Реферат сдавался в 2008 году

Потребности, их классификация и роль в профессиональной деятельности

Содержание

Введение

1. Понятие потребности с точки зрения разных наук

2. Классификация потребностей, основные уровни удовлетворения потребностей

3. Мотивация труда и потребности человека в профессиональной деятельности

Заключение

Список литературы

## Введение

В данной работе мы рассмотрим определение потребности, её роль в мире человека, способы и механизмы ее реализации.

Оптимальное определение потребности дано в "Философском энциклопедическом словаре" (М. 1983). "Потребности - нужда и недостаток в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; внутренний побудитель активности" (стр.518). В этом определении потребности стержневым моментом является указание на то, что потребности - сегмент внутреннего мира человека, неосознанный побудитель активности. Поэтому потребность не является структурным элементом акта деятельности, она не выходит за пределы соматического бытия человека, относится к характеристике душевного мира субъекта деятельности.

Основные проблемы анализа потребностей состоят в установлении их состава, иерархии, границ, уровней и возможностей удовлетворения. Эти проблемы тесно взаимосвязаны. В частности, иерархия потребностей во многом обусловлена уровнями их удовлетворения.

Как писал А. Маршалл[[1]](#footnote-1), "потребностям и желаниям человека не счесть числа". Через сто лет соотечественник великого экономиста авторитетный психолог М. Аргайл[[2]](#footnote-2) отмечает примерно то же самое: "Нам пока неизвестен полный перечень человеческих потребностей".

## 1. Понятие потребности с точки зрения разных наук

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наука  | Трактовка потребности  | Цель изучения  | Трактовка потребителя  |
| Экономика  | Потребность - основа спроса. Потребность - мотив, определяющий покупательское поведение субъекта. Потребность - разумная необходимость  | Определение условий совершения транзакции "товар - деньги". Изучение вопроса полезности благ  | Рациональный человек. Принимает решения осознанно и обдуманно  |
| Биология (физиология)  | Потребность - биологическая реакция на стимул  | Исследование проявления физиологии человека в социальном поведении  | Биологическое существо, действует под влиянием внутренних и внешних стимулов, что обусловлено биологической природой человека  |
| Психология  | Потребность - ощущение дискомфорта на уровне реакций мозга и нервной системы от несоответствия реального состояния желаемому и стремление этот дискомфорт преодолеть  | Выявление факторов, определяющих состояние психологического равновесия человека  | Индивид, действующий под влиянием подсознательных и сознательных факторов  |
| Социология  | Потребность - один из факторов социального поведения человека  | Исследование социальных причин, влияющих на формирование потребности и покупательское поведение человека  | Социальное существо, член общества  |
| Философия  | Потребность - одно из проявлений существования человека  | Исследование процесса мышления, лежащего в основе мотивации  | Мыслящее и чувствующее существо  |
| Маркетинг  | Потребность - многогранное понятие. Интегрируются все прочие подходы к трактовке потребности  | Выявление факторов, влияющих на формирование потребности. Выявление факторов, влияющих на покупательское поведение. Определение характеристик товаров, необходимых потребителям. Определение инструментов воздействия на потребителя  | Субъект, являющийся носителем потребности, готовый и способный приобретать и потреблять товары  |

## 2. Классификация потребностей, основные уровни удовлетворения потребностей

Очень много публикаций посвящено классификации потребностей. В настоящее время основной считается классификация, предложенная американским психологом А. Маслоу. [[3]](#footnote-3) Он выделяет пять групп потребностей:

*физиологические* - желание регулярно и качественно питаться;

*потребности безопасности -* стремление к предотвращению опасных изменений;

*потребности причастности (*к коллективу, обществу) - стремление к установлению дружеских отношений;

*потребности признания и самореализации (*самовыражения) - желание занимать определенное положение в коллективе.

Эти группы составляют иерархическую структуру, т.е. предполагается, что потребности удовлетворяются последовательно в том порядке, в котором они перечислены.

В классификации К. Альдерфера[[4]](#footnote-4) выделяется три группы потребностей:

*существования*;

*связи*;

*роста*.

