

# 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.



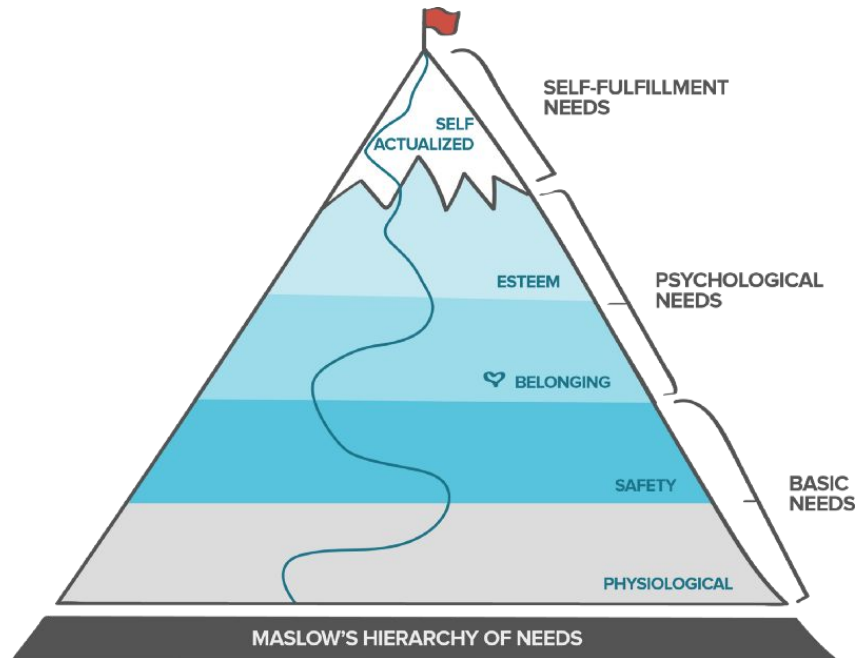
Справа от пирамиды указаны числа в процентах. Это условная мера удовлетворенности потребностей у среднестатистического гражданина

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?

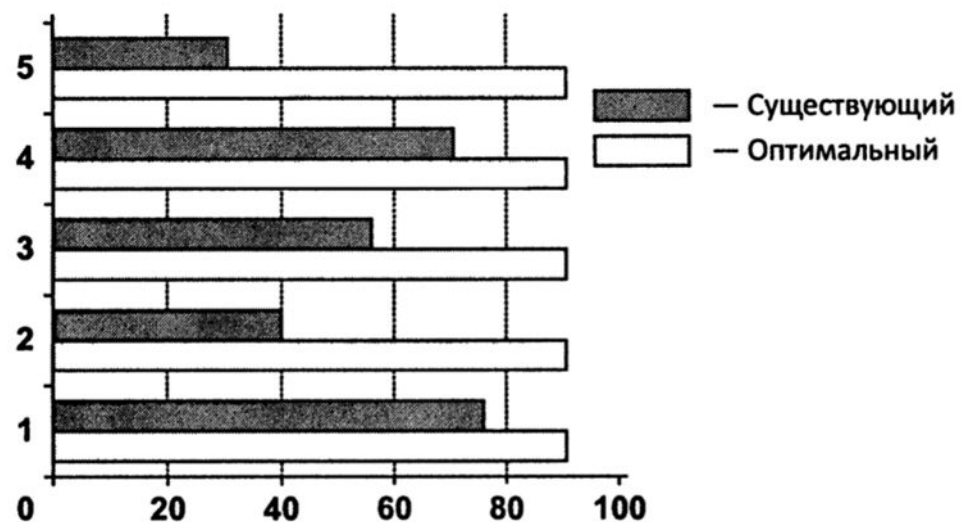
Могут ли быть созданы и переданы соответствующие технологии?

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.

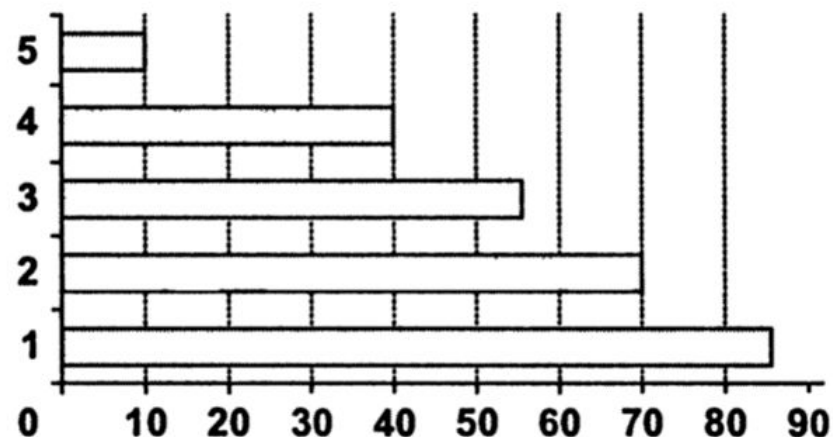
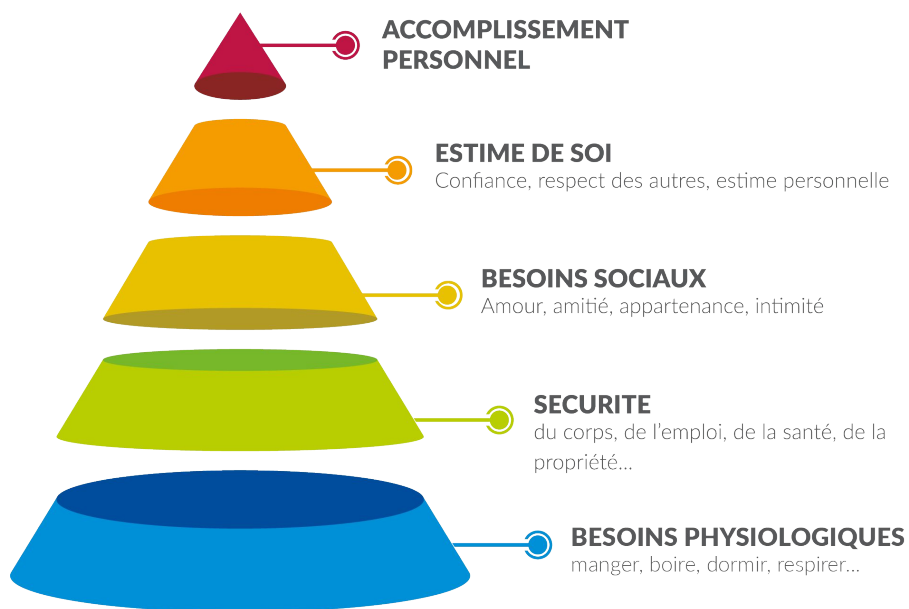




