

Кафедра неврологии, общей и медицинской психологии

# СРС

Тема: «Иерархия потребностей»

Выполнил:

Группа:

Проверил:

Астана 2013

# План:

1. Введение
2. Иерархия потребностей
3. Динамика потребностей
4. Управленческие приложения иерархии потребностей
5. Заключение
6. Список использованной литературы

# 1. Введение

Руководители всегда сознавали, что необходимо побуждать людей работать на организацию. Однако они полагали, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Но в большинстве случаев это неверно.

Исследователи потребителя и менеджеры сталкиваются с проблемой того, что не существует универсального или всеми признанного описания мотивации человека. Предпринималось несколько попыток всесторонне описать силы, питающие и направляющие человеческое поведение, и эти типологии во многом перекликаются друг с другом, отражая общее согласие по поводу статуса некоторых человеческих мотивов.

Одна из самых известных теорий принадлежит **Абрахаму Маслоу** (1943), выдвинувшему идею об иерархии человеческих потребностей. А. Маслоу делит потребности на низшие физиологические побуждения (жажда и проч.), потребности в безопасности (жилище), аффективные потребности (любовь) и потребности высшего порядка — в самооценке и самовыражении (по сути, это потребность человека выразить лучшее, что в нем есть).

Удовлетворение потребностей низшего порядка активизирует следующий, более высокий уровень потребностей, требуя от человека поведения по иным схемам.

## 2. Иерархия потребностей

Потребности невозможно непосредственно наблюдать или измерять. Об их существовании можно судить лишь по поведению людей. Психологи, наблюдая за людьми, определили, что потребности служат мотивом к действию.

Когда потребность ощущается человеком, она пробуждает в нем состояние устремленности. **Побуждение** — это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность. Оно является поведенческим проявлением потребности и сконцентрировано на достижении цели. Цели в этом смысле — это нечто, что осознается как средство удовлетворения потребности.

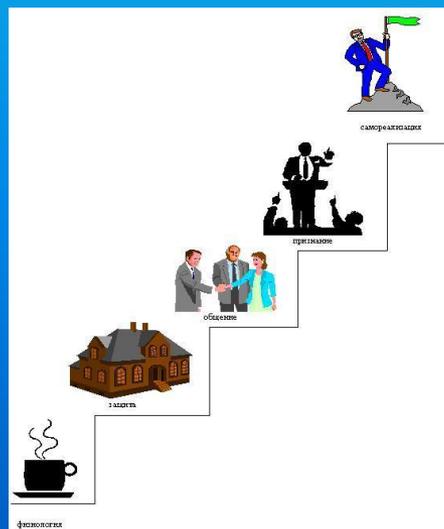


РИС. 1. Иерархия потребностей Абрахама Маслоу.

По теории Маслоу, все потребности можно расположить в виде строгой иерархической структуры:



1. **Физиологические потребности** являются необходимыми для выживания. Они включают потребности в еде, воде, убежище, отдыхе и т.д.

2. **Потребности в безопасности и уверенности в будущем** включают потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем. Проявлением потребностей уверенности в будущем является покупка страхового полиса или поиск надежной работы с хорошими видами на пенсию.

3. **Социальные потребности**, иногда называемые потребностями в причастности, — это понятие, включающее чувство принадлежности к чему или кому-либо, чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности и поддержки.

4. **Потребности в уважении** включают потребности в самоуважении, личных достижений, компетентности, уважении со стороны окружающих, признании.

5. **Потребности самовыражения** — потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности.

Степень удовлетворения, полученная при достижении поставленной цели, влияет на поведение человека в сходных обстоятельствах в будущем. В общем случае люди стремятся повторить то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением. Этот факт известен как **закон результата.**



### 3. Динамика потребностей

Достоинство рассматриваемой концепции — в ее «двигательной пружине», т. е. принципе иерархии. Согласно Маслоу, потребности каждого нового уровня становятся актуальными (насущными) для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют еще принципом доминанты. Маслоу предположил, что самоудовлетворение потребности не выступает мотиватором.

