

# Motivace

---

Jak najít smysl pro  
sebe a svůj tým

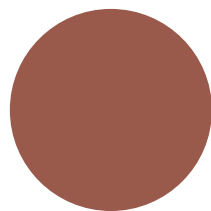
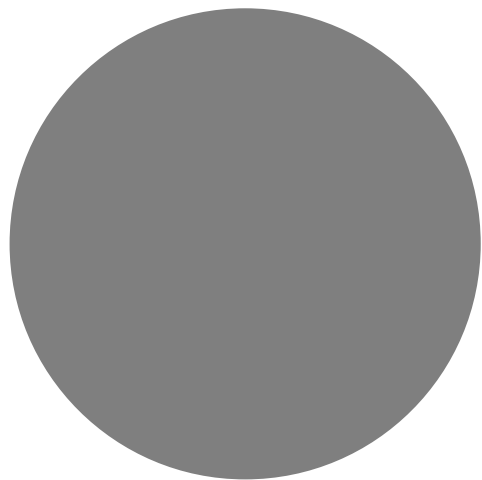


# Jak objevit zdroj motivace a nikdy se ho nevzdat

- Je spokojenost jenom privilegium vyvolených?
- Snažíme se najít práci, ve které bychom uplatnili svou motivaci.
- Usilujeme, abychom dělali co máme rádi, hledáme práci, která nás bude skutečně bavit.
- Ve skutečnosti musí každý z nás objevit vlastní PROČ, která je zdrojem naší motivace



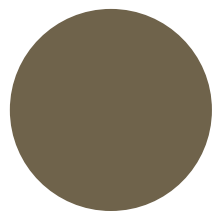
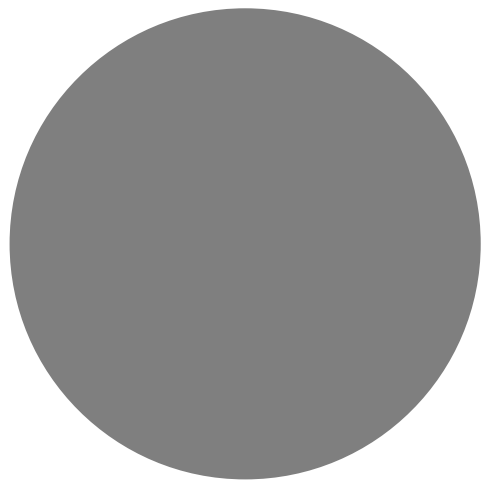
PROČ



# Proč je PROČ důležité?

Stalo se někdy, že jsme  
zapomněli, proč něco děláme?

Zjistit smysl toho co děláme je  
bezpodmínečně nutné proto,  
abychom u toho vydrželi.

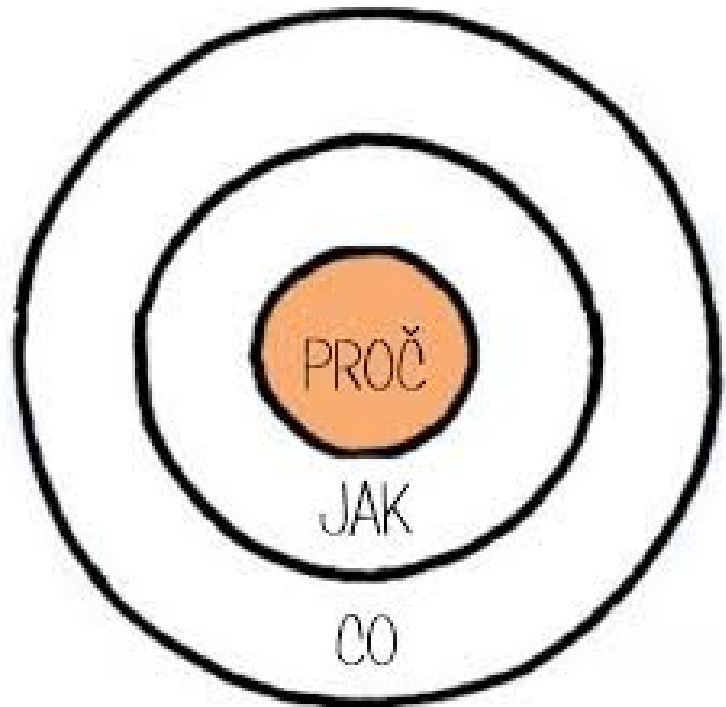
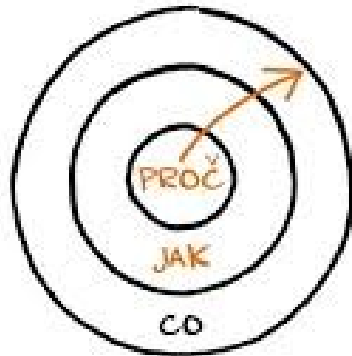


# Obtíže s PROČ

Každý z nás má své PROČ!

Je to hluboce zakořeněné přesvědčení o tom, co je zdrojem naší vášně, motivace a inspirace.

