

# Wyższa Szkoła Humanitas

Kierunek: Zarządzanie

PRACA LICENCJACKA

Realizacja funkcji ZZL w organizacji na przykładzie  
korporacji transnarodowej XYZ

Autor:

Imię i Nazwisko

Sosnowiec 2018

# PLAN

Uzasadnienie podjęcia tematu pracy

Struktura pracy

Podstawowa literatura

Cel pracy i przedmiot pracy

Problemy badawcze i hipotezy badawcze

Metody, techniki i narzędzia badań

Prezentacja wybranych wyników badań

# UZASADNIENIE PODJĘCIA TEMATU PRACY

Tematem pracy jest realizacja funkcji ZZL w organizacji na przykładzie korporacji transnarodowej XYZ.

Poruszenia powyższej tematyki podjąłem się, ponieważ moją przyszłość zawodową chcę związać z zarządzaniem zasobami ludzkimi w firmie międzynarodowej.

# STRUKTURA PRACY

Praca składa się z trzech rozdziałów. Pierwszy z nich to systemy motywowania w ujęciu teoretycznym. W kolejnych podrozdziałach opisano pojęcie motywacji. Potem przedstawiono wybrane teorie motywacji. Następny podrozdział poświęcono wybranym modelom motywacji. Rozdział kończy istota systemu motywacyjnego i jego możliwości.

W kolejnym rozdziale przedstawiono metodologię badań własnych. W podrozdziałach opisano przedmiot i cel badań. Ponadto zaprezentowano problemy i hipotezy badawcze oraz metody, techniki i narzędzia badawcze, a także charakterystykę Polimex Mostostal.

Ostatni rozdział to analiza wyników badań własnych. W pierwszym podrozdziale przedstawiono charakterystykę grupy badawczej. Rozdział zamykają wyniki badań własnych.

# PODSTAWOWA LITERATURA

Podczas pisania pracy wykorzystanych zostało 38 pozycji literaturowych, a najbardziej przydatne były:

1. B. Lundén, D. Młodzikowska, Rekrutacja pracowników: Praktyczny poradnik dla pracodawcy, BL Info Polska, Gdańsk 2012,
2. C. Zając, K. Kulig-Moskwa, Zarządzanie zasobami ludzkimi w teorii i praktyce: Human Resource Management - Theory and Practice, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2013
3. H. Król, A. Ludwicyński, M. Bieryło, Zarządzanie zasobami ludzkimi: Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji materiały do ćwiczeń, Wydaw. Nauk. PWN, Warszawa 2012
4. Ł. Sienkiewicz, Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje: Perspektywa uczenia się przez całe życie, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013
5. M. Dale, Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników, Wolters Kluwer Polska,

# CEL PRACY I PRZEDMIOT PRACY

**Przedmiotem badań** w niniejszej pracy jest realizacja funkcji zarządzania zasobami ludzkimi w korporacjach transnarodowych.

**Celem badań** w niniejszej pracy jest ukazanie jest wpływu systemu motywowania pracowników produkcyjnych z Ukrainy na zwiększenie motywacji do pracy w firmie Polimex Mostostal.

# PROBLEMY BADAWCZE

Problem badawczy sformułowany został w formie pytania:  
Czy wszystkie funkcje zarządzania zasobami ludzkimi są realizowane w badanej firmie?

W dalszej części sformułowano **szczegółowe problemy badawcze:**

1. Czy w przedsiębiorstwie realizowana jest funkcja rekrutacji i selekcji?
2. Czy w przedsiębiorstwie realizowana jest funkcja motywacyjna?
3. Czy w przedsiębiorstwie realizowana jest funkcja szkoleniowa?
4. Czy w przedsiębiorstwie ocenia się pracowników?

# HIPOTEZY BADAWCZE

W pracy sformułowano **hipotezę główną**:

Zakładam, że autonomia w zarządzaniu zasobami ludzkimi zwiększa wydajność pracy.

