

*Pamiętaj - pracę dostają nie Ci, którzy najwięcej wiedzą o tej pracy, lecz Ci, którzy najwięcej wiedzą o tym, jak dostaje się pracę.*

(Dick Larthop)

### Jak zwiększyć motywację własną?

Motywacja to stan gotowości człowieka do podjęcia określonego działania. Przejściowy brak motywacji może dotyczyć każdego, jednak dłużej utrzymująca się niechęć do działania może całkowicie uniemożliwić realizację zamierzonych celów. Szukając pracy, ucząc się, nabywając nowe doświadczenia, warto być dobrze zmotywowanym, przede wszystkim dlatego, że motywacja:

- koncentruje naszą uwagę na najbardziej istotnych dla nas informacjach
- integruje nasze działania
- podnosi odporność na pierwsze niepowodzenia

Bycie zmotywowanym wydaje się być panaceum na wszystkie bóle poszukujących pracę. Łatwo powiedzieć, gorzej wykonać – Jak zwiększyć własną motywację ?? Nie mamy gotowych odpowiedzi, jedynie kilka wskazówek, które mogą pomóc wam zabrać się do działania:

- ✓ **Zaplanuj sobie nagrody za wykonanie zadania.** Samo wyobrażenie nagrody motywuje do pracy, ponieważ kieruje nasze myśli na oczekiwane przyjemności wynikające z podejmowanego działania. Pozytywne myśli i uczucia związane z nagrodą przenosimy na myśli i uczucia towarzyszące nam w trakcie działania.
- ✓ **Powiedz innym co planujesz zrobić.** Zaangażowanie innych we własne plany to dobry pomysł. Jeżeli nie podejmiesz działania, bądź nie wykonasz zadania wywołasz u siebie nieprzyjemny dysonans wynikający z niezgodności tego co zapowiedziałeś, że zrobisz (działanie) z tym co robisz ( a raczej nie robisz:). W tej sytuacji jeżeli nie podejmiemy działania ucierpi nasza samoocena oraz nie pozbedziemy się przykrego dysonansu, gdyż mamy świadków naszego niepowodzenia.
- ✓ **Zweryfikuj swoje cele.** Jeżeli wiesz co jest dla Ciebie najbardziej istotne i wiesz, że działanie jest w zasięgu Twoich możliwości to jesteś „w domu”. Jeżeli dane zadanie jest dla nas bardzo istotne to wzbudza w nas wewnętrzną motywację, czyli coś co nazywamy tendencją do podejmowania i kontynuowania działania ze względu na samą treść tej aktywności. Powiedziawszy bardziej obrazowo, jeśli sama jazda samochodem jest dla Ciebie atrakcyjna to samo dotarcie do celu podróży będzie jedynie formalnością.
- ✓ **Wizualizacja celu - twórcze wykorzystanie wyobraźni.** Znasz metodę kija i marchewki? Jeżeli motywuje cię marchewka (nagroda) użyj swojej wyobraźni. Przekształć abstrakcyjny cel w cel już zrealizowany. Samo wyobrażenie sukcesu (nagrody) często tworzy rzeczywiste pobudzenie fizjologiczne, czyli motor do podjęcia działania. Nie pomaga? Najprawdopodobniej jesteś „kijosterowny” Pomyśl o negatywnych konsekwencjach niezrealizowania celu i stracie z tego faktu wynikającej. Ponieważ nie lubimy tracić, samo wyobrażenie niepodjęcia działania naraża nas na pewną stratę i zachęca nas do podjęcia tego działania.

Pamiętasz jak będąc przerażony wizją nie zdania egzaminu potrafiłeś przyswajać wiedzę z ogromną prędkością. Zadziałał strach i wyobrażenie kary, które zmotywowało cię do działania. Bez względu na to czy jesteś kijo czy marchewkosterowny twoimi motywatorami są strach przed karą oraz nagroda.

