

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/181391>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Социология управления

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1 Теория А. Маслоу и гуманистическая психология 5

2 Сущность иерархической теории потребностей А. Маслоу 7

3 Основные положения иерархии потребностей 10

4 Значение идей А. Маслоу в управлении. Критика теории А. Маслоу 11

Заключение 15

Список используемой литературы 16

Введение

Чтобы успешно осуществлять действия по мотивированию коллег на решение задач, руководителю важно:

- 1) Знать базовые мотивы своих коллег, чтобы знать основные потребности;
- 2) Применять активные и пассивные факторы мотивации;
- 3) Применять методы и принципы мотивирующей организации труда;
- 4) Применять способы групповой и индивидуальной мотивации.

Также руководителю важно формировать у коллег осознаваемые внутренние мотивы, желания выполнить поставленную задачу эффективно и качественно.

Система мотивации персонала представляет собой одну из основных составляющих структуры управления организацией. Цели и методы мотивации зависят от того, какую миссию и стратегию выбрало руководство организации. Также цели и методы мотивации определяются взаимоотношениями между руководством и работниками, стиля управления. От этого зависит использование и применение тех или иных материальных и нематериальных стимулов, применение поощрений и наказаний и пр.

Эффективность системы мотивации персонала

На мотивацию сотрудников оказывают влияние многие факторы – они могут быть как внешними, так и внутренними. И те, и другие факторы могут влиять на работников по-разному. Но разнообразие складывается, так или иначе, в определенную картину, которая отличает данную организацию от других. Предприятия, на которых система мотивации является эффективной, характеризуются невысоким уровнем текучести персонала, высокими рыночными показателями и показателями в экономической сфере, выраженной ориентацией на клиентские отношения, устойчивым качеством товаров и услуг, комфортной внутренней атмосферой. Работники в такой организации относятся благожелательно друг к другу. Такая организация занимает положительный статус среди работодателей.

Если же мы говорим о неэффективной системе мотивации, то такие организации обычно направлены на временные рыночные успехи. Но если рассматривать долгосрочные планы на рынке конкуренции, такие организации проигрывают за счет постоянной текучести, неустойчивости ключевого персонала, отсутствии взаимосвязи интересов организации с интересами ее сотрудников, за счет напряженности внутри предприятия – это чувствуют и клиенты. Как правило, сотрудники такой организации продолжают в ней работать только из-за высокого дохода или по другим личным причинам, редко отзываются о ней в позитивном русле в общении со своими друзьями и знакомыми. Часто можно даже наблюдать враждебные действия по отношению к такой организации со стороны бывших сотрудников.

Потребность – состояние нужды человека в определенных условиях, которых ему не хватает для нормального существования и развития. Потребность активизируется и ощущается тогда, когда между желаемым и фактическим состоянием возникает достаточное несоответствие.

Целью данной работы является рассмотрение иерархической теории потребностей А. Маслоу.

Задачи:

- описать сущность теории А. Маслоу с точки зрения гуманистической психологии;
- рассмотреть сущность иерархической теории потребностей А. Маслоу;

- изучить основные положения иерархии потребностей;
- проанализировать значение идей А. Маслоу в управлении, описать критику теории А. Маслоу.

1 Теория А. Маслоу и гуманистическая психология

А. Маслоу являлся представителем гуманистической психологии. Теория самоактуализации личности А. Маслоу, основанная на изучении психически здоровых людей, демонстрирует основные темы и положения, которые характерны для гуманистической психологии.

Человеческая жизнь обязательно включает, по мнению А. Маслоу, наивысшие стремления. Рост, самоактуализация, направленность на здоровье, поиск самотождественности и самостоятельности, стремление к прекрасному – это распространенная и универсальная тенденция человека.

Теория А. Маслоу подчеркивает человеческую уникальность и присутствия возможности саморегулируемого и эффективного функционирования, она имеет огромную притягательную силу для тех, кто разделяет его оптимистическую точку зрения на человечество.

