Модель пирамиды

Работу выполнили: Плачкова Анастасия

И Энгельгардт Анна

Студентка гр-пс-03-19-02

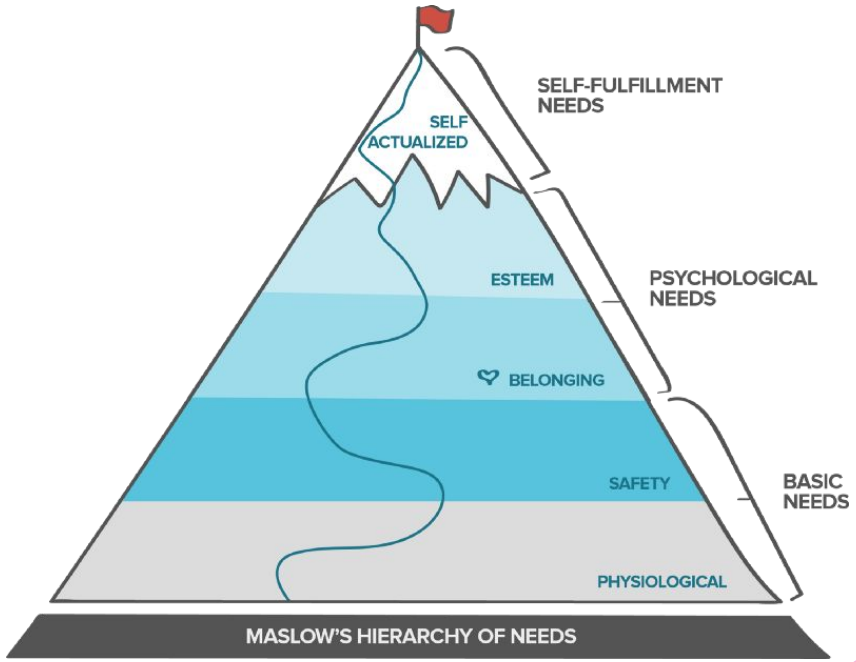
Модель пирамиды незаменима в тех случаях, когда в тренинге использует концепцию, построенную по принципу пирамиды.
Классический пример здесь, — пирамида потребностей А. Маслоу.

Справа от пирамиды указаны числа в процентах. Это условная
мера удовлетворенности потребностей у среднестатистического гражданина

А. Маслоу считал, что «почти о любом здоровом представителе нашего общества можно сказать, что он одновременно и удовлетворен, и неудовлетворен во всех своих базовых потребностях. Наше представление об иерархии потребностей будет более реалистичным, если мы введем понятие меры удовлетворенности потребностей и скажем, что низшие потребности всегда удовлетворены в большей мере, чем высшие... особо следует подчеркнуть, что процесс актуализации потребностей не внезапный, не взрывной, скорее следует говорить о постепенной актуализации более высоких потребностей, о медленном пробуждении и активации. »

Таким образом, у среднестатистического американца, по оценке Маслоу, должна быть такая «пирамидная» диаграмма удовлетворения потребностей:

Человек может оценить, насколько удовлетворены у него те или иные потребности, а потом построить собственную «пирамидную» диаграмму.



Сидоренко Елена Васильевна

Сидоренко Е. В. убеждена, что и мотивационная диагностика, и мотивационный менеджмент должны быть абсолютно индивидуальными.
Например, вот какая пирамида была установлена для менеджера N:

Картина достаточно наглядная. Однако в тренинге диагностикой процесс заканчиваться не может

Главное при использовании модели пирамиды, так же как и в модели дома, уметь ответить на два основных вопроса:

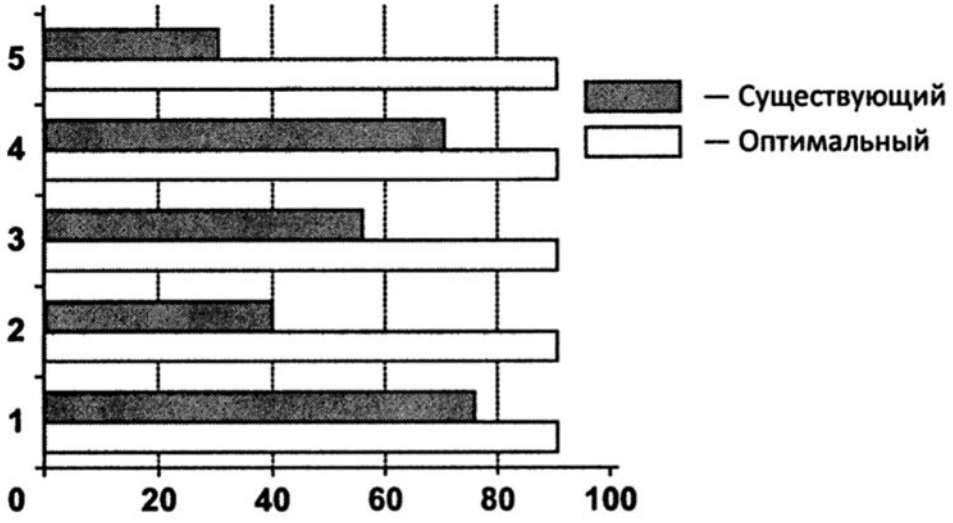
1. Какова оптимальная структура пирамиды?
2. Каковы технологии достижения оптимальной структуры?

