



**MOTIVACE A NEDOSTATEK  
UZNÁNÍ NA PRACOVIŠTI**

**VNĚJŠÍ MOTIVACE**

- **Cíl modulu**

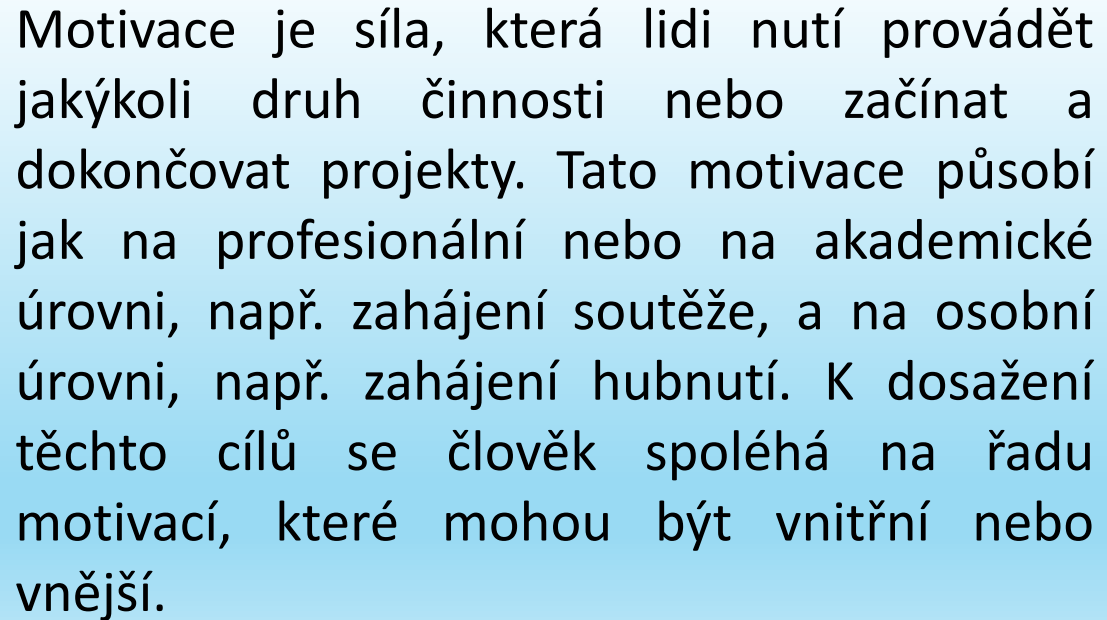
Cílem tohoto modulu je přiblížit manažerům koncept VNĚJŠÍ MOTIVACE



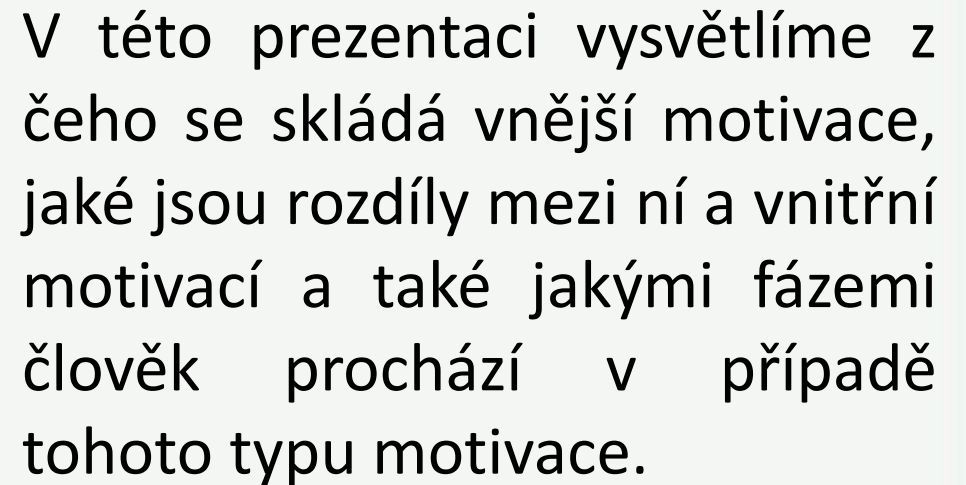
- **Záměr:**  
Cílem je představit definici vnější motivace a její techniky.
- **Cíle:**
  - Lépe pochopit koncept vnější motivace
  - Vyhnout se nedostatku vnější motivace
  - Naučit se techniky pro zvýšení motivace



