

# СУЩНОСТЬ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ АБРАХАМА ХОРАЛЬДА МАСЛОУ И ЕЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

## Савченко Т.В.

*Савченко Таисия Вячеславовна – студент,  
специальность: управление персоналом,  
кафедра государственного и корпоративного управления,  
Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение  
Академия маркетинга и социально-информационных технологий, г. Краснодар*

**Аннотация:** в данной статье были рассмотрены такие понятия, как «мотив» и «стимул» и процессы мотивации и стимулирования, с которыми они связаны. Особое внимание обращено на иерархическую модель А.Х. Маслоу и как благодаря этой модели можно управлять мотивацией подчиненных.

**Ключевые слова:** подчиненные, организация, мотивация, функционирование, потребности.

Многие руководители компаний не различают такие понятия как «мотив» и «стимул», но несмотря на их близость и сопоставимость, для дальнейшего раскрытия изучаемой темы представляется необходимым различать данные категории и процессы мотивации и стимулирования, с которыми они связаны. В связи с этим, следует отметить высказывание известного советского психолога и философа Леонтьева А.Н. «ввиду расхождения в терминах, работы по проблеме мотивации почти не поддаются систематизации, и это затрудняет практическую деятельность, направленную на решение вопросов мотивации труда» [1]. Сравнительная характеристика мотива и стимула представлена в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительная характеристика мотива и стимула [2]

Критерий	Мотив	Стимул
Фактор побуждения	Внутренний	Внешний
Порядок становления	Первичный	Производный
Основы формирования	Индивидуальные	Социальные
Форма действия	Опосредованные	Непосредственные
Сущность действий	Побуждение	Принуждение

Мотивация индивида напрямую связана с наличием у него потребностей, которые выступают толчком для всех мотивационных процессов. Следовательно, мотив - это психологическая или физиологическая нужда в чем-либо, управляющая поведением человека, определяющая его направленность. Стимул же стоит понимать, как сильный побудительный внутренний или внешний фактор, вызывающий реакцию и действие.

Исходя из этого, мотивирование представляет собой психофизиологический процесс управляющий поведением человека, его направленностью и активностью. Стимулирование - это внешнее подталкивание человека к определенной деятельности.

Стоит отметить, что в психологии под стимулированием понимается система материального и морального поощрения, а экономисты определяют его как стимулирование желания у сотрудников выполнять свои задачи и функции в интересах организации.

Говоря о потребностях человека, нельзя не отметить иерархию потребностей Абрахама Маслоу, которая строится следующим образом:

1. Физиологические потребности, являющиеся необходимыми для выживания (еда, вода, воздух, отдых и т. д)
2. Потребность в безопасности, подразумевает защиту от психологических и физических опасностей и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены.
3. Социальные потребности – необходимость в привязанности, поддержке и социальных связях.
4. Потребность в уважении – потребность в признании, самоуважении, личных достижений.
5. Потребность в самовыражении – нужда в реализации своих возможностей и личностном росте.

По теории Маслоу, потребности низших уровней нужно удовлетворять, а значит, они в первую очередь влияют на то, как ведет себя человек, после чего появляются потребности более высокого уровня. Независимо от времени человек будет стремиться удовлетворять в первую очередь ту потребность, которую он считает более важной и значимой. Прежде чем потребность более высокого уровня станет мощным мотивирующим фактором, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня.

Человек, нуждающийся в пище и испытывающий голод, в первую очередь будет пытаться найти еду, а только после того, как насытится, начнёт строить убежище. Когда человек живет в комфорте и

безопасности, сперва он будет стремиться удовлетворять потребность в социальном контакте и только после удовлетворения этой потребности будет стремиться получить уважение и признание со стороны окружающих. Потребности высшего уровня начнут расти только после того, как человек почувствует внутреннюю удовлетворенность и уважение в обществе.

Опираясь на теорию Маслоу, руководитель компании должен дать возможность подчиненному удовлетворять свои потребности путём достижения целей организации.

Система мотивации считается эффективной, если она дает работнику удовлетворение его потребностей, а организации – достижение целей. Адекватные отношения между мотивацией сотрудников и целями компании состоят в том, что если потребности сотрудников способствуют достижению целей организации, их необходимо удовлетворять. «Дайте сотрудникам то, что они хотят, и они дадут вам то, чего хотите вы».

Используя теорию потребностей Маслоу, менеджерам российских предприятий необходимо учитывать низкий уровень жизни и высокий уровень образования, в связи с этим, при разработке системы мотивации, нужно мотивировать подчиненных, учитывая все ступени потребностей в комплексе. Используя только экономические стимулы, удовлетворяются потребности только низших уровней. Рекомендации по удовлетворению потребностей высших уровней представлены в таблице 2.

*Таблица 2. Рекомендации по удовлетворению потребностей высших уровней*

<b>Социальные потребности</b>	<b>Потребность в уважении</b>	<b>Потребность в самовыражении</b>
Создайте благоприятную атмосферу в коллективе и командного духа	Предлагайте подчинённым интересную сложную работы	Предоставляйте подчиненным возможность для развития и обучения, для более полного использования их потенциала
Создавайте условия для межличностной активности подчиненных вне организации	Обеспечивайте подчиненным обратную связь по достижению результата	Давайте подчиненным такую работу, которая требовала бы от них полную отдачу
Не разрушайте неформальные группы, если они не приносят вред предприятию и его функционированию	Обеспечьте подчиненным продвижение по карьерной лестнице	Развивайте и поощряйте творческие способности своих подчиненных

Данная теория внесла немаловажный вклад в осознание того, откуда берет свое начало стремление людей совершать трудовую деятельность. Используя теорию мотивации А. Маслоу, задача руководителя заключается в том, чтобы следить за подчиненными, вовремя определять какие потребности движут каждым из них, и предпринимать действия по их удовлетворению с целью повышения эффективности работы сотрудников и предприятия в целом.

#### **Список литературы**

1. *Леонтьев А.Н.* Деятельность, сознание, личность. М.: Книга по требованию, 2011. 130 с.
2. *Мишурова И.В.* Управление мотивацией персонала. И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. М.: Экономика, 2015. 360 с.