Мотивация труда

Многие знакомы с «Иерархией потребностей» Абрахама Маслоу. Однако не всем известно, что в соответствии с этой иерархией можно мотивировать человека к результативной трудовой деятельности, развивая его как личность. В данной статье мы поговорим о строении самой пирамиды потребностей, о качествах личности людей, с удовлетворенными потребностями, и дадим конкретные рекомендации, которые помогут руководителям мотивировать своих подопечных на трудовые подвиги, а также помогут самим работникам развиваться в профессиональном плане.

Что же такое мотивация труда? По мнению О.Г. Носковой, «мотивация труда — это процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов» [3, с. 86].

Вспомним о строении «Пирамиды потребностей».

В своей теории А. Маслоу разделил все потребности, возникающие у человека, на пять категорий:

1. Физиологические потребности. Сюда входят жизненно необходимые для организма потребности в утолении жажды, голода, потребность в регулярном сне и т.д.;

2. Потребность в безопасности, которая выражается в стремлении к защищенности, стабильности, отсутствию тревоги и страха и т.д.;

3. Потребность в принадлежности к группе проявляющаяся у индивида в желании находиться в социальной среде, где его воспринимают позитивно; сюда же входит потребность любить и быть любимым;

4. Потребность в уважении. Эта потребность подразумевает под собой, с одной стороны, уважение со стороны окружающих, признание ими компетентности, успехов и достижений индивида, а с другой — самоуважение;

5. Потребность в самоактуализации. Здесь индивид пытается развивать и реализовать свои способности, переоценивает ценности [1, с. 472-473].

Физиологические потребности и потребности в безопасности объединяются в группу «потребностей нужды», которые мотивируют индивида выживать. В свою очередь потребности в уважении и в самоактуализации входят в группу «потребностей роста» и отвечают за развитие личности [1, с. 474; 22].

Все вышеприведенные потребности удовлетворяются индивидом, начиная с физиологических потребностей. Каждая следующая потребность может быть достигнута только при условии удовлетворения всех нижележащих потребностей. При этом совсем не обязательно удовлетворение каждой из потребностей на 100 процентов. Так, у достигшего потребности в самоактуализации человека могут быть удовлетворены физиологические потребности на 90 процентов, потребность в безопасности на — 70, потребность в принадлежности к группе и потребность в уважении на — 60 и потребность в самоактуализации — 10 процентов [2, с. 101-102; 1, с. 474].

Однако А. Маслоу описывал и примеры самоактуализирующихся личностей, которые не нуждались в первых четырех потребностях. Это люди, которые с момента рождения ощущали на себе искреннюю заботу родителей и которые выросли в атмосфере любви, гармонии и взаимопонимания, не испытывая недостатка в еде, воде, уважении и причастности к группе. Такие личности, утвердившись в своих жизненных позициях, способны самостоятельно развиваться и отстаивать личные убеждения, несмотря на недостаток пищи, сна, безопасности, невзирая на отсутствие уважения со стороны окружающих [2, с. 99-100; 1, с. 474].

Как мотивировать работника?

В соответствии с «иерархией потребностей» Абрахам Маслоу выделил и конкретные рекомендации руководителю, способные одновременно и повысить работоспособность, и сплотить коллектив. Все рекомендации распределены на три блока: социальные потребности, потребности в

уважении и потребности в самоактуализации. Итак, как же следует мотивировать работника, не ущемляя его социальных потребностей?

1. Сотрудникам следует давать задания, которые они бы решали сообща;
2. На рабочих местах желательно создать ощущение единства;
3. Регулярно нужно проводить собрания работников;
4. Не следует разрушать появившиеся микрогруппы среди сотрудников, если они не наносят ущерба компании;
5. Рекомендуется побуждать сотрудников к социальной активности за пределами компании [3, с. 92; 1, с. 475].

Для удовлетворения потребности в уважении следует:

1. Поручать сотрудникам более насыщенную работу;
2. Давать обратную связь в соответствии с выполненными заданиями;
3. Высоко оценивать старательность и трудолюбие сотрудников;
4. Предоставлять работникам дополнительные права и обязанности;
5. Способствовать карьере подчиненных;
6. Предоставлять подчиненным возможность участвовать в формировании целей и поиске решения задач [3, с. 92; 1, с. 475].

Для удовлетворения потребности в самоактуализации нужно:

1. Организовывать сотрудникам курсы переподготовки и повышения квалификации, способствуя тем самым развитию потенциала работников;
2. Поручать сотрудникам ответственную и сложную, но соответствующую уровню подготовки работу;
3. Награждать подчиненных за проявление творчества в трудовом процессе [3, с. 92; 1, с. 475].

Вершиной развития А. Маслоу считает личность, находящуюся в процессе самоактуализации — развивающуюся, совершенствующуюся личность, которая не останавливается на достигнутом ментальном и духовном уровне, а развивается все дальше и дальше. Такая личность, по словам А. Маслоу, может реализовать себя в разных видах деятельности, таких как искусство, наука, политика и т.д., но чаще она, личность, реализует

себя именно в профессиональной деятельности. При этом реализация сопровождается и личностным ростом индивида, и растущим благосостоянием работодателя, так как труд для личности становится одновременно любимым делом и смыслом жизни. Вот почему руководителю чрезвычайно важно способствовать развитию вышеуказанных потребностей [3; 1].

Список литературы:

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие / А.В. Карпов. — М.: Гардарики, 2005. — 584 с.
2. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 352 с.
3. Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие / под ред. Е.А. Климова. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 384 с.

Составитель: психолог БУСО УР «СоДействие» Бородулин А.В.