

# **Motivácia zamestnancov na socializáciu**

Motivácia zamestnancov je náročným a systematickým procesom, v rámci ktorého riadiaci zamestnanci pripravujú a prijímajú také opatrenia, o ktorých predpokladajú, že napomôžu uspokojovať vnútorné ašpirácie, ciele a potreby zamestnancov, a ktoré ich budú podnecovať konať žiadúcim spôsobom a podávať skutočne efektívny výkon.

Umenie motivovať znamená vytvoriť v podriadených spolupracovníkoch záujem, ochotu a nadšenie angažovať sa v procesoch a činnostiach, ktoré prispievajú k naplneniu vízie, poslania a cieľov organizácie. Ide o spojenie osobného záujmu a úsilia zamestnancov s potrebami organizačnej jednotky a celej organizácie cieľavedomým pôsobením riadiaceho zamestnanca.

## **Motívy socializačného správania zamestnancov**

Motívy sú funkčné prvky štruktúry osobnosti, ktoré určujú smer a intenzitu správania človeka.

Formy motívov môžeme vyjadriť prostredníctvom termínov, ako *potreby, záujmy a ideály*.

Potreba vyjadruje základnú formu motívu v zmysle určitého nedostatku na úrovni fyzického i sociálneho bytia človeka. Cieľom správania človeka je redukcia týchto potrieb, ktorú človek vníma ako rôzne druhy uspokojenia (nasýtenie, odpočinok, pocit úľavy pri vyhnutí sa nebezpečenstvu a pod.).

Záujem môžeme zjednodušene chápať ako činnosť, na ktorú je človek ochotný vynakladať úsilie, čas a prostriedky, alebo ešte užšie ako trvalejšie úsilie o poznávanie niečoho.

## **DRUHY MOTÍVOV**

Druhy motívov poukazujú na ich konkrétny obsah, t. j. na konkrétne uspokojenie, ktoré má byť dosiahnuté.

Môžu byť:

**fyziologické** – vyjadrujú biologické potreby organizmu, napr. potreba potravy, pohybu, odpočinku

**socio-psychogénne** – vyjadrujú potreby človeka ako sociálnej bytosti, napr. potreba výkonu, opory, kompetencie.

**Motivácia spolupracovníkov sa realizuje v dvoch základných smeroch:**

a) motivácia jednotlivca v pracovnom procese – individuálna motivácia, pričom sa dôraz kladie na uplatnenie zručností a schopností riadiaceho zamestnanca pri motivovaní každého člena skupiny.

Východiskom pre uplatňovanie **individuálnej motivácie** zamestnanca je dôkladné poznanie, pochopenie a oslovenie jeho hodnotového rebríčka.

b) motivácia pracovnej skupiny –  
**skupinová motivácia**, kde sa  
preferuje kolektívny prístup a  
riadiaci zamestnanec sa pri jej  
aplikácii opiera o systém  
motivačných faktorov  
odvodených od hierarchie  
skupinových hodnôt a potrieb

V praxi dochádza ku **kombinácii individuálnej a skupinovej motivácie**, výsledkom čoho sú vytvorené motivačné programy organizácie, zohľadňujúce jednotlivé špecifiká obsahu a charakteru pracovnej činnosti, ako aj špecifické odborné a psychické predpoklady jednotlivcov a pracovných skupín (tímov), ktoré ju vykonávajú.

Pri zostavovaní motivačných prvkov a motivačných programov je dôležité uvedomiť si, že v dnešnom neistom sociálno-ekonomickom prostredí nie je finančná odmena dlhotrvajúcim a efektívnym motívom. Finančné odmeny predstavujú iba vonkajšie pohnútky k plneniu požadovaného výkonu. Aby sa človek cítil motivovaný k želanému správaniu, musí pociťovať vnútornú motiváciu. Riadiaci zamestnanec tak musí okrem vonkajších podmienok a pohnútok osloviť najmä vnútorné postoje zamestnanca a musí poznať a rešpektovať jeho osobné hodnoty a potreby.



[WWW.FTIPKY.CZ](http://WWW.FTIPKY.CZ)

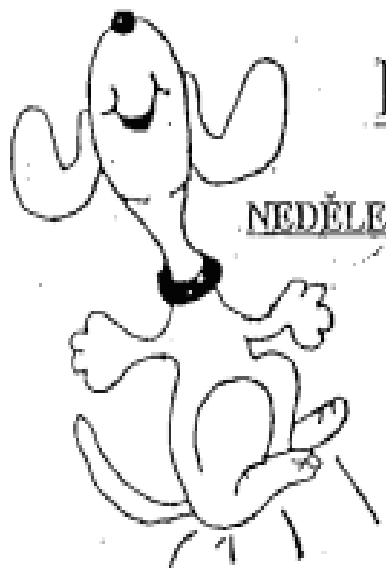
**Co je to za blbou otázku?**

**Pochopitelně, že jsem šťastný a motivovaný zaměstnanec.**

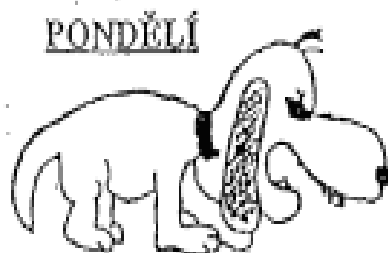
*Na tomto pracovišti  
se pracuje tak  
dokonale,  
že každé zlepšení  
znamená krok zpět*

[www.ftipky.cz](http://www.ftipky.cz)

# PRACOVNÍ MORÁLKA



NEDĚLE



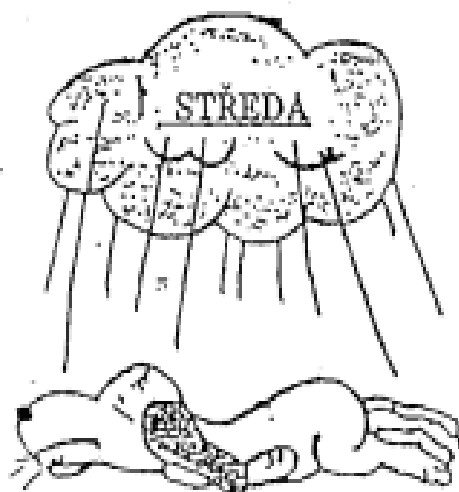
PONDĚLÍ

Nemluvte na mě !



ÚTERÝ

Pane Bože, přenes mě přes tento den



STŘEDA

Dobry Bože, nech mě zemřít



ČTVRTEK

Pomalu se  
vrací život do  
mého těla



PÁTEK



SOBOTA

[www.ftipky.cz](http://www.ftipky.cz)