Например, если мы используем пирамиду Маслоу, то какая пирамида является оптимальной для данного человека?
Для сотрудника данной фирмы?
Какие потребности нуждаются в более полном удовлетворении?
Какими способами этого можно достичь?
Какие для этого потребуются организационные изменения?
Могут ли быть созданы и переданы соответствующие технологии?

Например, в данном случае мы могли бы сначала попросить менеджера N. определить оптимальный уровень удовлетворения каждой из потребностей. Допустим, он считает оптимальным, чтобы все эти потребности были удовлетворены у него на 90%. По расхождению между существующим и оптимальным уровнями удовлетворения потребностей можно судить о приоритетных направлениях совершенствования системы мотивации. Эти расхождения нагляднее представить в виде линейчатой диаграммы.

Теперь для каждого уровня потребностей должны быть созданы технологии по организации их удовлетворения.

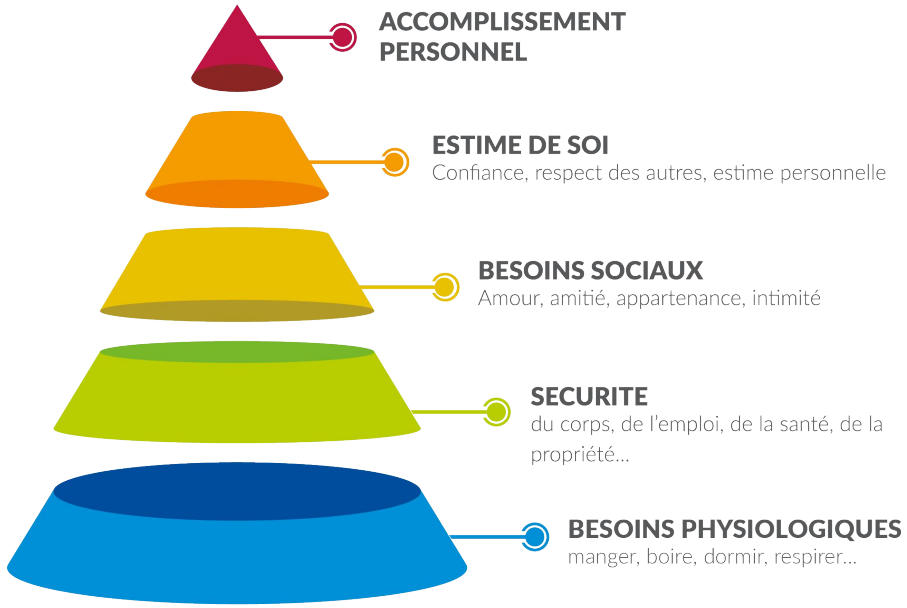
Итак, в модели пирамиды мы работаем с каждым элементом (слоем пирамиды) в отдельности, в то время как модель дома позволяет представить явление более целостно, в противопоставлении и связи его частей.