- ✓ **Metoda dobrego startu.** W realizacji zadań najważniejsze jest pierwsze 5 minut. Samo rozpoczęcie działania mobilizuje nas do jego kontynuowania. Trudno jest nam zrezygnować z działań, w stosunku do których ponieśliśmy pewien koszt psychologiczny. Ciągłe odkładanie na później zadań (o kolejne 5 minut itd) skazuje nas na pewne niepowodzenie.
- ✓ **To proste!** Często miałeś tak, że rozpoczynając działanie tylko po to, by po chwili się zniechęcić i zaniechać realizację celu? Zaczynaj od czynności prostych, których prawdopodobieństwo realizacji jest największe. „Sukces osiągnięty na początku zachęci nas do dalszej pracy. Porażka na starcie to najczęstsza przyczyna braku motywacji.
- ✓ **Po nitce do kłębka** - duże zadanie to kłębek kolorowych nici, którego już sama perspektywa rozwikłania nas przeraża. Wyodrębnij poszczególne nitki czyli te mniejsze zadania, które są proste, mechaniczne i zajmują nie więcej niż 5-10 minut. Realizacją tych właśnie zadań zajmuj się w każdych wolnych chwilach dnia. Nim się obejrzyś, kłębek rozstanie rozwikłany a duże zadanie rozbić na kilkanaście mniejszych których realizacja nie była wielką trudnością.
- ✓ **Grunt to wiedza.** Najłatwiej realizuje się zadania, które wiemy jak zrealizować – to banał, z którego nie wszyscy zdają sobie sprawę. Łatwiej zabieramy się do wykonywania czynności, o której dużo wiemy. Laikom działania jawią się jako niewykonalne i skutecznie zniechęcają do aktywności, natomiast dobra znajomość przedmiotu umożliwia lepszą organizację działania, pozwala na wydzielenie z dużego zadania mniejszych (patrz: punkt Po nitce do kłębka), które można szybko wykonać, dzięki czemu efektywniej wykorzystujemy czas i nasze umiejętności. Wszystko to zwiększa prawdopodobieństwo pozytywnego zakończenia
- ✓ **Perspektywa.** Praca fizyczna jest pracą która często daje ludziom satysfakcję, przede wszystkim dlatego, że jej realizacja daje wymierne i natychmiastowe rezultaty. Realizując swoje cele, zwracaj często uwagę na to co udało ci się dotychczas osiągnąć. Patrząc na sukcesy, ochota do działania przyjdzie sama.

Bibliografia:

[Reykowski Janusz, \(1985\). Emocje i motywacja. W: T. Tomaszewski \(red\), Psychologia, wyd. PWN](#)

Motywowanie do pracy polega na wytworzeniu pewnego układu sił, które skłonią pracownika do zachowania się w wymagany przez pracodawcę sposób. Jest to więc proces świadomego i celowego oddziaływania na pracowników poprzez dostarczanie środków i możliwości spełnienia ich oczekiwań w taki sposób, aby obie strony (pracodawca i pracownik) odniosły korzyści. Można wskazać szereg teorii motywacji, z których najważniejsze to:

- **Teoria modyfikacji zachowań.** Motywacja będzie polegała na uczeniu siebie i innych zachowań właściwych i wygaszania działań niepożądanych. (Skinner 1971)
- **Teoria redukcji siły napędu.** Siła napędu pcha człowieka do realizacji zadania, zaś nawyk motywuje do określonego sposobu realizacji. Efektu działania, motywuje człowieka do określonego zachowania. (Hull 1951)
- **Teoria społecznego uczenia się.** Ludzie samoregulują swoje zachowania i działają na podstawie obserwowanych wzorów w otoczeniu. (Bandura 1977)
- **Teoria motywacji wewnętrznej.** Stosowanie motywatorów zewnętrznych może powodować osłabianie wewnętrznych. Dlatego ludzi o silnej motywacji wewnętrznej nie należy nadmiernie motywować zewnątrz, ponieważ może to spowodować efekt odwrotny. Z kolei ludziom o słabej motywacji wewnętrznej, należy wskazywać na motywatory wewnętrzne, które ją wzmocnią. (Deci 1975)
- **Teoria oczekiwań.** Ludzie osiągają dobre efekty w pracy, jeżeli rozumieją i akceptują swoje zadania, posiadają umiejętności oraz zasoby do ich realizacji, oczekiwana nagroda jest atrakcyjna (jest czymś na czym im zależy) oraz wielkość tej nagrody jest odpowiednia do nakładu pracy. (Vroom 1964). Spośród alternatyw wybierają to rozwiązanie którego prawdopodobieństwa osiągnięcia efektów oczekiwanych będzie największe. (średni zarobek)
- **Teorie potrzeb.** Maslow opracował hierarchię potrzeb człowieka wskazując, że zaspokojenie wyższych jej szczebli jest możliwe dopiero po zaspokojeniu niższych. Szczeble te to potrzeby: fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności, szacunku i samorealizacji. (Maslow 1954) Motywacja to dążenie do zaspokajania potrzeb poszczególnych szczebli. W innej teorii Herzberga motywowanie odbywa się za pomocą czynników motywacyjnych (uznanie, awans, rozwój, odpowiedzialność), jednak ich skuteczność zależy od spełnienia czynników higieny. Czynniki higieny (warunki pracy, stosunki międzyludzkie, wynagrodzenie (!!), bezpieczeństwo, styl kierowania) są postrzegane przez pracowników jako naturalne warunki pracy, stąd ich ewentualny wpływ na motywację do pracy jest wbrew obiegowej opinii krótkotrwały. (Herzberg 1966)

