

Tato bakalářská práce se zabývá motivací pracovní činnosti a motivačními nástroji, které může organizace ke stimulaci svých zaměstnanců využít. Motivace je složitý vnitřní proces, ovlivněný řadou osobních potřeb, hodnot a zájmů jedince, ale také spoustou vnějších incentív.

Prostřednictvím pracovního jednání se snažíme uspokojit specifické druhy potřeb, jako je například potřeba výkonu, potřeba úspěchu, potřeba seberealizace atd. Uvádím nejznámější motivační teorie, které se přímo zaměřují na motivaci pracovního chování, jako například Maslowova hierarchie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie, Alderferova teorie ERG, McClellandova teorie, teorie expektace, spravedlnosti či cíle aj.

Protože cílem stimulace ze strany organizace je v konečném důsledku zvýšení a zkvalitnění výkonu pracovníků, věnuji se podrobněji potřebě výkonu a faktorů, které k vyšší výkonnosti motivují.

V práci popisuji motivační nástroje, kterých může organizace ke stimulaci svých zaměstnanců využít a blíže se věnuji podmínkám k utváření a fungování motivačního programu.

Na konci bakalářské práce popisuji motivační nástroje mého nynějšího zaměstnavatele (pod fiktivním názvem „AZ“) a snažím se zhodnotit jejich efektivitu.