

ТЕОРИЯ АБРАХАМА МАСЛОУ.

Вдовин И.А. , Тю-301

Научный руководитель: Корчагина Д.Т.

Троицкий филиал

Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования

«Челябинский Государственный Университет»

Г. Троицк

На протяжении всей жизни человечества, потребности людей претерпевали постоянные изменения, начиная от простых бытовых потребностей, заканчивая системами управления этими же людьми. В связи с этим у людей формировалось стереотипное либо «правильное», либо «не правильное» осознание себя в обществе, а в последствии и управление этим обществом. Так сложилось что каждый из нас, как человек и как работник хотел, хочет и возможно будет хотеть в дальнейшем жить, общаться, работать и т.д. с обязательными, добросовестными людьми, которые должным образом оценят наш труд и будут уважать при этом наше с вами достоинства как личностные так и общие.

С осмыслением вышеизложенного у нас возникает вполне естественный вопрос –«А, как этого добиться? Если ты управляешь!» и не важно каков штат сотрудников в твоём подчинении. Вот на этот то вопрос и предстоит мне ответить в своём малом исследовании.

Как я и сказал ранее каждому приятно работать с обязательными коллегами, добросовестными подчиненными, объективными руководителями. Но не все и не всегда таковыми бывают... кто-то излишне самолюбив, кто-то пассивен и т.д. Одного не увлекает данная работа, другой вообще откровенно не хочет работать. А эти всегда работали хорошо, но вдруг почему-то "испортились". Один завистлив, другой не любит

начальника - и оба весьма квалифицированно ставят ему палки в колеса и т. д. Всех случаев негативного поведения работников не перечислить. При этом результаты всегда будут довольно однозначны: конфликты, срывы сроков, некачественная работа, «унылое просиживание» рабочих часов, текучка кадров.

Да, безусловно, бороться с подобными явлениями на первый взгляд нужно просто и грубо - изживать, изгонять, воспитывать. Но каждому опытному руководителю известно, что на деле все это ох как сложно! Когда изживать, если работа уже завалена? Как изгонять, если нового работника на вакантное место найти с каждым годом все труднее, а количество работы не уменьшается? Да и каков будет этот новый? –вопрос все-таки в дальнейшем остается открытым

Остается один, на мой взгляд, правильный вариант - воспитывать, предугадывая поведение нерадивых работников и нейтрализуя негативные проявления прежде, чем они приведут к тяжелым последствиям. И здесь очень многое зависит от стиля управления, характерного для каждого конкретного руководителя.

Итак, что же в настоящее время мы понимаем под стилем управления коллективом? На это есть довольно емкое определение, которое дает в своей книге Розанова В. А. :

Стиль управления коллективом - это интегральная характеристика индивидуальных особенностей и способности личности руководителя, а также чаще всего применяемых ею способов и средств управленческой деятельности, которые системно характеризуют ее способности и особенности решения управленческих задач.

В стиле – этой весьма объемлющей характеристике личности руководителя – находят отражение достоинства и недостатки, ее сильные и слабые качества. В пример также хотелось бы привести краткую характеристику стилей

управления, дабы показать их разнообразие в «управленческих красках», вот некоторые из них:

Авторитарный. Стиль, для которого характерно единоначалие руководителя в решении как больших, так и малых задач, стоящих перед коллективом.

Коллегиальный. Для руководителя, которому характерен этот стиль, главной установкой является: "Надо посоветоваться с коллективом".

Последним словом в данном случае будет то, как и что решит коллектив.

Плановый. Для руководителя этого стиля главное - план, программа.

Руководитель такого стиля очень много уделяет внимания всевозможным планам и программам. Управление на основе четко и глубоко проработанного плана – весьма положительное качество.

Авральный. Это стиль спешки и компанейщины, когда цель часто достигается любой ценой. Способность руководителя мобилизовать себя на решение приоритетной задачи из блага превращается в бедствие для коллектива

Лидерский. Стиль характеризуется тем, что руководитель увлекает, вдохновляет коллектив на решение тех проблем, в которые он глубоко верит и в возможность решения которых ему удастся убедить, если не всех, то большинство членов коллектива. И помимо этих стилей есть еще большое множество, но акцент мне хочется делать как раз не на этом, а на «всеобщем» присущем, каждому из стилей,- это персонал, у которого естественно есть потребности, которые надо обязательно учитывать. Поэтому для правильной работы в механизме управления, на мой взгляд, надо использовать теорию Абрахама Маслоу, которая, по моему мнению, учитывает наибольшую часть потребностей, как каждого работника, так и коллектива. А это в свою очередь положительно скажется на работе организации: ее персонале, взаимодействии аппарата управления и рабочими кадрами, в ее работоспособности.