Действительно, голод движет побуждениями человека, т.е. мотивирующей силой — до тех пор, пока человек ничего не съел. Неудовлетворенная потребность организует поведение индивида, заставляя его зайти в столовую и утолить голод. Значит, реальный потенциал (сила воздействия) потребности есть функция от степени ее удовлетворения.

Если низшие потребности присущи всем людям в равной мере, то высшие — в неодинаковой степени. С социальной точки зрения, человека гораздо меньше характеризуют предпочтения в пище (любит ли он мясо или рыбу), нежели способы удовлетворения потребности в общении, например, в выборе друзей, круга знакомых. Поэтому высшие потребности в значительной степени проявляют себя как дифференциаторы индивидов. Кроме того, они больше других имеют значение для формирования целостности личности человека. В свою очередь, чем более высоки потребности, тем значительнее роль самого человека в их сознательном формировании.

Если индивид не удовлетворил какой-то важной потребности, то с ним происходят явления, которые достаточно точно описаны психологией: агрессия (символическая физическая атака на иной объект), рационализация (оправдание своего поведения или приписывание ему иных причин), репрессия (подавление).

## 4. ~~Управленческие приложения иерархии потребностей~~

В 60-е гг. в управленческой науке был выработан новый подход, состоявший в расширении работ и развитии альтернативных вариантов организации труда, призванных обеспечить повышение интереса к работе. Такие мыслители, как Ренсис Лайкерт и Дуглас Мак-Грегор, занялись изучением установок непосредственных руководителей и управляющих, а также тем влиянием, которое избранный ими стиль руководства оказывал на подчиненных. И Лайкерт, и Мак-Грегор дают определенные рекомендации, выполнение которых могло бы улучшить ситуацию. Лайкерт, например, утверждает: непосредственные руководители, умеющие отслеживать ход и результаты работ, должны сконцентрировать свое внимание на человеческих аспектах проблем подчиненных и на построении эффективных рабочих групп, перед которыми ставились бы достаточно высокие цели. Такие руководители «сконцентрированы на подчиненных». Они относятся к своей работе скорее как к взаимодействию с людьми, чем как к решению проблем производства; они пытаются видеть в этих людях личностей. Свое назначение они видят в том, чтобы помогать работникам эффективно справляться с порученной им работой. Они осуществляют скорее общее, чем детальное руководство, и больше озабочены не методами, а целями. Они позволяют работникам в максимальной степени участвовать в принятии решений. Если необходимо повысить производительность труда, руководитель должен занимать не только «ориентированную на подчиненного» позицию, но и ставить высокие, но достижимые цели и принимать участие в выработке решений, способствующих их достижению.

## 5. Заключение

Потребность - состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития и выступающих источником его активности. Потребности обнаруживаются в мотивах, влечениях, желаниях и пр., побуждающих человека к деятельности и становящихся формой проявления потребности.

Потребности носят объективный, динамический характер, так как складываются под влиянием социально-экономических условий развития общественного производства и уровня материального благосостояния, меняются на каждом конкретном историческом этапе.

Иерархия потребностей Маслоу – это идеальный тип. В реальной жизни большинство людей склонны лишь частично удовлетворять каждую потребность, частично они остаются неудовлетворенными. Обычно они заботятся об удовлетворении потребностей физиологических и потребности в безопасности, нежели потребностей социальных, оценки и самореализации.

## 6. Список использованной литературы

1. Мардас А.Н., Мардас О.А. Краткий курс практического менеджмента. – СПб:Изд. Дом «Литера»
2. История менеджмента: Учеб. пособие/Под ред. Д.В. Валового. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
3. Маслоу А. Маслоу о менеджменте [Текст]. Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория / А. Маслоу ; [пер. с англ. Н. Левкиной, А. Чеха]. М. [и др.] : Питер, 2003. 413 с. (Теория и практика менеджмента).
4. <http://flogiston.kz/library/maslow>
5. <http://shop.piter.com>