

Роль теории иерархии потребностей Абрахама Маслоу для управленческой практики

Щеголихина Мария Алексеевна

Студент (бакалавр)

Российский университет дружбы народов, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: 1132231859@pfur.ru

Качество и эффективность работы, трудовое поведение людей во многом зависит от мотива труда и смысла, который вкладывает работник в свое дело. Управляющим важно и теоретически и практически знать, как эффективно организовать труд и создать мотивационную структуру, которая бы отвечала потребностям организации, как влиять на мотивацию сотрудников, как расставлять приоритеты при выборе вознаграждения для персонала. А. Маслоу в своем труде отразил сущность зависимости мотивации человека от его потребностей [2]. Он выделил пять конкретных потребностей: физиологическая потребность, потребность в безопасности, социальная потребность, потребность в уважении, потребность в самоактуализации.

Работник будет занят удовлетворением базовых потребностей (физиологических) только в условиях крайней нужды [2], поэтому в настоящее время более актуальными являются высшие (психологические) потребности. В России для работников наибольшую важность имеют «Психологическая атмосфера в коллективе», «Имидж компании», «Возможность реализовать свои профессиональные компетенции» [1]. Эти аспекты причисляются к социальной потребности, потребности в уважении и признании, потребности к самоактуализации. Однако свою актуальность не теряют и первичные потребности, например стандарты международной организации труда разрабатываются в соответствии с теорией иерархии потребностей А. Маслоу, программа «За безопасный труд» [4] отвечает, в первую очередь, базовым потребностям.

Согласно теории иерархии потребностей А. Маслоу, если руководство учитывает нужды и особенности своих сотрудников, то это приводит к повышению их удовлетворенности и, следовательно, повышает эффективность труда. Управляющие должны учитывать потребности сотрудников и внедрять методы мотивации, отвечающие им, чтобы они имели наивысший уровень мотивации. Максимальная отдача будет обеспечена при соблюдении всей иерархии потребностей А. Маслоу, начиная с нижних уровней.

Каждая из потребностей должна быть удовлетворена последовательно, от низших к высшим. Однако такой принцип работает не всегда, в некоторых случаях люди не нуждаются в удовлетворении какой-либо потребности базового или высшего уровней, такое явление называется патологическим и встречается редко. Кроме того, чаще всего «ни одна из потребностей не возникает обособленно» [2], а также теория иерархии потребностей не объясняет как люди выбирают определенные цели и стратегии для их достижения.

Для мотивации и удержания квалифицированных работников важны не только деньги, но и удовлетворение их потребностей более высокого уровня [3]. В эту категорию входит получения удовольствия от работы, следование «миссии», причастность к корпоративной культуре. На этих уровнях компания может добавлять сотруднику зоны ответственности, и это будет горизонтальным ростом, а может повысить его в должности – это будет вертикальный рост.

Потребности существуют не только у работников, но и у компании. Пирамида потребностей используется для управления бизнесом. Она может применяться для определения уровня, на котором компания находится в данный момент, а также для постановки целей для дальнейшего развития бизнеса.

Теория А. Маслоу может применяться в маркетинге и использоваться для управления человеческим вниманием. Маркетолог, разрабатывая стратегию продвижения продукта, опирается на пирамиду потребностей, выявляя в продукте качества, которые могли удовлетворить потребности. В этой деятельности пирамида потребностей помогает специалистам как определить целевую аудиторию для готового продукта, так и создать новый продукт для потребителей с определенной нуждой.

Благодаря теории иерархии потребностей А. Маслоу, управленец может проводить анализ потребностей сотрудников, вследствие чего влиять на их мотивацию и эффективность и производительность труда. Также на основе этой теории можно разрабатывать актуальную стратегию развития бизнеса и в соответствии с пирамидой потребностей принимать управленческие решения. Этот анализ может приводить к повышению условий труда (чем больше и качественнее удовлетворяются потребности, тем выше уровень новых запросов), выявлению новых источников мотивации, новых способов удовлетворить базовые и высшие потребности человека. Теория иерархии потребностей может быть использована в качестве инструмента для всех функций менеджмента – организации, планирования, руководства и контроля.

Источники и литература

- 1) Венецкая М.Я., Звада А.Э, Тажибаев Д.Н. Мотивация человека: Теория А. Маслоу и современность // Материалы конференции «Социальные и гуманитарные науки В XXI веке: Итоги, вызовы, перспективы» Санкт-Петербург, 27 февраля 2020 г. С. 89.
- 2) Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. А.М. Татлыбаевой. — СПб.: Евразия, 1999.
- 3) Маслоу А. Маслоу о менеджменте: Самоактуализация. Просвещ. менеджмент. Орг. теория. М.: Питер, 2003.
- 4) За безопасный труд: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249269/lang-ru/index.htm