



МОТИВАЦИЯ И
ЛИПСА НА
ПРИЗНАНИЕ НА
РАБОТНОТО МЯСТО

ВЪНШНА МОТИВАЦИЯ

- **ЦЕЛ НА МОДУЛА**

Основната цел на този модул е да представи ролята на **ВЪНШНАТА МОТИВАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО** на вниманието на мениджърите на компаниите в системата за обучение по проект TIWA.



- **Цел:**

Тази тема има за цел да представи дефиниция и техники на външната мотивация.

- **Чрез този модул целим да постигнем:**

- По-добро разбиране на външната мотивация
- Да се избегне липса на външна мотивация у служителите
- Да се научат техники за повишаване на мотивацията



- **Дефиниция:**

Мотивацията е силата, която кара хората да извършват някакъв вид дейност или да инициират и изпълняват дадени проекти. Тази мотивация действа както на професионално и на академично ниво, като например инициране на състезание, така и на лично ниво, като например започване на диета за отслабване. За да постигне поставените цели, човек разчита на редица мотиватори, които могат да бъдат вътрешни или външни.



В тази презентация ще обясним от какво се състои външната мотивация, както и разликите между нея и вътрешната мотивация и през какви етапи преминава човекът с този тип мотивация



- **Дефиниция:**

Вътрешни и външни фактори, които стимулират желанието и енергията на хората да бъдат непрекъснато заинтересовани и отдадени на работа, роля или предмет или да полагат усилия за постигане на дадена цел.



Мотивация



- **Вътрешна мотивация.** Вътрешната мотивация се проявява по вътрешни причини, например за привеждане в съответствие с ценностите или просто за хедонистичното удоволствие да правиш нещо. В работата хората са вътрешно мотивирани, като работят за вдъхновяващ лидер или в области, в които имат личен интерес.
- ***„Вътрешната мотивация се отнася до желанието да се търсят, по собствена воля, задачи и предизвикателства за развиване и надграждане на нечи умения, а също и за изследване и учене, без необходимост от външни награди и стимули“***



Външна МОТИВАЦИЯ

- за разлика от вътрешната мотивация, външната не идва от човека, а се отнася до всички онези стимули или награди, от които индивидът се нуждае, за да извърши определено действие или дейност или да вложи повече интерес и усилия в него. В строго работната среда външната мотивация би се изразявала във всички онези фактори или стимули, които идват отвън, т.е. външни. **Най-често срещаният пример за външна мотивация биха били икономическите стимули, но, както ще видим по-долу, има много други фактори и сфери на влияние във външната мотивация, които не бива да се пренебрегват.**



Повече за външната мотивация.

Какво е външна мотивация?



Външната мотивация се отнася до *вида мотивация, при която причините, които карат човек да изпълнява определена работа или дейност, се намират извън лицето; с други думи, те са обект на непредвидени обстоятелства или външни фактори.*

При този тип мотивация *стимулите или наградите, както положителни, така и отрицателни, са външни и извън контрола на човека.* Следователно за външна мотивация се считат всички онези видове награди или стимули, които получаваме или ни биват дадени, когато изпълняваме определена задача или работа.



Какво е външна мотивация?

Пример за външна мотивация е **заплатата, която човек получава в замяна на това, че върши дадена работа**. Друг пример могат да бъдат наградите или лакомствата, които родителите дават на децата си в замяна на добри академични постижения.

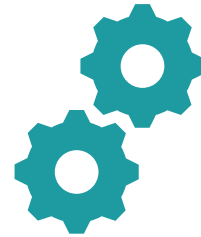


И накрая, друг по-малко материален пример е **похвалата и признанието**, които човек може да получи след успешно изпълнение на задача.



Какво е външна мотивация?

В повечето случаи, когато мотивацията е изцяло външна, се наблюдава намаляване на представянето, независимо от посочената област. Следователно външната мотивация **не е добър съюзник за дългосрочни проекти.**



Външните награди отдалечават човека от мотивацията, която наистина има значение: вътрешната мотивация.



Какво е външна мотивация?