- **Definice**



Motivace je síla, která lidi nutí provádět jakýkoli druh činnosti nebo začínat a dokončovat projekty. Tato motivace působí jak na profesionální nebo na akademické úrovni, např. zahájení soutěže, a na osobní úrovni, např. zahájení hubnutí. K dosažení těchto cílů se člověk spoléhá na řadu motivací, které mohou být vnitřní nebo vnější.



V této prezentaci vysvětlíme z čeho se skládá vnější motivace, jaké jsou rozdíly mezi ní a vnitřní motivací a také jakými fázemi člověk prochází v případě tohoto typu motivace.



- **Definice:**

Vnitřní a vnější faktory, které u lidí vyvolávají touhu a energii, aby se neustále zajímali o práci nebo předmět, nebo aby se snažili dosáhnout cíle.



### Motivace



- **Vnitřní motivace.** Vnitřní motivace se děje z vnitřních důvodů, například kvůli shodě s osobními hodnotami nebo jednoduše kvůli potěšení něco udělat. V práci jsou lidé motivováni prací pro inspirativního vůdce nebo v oblastech, kde mají osobní zájem.
- ***„Vnitřní motivace se týká touhy hledat, z vlastní vůle, úkoly a výzvy, jak rozšířit a trénovat své dovednosti, a také zkoumat a učit se, aniž byste potřebovali vnější odměny.“***



# Vnější motivace

- Narozdíl od vnitřní motivace nepochází zevnitř osoby, ale jde o všechny ty podněty nebo odměny, které jednotlivec potřebuje k provedení určité akce nebo činnosti nebo k tomu, aby do ní vložil větší zájem a úsilí. V pracovním prostředí by vnější motivací byly všechny ty faktory nebo podněty, které přicházejí zvenčí, tj. vnější. ***Nejběžnějším příkladem vnější motivace by byly ekonomické pobídky, ale jak uvidíme níže, existuje mnoho dalších faktorů a sfér vlivu na vnější motivaci, které by neměly být zanedbávány.***





## Co je vnější motivace?

Vnější motivace je typ motivace, při které se důvody, které vedou osobu k výkonu určité práce nebo činnosti, nacházejí mimo ni; jinými slovy, podléhají nepředvídaným událostem nebo vnějším faktorům.

U tohoto typu motivace jsou podněty nebo vlivy (pozitivní i negativní) vnější a mimo kontrolu dané osoby. Proto je motivace označována jako vnější, protože provádíme určitý úkol nebo práci kvůli odměně, kterou za ni dostaneme.



## Co je vnější motivace?

Skvělý příklad externí motivace je **plat**, který člověk dostává výměnou za výkon své práce. Dalším příkladem mohou být odměny nebo ceny, které rodiče dávají svým dětem výměnou za dobrý akademický výkon.

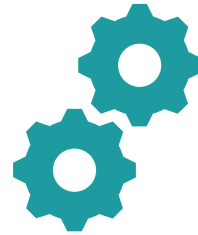


Další, méně materialistický příklad je **chvála a uznání**, kterých se člověku může dostat po úspěšném dokončení úkolu.



## Co je vnější motivace?

Pokud je motivace výlučně vnější, dochází u většiny případů ke snížení výkonu bez ohledu na danou oblast. **Vnější motivace proto není dobrá pro dlouhodobé projekty.**



*Vnější odměny zbavují člověka motivace, na které skutečně záleží: vnitřní motivace.*