Potíž je v tom, že ho buď neznáme nebo nedovedeme vyjádřit.





[Začněte s proč](https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=cs)

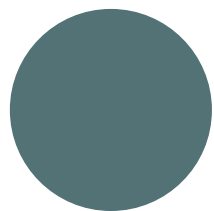
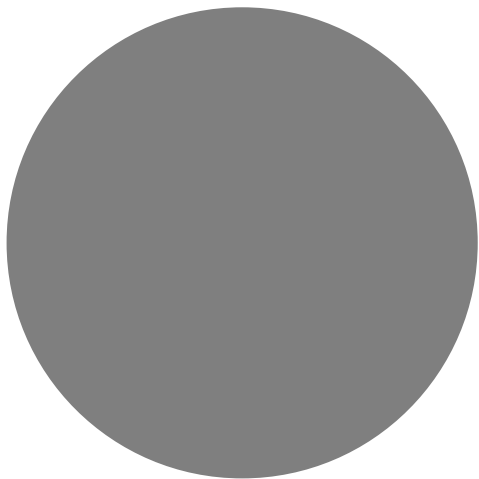
[https://www.ted.com/talks/simon\\_sinek\\_how\\_great\\_leaders\\_inspire\\_action?language=cs](https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=cs)

Zlatý kruh – Simon Sinek



Znalost PROČ pomáhá  
rozumět sobě i druhým

- Porozumíme-li vlastnímu proč, budeme schopni formulovat, co nám přináší uspokojení. Lépe pochopíme, co nás motivuje k jednání.
- Znat proč je jako znát vlastní dílek puzzle, u kterého snadno rozpoznáme, jestli se hodí k ostatním.
- Jednání vycházející ze znalosti proč nám ovlivňuje naši schopnost leadershipu a mění naši každodenní praxí.



# Co je naším PROČ?

Každý máme pouze jedno PROČ. Není to prohlášení o našich ambicích – kým chceme být.

Naše PROČ vyjadřuje, kým nejlepším jsme ve své přirozenosti.

Proč je naším původním příběhem.





## Jak objevit své PROČ

- Musíme pátrat ve své minulosti po nejdůležitějších vlákních – zážitcích, osobách, situacích jenž nás ovlivnily.
- Musíme shromáždit nejvýraznější vzpomínky – definovat momenty a hledat mezi nimi spojení.
- V těchto vlákních budeme hledat určitý vzor.
- Půjde o rýžování zlata v řece minulosti

# Formulace vlastního PROČ

---

Při formulaci PROČ je nutné, aby bylo:

- stručné a  
jednoduché,

- zahrnovalo  
určitou aktivitu,

- obsahovalo účinky  
pro ostatní

- bylo formulováno  
slovy, která s vámi  
rezonují.

Chci -----, aby .....

První mezera představuje váš příspěvek pro život druhých. Druhá mezera představuje význam či dopad vašeho příspěvku.

# Motivace v týmech -Co lidi nadchne a co je odrazuje?

- **Jak přimět lidi, aby dělali věci ochotně?**
- Základní otázka: *Proč se lidé chovají, jak se chovají?*
- Chování lídrů je ovlivněno interpretací toho co si o podřízených myslí (proč se chovají tak, jak se chovají).
- Základní předpoklad při práci s lidmi: Lidé jsou různí.



Obraz 3-1

## JISTĚ, KAŽDÝ JE MOTIVOVÁN, ALE ...



## Různorodost motivace

Motivace se vztahuje k příčinám, nebo-li k „PROČ chování“.



# Maslowova pyramida lidských potřeb

- Rozlišení potřeby deficitu a potřeby rozvoje.

**Výzva pro lídry: vytvořit prostředí, aby  
podřízení pracovali na nejvyšší úrovni  
pyramidy!**

# McGregorova teorie X a Y

TEORIE X



Nenávidím práci.  
Pokud si mě najmete, měli byste  
mě hodně pečlivě sledovat.  
Neodvažujte se mi svěřit něčím

TEORIE Y



Práce je pro mě stejně přiroze-  
ná jako hra a odpočinek.  
Jen mi řekněte, co chcete.  
Já na to přijdu.

- X: Člověk má vrozenou nechuť k práci, pokud tak dělá, tak kvůli obživě. Peníze samy člověka nepřimějí, aby se snažil. Je zapotřebí hrozba trestu. Člověk chce být veden, nechce přebírat odpovědnost.
- Y: Člověk má k práci přirozený sklon a práce ho těší. Pracovní činnost je místem seberealizace. Ztotožňuje se s posláním a cíli podniku. Je loajální a angažuje se ve prospěch plnění těchto cílů. Člověk vyhledává odpovědnost, má přirozenou ctižádost a ambice.
- Chování lídrů je ovlivněno interpretací toho co si o podřízených myslí (proč se chovají tak, jak se chovají).

