Метод «Кнута и пряника»

Абрахам Маслоу «Теория мотивации»

Введение

- Основной задачей руководителя после постановки цели и предмета работы является организовать рабочий процесс, в частности заставить сотрудников работать. Для этого необходимо кок-то мотивировать его, побудить к действию. Понятно, что основным мотивирующим фактором является заработная плата, однако, существует множество и других факторов, заставляющих человека работать. Мотивация - это способ побуждения себя и других людей к целенаправленномудействию для достижения цели. Это определенный внешний фактор, влияющий начеловека и его внутреннее состояние, который увеличивает желание человека работать.

«Кнут и пряник»

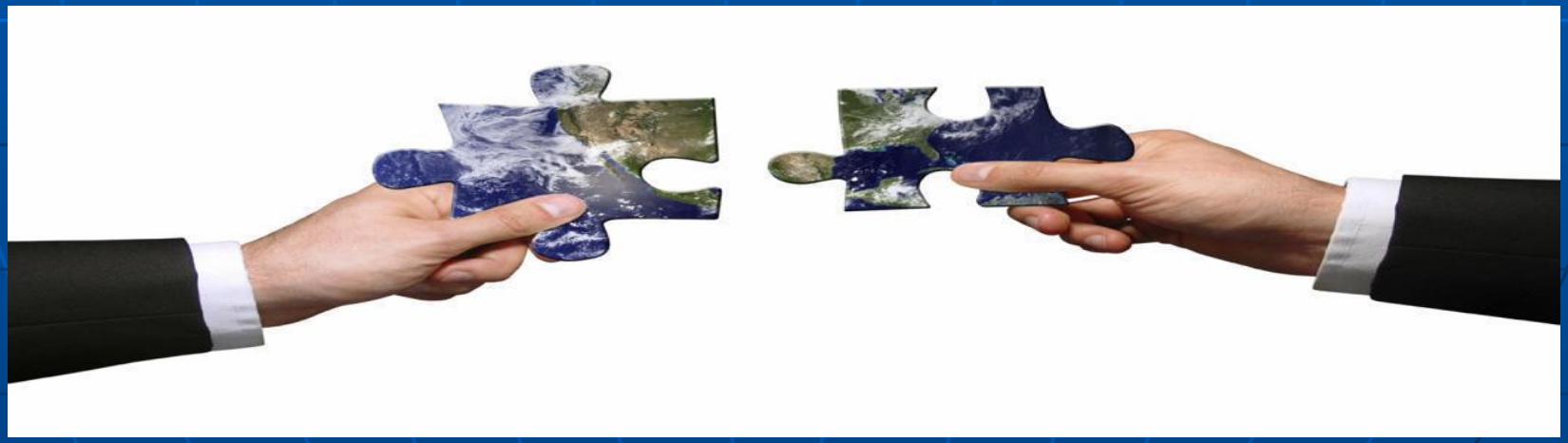
- Метод «Кнута и пряника» является самой первой концепцией мотивации, она возникла в глубокой древности, и просуществовала на протяжении всей истории развития человека. Основной смысл этого метода раскрывается в его названии: за выполненную работу человек получает вознаграждение (в древности еду, в настоящее время зарплату), за невыполненную - наказание (телесные наказания, выговор, лишение премии, лишение зарплаты).

Время требует доработок.

- Этот метод малоэффективен в современных условия, так как, во-первых, не предполагает само развития работника, увеличения производительности по собственной инициативе, повышение квалификации; а во-вторых, моральное и социальное развитие человека достигло такого уровня, когда работник не будет терпеть морального, а тем более материального ущемления своих потребностей, и в случае проявления таковых уволится.

Подход.

- В процессе развития правители и управленцы стали замечать, что материальные факторы уже не так сильно мотивируют работников. Изучение потребностей человека привело к появлению теорий в основе которых лежит утверждение, что главным мотивирующим фактором является не материальный, а психологический.

