

Motivácia

Pojem motivácia pochádza od francúzskeho slova movere, čo znamená hýbať sa, pohybovať sa. **Motivácia je hnacia sila, ktorá vedie vôbec k výkonu alebo keď je výkon, tak vedie k lepšiemu výkonu, dáva podnet k silovej a duševnej činnosti človeka.**

Podobná definícia je aj pri motivácii zamestnancov v pracovnom prostredí a túto motiváciu nazývame, že je **pracovná motivácia**.

Okrem rozoznávame pozitívnu a negatívnu motiváciu v pracovnom prostredí

1. **Pozitívna motivácia** je založená na systéme odmeňovania zamestnancov
2. **Negatívna motivácia** je založená na systéme trestu pre zamestnancov, čiže ak budeš stále tak ulievať sa v práci, tak ti hrozí strata pracovného miesta.

Rozdiel medzi motívom a stimulom

Motív sú určité vnútorné podnety človeka, ktoré ho podnecujú človeka k lepšiemu výkonu Medzi vnútorné podnety človeka patria ideály, záujmy, inšpirácie.

Stimul sú určité vonkajšie podnety človeka, ktoré ho podnecujú k výkonu alebo keď je výkon, tak k lepšiemu výkonu. Napr. v pracovnom prostredí je to faktor pracovnej kultúry.

Hodnoty sú určité duchovné a materiálne statky, ktoré ovplyvňujú správanie človeka.

Medzi najznámejšie koncepcie motivácie patria:

- A) Rané prístupy k motivácii zamestnancov
- B) Teórie zamerané na obsah
- C) Teórie zamerané na proces

A) Rané prístupy k motivácii zamestnancov- Tieto prístupy predstavujú tzv. vedecký manažment, ktoré hlavným predstaviteľom vedeckého manažmentu bol Taylor.

Taylor zastával nasledujúcu teóriu: **“ Zamestnanci sú ekonomický, pracujú toľko, koľko môžu zarobiť peňazí v daný deň, mesiac.**

Ďalším predstaviteľom vedeckého manažmentu môžeme považovať Milinsona, ktorý sa zamýšľal nad tým prečo človek pracuje a chce dosahovať čo najlepšie výkony a výsledky.

Podľa neho sú za tým ekonomické, sociálne a vnútorné motívy.

B) Teórie zamerané na obsah

1. Maslowovova teória potrieb: predstaviteľom Maslowovej teórie potrieb bol Abrahám Maslow, ktorý zoradil potreby od najviac dôležitej, (ktorá je v dolnej časti pyramídy) po najmenej dôležitú, (ktorá je v hornej časti pyramídy).

Zoradenie potrieb v Maslowovej hierarchii je nasledujúce

- **potreba sebarealizácie-** pozostáva z potreby človeka plniť si životné sny, plány, ciele.
- **potreba uznania-** v pracovnom prostredí je to uznanie od vedúceho, že kvalitne vykonal prácu, v bežnom živote je to uznanie za dobrú vykonanú prácu od rodinných príslušníkov
- **sociálne potreby:** v pracovnom prostredí potreba mať dobré medziľudské vzťahy a v bežnom živote je to potreba lásky, priateľstva a kamarárstva
- **potreba bezpečia a istoty:** v pracovnom prostredí je to potreba mať dobré pracovné podmienky neohrožujúce život, v bežnom živote je potreba mať strechu nad hlavou, potreba byť mimo ohrozenia života vplyvom vojen, epidémii a hladomoru
- **fyziológické potreby:** potreba jesť, piť, spať, sexu,
- 2. Herzbergova teória motivácie:** Herzberg rozdelil svoju teóriu motivácie na 2 faktory a to:
 - **faktory hygieny:** Tieto faktory súvisia s pracovnou nespokojnosťou. Medzi faktory hygieny patria nízky plat, zlé pracovné podmienky

○ **Faktory motivácie**- tieto faktory súvisia s pracovnou spokojnosťou, ale ich naplnenie neznamená, že sú zamestnanci spokojní so zamestnaním.

3. Mclandová teória motivácie: Mcland poukazuje na 3 základné motívy a to

- **potreba výkonu**
- **potreba tvoriť sociálne spoločenstvo, potreba združovať sa**
- **potreba moci, afilácie**

Mcland považoval za nosný motív potrebu výkonu, potrebu jedinca konfortovať sa s úlohami.

4. Adelferova ERG teória motivácie: vychádza z Maslowovej teórie potrieb a skladá z týchto troch ERG faktorov a to:

- **E- existence (existenčné potreby)**
- **R- relations (potreba medziľudských vzťahov)**
- **G- growth (potreba rastu)**

5. Mcgregorova teória motivácie vy

C) Teórie zamerané na proces

1. Adamsova teória spravodlivosti- hovorí, že zamestnanci vyžadujú, aby sa s nimi pracovalo spravodlivo, čiže vyžadujú spravodlivé zaobchádzanie. Veľmi dobrým príkladom je nerovnosť v mzdách medzi mužmi a ženami.

Adamsova teória spravodlivosti sa skladá z dvoch typov spravodlivosti a to:

- **distributívna spravodlivosť-** spočíva v spravodlivosti v odmeňovaní
- **disciplinárna spravodlivosť-** spočíva v spravodlivosti jednania medzi zamestnancami

2. Vroomova teória očakávania: tá teória vychádza z 2 premenných a to:

- **z premennej valencie:** Valencia predstavuje atraktivitu
- **z premennej očakávania:** predstavuje nejakú predstavu, ako sa práca bude uberať v najbližšom období v podniku.

3. Skinnerova teória zosilnenie: sa skladá z 4 faktorov a to

- **Positívna motivácia:** snahou je, že za zlepšenie pracovného výkonu dostane vyššiu odmenu.
- **Negatívna motivácia:** snahou je, že za nesplnenie pracovnej úlohy hrozí u zamestnanca vyhodenie.
- **utlmenie určitej činnosti:** spočíva, že vedúci si nevyšima výkony určitých zamestnancov.
- **negatívne trestanie:** snaha o zabránenie škodlivej činnosti daného zamestnanca. Toto trestanie by nemalo znižovať dôstojnosť daného pracovníka.

4. Lockova teória stanovenia cieľov: Cieľom tejto teórie je, aby v podniku bol vytýčený určitý cieľ, tento cieľ by mal byť jasný, zrozumiteľný, dosiahnuteľný. Pri vytyčovaní cieľa by mali byť prítomní všetci zamestnanci.

5. Mcgregorova teória motivácie: táto teória spočíva, že zamestnanci sú zaradení dvoch skupín a to

- **Teória X:** zamestnanci z teórie X sú pasívni, leniví, vyhýbajú práci, do práce ich treba nútiť, radi sa podriaďujú autorite, sú nechápaví, egocentrickí, bránia sa k zmenám
- **teória Y:** zamestnanci z teórie Y sú aktívni, usilovní, nevyhýbajú sa práci, do práce ich netreba nútiť, sú múdri, tvoriví, potrebujú robiť zmysuplnú prácu, sú naklonení k zmenám, vyhľadávajú príležitosť učiť sa stále a stále nové veci.