### Jak zwiększyć motywację czyjąś?

**I. Zaczynaj od siebie** - Jeśli brakuje Ci motywacji raczej nie zdopingujesz do wysiłku innych. Sprzeczność tego co mówi z tym co robi natychmiast demaskuje zdemotywowanego szefa. Cała jego postawa i wszystkie wypowiedzi są czytelnymi sygnałami dla podwładnych. Trudno od innych wymagać kryteriów, których sami nie spełniamy.

**II. Podaj cel** - Podejmujemy działania celowe, w których widzimy sens. Nakładając innym zadania do wykonania, poinformuj, jaki jest cel tych zadań. Osoby, które chcesz zmotywować mają mniej informacji, nie znają długofalowych planów i strategii firmy, mają węższy obraz działań. Istnieje

więc ryzyko, że w niektórych swoich obowiązkach nie będą widzieć głębszego sensu.

Wyznaczanie celów zgodnie z regułą SMART jest powszechnie znaną zasadą. Obrany cel musi być:

- jasno określony i mierzalny.
- ambitny, ale jednocześnie realistyczny.
- termin jego osiągnięcia musi być znany.

Mierzalność i terminowość zadania zmusza do podjęcia konkretnych działań. Cel nieosiągalny frustruje i silnie demotyduje pracownika. Zbyt łatwy do osiągnięcia cel z kolei nie rodzi motywacji i nie prowokuje do działania. .

**III. Wspólne określenie celu motywuje** - udział pracowników w określaniu celów przynosi wiele korzyści. Za wspólnie ustalony cel pracownik bierze współodpowiedzialność, a skoro czuje się współautorem, utożsamia się z celem i jest bardziej zaangażowany w jego realizację.

**IV. Poznaj potrzeby** - zadaj sobie odrobinę trudu i spytaj swoich podopiecznych, co jest dla nich najważniejsze. Wszyscy wiemy, że nie każdego motywuje to samo. Czynniki motywacyjne o których pisaliśmy w poprzednich akapitach, zmieniają się w czasie i nie dotyczą wszystkich w tym samym zakresie.

**V. Wspomagaj** - pracownik: raz zmotywowany, później zapomniany, szybko wypala się. Musimy stale wspomagać zapał osoby motywowanej. Powinniśmy umiejętnie dozować wsparcie, żeby osoba nie poczuła się nadmiernie kontrolowana a jednocześnie miała wrażenie, że jej zaangażowanie jest doceniane

**VI. Dostrzegaj sukcesy** - Dostrzeganie osiągnięć pracowników to jeden z najskuteczniejszych i najtańszych sposobów motywowania. Menedżer, który nie zauważa sukcesów swoich podopiecznych, niszczy ich motywację. Nie powinno się szczędzić wyrazów uznania, prawie każdy z nas ich potrzebuje. Pochwała może przybierać różne formy, może to być na przykład specjalny tytuł, dyplom, wyróżnienie na forum. Trzeba pamiętać, że nie każda forma uznania pasuje do każdego pracownika.

**VII. Dobre współzawodnictwo motywuje** – Porównywanie osiągnięć poszczególnych osób również ma wpływ na ich motywację. Duch współzawodnictwa działa silnie motywująco. Trzeba jednak pamiętać, że niezdrowa rywalizacja działa dokładnie odwrotnie - zamiast pobudzać do zwiększenia wysiłków, zniechęca do osoby motywującej.

### Bibliografia

- 1) Sławomir Wawak (2006). Motywacja do pracy. Pobrano 25.11.07 z [http://mfiles.ae.krakow.pl/pl/index.php/Motywacja\\_do\\_pracy](http://mfiles.ae.krakow.pl/pl/index.php/Motywacja_do_pracy)
- 2) Jan Mądry, Wiesław Grzesik, Andrzej Niemczyk (2006), Dekalog motywacji. Pobrano 25.11.2007 z <http://manager.money.pl/artykul/dekalog;motywacji,125,0,186749.html>

### Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

Biuro Karier  
ul. Garbary 3 G,  
85-229 Bydgoszcz  
tel. (0 52) 567 00 62,  
fax. (0 52) 348-23-18  
e-mail: [biurokarier@byd.pl](mailto:biurokarier@byd.pl)