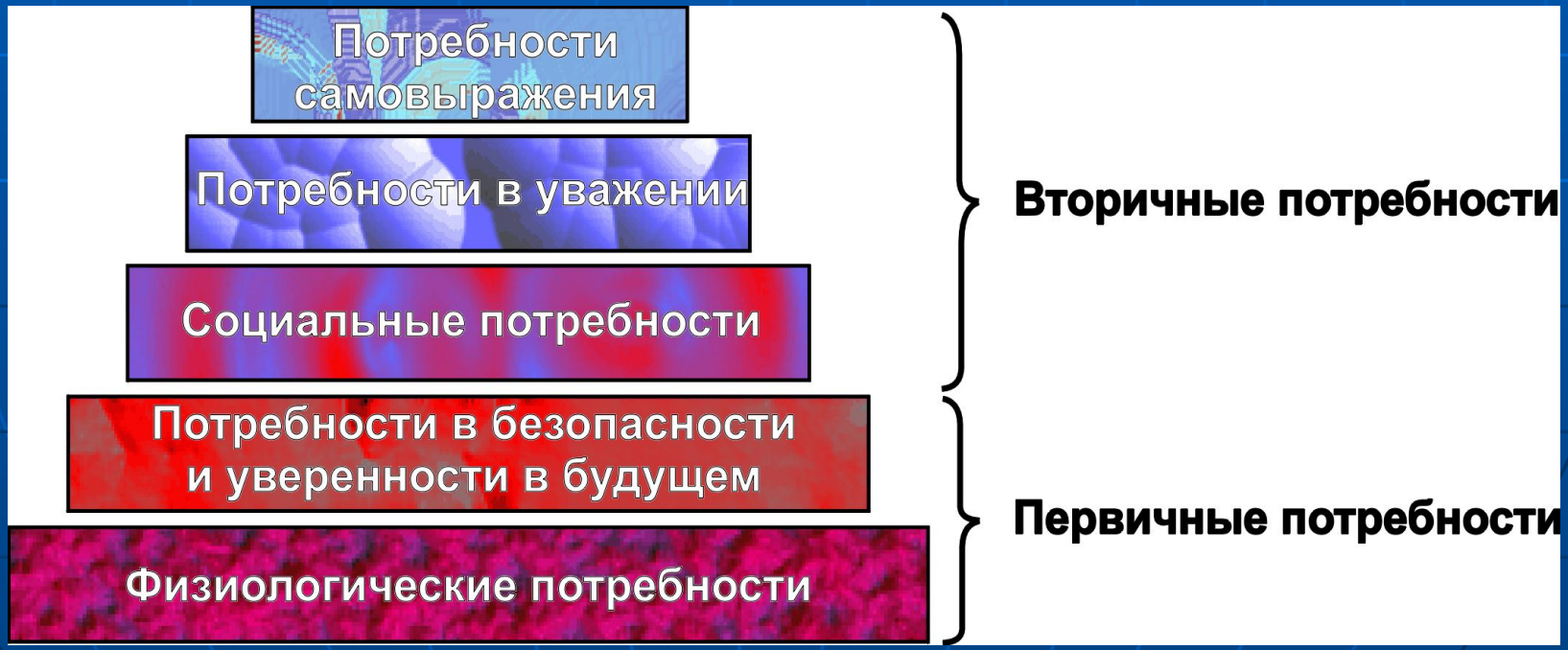


История.

- Первая такая теория связана с именем Элтона Мэйо (1880-1945), американским социологом, одним из основателей индустриальной социологии. Он выдвинул доктрину «человеческих отношений» в капиталистическом производстве, выделил противоречия предпринимателей и рабочих и обосновал их через личные отношения, в улучшении которых видел путь к установлению «мира в промышленности».
- Огромный вклад в развитие теории Элтона Мэйо внес Абрахам Маслоу (1908-1970), американский психолог, один из лидеров так называемой гуманистической психологии. Свои взгляды он изложил в научных трудах: «Теория человеческой мотивации» (1934), «Обзор психологии» (1934) и «Мотивация и индивидуальность»(1970).

Теория мотивации по А. Маслоу

- Особый вклад в теорию мотивации внес Абрахам Маслоу, разработавший иерархию потребностей человека. Благодаря ему стало известно о сложности и структуре человеческих потребностей и их влиянии на мотивацию. Работая над своей теорией мотивации в 40-е гг. XX в., Маслоу, проанализировав потребности, определил последовательность их возникновения (иерархию).



Потребность №1

- Первое место занимают физиологические потребности, необходимые для выживания индивида. Они включают потребности в пище, воде, отдыхе, а также сексуальные потребности.

Потребность №2

- На втором месте находятся потребности в безопасности и уверенности в будущем. В их число входят: потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в возможности удовлетворения физиологических потребностей в будущем.

Потребность №3

- Третье место занимают социальные потребности, называемые иногда потребностями в причастности. Это понятие, которое включает чувство принадлежности к кому или чему-либо.

Потребность №4

- На четвертом месте находятся потребности в уважении, в которые входят потребности в самоуважении, компетентности, уважении со стороны окружающих, признании.

Потребность №5

- На пятом месте находятся потребности самовыражения, т. е. реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности.

Результат.

- В определенный период времени человек будет стараться стремиться к удовлетворению той потребности, которая для него является наиболее важной. Прежде чем приступать к удовлетворению более высоких потребностей, человек удовлетворяет потребность более низкого уровня. Человек, испытывающий голод, в первую очередь будет стараться найти пищу и только после этого попытается построить убежище. Однако, живя в удобстве и безопасности, человек будет стремиться к деятельности и социальным контактам и только после этого начнет стремиться к уважению со стороны окружающих. И только после того, как человек почувствует внутреннюю удовлетворенность и уважение окружающих, его потребности начнут расти с его потенциальными возможностями.

Заключение.

- Данная теория внесла важный вклад в понимание того, что лежит в основе стремления людей осуществлять трудовую деятельность. Руководители различных рангов стали понимать, что мотивация людей определяется довольно-таки широкой областью их потребностей. Для того чтобы мотивировать работника, менеджер должен предоставить ему возможность в удовлетворении его важнейшей потребности таким образом, чтобы достичь целей организации.