


Теория мотивации Дэвида Макклелланда



Дэвид МакКлелланд, американский психолог и теоретик

Родился 20 мая 1917 года в США.

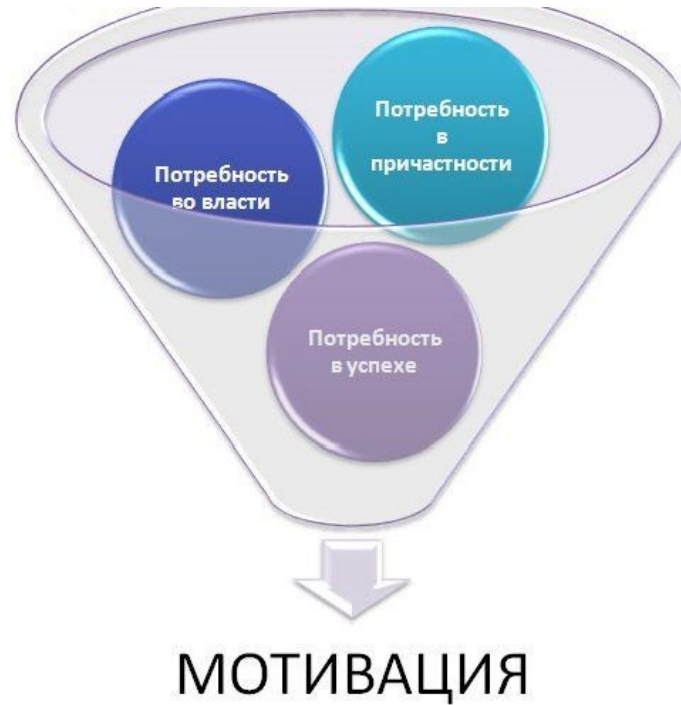
В 1941 году получил степень доктора психологии в Йельском университете, но уже в 1942 году переехал в штат Коннектикут и стал профессором Уэслеанского университета.

С 1949-по 1987 годы он – профессор и декан факультета социальных отношений Гарвардского университета.

В 1963 году - основал собственную фирму, которая затем была преобразована в McBer&Company, оказывающую консультационные услуги в подборе и обучении персонала.

Основные работы:
«Достигающее общество»
«Пьющий человек: алкоголь и человеческая мотивация»
«Человеческая мотивация»

Дэвид МакКлелланд предложил теорию приобретенных потребностей, поскольку люди не рождаются с определенными типами потребностей. Трехфакторная теория Д. МакКлелланда рассматривает три вида приобретенных потребностей, активизирующих деятельность человека: власти, успеха и причастности.



Теория потребностей МакКлелланда:

- Подчеркивает потребности высших уровней
- Высшие уровни потребностей А. Маслоу представлены в ней уже без иерархичности
- Макклелланд полагал, что эти потребности приобретены под влиянием накопленного опыта и обучения и оказывают

По А. Маслоу	По Д. Макклелланду
Самовыражения	Успеха
Признания, уважения	Власти
В общении, принадлежности	Причастности
Безопасности (подчиненности)	
Физиологические	

Потребность в причастности

- Стремление к причастности мотивирует людей на присоединение к группам.
- О высокоразвитой потребности принадлежности говорит желание человека быть с коллективом, которое доминирует над стремлением к власти и потребностью преуспеть.
- Мотивировать человека с высокой потребностью причастности — значит, предоставить ему возможность заводить друзей, оказывать другим людям помощь.
- Людей с высокоразвитой потребностью присоединения привлекает деятельность, которая не ограничивает социальное общение. Такие сотрудники стараются установить контакт с сослуживцами и с клиентами компании.



Потребность в успехе

- Мотивация к успеху располагается на промежуточной позиции (потребность самореализации и потребность в уважении).
- Удовлетворяется не самим проявлением успеха, что только подтверждает статус человека, а процессом его достижения.
- Люди, испытывающие большую потребность в успехе, избегают риска, предпочитают лично отвечать за решение проблем и стремятся к четкой обратной связи по результатам своей эффективности.
- Высокая мотивация к достижениям заставляет человека ставить перед собой сложные задачи. При низкой мотивации достижений человек постарается уклониться от неудач.
- Таким людям подходят должности, которые требуют способности брать решение задач на себя с перспективой занять высокую должность. Управление бизнесом — область, в которой люди с развитой потребностью достижений достигают больших успехов.



Потребность во власти

- Потребность во власти выражается как желание влиять на окружающих.
- Люди, испытывающие потребность во власти, как правило, открыты, напористы, готовы к конфронтации и стремятся отстаивать свои исходные позиции. Зачастую они хорошие ораторы и очень требовательны.
- Стремление к получению и удержанию контроля над другими людьми — фактор мотивации, который заставляет людей с потребностью власти добиваться продвижения по службе и проявлять инициативу
- Проявление потребности во власти носит как негативный, так и позитивный характер. О негативной потребности во власти говорят в том случае, если проявляется эта потребность в постоянном желании подчинять людей, доминировать («власть ради власти»). Позитивную потребность во власти распознают по стремлению человека вдохновлять других людей, убеждать их, решать проблемы («власть как метод достижения целей»).



Выводы

- Социум с преобладающей мотивацией к достижениям способен породить большое количество активных и инициативных предпринимателей, готовых брать риски на себя, что в итоге приводит к росту экономических показателей этого социума.
- Государству нужно отказаться от традиционных направленностей и создавать условия, стимулирующие личностный рост своих сограждан.
- Для развития мотивации к высоким достижениям могут применяться методы гуманистической педагогики (отношения по принципу «учитель и целеустремлённый ученик»). Очень важно, чтобы менеджерами устанавливались наиболее высокие стандарты поведения, и чтобы их реагирование было незамедлительным и доброжелательным в тех случаях, когда сотрудники ведут себя соответственно этим высоким стандартам.
- Результат развития у людей потребности к высоким достижениям должен представлять собой становление самостоятельной и целеустремлённой личности, которая готова к предпринимательской деятельности в любой сфере и настроена на получение высоких результатов.

Спасибо за внимание!