Потребности существования соответствуют первым двум группам потребностей Маслоу, потребности связи - третьей и четвертой группам; потребности роста - пятой группе. Данная схема, как и схема Маслоу, имеет иерархическую структуру.

Д. МакКлелланд[[5]](#footnote-5) выделяет потребности достижения, соучастия и власти. Эти потребности не имеют иерархической структуры, они взаимодействуют в зависимости от индивидуальной психологии человека.

Одной из наиболее известных является двухфакторная теория потребностей Ф. Герцберга[[6]](#footnote-6). Согласно этой теории все факторы, определяющие поведение человека на предприятии, можно разделить на две группы:

*гигиенические*;

*мотивирующие*.

К первым Герцберг предлагал относить санитарно-гигиенические условия труда, обеспечение физиологических потребностей, а также потребностей в безопасности и уверенности в будущем. Мотивирующие факторы соотнесены с потребностями самовыражения и развития.

При классификации потребностей, как и при любой другой классификации, должно прежде всего соблюдаться требование полноты. Это означает, что каждый элемент анализируемого множества должен быть отнесен к той или иной группе. В рассматриваемой задаче выполнение этого условия затруднено тем, что полный перечень потребностей человека установить практически невозможно.

В соответствии с изложенными принципами можно выделить следующие большие группы потребностей:

1. Базовые потребности: это всеобщие потребности, присущие всем людям. К базовым потребностям относятся: биологические, материальные, социальные, духовные потребности.

*Биологические (естественные) потребности* - то всеобщие первичные потребности жизнедеятельности организма, нормального функционирования человеческого тела: потребности питания и выделения, потребности расширения жизненного пространства, деторождения (воспроизводство рода), потребность физического развития, здоровья, общения с природой.

*Материальными* мы называем потребности в средствах и условиях удовлетворения биологических, социальных и духовных потребностей. Среди многообразия этих потребностей Маркс выделял три потребности: в пище, жилище и одежде. Норма материальных потребностей определяется существующим в стране уровнем развития материального производства, наличием в нем природных ресурсов, положением человека в обществе, видом деятельности. Следует подчеркнуть, что материальные потребности не безграничны. Они количественно определены для каждой страны, каждого региона, каждой семьи и выражаются в таких понятиях, как "продовольственная корзина", "прожиточный минимум" и др.

*Социальные потребности.*

В отличие от биологических и материальных потребностей социальные потребности не так настойчиво дают о себе знать, они существуют как само собой разумеющееся, не побуждают человека к их немедленному удовлетворению. Было бы, однако, непростительной ошибкой делать вывод, что социальные потребности играют второстепенную роль в жизни человека и общества. Социальные потребности существуют в бесконечном многообразии форм. Не пытаясь представить все проявления социальных потребностей, мы будем классифицировать эти группы потребностей по трем признакам-критериям:

1) потребности для других;

2) потребности для себя;

3) потребности вместе с другими.

1. Потребности для других - это потребности, выражающие родовую сущность человека. Это - потребность общения, потребность защиты слабого. Наиболее концентрировано потребность "для других" выражается в альтруизме - в потребности жертвовать собой во имя другого. Потребность "для других" реализуется, преодолевая вечный эгоистический принцип "для себя".

2. Потребность "для себя": потребность самоутверждения в обществе, потребность самореализации, потребность самоидентификации, потребность иметь свое место в обществе, в коллективе, потребность власти и т.д. Потребности "для себя" потому называются социальными, что они неразрывно связаны с потребностями "для других", и только через них могут быть реализованы.

3. Потребности "вместе с другими". Группа потребностей, выражающая побудительные силы многих людей или общества в целом: потребность безопасности, потребность свободы, потребность обуздания агрессора, потребность мира, потребность смены политического режима.

1. Духовные потребности.

