

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Vezetés és szervezés, mesterképzés, levelező munkarend

Belső témavezető: Dr. Tóth Katalin, egyetemi adjunktus, MATE

Dajka Petra

Ösztönzési formák a szervezeti gyakorlatban

Kulcsszavak: motiváció, motivációs elméletek, ösztönzés, ösztönzésmenedzsment, generációk, generációs különbségek

Diplomadolgozatomban első felében felvezetésképpen történelmileg mutattam be az emberi erőforrás menedzsment kialakulásának rövid történetét a kezdetektől fogva napjainkig. Érdekes látni, hogy kialakulása milyen régre vezethető vissza és hogy a történelem során mennyit változtak az egyes eszközei és formái. A történelmi áttekintést követően, dolgozatomban az irodalomkutatás részzel folytattam, ahol három fő témakört vizsgáltam meg részletesen. Ezek közül az első kettő az ösztönzés és a motiváció nagyon szoros kapcsolatban áll egymással, amely két fő tényezőt sokan össze is vonnak emiatt, ám ha valaki kutatómunkát végez akkor részletesen láthatja, hogy mennyi gyakorlati különbség van a két szó között. A motiváció tekintetében a tartalom és folyamatelméleteket vizsgáltam, majd a modernebb megközelítésű elveket vettem sorra, mint például a motiváció 3.0 vagy a 9M. Az ösztönzést vizsgáló témakör során pedig az ösztönzésmenedzsment által az egyénekre ösztönzően ható tényezők hosszú sorát vizsgáltam meg. Ezeket követően a másik fejezet a kutatómunkámon belül a generációkra vonatkozott. Itt ismertettem a különböző generációk jellemzőit különös tekintettel azokat, akiket a kérdőívemmel megszólítottam. Bemutattam a különböző nehézségeket is a különböző generációkkal kapcsolatban, illetve az igényeiket, elvárásaikat, amelyekben különböznek egymástól. Az irodalomkutatást követően a kérdőívem bemutatása majd részletes elemzése következett. A kérdőívet kitöltők nagyon vegyes képet mutattak sok kardinális elem tekintetében. Itt arra gondolok, hogy nagyon szépen megoszlottak a kitöltők generációk, ledolgozott munkaévek és a vállalat méret szerinti típus között. Ennek köszönhetően a kérdőív elemzése jól elvégezhető volt, mivel volt megfelelő összehasonlítási

alap, melynek köszönhetően a különbségek is látványosan kimutathatóak voltak az egyes vizsgálati szempontokon belül. A kiértékelés végezetéül levontam a kérdőívből és annak elemzéséből számomra kapott következtetéseket, valamint fejlesztési javaslatokat is eszközöltem, amelyekkel még részletesebb képet lehetne kapni a vizsgált fő témakörrel, a generációk közötti eltérésekkel kapcsolatban. Ezen témakör aktuális a 21. században, valamint a kutatásom során én is számos új ismerettel gazdagodtam. Ebből adódóan nagy létjogosultsága van a téma további vizsgálatának, plusz szempontok bevonásával, illetve nagyobb kitöltői csoporttal.