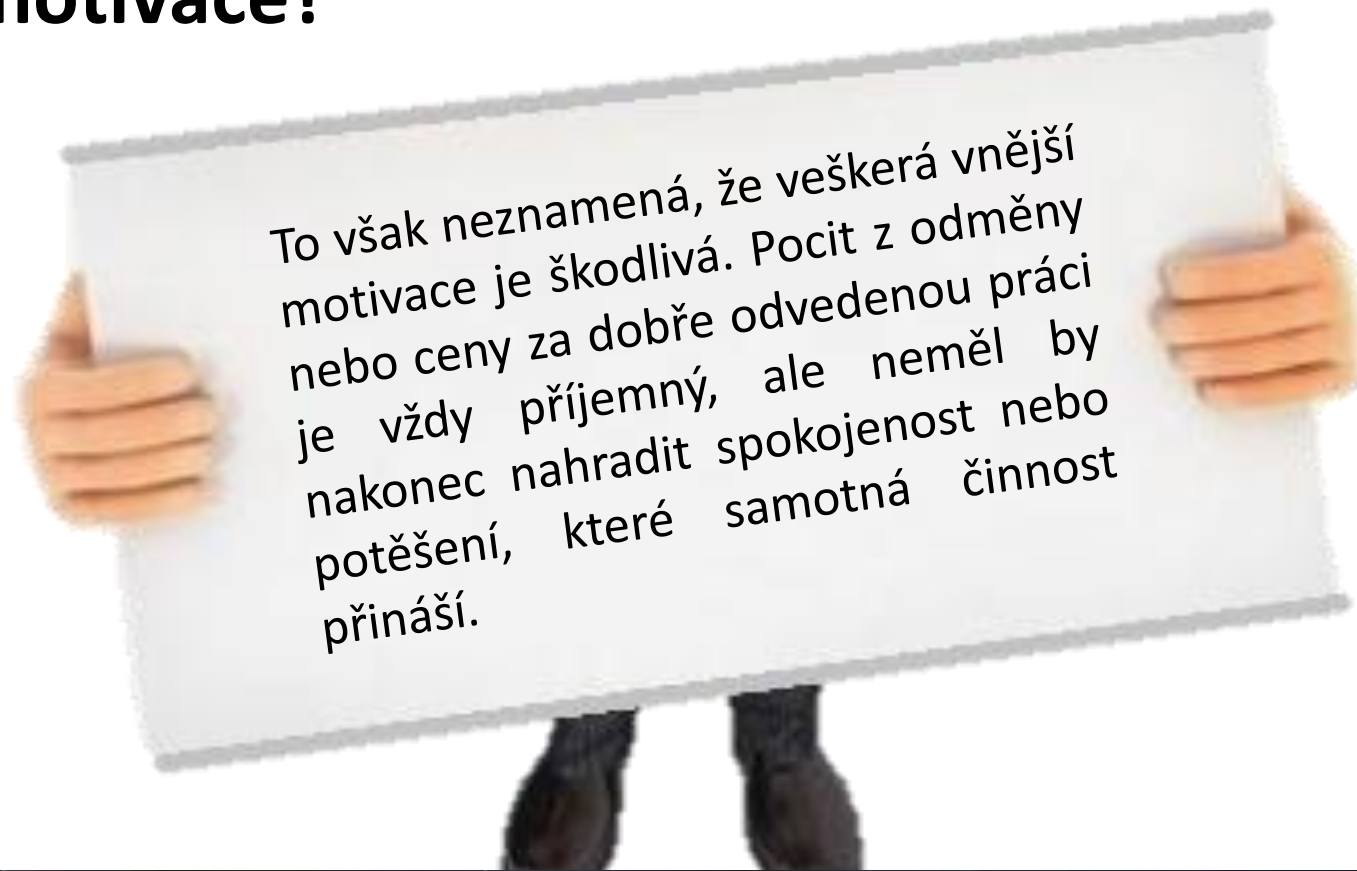


## Co je vnější motivace?

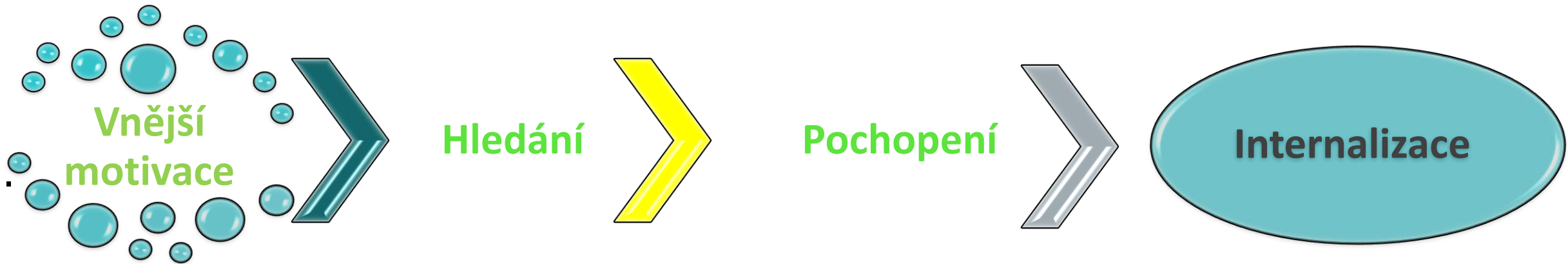
Bylo prokázáno, že když člověk zahájí činnost nebo úkol, při kterém je motivován vnitřními faktory a poté se přidají externí odměny, účinnost a produktivita se časem snižují. ***Vysvětlení je jednoduché, pokud se člověk něčemu začne věnovat z pouhého potěšení a časem se z dané činnosti stane povinnost, není už činnost vnímána stejným způsobem.***



## Co je vnější motivace?



- Motivaci je možně internalizovat



## ➤ **Vnější motivace a produktivita práce**

Vnější motivace zaměřená pouze na finanční odměnu nezajistí zlepšení produktivity. V některých případech může být dokonce na škodu, protože pokud je jediná motivace zaměstnanců materiální nebo finanční, nebudou práci vnímat jako prostředek osobního naplnění a dosažení blahobytu. Budou ji vnímat jako něco, co jim poskytuje živobytí. ***Zaměstnanec nakonec bude práci vnímat jako velkou zátěž, bude sice dobře placená, ale on nebude mít žádnou motivaci se zlepšovat.***



## ➤ Druhy podnětů



Motivační program proto nemůže být založen pouze na nabízení finančních provizí a odměn. Pracovník musí mít pocit, že si ho společnost váží a je o něj postaráno, a to prostřednictvím pobídkových akcí, jako jsou:

- ✓ Možnosti povýšení.
- ✓ Uznání úspěchu.
- ✓ Podpora a ocenění ze strany firmy.



## ➤ Druhy podnětů



- ✓ Podpora a ocenění ze strany firmy.