Как мы отмечали выше, любая потребность характеризуется направленностью на какой-либо предмет, побуждает человека к овладению этим предметом. Предметом духовной потребности является духовность. *Духовность* - это стремление преодолеть себя в своем сознании, достичь высоких целей, следовать личному и общественному идеалу, общечеловеческим ценностям. Духовность проявляется также в стремлении к прекрасному, к созерцанию природы, к классическим произведениям литературы и искусства. Культура - субстанция духовности, в ней - квинтэссенция духовного опыта человечества. Духовные потребности есть стремление приобрести и обогатить свою духовность. Бесконечно многообразен арсенал духовности: знания о мире, обществе и человеке, искусство, литература, философия, музыка, художественное творчество, религия.

2. Ценностно-ориентированные потребности.

Основанием для выделения этой группы потребностей является классификация потребностей по критериям их гуманистической и этической направленности, по их роли в образе жизни и всестороннем гармоническом развитии личности.

По этим критериям можно выделить разумные и неразумные (извращенные) потребности, истинные и ложные, прогрессивные и разрушительные потребности.

*Разумные потребности* - это потребности, удовлетворение которых способствует нормальному функционированию человеческого организма, росту престижа личности в обществе, ее гуманному развитию, гуманизации всех сторон общественной жизни. Можно выделить следующие критерии разумных потребностей.

*Неразумные потребности* - такая группа потребностей, которые создают тупиковые ситуации в функционировании человеческого организма, в развитии личности, наносят ущерб интересам общества, а в случае их массовости приводят к деградации человеческого общества, и дегуманизации всех общественных отношений. Диапазон неразумных потребностей чрезвычайно широк: от табакокурения до употребления наркотиков. Извращенными (вредоносными) называют те из неразумных потребностей, которые в случае их удовлетворения приводят не только к разрушению и циничному попранию моральных и правовых норм человеческого общежития, но и в своих крайних проявлениях способствуют деградации человеческой природы и тупиковому состоянию развития рода "человек". Наконец, последняя из групп ценностно-ориентированных потребностей - истинные и ложные потребности.

Вот как определяет ложные потребности известный немецкий философ Г. Маркузе[[7]](#footnote-7) в своей книге "Одномерный человек": "Ложными" являются те, которые навязываются индивиду особыми социальными интересами в процессе его подавления: это потребности, закрепляющие тягостный труд, агрессивность, нищету и несправедливость. Их утоление может приносить значительное удовлетворение индивиду, но это не то счастье, которое следует оберегать и защищать, поскольку оно сковывает развитие способности распознавать недуг целого и находить пути к его излечению. В результате - эйфория в условиях несчастья. Но какие потребности Маркузе называет истинными потребностями?"Безоговорочное право на удовлетворение имеют только первостепенные потребности, - пишет Г. Маркузе, - питание, одежда, жилье в соответствии с достигнутым уровнем культуры. Их удовлетворение является предпосылкой удовлетворения всех потребностей как не сублимированных, так и сублимированных". И дальше: "Оптимальной задачей остается вытеснение ложных потребностей истинными и отказ от репрессивного удовлетворения".

Хотя определение названной группы потребностей трудно отнести к абсолютно верным, оно, тем не менее, играют определенную роль в ориентации индивида в сложных хитросплетениях вкусов, потребностей, настроений. В практической жизни нет устойчивой субординации в иерархии потребностей. В зависимости от условий и жизненных обстоятельств на первое место выходит то биологическая, то материальная, то духовная потребность.

Можно выделить следующие основные уровни удовлетворения потребностей существования: *минимальный, базовый, уровень роскоши.*

*Минимальный* уровень удовлетворения потребностей существования обеспечивает выживание человека.

*Базовый* (нормальный) уровень обеспечивает возможность появления значимых интеллектуальных и духовных потребностей. Этот уровень может быть определен как субъективно, так и объективно. В первом случае критерием достижения базового уровня считается время, которое человек занят мыслями об удовлетворении потребностей в пище, одежде, жилище и безопасности. Целесообразно исходить из того, что это время не должно превышать половины времени бодрствования. Объективной оценкой базового уровня может быть потребительский бюджет, который эксперты считают необходимым для различных видов деятельности. В частности, труд шахтеров относится к числу наиболее интенсивных и опасных. Поэтому затраты на питание и отдых у шахтеров объективно больше, чем у конторского персонала.