Ponadto sformułowano zostały **hipotezy szczegółowe**:

1. Zakładam, że w opinii badanych w badanym przedsiębiorstwie funkcja rekrutacji i selekcji realizowana jest w sposób kompetentny.
2. Zakładam, że w opinii badanych badanym przedsiębiorstwie funkcja motywacyjna realizowana jest bardzo dobrze.
3. Zakładam, że w opinii badanych w badanym przedsiębiorstwie funkcja szkoleniowa realizowana jest bardzo dobrze.
4. Zakładam, że w opinii badanych w badanym przedsiębiorstwie funkcja kontroli realizowana jest bardzo dobrze.



# METODA, TECHNIKI I NARZĘDZIA BADAŃ

W pracy zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, który jest jedną z najbardziej popularnych oraz bardzo często stosowanych metod.

Techniką wybraną w niniejszej pracy była ankieta będąca techniką zbierania informacji, która polega na wypełnieniu bardzo często we własnym zakresie poprzez ankietowanego specjalnych kwestionariuszy zazwyczaj o wysokim stopniu standaryzacji w obecności ewentualnie niejednokrotnie bez obecności ankietera.

Jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankiety.

# PREZENTACJA WYBRANYCH WYNIKÓW BADAŃ

Z przeprowadzonych badań wynika, że większość ankietowanych wskazało, że najistotniejsza w trakcie naboru jest sprawiedliwość w wyborze kryteriów. Natomiast uważają oni, że wadą w trakcie procesu naboru jest nie przekazanie zasadniczych informacji powiązanych z stanowiskiem pracy. Oprócz tego stwierdzili w większości, że metody selekcji zastosowano w rekrutacji to rozmowa kwalifikacyjna.

Badania pozwalają na stwierdzenie, że większość badanych uważa, że selekcji zdecydowanie wywołała stres. Oprócz tego uważają oni, że nabór oraz selekcja raczej były przygotowane oraz przeprowadzone kompetentnie. Badani stwierdzili także, że najistotniejsze w pracy są zadowolenie z wykonanej pracy, pensja i uczucie samorealizacji. Za najbardziej efektywne sposoby motywowania to uznali zadawalającą pensję, premie i odmiennie środki pieniężne za osiągnięte rezultaty w pracy, a także możliwość awansu

# PREZENTACJA WYBRANYCH WYNIKÓW BADAŃ

Badania pozwalają na stwierdzenie, że większość badanych utrzymuje, że jako w badanym zakładzie pracy zastosowane są płacowe środki motywacyjne.

Oprócz tego twierdzą, iż obecna pensja raczej nie jest właściwa dla zajmowanego poprzez nich stanowiska, posiadanych kompetencji, a także obowiązków, a premię przyznaje się co kwartał. Ankietowani w większości uważają, że motywacja w zakładzie pracy zdecydowanie jest ważna. Uważają oni, że firma raczej dobrze spełnia funkcję motywacyjną.

Badania pozwalają na stwierdzenie, że firma organizuje szkolenia dla zatrudnionych i najbardziej wpływają one na podnoszenie kompetencji zawodowych. Ankietowani w większości uważają, że po wzięciu udziału w szkoleniach oczekują zdobycia wiedzy i powiększenia kompetencji koniecznych na piastowanym stanowisku. Stwierdzili oni także, że w trakcie szkoleń głównie zwracają uwagę na kompetencje osoby, która prowadzi szkolenie, program szkoleń i atmosferę. Większość z respondentów ocenia, że firma raczej dobrze spełnia funkcję szkoleniową

# PREZENTACJA WYBRANYCH WYNIKÓW BADAŃ

Badania pozwalają na stwierdzenie, że zakład pracy ocenia pracowników i jest to komponent motywujący. Oprócz tego badani stwierdzili, że ocena pracownicza w badanym zakładzie pracy głównie rzutuje na nagrody, premie i podwyżki. Uważają oni także, że ocena pracownicza w ich zakładzie pracy jest głównie informacją zwrotną o dotychczasowej pracy, zachętą do dalszej pracy i mobilizatorem do dalszej pracy. Większość z ankietowanych uważa, że firma spełnia funkcję kontrolującą raczej dobrze.

**KONIEC**

Dziękuję za uwagę