



Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда

РАБОТУ
ВЫПОЛНИЛА:
ЧУДНОВСКАЯ Е.С
СТУДЕНТКА 2 КУРСА
УПБ-2601-01-00

ПЛАН

1. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда
 - 1.1 Потребности во власти
 - 1.2 Потребности в успехе
 - 1.3 Потребности в причастности
2. Особенности теории МакКлелланда (положительные и отрицательные стороны)
3. Выводы из теории МакКлелланда
4. Использование теории МакКлелланда на практике

Теория приобретенных потребностей МакКлелланда

- Теория приобретенных потребностей МакКлелланда Д. основной упор делает на потребности высших уровней, которые представляют собой успех, власть и причастность (соучастие).



Теория приобретенных потребностей МакКлелланда

- Данная концепция является широко распространенной и связана с исследованием и описанием влияния соучастия, власти и успеха на мотивацию работников (человека). Теория приобретенных потребностей МакКлелланда выделяет потребности, которые оказывают достаточно сильное влияние на поведение людей. Эти потребности заставляют человека прилагать усилия и действовать для достижения удовлетворения данных потребностей.
- Потребность в успехе, власти и причастности теория приобретенных потребностей МакКлелланда рассматривает не в качестве врожденных, а как приобретаемых в течение жизни.

Потребности во власти

Здесь по теории мотивации МакКлелланда речь идет о людях, которые хотят больше ответственности, хотят контролировать и руководить другими людьми.

В этой потребности сотрудники делятся на два типа:

- те, которым нужна власть ради власти (худший вариант);

В этом случае человеком овладевает желание контролировать других людей, оказывать влияние на их деятельность, выбор, решения. Ощущение собственного могущества дает мотивацию работать усерднее, чтобы влиять на еще большее количество людей.

Лидеры, мотивация которых следует из этого типа потребностей могут быть тиранами и считать собственное мнение единственно верным.



Потребности во власти

- те, которым власть нужна для достижения более эффективного результата (отличный вариант — лидер команды).

Человек, который ставит перед собой задачи повышенной сложности, может требовать их решения и от других членов коллектива.

Личность, черпающая мотивацию из желания властвовать ради достижения общих целей, более лояльна по сравнению с первым типом.

Такой человек стремится к лидерству, поскольку уверен в своих способностях и видит пути решения определенных задач. Он знает, что его вклад в общее дело позволит добиться больших успехов. Лидер не станет устрашать коллег, а предложит эффективные методы совместной работы.



Потребности в успехе

Теория потребностей МакКлелланда гласит, что потребность в успехе присуща каждому человеку, однако выражена она в разной степени.

- Каждому человеку характерны черты, которые «управляют» поступками. В течение жизни эти черты могут меняться и, соответственно, меняется система мотивации.
- Еще один показатель потребности в успехе – осознанные риски. Слабо выраженное стремление к успеху ведет человека по пути наименьшего сопротивления, то есть минимальных рисков. Настойчивый же человек, обладающий высоким уровнем стремления, будет осознанно выбирать рискованные ситуации, если того требует цель.



Потребности в успехе

- В желании достижения успеха фигурирует дополнительное стремление к признанию. В процессе достижения целей человеку важно чувствовать, что его деятельность имеет смысл, отзывается в ЭМОЦИЯХ других людей. Похвала способствует развитию и дальнейшему достижению успеха.
- Пассивное желание успеха может заключаться в стремлении ничего не предпринимать, но при этом достичь вершин. Надо признать, что это практически невозможно.

Из этого можно сделать краткий вывод: в случае высокой потребности в успехе его достижение напрямую зависит от степени признания.



Потребности в причастности

Теория приобретенных потребностей Маккелланда определяет потребность в соучастии в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими людьми.

- При этом люди, обладающие высокой потребностью соучастия, будут стараться установить и поддерживать хорошие отношения. Такие люди стремятся получить одобрение и поддержку от окружающих, часто беспокоятся о том, что о них думают другие.
- Человек с высокой потребностью соучастия предпочтет занять в компании такую позицию и выполнять такую работу, которые позволят ему находиться в активном взаимодействии с людьми, включая своих коллег и клиентов.



Потребности в причастности

- Для успешной мотивации и организации работы таких сотрудников важно создать условия, которые позволят им регулярно получать информацию о реакции окружающих на их действия. Таким сотрудникам необходимо предоставить возможность активного взаимодействия с относительно широким кругом лиц.
- Руководство любой компании должно регулярно проводить оценку уровня данной потребности у подчиненных им сотрудников. Эти действия проводятся для правильной и своевременной корректировки работы с учетом возможных изменений у отдельных сотрудников уровня потребности соучастия. Также анализ уровня потребностей в соучастии может быть оценен приеме работника в компанию.