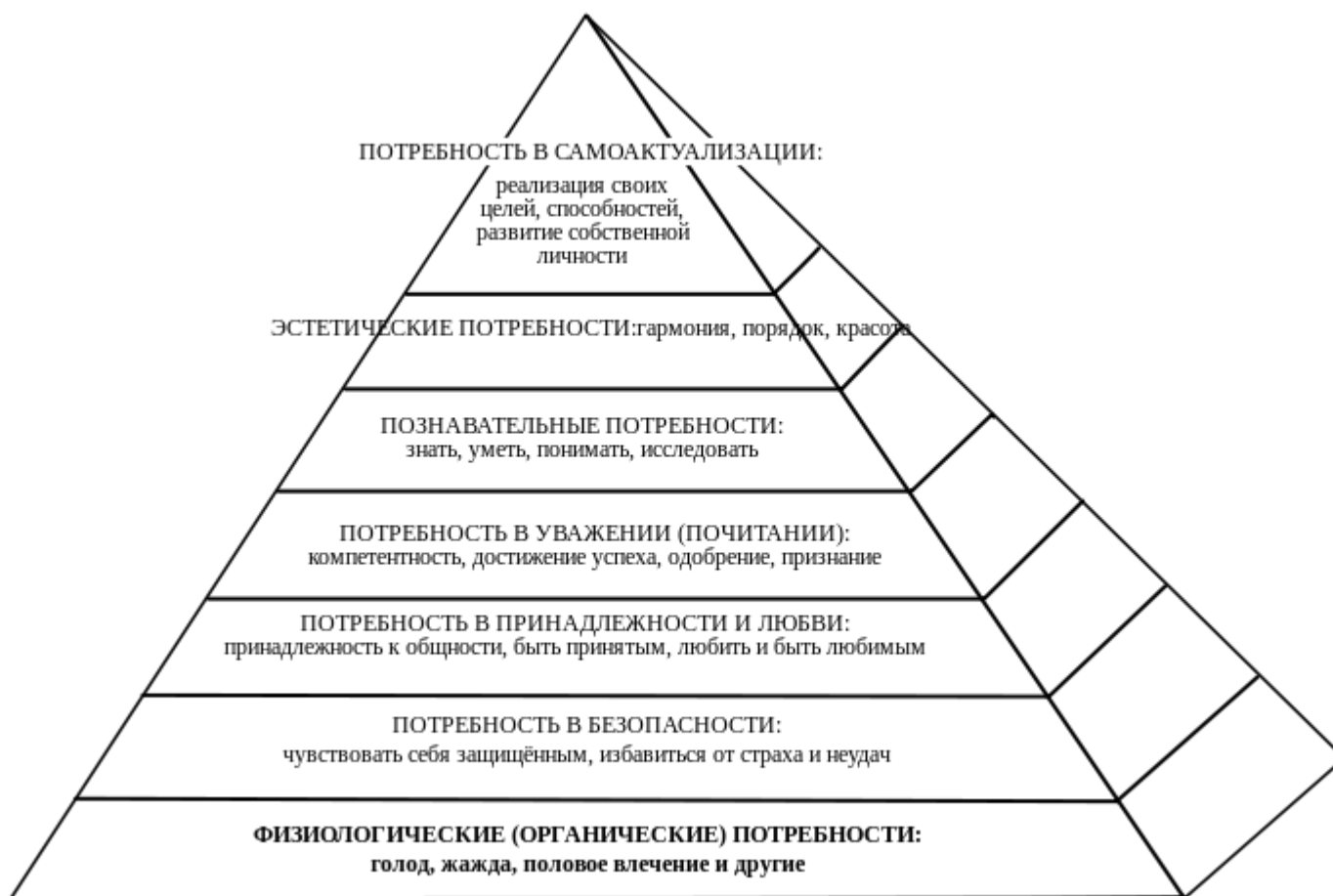
Абрахам Маслоу признавал, что люди имеют множество различных потребностей, но также полагал, что эти потребности можно разделить на пять основных категорий:

1. Физиологические: голод, жажда, половое влечение и т. д.
2. Потребности в безопасности: комфорт, постоянство условий жизни.
3. Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность.
4. Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
5. Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация.

Существует также более подробная классификация. В системе выделяется семь основных уровней (приоритетов):

1. (низший) Физиологические потребности: голод, жажда, половое влечение и т. д.
2. Потребность в безопасности: чувство уверенности, избавление от страха и неудач.
3. Потребность в принадлежности и любви.
4. Потребность в уважении: достижение успеха, одобрение, признание.
5. Познавательные потребности: знать, уметь, исследовать.
6. Эстетические потребности: гармония, порядок, красота.
7. (высший) Потребность в самоактуализации: реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности.

По мере удовлетворения низлежащих потребностей, все более актуальными становятся потребности более высокого уровня, но это вовсе не означает, что место предыдущей потребности занимает новая, только когда прежняя удовлетворена полностью.



Также потребности не находятся в неразрывной последовательности и не имеют фиксированных положений, как это показано на схеме. Такая закономерность имеет место как наиболее устойчивая, но у разных людей взаимное расположение потребностей может варьироваться.

Все это, лишний раз показывает, что задачами руководителя являются не только успешная деятельность организации, но и «обслуживание персонала организации» т.е. управление им.

Библиографический список:

1. Холлифорд С., Уиддет С. Мотивация : Практическое руководство для менеджеров / Пер с англ. ООО "Пароль". — М.: ГИППО, 2008
2. Розанова В. А. Психология управления. М., 1996-97.
3. Ссылки: <http://ru.wikipedia.org>