*Уровнем роскоши* предлагается считать такой, при котором удовлетворение потребностей существования выше базового уровня становится самоцелью и/или средством демонстрации высокого общественного положения.

## 3. Мотивация труда и потребности человека в профессиональной деятельности

1. Мотивация и основные функции мотивации.

**Мотивация -** это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной **цели.**

Главное в мотивации - ее неразрывная связь с потребностями человека. Человек стремится снизить напряжение, выражающееся в состоянии беспокойства и тревоги, которое возникает у него, когда он испытывает нужду (не всегда осознаваемую) в удовлетворении какой-либо потребности (биологической или социальной).

Достижение цели восстанавливает физиологическое и психологическое равновесие. Прием пищи удовлетворяет голод, встреча с друзьями способствуют восполнению дефицита в общении. Целями в этих случаях являются пища и получение признания от других людей.

Люди в процессе работы стремятся к удовлетворению различных потребностей, как физиологических, так и социальных. Для многих людей работа - это способ зарабатывания денег, с помощью которых могут быть удовлетворены основные биологические потребности (в еде, одежде, жилье и др.). Профессиональный труд позволяет человеку удовлетворять не только биологические, но и социальные потребности, то есть потребности, которые присущи человеку как существу социальному. Помимо зарабатывания денег человек стремится производить хорошее впечатление на окружающих, устанавливать хорошие отношения с ними, самоутверждаться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне. Не все потребности, активизирующие поведение человека, осознаются им в полной мере. Так, например, потребность во власти, в независимости может проявляться в крайне болезненной реакции работника на любое давление или на усиление внешнего контроля, хотя истинные истоки такого поведения могут и не осознаваться.

Мотивация делает поведение человека целенаправленным. **Цель** здесь **-** это то, что может привести к ликвидации испытываемого человеком состояния нужды в чем-либо. Достижение цели приводит к уменьшению или исчезновению напряжения.

Как уже говорилось ранее, **потребность -** это испытываемая человеком нехватка чего-либо, находящегося вне его, необходимого для поддержания нормальной жизнедеятельности. Основными функциями мотивации являются:

• побуждение к действию,

• направление деятельности,

• контроль и поддержание поведения.

***Побуждение к действию*.** Мотивы - это то, что заставляет человека действовать или является стимулом к действию. В этом смысле человек, активно действующий для достижения определенной цели, которая позволит ему удовлетворить какую-либо потребность, будет рассматриваться как мотивированный, а пассивный, равнодушный или бездействующий - как немотивированный или обладающий низкой мотивацией.

***Направление деятельности*.** Люди постоянно принимают решения о том, как они будут достигать своих целей. Например, работник, стремящийся произвести благоприятное впечатление на своего руководителя, может выбирать разные варианты: работать особенно усердно над важной задачей, оказать руководителю какую-то услугу или польстить ему. Все эти действия имеют нечто общее - они представляют собой некоторые выборы, которые направляют усилия человека на достижение определенной цели, позволяющей удовлетворить соответствующую потребность.

***Контроль и поддержание поведения*,** направленного на достижение цели, выражается в определенной настойчивости в достижении этой цели. Мотивация делает человека пристрастным, заинтересованным. Так человек, поведение которого определяется денежной мотивацией, стремящийся к зарабатыванию денег, в разных ситуациях и при разных обстоятельствах будет действовать в соответствии с этой доминантой. Поставленные перед ним задачи или открывающиеся возможности он будет рассматривать преимущественно с точки зрения возможности зарабатывания денег.

Высокая отдача от работников возможна лишь в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате и будут положительно относиться к выполняемой работе. Это возможно лишь тогда, когда процесс работы и конечные ее результаты позволяют человеку удовлетворить важнейшие из его потребностей. То есть тогда, когда он имеет высокий уровень трудовой мотивации.

2. Потребности лежащие в основе трудовой мотивации.