- ✓ Poskytnutí nezbytných prostředků pro kvalitní a samostatnou práci.
- ✓ Podpora nápadů a aktivity v různých oblastech.



## ➤ **Vnější faktory spojené s vnější motivací.**

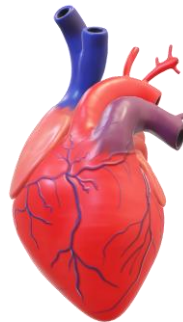
Dozvěděli jsme se, že vnější motivace pochází zvenčí, což znamená, že různé podněty, které se kolem zaměstnanců vyskytují, je mohou pozitivně i negativně ovlivnit. **Hlavním ovlivňujícím faktorem je pracovní klima.**

Špatná atmosféra, nedostatek respektu mezi zaměstnanci nebo problémy v komunikaci s vedením jsou velkými nepřáteli motivace. Proto je zásadní se o tyto aspekty co nejvíce starat, včas odhalit problémy a rychle je vyřešit.



## ➤ **Vnější faktory spojené s vnější motivací.**

Dalším zásadním aspektem je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Zaměstnanec musí mít pocit, že mu firma věnuje péči, a musí mít pocit, že se neustále dbá o jeho bezpečnost a pohodu různými prostředky: ***lékařské prohlídky, dostupnost osobních ochranných pracovních prostředků, nezbytná kolektivní opatření, a také je dbáno o čistotu a pohodlí prostorů.***



➤ **Vnější faktory spojené s vnější motivací.**

Kompletní politika pobídek, jak finančních, tak nepeněžního charakteru (osobní realizace, dobré pracovní prostředí), je nejlepším způsobem, jak dosáhnout u pracovníků vysokého stupně motivace a identifikace se společností, což je synonymum pro ziskovost a produktivitu.



## Zdroje

- <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