Особенности теории Макклелладна

Теория мотивации имеет следующие положительные моменты:

- Обращение пристального внимания на человека и понимание его потребностей.
- Подбор более подходящей должности для полного раскрытия заложенного потенциала.
- Выстраивание соответствующей системы поощрений для лучшего достижения результата.

Особенности теории Макклелладна

- Предоставление человеку возможности удовлетворить потребность в самовыражении.
- Позволяет слаженно работать в коллективе и повысить навык сотрудничества.
- Испытать гордость полученным результатом.

Также у человека удовлетворяются базовые потребности в безопасности и возникают новые дружеские отношения.

Особенности теории Макклелладна

Стоит отметить, что данная теория, хоть и учитывает базовые потребности человека, заложенные природой, но и имеет ряд недостатков:

- Данная модель мотивации не может полностью учесть индивидуальность каждого человека. Некоторые люди, обладающие своим набором ценностей, не могут вписаться в некоторые виды коллективов.
- Не всегда есть возможность выстроить четкую иерархическую структуру.

Особенности теории Макклелладна

- Не учитывается тот факт, что перед стремлением человека удовлетворить потребность к самореализации, нужно закрыть низшие потребности, заключающиеся в приемлемых условиях жизни.
- На практике не всегда срабатывает модель постепенного закрытия потребностей, которая развивается по восходящей лестнице все возрастающих потребностей.

В условиях работы экономики в нашей стране на предприятиях малого и среднего бизнеса не всегда данная модель мотивации работает на практике в полной мере.

Выводы из теории Дэвида МакКлелланда

- По мнению Дэвида МакКлелланда, изучение теории потребностей и мотивации позволяет подобрать индивидуальные методы стимулирования работы сотрудников в компании. Каждому человеку свойственно собственное восприятие целей и задач, которые необходимо решить. Руководитель должен понимать, что внутренняя мотивация основывается на личностных качествах, поэтому их важно брать в расчет при планировании системы мотивации.



Выводы из теории Дэвида МакКлелланда

- Объяснить теорию мотивации МакКлелланда кратко можно так: неудовлетворенные приобретенные потребности способствуют снижению работоспособности и продуктивности человека.
- Основной вывод таков: в системе управления организацией важно использовать методы мотивации. Разные ее типы позволяют создать условия, в которых сотрудники будут стремиться достигать успехов, выполнять совместную работу и постоянно повышать эффективность деятельности всего предприятия.



Использование теории МакКлелланда на практике

1. Определите Потребности

Вы можете использовать подобную таблицу, чтобы понять потребности каждого члена команды. Оцените мотиваторы каждого члена команды баллами от -5 до +5. Где +5 указывает на очень сильную потребность и -5 очень сильное отвращение.

Чтобы заполнить эту таблицу, вы можете подумать о действиях и поведении членов вашей команды в прошлом. Сделайте это, задав себе несколько вопросов. Например:

- Ищут ли они похвалы?
- Ищут ли признательности коллектива?
- Нравится ли им быть главными?
- Они интроверты или экстраверты?
- Нравится ли им быть частью команды?
- Сотрудник больше конкурирует или сотрудничает?

СОТРУДНИКИ	Достижение	Власть	Принадлежность
Сотрудник 1	+3	+3	0
Сотрудник 2	+5	-2	-3
Сотрудник 2	-1	+4	+2
Сотрудник 4	+4	0	+4
Сотрудник 5	+2	-3	+5

Использование теории МакКлелланда на практике

2. Определите, как вы будете корректировать свой стиль

Всё что теперь остается сделать, это определить, как вы будете корректировать свой стиль и подход к каждому члену команды. Вы можете использовать эту таблицу в качестве напоминания о том, как обращаться к тому или иному сотруднику. Не забывайте время от времени обновлять таблицу по мере появления новых сведений о ваших сотрудниках.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- <https://poznanie-mira.ru/teoriya-potrebnostey-makklellanda>
- <https://z-motiv.ru/motivatsiya-makklellanda>
- <https://spravochnick.ru/menedzhment/motivaciya-deyatelnosti/teoriya-pri-obretennyh-potrebnostey-makklellanda>
- <https://lifemotivation.ru/motivation/teoriya-motivatsii-makklellanda>
- <http://ru.solverbook.com/spravochnik/menedzhment/teoriya-priobretennyx-potrebnostej-makklellanda>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

