

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

«Теория мотивации и управления А.Маслоу»



Подготовили – Сидорова А. и
Толмачева Е.

Группа – 1.13.2

Преподаватель – Костенко Е.П.

Содержание

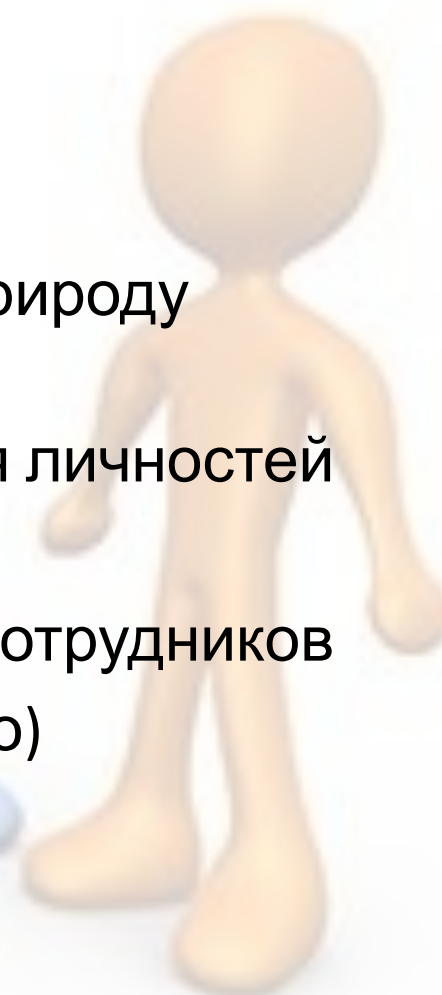
1) Теория мотивации:

- иерархия потребностей
- основные принципы, характеризующие природу человека
- основные черты самоактуализирующихся личностей
- значение теории в управлении
- способы удовлетворения потребностей сотрудников

2) Концепция просвещённого (эупсихичного) менеджмента

3) Теория лидерства:

- суть теории
- В-лидер, В-последователь

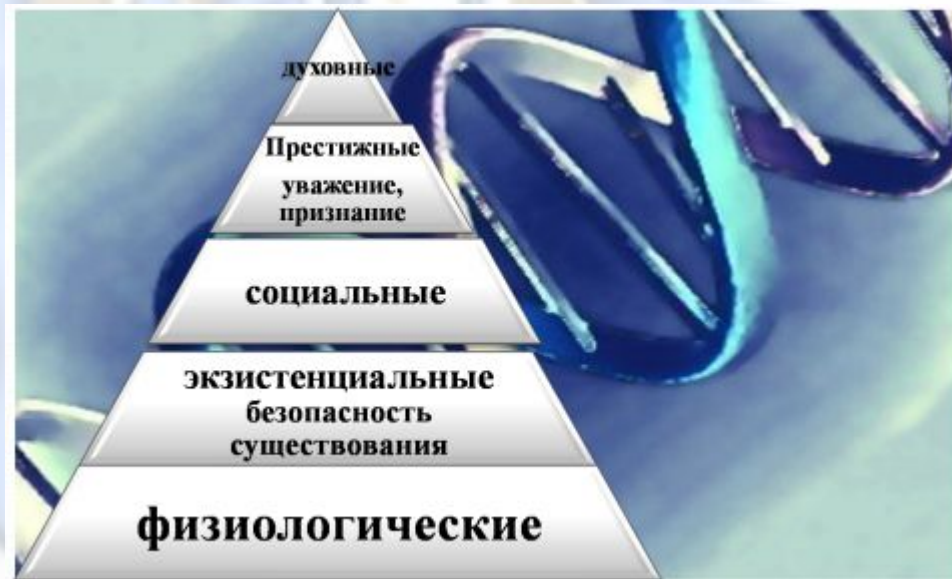


Теория мотивации

- Одним из первых бихевиористов (бихевиоризм (от англ. behaviour — поведение), из работ которого руководители узнали о сложности человеческих потребностей и их влиянии на мотивацию, был Абрахам Маслоу . Создавая свою теорию мотивации в 40-е годы, Маслоу признавал, что люди имеют множество различных потребностей, но полагал также, что эти потребности можно разделить на пять основных категории.

Эта теория состоит в следующем:

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



- А. Маслоу выявил законы построения потребностей и движущие силы мотивации. Не потребности сами по себе являются мотиваторами поведения, а степень их удовлетворения. Поэтому и процесс мотивации поведения через потребности бесконечен.