Доказано е, че когато човек започне дейност или задача, мотивиран от вътрешни фактори и след това се добавят външни награди, ефективността и производителността намаляват с времето. **Обяснението е просто, нещо, което започва като чисто удоволствие от извършване на дейност, в крайна сметка се възприема като дълг и човек не му се наслаждава по същия начин.**



Какво е външна мотивация?

Това обаче не означава, че всяка външна мотивация е вредна. Усещането за получаване на награда за добре свършена работа винаги е приятно и положително, но в крайна сметка не бива да замества удовлетворението или насладата, които самата дейност предлага.



- Възможно е мотивацията да се интернализира



➤ **Външна мотивация и производителност на труда**

Външна мотивация, фокусирана единствено върху финансовото възнаграждение, не гарантира подобрена производителност. Нещо повече, в определени случаи може дори да бъде вредно, тъй като ако единствената мотивация на служителите е материална или икономическа, те няма да възприемат работата като средство за лична реализация и постигане на благосъстояние, те ще я възприемат като нещо, което им осигурява поминък и нещо друго. В крайна сметка служителят ще усеща работата си като тежко бреме, което е трудно да издържа и няма да има мотивация да подобрява себе си и ежедневието си всеки ден.



➤ Видове стимули



Следователно, една добра стимулираща схема не може да се основава единствено на предлагането на финансови комисионни и награди. Работникът трябва да се чувства ценен и обгрижван от компанията чрез стимулиращи действия като:

- ✓ Възможности за кариерно развитие
- ✓ Признаване на постиженията
- ✓ Да бъде подкрепен, ценен и обичан от компанията



➤ Видове стимули



- ✓ Служителите да се чувстват подкрепени, ценени и обичани от компанията
- ✓ Да им бъдат осигури необходимите средства за качествена и автономна работа
- ✓ Да се насърчава приносът на идеи на служителите и участието им във всички области.



➤ **Външни фактори, свързани с външната мотивация**

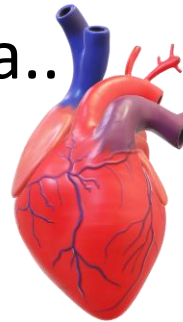
Видяхме, че външната мотивация идва отвън, което означава, че различните стимули, които възникват около служителите, могат да им повлияят както положително, така и отрицателно. **Основният влияещ фактор е работният климат.**

Лошата атмосфера, липсата на уважение между различните професионалисти или проблемите в комуникацията с ръководството или началниците са големите врагове на мотивацията, така че е изключително важно да се погрижите за тези аспекти до колкото е възможно по-добре, да откривате проблемите навреме и да ги решавате бързо.



➤ **Външни фактори, свързани с външната мотивация**

Друг основен аспект е здравето и безопасността на работното място. Служителят трябва да се чувства обгрижван от компанията и да чувства, че тя постоянно се грижи за неговата безопасност и благополучие чрез контролни медицински прегледи, наличност на индивидуални защитни средства и необходимите колективни мерки, а също и с осигуряване на чистота и комфорт на помещенията..



➤ **Външни фактори, свързани с външната мотивация**
Цялостната политика на стимули, разбира се **икономически**, но също така фокусирани върху личната реализация и благосъстоянието на работника, съчетани с грижа за фактори като **работната среда и здравето на работното място е най-добрият начин за постигане на висока степен на мотивация у работниците и идентификация с компанията, което е синоним на рентабилност и производителност.**



ИЗТОЧНИЦИ:

- <https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>
- <https://mindmonia.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>
- Berridge, K. C; Kringelbach, M. L. (2013). Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure. Current Opinion in Neurobiology. 23 (3): pp. 294 - 303.
- Deckers, L. (2018). Motivation: Biological, Psychological, and Environmental. Nueva York: Routledge Press.
- Greening, T. (2008). Abraham Maslow: A Brief Reminiscence. Journal of Humanistic Psychology. 48 (4): pp. 443 - 444.
- Maslow, A.H. (1996). Critique of self-actualization theory. In: E. Hoffman (Ed.), Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26 - 32.
- McClelland, D. (1988). Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions.





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

