

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze diplomové práce

**Význam motivačních stimulů pro práci zaměstnanců
podniku**

Iryna Subbota

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Tato diplomová práce je zaměřená na definování významu motivačních stimulů pro práci zaměstnanců podniku.

První částí práce, nazvána literární rešerše, je založená na analýze odborné literatury, publikací a vědeckých článků.

Druhá, praktická část práce, obsahuje charakteristiku objektu zkoumání. Na základě dotazování pracovníků ohledně motivačních stimulů, které jsou používány v jejich firmě, byly vyhodnoceny výsledky a následně provedeny návrhy a doporučení pro zdokonalování motivačních stimulů v organizaci.

Klíčová slova

Management

Manažerské funkce

Vedení lidí

Motivace

Stimuly

Osobnostní determinanty

Motivační mechanismus

Motivační systém

Úvod

Management má počátky již v starověku a středověku, kdy lidé začali tvořit skupiny za účelem dosažení určitých cílů, kterých by jedna osoba dosáhnout nemohla. Dříve se tyto cíle týkaly řízení armád nebo základních životních potřeb jako přežití a obživa.

V dnešní době management se stále vyvíjí. Podniky, které chtějí patřit k těm nejlepším, vědí, že vývojem moderních informačních technologií, pomocí vytvoření dokonalých strategií nikdy nedosáhnou významu, jaký mají lidé v organizaci. Stimulace a motivace lidí dříve nebyla tak aktuální, jako je dnes. Současní manažeři si uvědomují, že motivace pracovníků je důležitým faktorem pro jejich maximální výkon. Se vzrůstajícími požadavky na pracovní výkon, se téma motivace a stimulace pracovníků neustále vyvíjí a neustále se objevují nové názory.

Motivování a stimulování je jedním ze základních úkolů manažera při vedení lidí. Každý manažer by si měl uvědomit, že správné vedení je základem pro dosažení stanovených cílů. Vést znamená přesvědčovat, pomáhat a ovlivňovat ostatní k dosažení naplánovaných cílů. Chce-li manažer své pracovníky motivovat, ke každému pracovníkovi musí přistupovat individuálně. Znamená to, že se musí zajímat o jeho potřeby a brát v úvahu jeho zájmy. V současné praxi existuje velké množství motivačních nástrojů, ale nikdy nelze používat stejné nástroje při motivaci jednotlivých zaměstnanců, protože každý člověk je jedinečný.

Každá organizace je jiná, pracuje za různých podmínek, pravidel a zákonů. Každá organizace by se měla intenzivně zajímat o své zaměstnance a o jejich individuální potřeby. Protože schopnost vedení firmy (popř. vedoucího pracovníka) správně nastavit motivační systém a dobře sestavit motivační plán a proces je klíčem k úspěšnému podnikání.

Cíl a metodika práce

Cílem diplomové práce je zjistit úroveň motivačního procesu v podniku a zjistit jský význam přisuzují zaměstnanci zvoleným motivačním stimulům

Dílčím cílem je formulace otázek k řízeným rozhovorům na základě studia odborné literatury. Zjištění, jaké motivační programy a stimulační prostředky existují a jakou váhu jim přisuzují jednotliví pracovníci.

Metodický postup se skládá z několika po sobě jdoucích kroků. Prvním krokem je vymezení zkoumané problematiky v širším teoretickém rámci na základě studia odborné literatury.

Praktická část diplomové práce se skládá z následujících kroků, jakými jsou charakteristika objektů zkoumání, charakteristika respondentů, sběr prvotních údajů a následné zpracování zjištěných dat. K získání výzkumného souboru byl použit předem vytvořený dotazník. Dotazník byl vytvořen formou tabulky a obsahoval 24 tvrzení. Zaměstnanci označovali na škále od 5 do 1, jaký význam pro jeho pracovní výkon mají určité motivační stimuly.

Výsledky dotazníkového šetření byly podrobně zhodnoceny a následně byl vypracován souhrn, závěr, vlastní názor a rady pro zlepšení motivačního systému.

Závěr

Vedení lidí je jedna z nejdůležitějších funkcí, kterou manažeři vykonávají, kam patří i motivace. Pojem motivace je velmi obsáhlý a těžce definovatelný. Jedná se o vše, co působí na chování člověka, ovlivňuje jeho postoj ke každodenní práci i k pracovnímu výkonu.

Být dobrým manažerem není snadné. Nejprve si manažer musí stanovit cíle, kterých chce dosáhnout, dále vytvořit pracovní postup a zvolit vhodný motivační program pro dosažení stanovených cílů.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit úroveň motivačního procesu v podniku a zjistit jaký význam přisuzují zaměstnanci zvoleným motivačním stimulům. Výsledky provedeného dotazníkového šetření ukázaly, že motivace zaměstnanců ve společnosti je velmi důležitá a výrazně ovlivňuje výkon všech zaměstnanců.

Většina respondentů se shodla na tom, že hmotná forma motivace, jako například hrubá měsíční mzda nebo různé bonusové programy, buď čtvrtletní nebo měsíční, je jedním z nejdůležitějších a zároveň i neúčinnějších motivačních nástrojů. Negativní forma motivace je ve většině případů využívána zřídka, a proto byly názory dotazovaných zaměstnanců společnosti odlišné.

Nemalý význam je přisuzovan sociálním a morálním formám motivace. Ale na druhé straně bylo zjištěno, že diplomy a možnost návštěvy firemního lékaře skoro nijak nepůsobí na jejich pracovní výkon.

Studium problematiky motivace zaměstnanců byl velmi přínosný, bylo získáno velké množství zajímavých informací. Každý z dotazovaných zaměstnanců je velmi zajímavou osobností a má svůj vlastní názor na všechny motivační nástroje používané ve společnosti. Což bylo potvrzeno po vyhodnocení všech odpovědí, protože každý člověk je jedinečný, a proto odpovědi na stejné otázky budou téměř vždy různé.

Seznam použitých zdrojů

VEBER, Jaromír a kol. Management: základy, prosperita, globalizace. 1. vyd. (dotisk). Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-029-5

KOONZ, Harold a Heinz WEIHRICH. Mnagement. 1. vyd. Phana:Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-45-7

DONNELLY, James H. a James L. GIBSON a John M. Ivancevich. Management. 1. vyd. Praha: Granda Publishing, 1997. ISBN 80-7169-422-3

VODÁČEK, Leo a Oľga VODÁČKOVÁ. Moderní management v teorii a praxi. 1. vyd. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-143-7

HORALÍKOVÁ, Marie. Personální řízení. 5. vyd. (2. dorisk). Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2010. ISBN 978-80-213-1585-3

ARMSTRONG, Michael. Personální management. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.

DRUCKER, Peter Ferdinand. To nejdůležitější z Druckera v jednom svazku. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2002, 300 s. ISBN 978-80-7261-066-2.

HRON, Jan. Teorie řízení. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 1995, 135 s. ISBN 80-213-0210-0.

LANG, Helmut. Management: trendy a teorie. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, xix, 287 s. ISBN 978-80-7179-683-1.

NAKONEČNÝ, Milan a Jiří DĚDINA. Motivace pracovního jednání a její řízení. 1.vyd. Praha: Management Press, 1992, 258 s. ISBN 80-856-0301-2.

FIEDLER, Jiří. Kybernetika v řízení.Přednáška.