Motivácia zamestnancov inak :)

Ľudské zdroje predstavujú jedno z najväčších aktív podniku. Preto kvalita ľudského potenciálu zohráva kľúčovú úlohu každej firmy.

Racionalizačné opatrenia posledných rokov a súčasného obdobia sa odrazili na povahe pracovníkov. Sú tvrdší, samostatnejší, neočakávajú loajalitu a nie sú žiadnu loajalitu ochotní poskytnúť.

Ak si chce firma najlepších ľudí udržať, pretože si uvedomuje, že kvalita ľudského potenciálu zohráva kľúčovú úlohu každej spoločnosti a ľudské zdroje predstavujú jedno z najväčších aktív podniku, mala by ich odchodu predchádzať.

Všeobecne platí:

- **Pre zamestnanca by mala byť motiváciou odmena za požadovaný výkon**.

Pričom je nutné dodržať nasledovné:

- **Odmena je dôsledkom dynamického vzťahu medzi úsilím a výkonom.**
- **Zamestnanci musia jasne vedieť, čo sa od nich očakáva.**
- **Zamestnanci musia poznať kritériá výkonu, podľa ktorých budú odmenení.**
- **Odmena musí mať pre zamestnanca svoju cenu - hodnotu.**

Znalosť motívov umožňuje pochopiť konanie človeka. Existencia motivácie je podmienená existenciou **zdrojov motivácie**. Tieto možno rozdeliť do piatich kategórií:

- **Potreby** - ich uspokojenie je základným motivačných faktorom správania človeka. Potreba je prežívaný alebo pociťovaný nedostatok niečoho, čo je pre život človeka dôležité,
- **Návyky** - predstavujú naučenné činnosti a úkony,
- **Záujmy** - ide o trvalejšie zameranie človeka na určitú oblasť predmetov a javov, spojených so snahou po ich poznaní a ovládaní,
- **Ideály** - vzory, modely určujúce smer konania jednotlivca. V ideáloch človek zdôrazňuje to, čo si v živote najviac cení, prípadne to, čo mu v živote chýba.
- **Hodnoty** - niečo, čo si človek váži. Poradie hodnôt predstavuje hodnotový systém ktorý ovplyvňuje to, čomu človek v živote dáva prednosť[1].

Výsledkom nemožnosti realizácie motivovanej činnosti, v prípade zamestnania ide o pracovný výkon **je frustrácia**. Existuje **šesť základných zdrojov** frustrácie:

- **odkladanie uspokojovania potrieb** - napríklad absencia informácií, ktoré sú nevyhnutné k dokončeniu nejakej úlohy,
- **nedostatky pri uspokojovaní niektorých motívov** - napríklad pocit bezvýznamného postavenia v kolektíve,
- **strata niečoho, čo má pre zamestnanca vysokú hodnotu** - napríklad strata vedúceho postavenia v dôsledku rušenia organizačných štruktúr,
- **neúspechy v práci pri plnení úloh** - napríklad časté odmietanie výsledkov jeho práce,
- **vlastnosti osobnosti** - napríklad zhoršenie zdravotného stavu alebo choroba,
- **sociálno-technické vplyvy pracovného prostredia** - napríklad zmena techniky, zhoršené pracovné podmienky.

Frustrácia na jedinca nemusí však vždy pôsobiť nepriaznivo. Môže totiž nadobudnúť aj konštruktívnu formu. T.j. zamestnanci sa snažia prekonať prekážky v práci a rozpoznávajú nové riešenia danej situácie.

[1] Kariéra, rodina, pomoc druhým...

Copyright © 2013 - 2026 Encyklopédia poznania