

Spis treści

Wstęp	7
Bibliografia	9
1. Wprowadzenie do teorii motywacji	11
1.1. Ewolucja teorii zarządzania	12
1.2. Pojęcie motywacji w kontekście psychologii organizacji i zarządzania	20
1.3. Podsumowanie	50
Bibliografia	50
2. Proces motywowania a rola czynników zewnętrz- i wewnętrzorganizacyjnych	53
2.1. Zewnętrzne otoczenie organizacji	54
2.2. Wewnętrzne czynniki organizacyjne	57
2.2.1. Strategia organizacji	60
2.2.2. Struktura firmy	64
2.2.3. Doskonalenie organizacji	66
2.3. Podsumowanie	68
Bibliografia	69
3. Finansowe narzędzia motywowania pracowników	71
3.1. Systemy wynagradzania jako podstawa procesu motywowania pracowników	72
3.2. Funkcje wynagradzania	75
3.3. Rodzaje systemów wynagradzania	80

3.4. Projektowanie systemu wynagradzania	83
3.5. Kształt systemu wynagrodzeń	87
3.6. Tabele płac jako czynnik motywacyjny	91
3.7. Podsumowanie rozdziału	95
Bibliografia	96
4. Systemowe narzędzia motywowania pracowników	97
4.1. Twarde narzędzia motywowania pracowników	98
4.1.1. System rekrutacji i selekcji	98
4.1.2. System kontroli i okresowych ocen pracowniczych	102
4.1.3. System rozwoju pracowników	111
4.1.4. System wartościowania stanowisk pracy	117
4.2. Miękkie narzędzia motywowania	120
4.2.1. Kultura organizacyjna	120
4.2.2. Klimat organizacyjny	123
4.2.3. System komunikacji	124
4.2.4. Zaangażowanie organizacyjne	127
4.3. Podsumowanie	130
Bibliografia	130
5. Indywidualne narzędzia motywowania pracowników	133
5.1. Umiejętności przywódcze	134
5.2. Partycypacja i delegowanie zadań	139
5.3. Zarządzanie stresem i rozwiązywanie konfliktów	142
5.4. Efektywne wyznaczanie celów i ocena ich realizacji	148
5.5. Eliminowanie rutynowego podejścia do pracy	150
5.6. Budowanie kontraktu psychologicznego	152
5.7. Podsumowanie	155
Bibliografia	155
6. Ocena organizacji poprzez pryzmat czynników motywacyjnych	157
Bibliografia	184
Podsumowanie. Dlaczego teorie nie działają w praktyce i jak sobie z tym radzić?	185
Bibliografia	191

Zdzisław Nieckarz – absolwent Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. Doktor nauk humanistycznych w dziedzinie psychologii, adiunkt w Instytucie Psychologii UG. Jego zainteresowania zawodowe skupiają się wokół tematyki skutecznego zarządzania oraz diagnozy i wykorzystania indywidualnego potencjału pracownika. Szczególną uwagę przywiązuje do zagadnienia motywowania pracowników w organizacjach. Jako pracownik naukowy i doradca z zakresu zarządzania skupia się, przede wszystkim, na jak najlepszym połączeniu wiedzy teoretycznej i praktyki.

Interesująca i godna specjalnej uwagi książka dr. Zdzisława Nieckarza w istotny sposób uzupełnia stosunkowo ubogie polskie piśmiennictwo psychologiczne dotyczące problematyki motywowania uczestników organizacji. Nie trzeba przekonywać, że jest to zagadnienie o fundamentalnym znaczeniu nie tylko dla zrozumienia mechanizmów działań człowieka, ale i dla skutecznego rozporządzania zasobami ludzkimi instytucji – a więc ostatecznie stylu funkcjonowania organizacji. (...) pracę czyta się – mimo jej poważnego „ciężaru gatunkowego” – z łatwością i prawdziwą przyjemnością.

prof. dr hab. Mieczysław Ciosek