Он сформулировал основные принципы.
Характеризующие природу человека:

Потребности
людей никогда не
могут быть
удовлетворены
абсолютно

Состояние
частичного или
полного
неудовлетворения
потребностей
побуждают
человека к
действию

Существует
иерархия
потребностей

Самая высшая потребность человека – самореализация.

Самоактуализирующиеся личности представляют собой пример психологически здоровых личностей и служат эталоном для большинства.

Основные черты таких людей:

- **①** Эффективное восприятие реальности и комфортные отношения с ней.
- **②** Принятие
- **③** Спонтанность, простота.
- **④** Служение
- **⑤** Отстраненность
- **⑥** Автономия
- **⑦** Свежий взгляд на вещи
- **⑧** Мистические и высшие переживания
- **⑨** чувство идентификации с человечеством в целом.
- **⑩** Межличностные отношения
- **⑪** демократичность
- **⑫** Умение отличать средство от цели, добро от зла
- **⑬** Философское чувство юмора
- **⑭** Креативность
- **⑮** Сопротивление культурным влияниям

- Концепция иерархии потребностей послужила основой многих моделей мотивации труда. В соответствии с учением Маслоу, если руководство проявляет большую заботу о работниках, то уровень их удовлетворённости будет возрастать, что в свою очередь будет способствовать росту производительности.

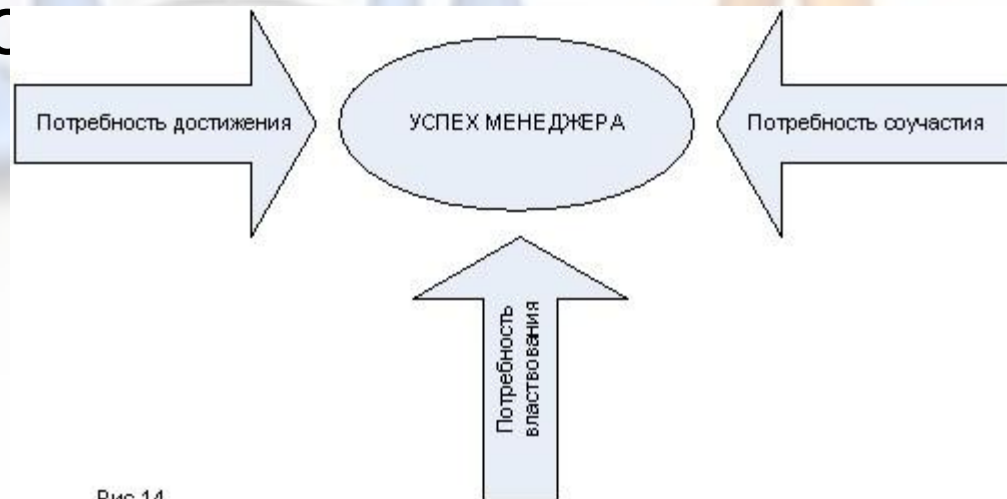


Рис.14

Концепция просвещённого менеджмента

Маслоу отмечал, что по мере развития экономики и общества, роста уровня образования психического здоровья людей происходит отказ от прежних авторитарных форм управления и увеличивается потребность в использовании методов просвещенного управления , которые станут главным условием победы в конкурентной борьбе .

Некоторые из принципов просвещенного управления.

- Доверие к людям , учет индивидуальных различий работников
- Предоставление работникам наиболее полной и релевантной информации о ситуации в организации.
- Постоянное стремление работников к совершенствованию и самоактуализации .
- Отказ от доминантно-субординационной иерархии или авторитаризма.
- Замена поляризации и дихотомий любого рода на принцип иерархической интеграции.

Некоторые из принципов просвещенного управления.

- Формирование отношений между членами организаций на основе доброжелательности.
- Наличие синергизма(культура с благожелательностью и высокой моралью)
- Беспристрастность и объективность оценки способностей и умений себя и других людей .
- Свобода в выражении не согласия.
- Отношение работников к своему начальнику с любовью и уважением.
- Рассмотрение работников как квалифицированных , сильных ,способных.
- По его мнению, власть нельзя доверять человеку, который ищет власть ради власти. В большинстве ситуаций лучшим руководителем является тот, кто ближе к самоактуализации.