# Herzbergova dvoufaktorová teorie

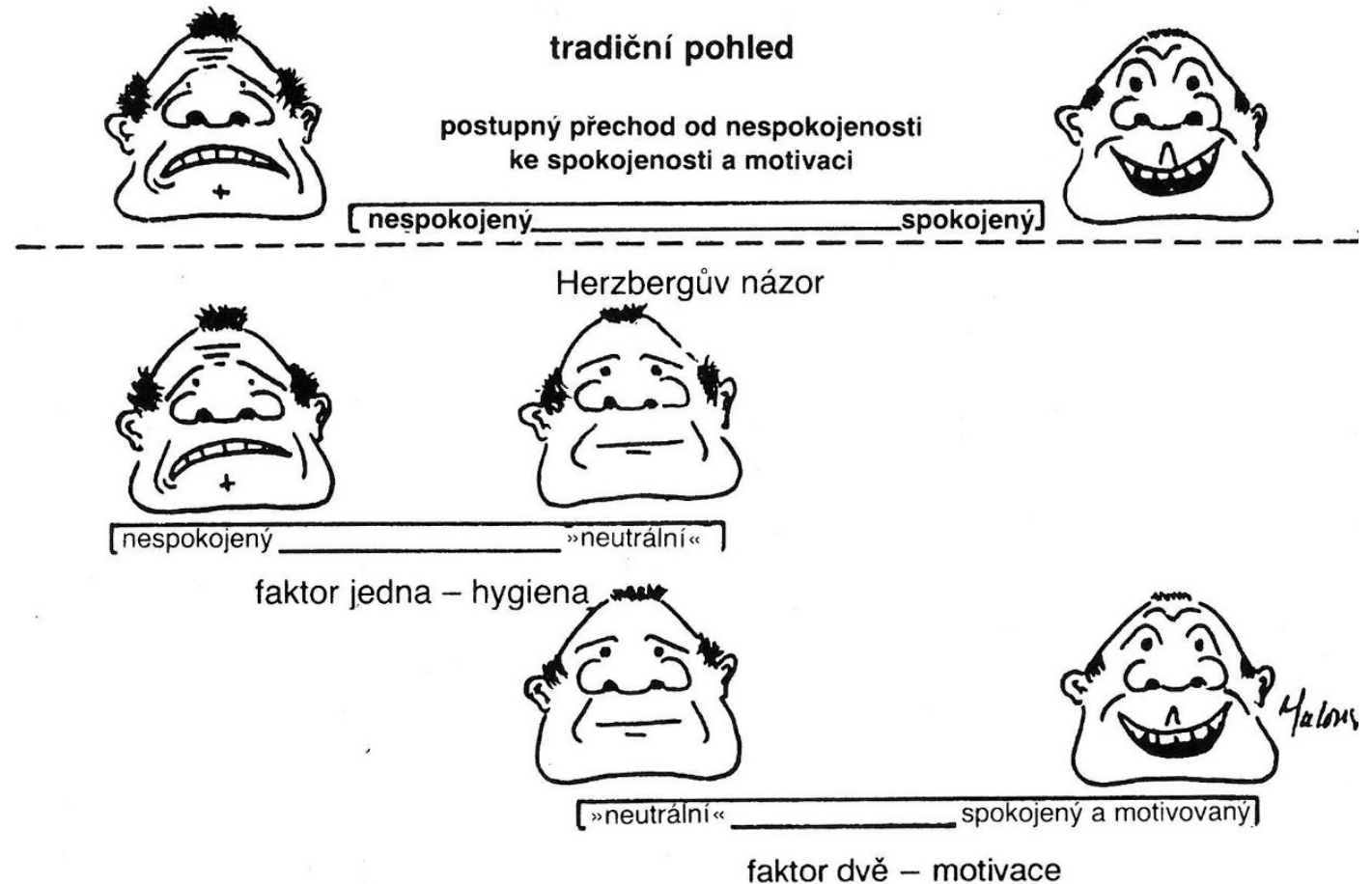
## Hygienické a motivační faktory

**Hygienické faktory** (neuspokojovatele). Takové faktory, které vyvolávají pracovní nespokojenost (například pracovní podmínky, mezilidské vztahy, platové podmínky, jistota zaměstnání, atd.)

**Motivátory** (uspokojovatele a motivátory) Takové faktory, které pomohou nabudit motivaci a spokojenost (například úspěch, uznání, profesní růst, odpovědnost, atd.)

Nenaplnění **hygienických faktorů** vyvolá sice pracovní nespokojenost, ale jejich naplnění nevyvolává pocit spokojenosti. Snahou manažerů by mělo být **naplňování hygienických faktorů, a doplnit je o motivační faktory**, které poženou výkonnost pracovníků vpřed.

## HERZBERGOVA DVOUFAKTOROVÁ TEORIE



# McClellandova teorie získaných potřeb

## Tři typy motivačních potřeb

- Potřeba moci (mít kontrolu nad druhými)
- Potřeba něčeho dosáhnout (úspěch)
- Potřeba někam patřit (oblíbenosti)

Všechny tři skupiny pracovníků jsou v organizacích potřebné!

