

Фатальчук.В.С.

студент,

Науковий керівник: Савченко С.М.

кандидат економічних наук, доцент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЗА РАХУНОК РОЗУМІННЯ ПРИРОДИ МОТИВАЦІЇ ТА АНАЛІЗУ ІМПЛІЦИТНИХ ЦІЛЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Мотивування є невід'ємною частиною праці. Без правильно організованого процесу мотивування підприємство зіткнеться з такими проблемами як: низька продуктивність праці, проблеми в колективі, припинення розвитку підприємства.

Двома основними рушійними силами мотивації (крім інстинкту розмноження і тому подібних) вважаються:

1. Просування вперед: експансія, проходження вперед, боротьба, завоювання та інше.

2. Захист: запобігання, уникнення втрат і тому подібні дії [2, с. 48].

Ці дві мотиваційні сили глибоко інтегровані в структурі особистості. Вони сформувалися ще у древніх людей, які могли вижити, тільки якщо вступали в сутичку (йшли вперед) або рятувалися втечею (захищалися).

Зрозуміло, людська мотивація набагато складніше, ніж тільки що було представлено. Різні науки, такі як афективна нейробіологія і психологія мотивації, підтверджують, що, крім прагнення до просування вперед і захисту, існують три універсальних мотиву людської природи.

1. Безпека. У афективної нейробіології цей механізм називається паніка і страх, і його мета – уникати небезпеки і прагнути до турботи і прийняття в соціумі (прихильність, довіру, турбота, традиції та інші людські потреби). Головна мета функціонування цієї системи – уникати небезпеки, змін, невпевненості, зберігати статус-кво, прагнути до стабільності і не витратити енергію даремно [1, с. 1].

2. Автономність, або незалежність. Ця система налаштована на уникнення ураження і служить для отримання вищого положення (за статусом, ефективності роботи) в ієрархії, подолання опору (міць, продуктивність, боротьба і т. п.). За аналіз цієї системи швейцарський фізіолог Уолтер Гесс, який вивчав роботу мозку, отримав Нобелівську премію. Один з найважливіших для даної системи гормонів – тестостерон. Згідно з дослідженнями, в момент виграшу рівень цього гормону підвищується. Головна мета цієї системи – бути краще за інших, утвердитися, посилити свій вплив, розширити територію, отримати і зберігати контроль [1, с. 3].

3. Збудження. Метою цієї системи є уникнення нудьги, прагнення до стимуляції, змін, нововведень. З цим механізмом також пов'язана мотивація гри. З точки зору еволюції, ця система виникла для того, щоб стимулювати людину залишати свій притулок і відправлятися на пошуки нового, головним чином нових генів для продовження роду. Мабуть, тому вона дуже активна в підліткові роки і підживлює різні цілі, від покупки наркотиків до модного одягу, стимулюється дофамином – гормоном, що грає важливу роль когнітивної діяльності. Головна мета цієї системи – шукати нові і незнайомі стимули, порушувати хід звичного, досліджувати навколишнє середовище, шукати різноманітності, уникати нудьги і відрізнятись від інших [1, с. 5].

Системи збудження і автономності досягають піку розвитку до 20-30-річного віку, а система безпеки максимально активна на початку і в кінці життєвого шляху [1, с. 6].

Отже, можна виділити постійні і зручні для управління системи імпліцитних цілей, що складаються з шести секторів мотивації, за допомогою яких ми можемо систематично їх аналізувати.

1. Безпека: турбота, впевненість, близькість, безпеку, тепло...
2. Задоволення: розслаблення, безтурботність, відкритість, задоволення...
3. Збудження: життєва сила, веселощі, цікавість, креативність, зміни...
4. Пригоди: свобода, сміливість, бунт, відкриття, ризик...
5. Автономність: гордість, успіх, влада, перевага, визнання...
6. Дисципліна: точність, порядок, логіка, здоровий глузд... [3, с. 474].

В цих шести групах імпліцитних цілей відображені основи людської мотивації, незалежно від місця проживання. Другий важливий принциповий момент полягає в тому, що система закінчена в тому сенсі, що в ній враховано усе важливе, коли справа стосується аналізу мотивуючих сил.

Аналізуючи імпліцитні цілі кожного працівників підприємства можна корегувати існуючу або створити нову систему мотивації яка надасть змогу підвищити продуктивність праці що в свою чергу збільшить головний показник ефективності діяльності підприємства – прибуток.

Список використаних джерел:

1. Внесок людської мигдалини і орбітофронтальної кори до мотивації стимулювання і вибору мети / [Ф. С. Арана, А. Паркінсон, Е. Хінтон та ін.] // Журнал *Neuroscience*. – 2003. – № 23. – С. 1–6.
2. Кастерс Р. Несвідоме: як прагнення до мети діє поза свідомого розуміння / Р. Кастерс, Х. Артс // *Наука*. – 2010. – № 329. – С. 47–50.
3. Артс Х. Цілі, увага, і (не)свідомість / Х. Артс // *Річний огляд психології*. – 2010. – № 61. – С. 467–490.