Ранее уже был рассмотрен достаточно широкий круг потребностей. Теперь рассмотрим потребности лежащие в основе трудовой мотивации, которые следует учитывать в первую очередь при разработке системы управления персоналом организации и, в частности, системы стимулирования труда.

**1. Физиологические потребности** - потребности, обеспечивающие само существование человека как биологического организма.

Очевидно, что голодные или больные работники вряд ли смогут внести высокий вклад в работу своей организации, поэтому для удовлетворения важнейших физиологических потребностей организация должна обеспечить работников нормальными условиями труда и заработной платой, позволяющей на приемлемом уровне удовлетворять потребности в еде, одежде, в жилье (для разных людей и для разных стран этот уровень может существенно различаться). Работники также должны иметь достаточно времени для отдыха и восстановления сил.

**2. Потребности в безопасности.** Сюда можно отнести такие потребности, как потребность в том, чтобы быть защищенным от физической или психологической опасности, иметь надежное место работы, гарантированную занятость, уверенность в завтрашнем дне и т.п. Удовлетворению потребностей в безопасности способствует планомерная работа по повышению безопасности на опасных производствах. Также эта группа потребностей в полной мере учитывается теми компаниями, которые даже в условиях кризиса проводят политику сохранения рабочих мест.

**3. Потребность в принадлежности к социальной группе** играет очень существенную роль в жизни человека. Социальные контакты, которые работники устанавливают с товарищами по работе в процессе профессионального труда, являются важным фактором, оказывающим положительное влияние на их трудовую мотивацию.

Чтобы помочь работникам в удовлетворении этой группы потребностей, некоторые компании сознательно организуют коллективные мероприятия, позволяющие объединить и сплотить рабочий коллектив - общие празднования знаменательных для организации событий и дат, выезды на природу. Любые коллективные мероприятия обеспечивают прекрасную возможность для установления и поддержания дружеских взаимоотношений. Если работникам длительное время приходится работать в одиночестве, они начинают испытывать серьезный дискомфорт, что негативно сказывается на их рабочих результатах, ухудшает отношение к работе и вызывает высокую текучесть кадров.

**4. Потребность в оценке и уважении.** Люди стремятся занять определенное место в обществе или в организации и подчеркнуть это положение определенными символами статуса (отдельный кабинет, машина, квартира в определенном районе, манера одеваться и т.д.). Для многих людей, когда они выбирают место работы, соображения престижа имеют очень большое (а иногда определяющее) значение. Поскольку человек часто отождествляет себя с той организацией, в которой он работает, то для него важно, чтобы в глазах других людей его организация представлялась как привлекательное и достойное место работы.

Сюда можно отнести также потребность в самоуважении и в профессиональных достижениях, желание добиться успеха, иметь престижную и уважаемую другими работу и в получении одобрения, признания со стороны организации, руководства, товарищей по работе или подчиненных.

**5. Потребность в самоактуализации** - это желание максимально реализовать свой профессиональный и личный потенциал. Люди с высокой потребностью в самоактуализации стремятся работать на максимуме своих возможностей. Это делает их самым ценным резервом организации. Создание необходимых условий для использования этого резерва - это важнейший шаг, способствующий повышению конкурентоспособности и эффективности организации.

**6. Власть и оказание влияния.** В условиях организации этот мотив может проявляться не только в стремлении человека оказывать влияние на других людей, но и в желании осуществлять контроль за своей рабочей ситуацией, в стремлении к большей самостоятельности в работе. Учет этой группы потребностей проявляется в том, что все нарастающее число компаний готовы делегировать больше полномочий и ответственности своим сотрудникам.

**7. Потребность в достижении.** Потребность в достижении высокого результата, желание преуспеть в условиях конкуренции имеет большое значение для понимания рабочего поведения человека. Люди с высокой потребностью в достижении предпочитают принимать на себя ответственность при решении проблем, стремятся устанавливать для себя довольно сложные цели и идут на рассчитанный риск, чтобы достичь этих целей. Кроме того, они стремятся получать обратную связь относительно того, насколько хорошо они выполняют свою работу. Успешные компании стремятся как можно лучше использовать эту группу потребностей, организуя конкурсы и соревнования, награждая лучших сотрудников, формируя проектные (целевые) группы, которым поручается решение особо важных проблем, создание новых продуктов.