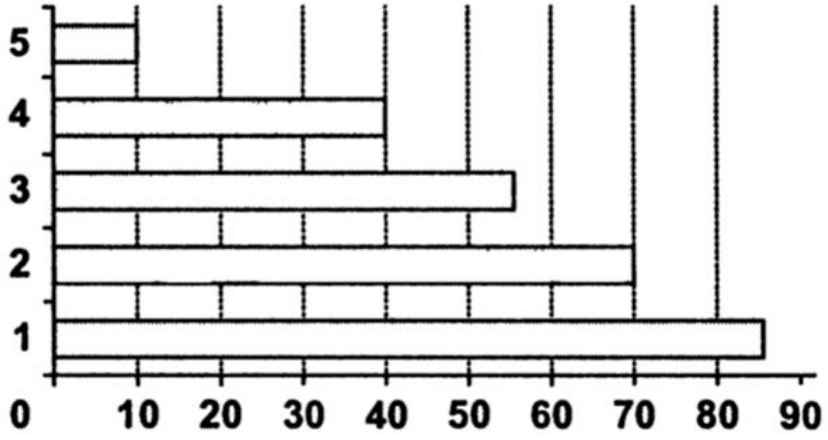
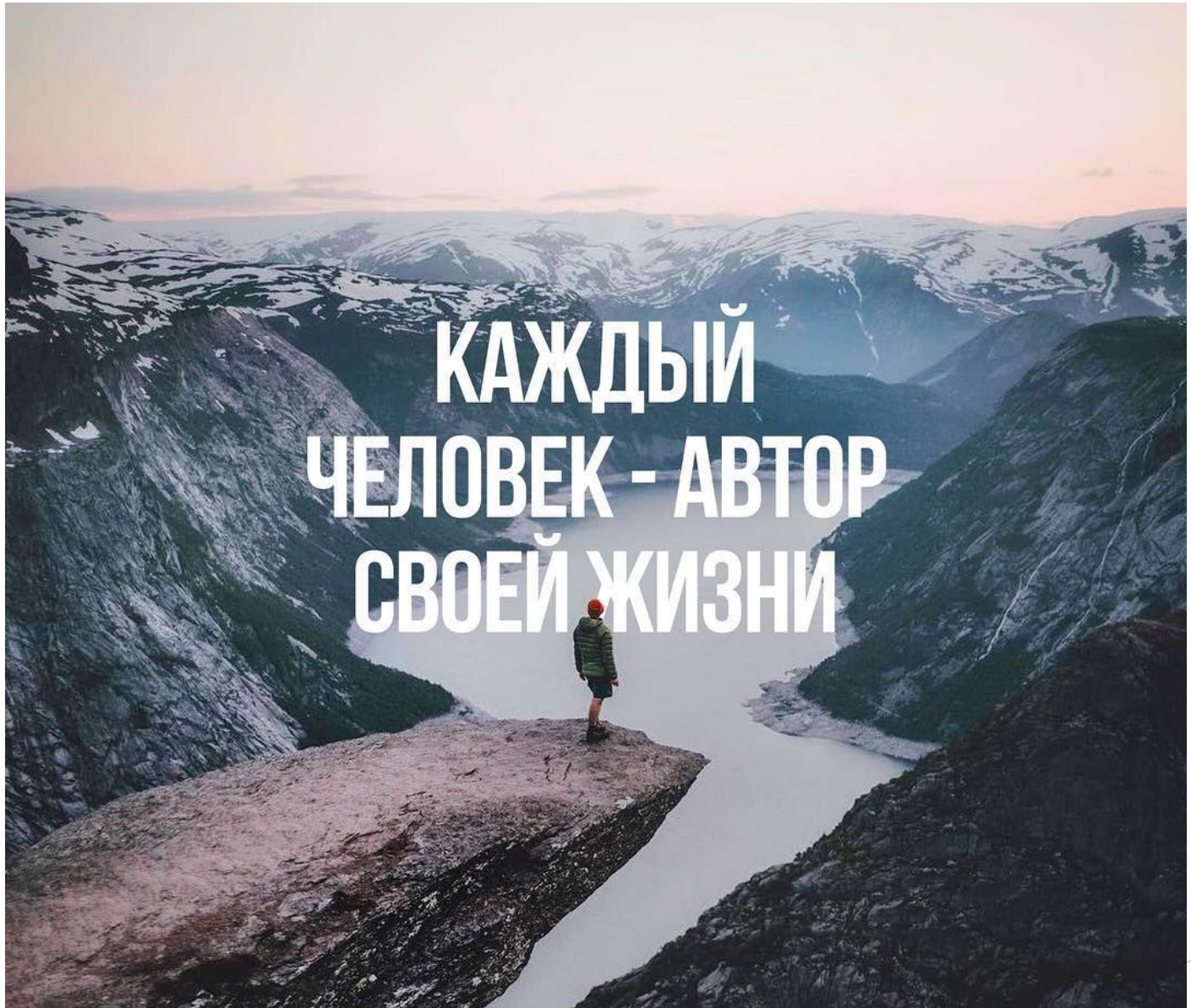


Пирамиду мы берем в том виде, в котором ее предлагает автор соответствующей концепции, поэтому алгоритма для создания этой модели нет.

Совет: хотя пирамида с «узкими местами» очень наглядна, но для того, чтобы понять, что нужно «отращивать» и какой должна быть величина прироста, лучше использовать простую линейчатую диаграмму. Это тоже пирамида, но сдвинутая вправо.

Например, для пирамиды Маслоу она будет выглядеть так:





Спасибо за внимание!