По мнению А. Маслоу, индивид представляет собой единое целое. Это один из наиболее фундаментальных тезисов гуманистической психологии. Каждый человек – это уникальное, структурированное целое. Ученый полагал, что долгое время психологи концентрировались на детальном разборе конкретных событий, пренебрегая тем, что пытались понять, а именно – человека в целом. Изначально теория А. Маслоу была направлена против таких теорий, какие имели дело с конкретными поведенческими проявлениями и где не принимались во внимание индивидуальные проявления. Для психолога гуманистической психологии организм человека – это единое общее, а не комбинация разных элементов. Холистическое понимание личности проявляется во всех трудах А. Маслоу. Для А. Маслоу центральной личностной характеристикой является единство и общность. Сторонники гуманистической психологии говорят о том, что между человеческим поведением и поведением животных существует различие. Человек – это больше, чем животное. Это отличает гуманистическую психологию от бихевиоризма. Последний полагается на исследования поведения животных (например, крыс и голубей) в объяснении человеческого поведения. А. Маслоу говорил о человеке как отличном от животных.

Также гуманистическая психология расходится с психоанализом в понимании внутренней природы человека. Например, первый допускает, что человечество находится во власти бессознательных и иррациональных сил. З. Фрейд, основатель психоанализа, утверждал, что если не контролировать инстинкты, то итогом будет уничтожение людьми других или себя. Представители же гуманистической психологии говорят о том, что человеческая природа во своей сущности нейтральна. Разрушение в человеке – это итог фрустрации, неудовлетворенных базовых потребностей, а не врожденных пороков. От природы в каждом человеке есть потенциальные возможности для позитивного самосовершенствования. И такого взгляда на человечество А. Маслоу придерживался всю свою жизнь.

Представители гуманистической психологии говорят о том, что творчество – это наиболее универсальное свойство всего человечества, это свойство, потенциально присутствующее во всех от рождения. Но большая часть людей теряет это свойство в итоге «окультуривания», в том числе как результат получения официального образования. Но некоторые люди сохраняют свежую, непосредственную манеру смотреть на вещи. Чтобы человеку стать творчески, ему не нужно писать стихи или писать картины. Творчество является универсальным свойством человека. А. Маслоу полагал, что психоанализ изучал человека однобоко и ему не хватало разносторонности. Поэтому так важно обратить внимание именно на здорового человека. Невозможно понять заболевание психики, не изучив ее здоровье. Он говорил об изучении самоактуализирующихся здоровых людей как базы для универсальной психологии.

2 Сущность иерархической теории потребностей А. Маслоу

Основная идея иерархии потребностей Абрахама Маслоу, часто называемой «пирамидой» или «лестницей» Маслоу, является классической теорией, признанной специалистами по менеджменту во всем мире.

В своем учении Маслоу распределил потребности человека на пять основных уровней по возрастающему принципу, который означает, что человек при удовлетворении своих потребностей движется как вверх по лестнице, переходя от низкого уровня к более высокому (Рис.1).

1) Алавердов А. Р. Управление персоналом. — М.: Market DS, 2017. — 302 с.

2) Гоноболин Ф.Н. Психология /– М.: Просвещение, 2017

3) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2018. —

317 с.

- 4) Жигач, А. Какие ошибки допускают руководители из поколения Y. Портал «Деловой Петербург», 04.07.2016. URL: https://www.dp.ru/a/2016/07/03/Molodie_lvi (дата обращения: 09.05.2021).
- 5) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2019. — 278 с.
- 6) Макклелланд Д. Мотивация человека / – СПб: Питер, 2007
- 7) Маслоу А.Г. Мотивация и личность/ – СПб: Питер, 2012 – 352 с.
- 8) Федорова Н. В. Управление персоналом организации. – М.: КноРус, 2018 - 531 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/181391>