**Động lực**

Động lực bên trong (Intrinsic motivation) làm cho con người tham gia vào 1 hoạt động nào đó là do chính sự yêu thích của họ.  Ví dụ: có người rất thích đọc, viết hay chơi 1 nhạc cụ nào đó vì họ tìm thấy niềm vui trong công việc đó.

Động lực bên ngoài (Extrinsic motivation) làm cho con người làm 1 cái gì đó cốt để được thưởng hay để không bị phạt.

Ví dụ: những đứa trẻ không thích tập đánh đàn nhưng chúng buộc phải làm để không bị phạt.

**Tháp nhu cầu của Maslow**

Tầng thứ nhất: Các nhu cầu về căn bản nhất thuộc "thể lý" (*physiological*) - thức ăn, nước uống, nơi trú ngụ, tình dục, bài tiết, thở, nghỉ ngơi.

Tầng thứ hai: Nhu cầu an toàn (*safety*) - cần có cảm giác yên tâm về an toàn thân thể, việc làm, gia đình, sức khỏe, tài sản được đảm bảo.

Tầng thứ ba: Nhu cầu được giao lưu tình cảm và được trực thuộc (*love/belonging*) - muốn được trong một nhóm cộng đồng nào đó, muốn có gia đình yên ấm, bạn bè thân hữu tin cậy.

Tầng thứ tư: Nhu cầu được quý trọng, kính mến (*esteem*) - cần có cảm giác được tôn trọng, kính mến, được tin tưởng.

Tầng thứ năm: Nhu cầu về tự thể hiện bản thân cường độ cao (self - actualization) *- muốn sáng tạo, được thể hiện khả năng, thể hiện bản thân, trình diễn mình, có được và được công nhận là thành đạt.*

**Lý thuyết F. Herzberg**

Các nhân tố hài lòng (motivational factors): thành tựu, được công nhận, tự làm việc, trách nhiệm, thăng tiến và phát triển - tất cả những điều này tạo nên sự thỏa mãn với công việc.

Các nhân tố đòi hỏi (hygiene factors): Gây nên sự không thỏa mãn nếu không được đáp ứng, và không thúc đẩy con người làm việc nữa. Các ví dụ bao gồm: đòi hỏi lương cao, được quan tâm hơn, và môi trường làm việc hấp dẫn hơn.

**Lý thuyết D.McClelland**

Thành tựu (Achievement-nAch): Kiểu người thành tựu thích các dự án thử thách, có những mục tiêu có thể thực hiện được và một số ý kiến phản hồi.

Hòa hợp (Affinity-nAff): Kiểu người có tính nAff cao, mong muốn có các mối quan hệ hòa thuận, và có nhu cầu cần người khác chấp nhận, vì thế người quản lý nên cố tạo một mội trường làm việc hợp tác cho họ.

Quyền lực (Power-nPow): Kiểu người có nhu cầu quyền lực, mong muốn có quyền lực (quyền lực cá nhân không tốt hai là quyền lực tập thể - tốt cho tổ chức). Mang lại cho những người tìm kiếm quyền lực tập thể các cơ hội quản lý.

**Lý thuyết X & Y của D. McGregor**

Thuyết X: Cho rằng nhân viên không thích và né tránh công việc, vì thế người quản lý phải sử dụng các biện pháp bắt buộc, đe dọa và các phương pháp kiểm soát để làm cho nhân viên phải đáp ứng các mục tiêu.

Thuyết Y: Cho rằng nhân cá nhân coi công việc như chơi, hay nghỉ ngơi, và thưởng thức sự hài lòng khi được kính trọng và các nhu cầu thật sự của bản thân.

Ảnh hưởng và quyền lực

Nhiều người làm việc trong 1 dự án không chịu trách nhiệm trực tiếp với PM và PM thường không kiểm soát hết nhân viên dự án.

Thamhain và Wilemon đã xác định 9 ảnh hưởng của PM.

1. Quyền (Authority): quyền có thứ bậc hợp pháp để ra lệnh

2. Phân công (Assignment): khả năng nhận thức của PM ảnh hưởng đến việc giao việc cho nhân viên sau này

3. Ngân sách (Budget): khả năng nhận thức của PM để ủy quyền cho người khác sử dụng quỹ theo ý của mình

4. Thăng tiến (Promotion): khả năng cải thiện chức vụ của nhân viên

5. Tiền bạc (Money): khả năng tăng lương và thưởng cho nhân viên

6. Hình phạt (Penalty): khả năng nhận thức của PM để tha thứ hay trừng phạt

7. Thách thức (Work challenge): khả năng giao việc dựa vào sở thích của nhân viên.

8. Sự tinh thông (Expertise): kiến thức chuyên biệt của PM mà người khác cho là quan trọng

9. Thân thiện (Friendship): khả năng tạo ra các mối quan hệ thân thiết giữa PM và các người khác

**Năm loại quyền lực**

Quyền lực dựa vào cưỡng bức (Coercive power)

Quyền lực pháp quy (Legitimate power)

Quyền lực dựa vào sự thành thạo (Expert power)

Quyền lực dựa vào phần thưởng (Reward power)

Quyền lực dựa vào uy tín (Reference Power)

Vai trò của PM

Điều quan trọng là PM phải biết được loại ảnh hưởng và quyền lực gì mà họ có thể sử dụng trong những tình huống khác nhau.

Một PM mới thường lợi dụng nhiều chức vụ của họ

Dùng quyền quyền cưỡng bức và lực pháp quy  Dùng chức vụ chủ yếu là để đối phó với các thành viên của nhóm dự án và nhân viên hỗ trợ.