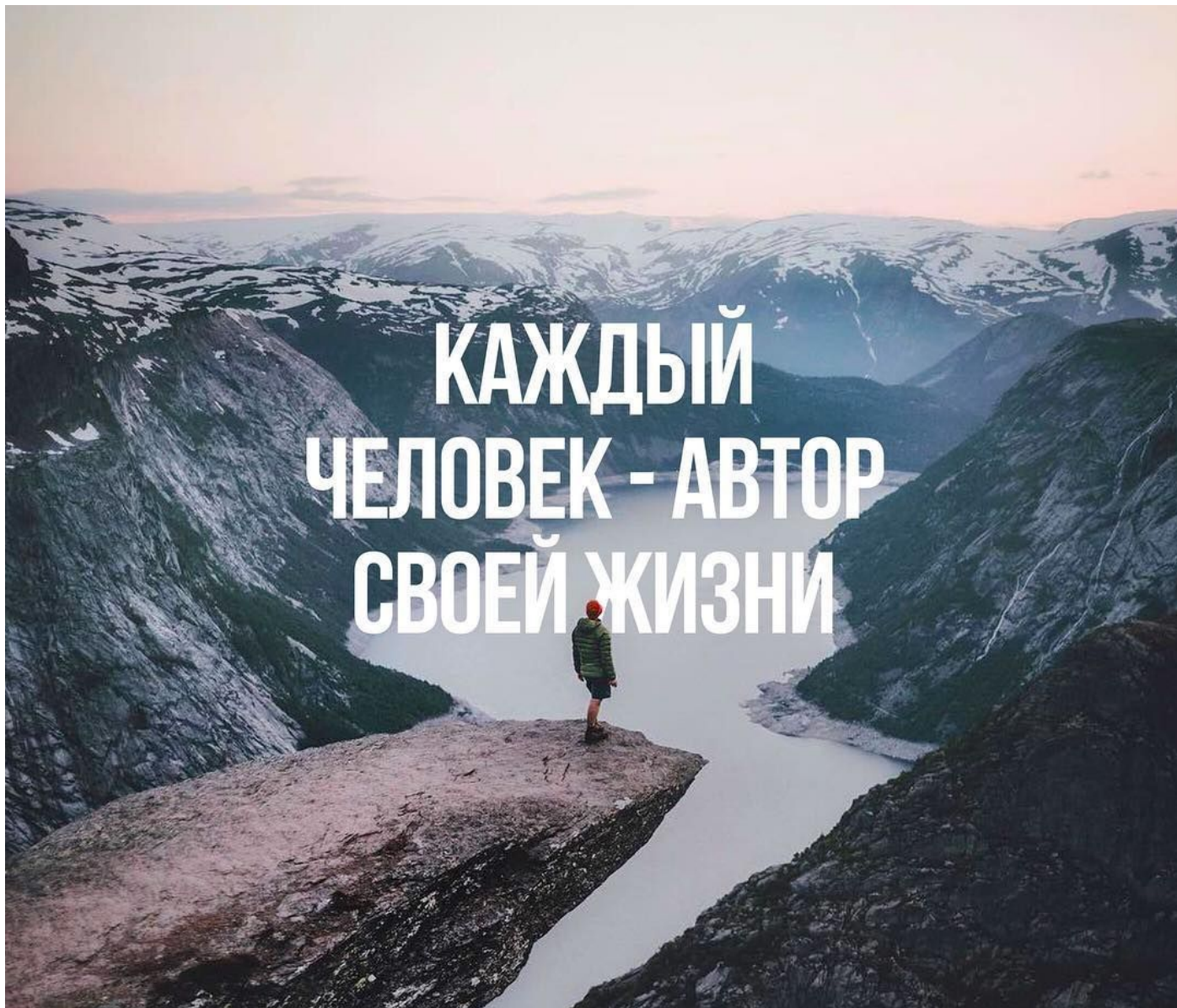
Пирамиду мы берем в том виде, в котором ее предлагает автор соответствующей концепции, поэтому алгоритма для создания этой модели нет.

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!**



**КАЖДЫЙ  
ЧЕЛОВЕК - АВТОР  
СВОЕЙ ЖИЗНИ**