzie od motywacji pracowników do znanej maksymy „Nie podoba się, żegnam, mam 100 osób na twoje miejsce”. Z drugiej strony możemy mieć pracownika, który ma nieprzyjemne doświadczenia w poprzednich miejscach pracy i po prostu już nie wierzy, że firmie może zależeć na czymś innym niż tylko na zysku i każdy gest dobrej woli ze strony pracodawcy może traktować z pozycji ataku, spowodowanej zwyczajnym brakiem wiary.

Należy przełamać w ludziach mit PRL-owskiego zakładu pracy, gdzie pracownik ma przyjść na 7.00 do pracy, wykonać swoje zadanie (z przerwą na herbatkę u Krysi, która wczoraj była na zakupach i ma nową sukienkę i na kawkę u Stefcia, któremu urodziła się córeczka), wyjść o 15.00 i ponownie przyjść do pracy o 7.00 dnia następnego... Taka forma pracy przy obecnym bezrobociu i recesji gospodarczej musi odejść do lamusa. Obecnie coraz częściej mówi się o „wyścigu szczurów” i miejscu pracy tylko dla wybitnych. Jednak trzeba pamiętać, że nie wszyscy mają skończone studia wyższe z trzema fakultetami, znają biegle pięć języków, są młodzi z doświadczeniem zawodowym i w pełni dyspozycyjni. Obok nich są „szeregowi” pracownicy – może i gorzej wykształceni i poza pracą mający rodzinę i hobby. I ich świat nie zaczyna i nie kończy się na firmie. Ale są uczciwi, lubią robić to, co robią, i są dobrymi pracownikami. I motywacja musi objąć także ich, bowiem motywacja jest niezbędnym elementem do funkcjonowania

współczesnej firmy na rynku. Tymczasem „uznanie motywowania podwładnych za najważniejsze zadanie menadżera to ciągle raczej postulat niż norma(...) a dla zdobycia przewagi konkurencyjnej niezbędne jest dziś takie uporządkowanie organizacji, które będzie służyć motywowaniu pracowników” (Malinowski, 1999).

I to jest najważniejszy wniosek tej pracy.

Malinowski, S. (1999). Motywowanie na pierwszym planie, w: Personel nr 6/99.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.