Потребность в достижении результата многие ученые рассматривают как важнейший фактор, оказывающий влияние на рабочее поведение человека. Работники с высокой потребностью в достижении стремятся к труднодостижимым целям, к сложной работе, их привлекает самостоятельная, разнообразная работа. Работники с низкой потребностью достижения предпочитают стабильные, надежные, предсказуемые ситуации. Они болезненно относятся к формальному, жесткому контролю, предпочитая более мягкие формы контроля.

Для любого руководителя, желающего повысить заинтересованность подчиненных в высоких результатах, в повышении качества труда, важно чтобы они воспринимали интересы своего подразделения и организации как свои собственные. Это требует от руководителя умения опереться на те потребности, в которых тесно переплетаются интересы работников и интересы организации. К этим потребностям можно отнести следующие:

• потребность в принадлежности и приверженности к организации,

• потребность в профессиональном росте и должностном продвижении,

• потребность в личностном росте.

**Потребность в принадлежности и приверженности к организации.** Восприятие целей и задач, стоящих перед организацией, как своих собственных является мощным фактором, оказывающим влияние на трудовую мотивацию работников. Организации, сумевшие поддержать и развить эту потребность у своих работников, получают в итоге колоссальную отдачу. Поддержание высокого уровня осведомленности работников о положении дел в организации и о перспективах ее развития, привлечение работников к решению важнейших организационных проблем, практика управления, ориентированная на более полный учет интересов работников - все эти меры способствуют усилению трудовой мотивации персонала, повышению готовности работников напряженно работать в интересах компании.

**Потребность в профессиональном росте и должностном продвижении.** Руководители могут воздействовать на мотивацию подчиненных, учитывая их потребность в профессиональном росте и должностном продвижении.

**Потребность в личностном росте.** Личностный рост для многих работников является мощным стимулом к работе. Работники, которым на работе предоставляются такие возможности, могут полнее раскрыть свой потенциал, они склонны испытывать более высокий уровень удовлетворенности своим трудом. Некоторые люди испытывают чувство неудовлетворенности своей работой и организацией в целом, если у них на работе нет возможности личностного роста.

## Заключение

В ходе написания работы были рассмотрены основные виды потребностей и их влияние на личность человека. Отдельное внимание было уделено мотивации труда и потребностям, оказывающим влияние на профессиональную деятельность человека.

Изучение потребностей человека убеждает нас в том, что совокупность сформировавшихся потребностей оказывает весьма существенное влияние на поведение человека, на его реакцию на изменение социально-политической обстановки в обществе, на выбор смысла жизни, выбор работы и путь индивидуального развития и личностного роста.

Развитие общества ведет к постепенному повышению потребностей. Это означает, что с течением времени у людей постоянно растет представление о том наборе потребляемых благ, который они считают "нормальным".

С одной стороны, растет стандарт каждого типа потребностей. Например, первобытные люди желали, прежде всего, иметь много пищи. Современный же человек, как правило, озабочен не тем, чтобы не умереть от голода, а тем, чтобы его пища была вкусной и разнообразной.

С другой стороны, по мере удовлетворения чисто материальных потребностей (особенно, самых насущных) усиливается значимость духовных и социальных потребностей. Так, при выборе работы в современных развитых странах человек все сильнее озабочен не столько тем, чтобы получать высокую заработную плату (которая позволяла бы изысканно питаться и одеваться), сколько тем, чтобы работа носила творческий характер, позволяла самореализовываться.

Возвышение потребностей и рост производственных возможностей носят взаимосвязанный характер. Как отмечал английский экономист А. Маршалл: "... на ранних стадиях развития человека его деятельность диктовалась его потребностями; в дальнейшем каждый новый шаг вперед следует считать результатом того, что развитие новых видов деятельности порождает новые потребности..."

Потребностная сфера человека - это динамичное образование. Потребности и мотивы могут различаться не только от человека к человеку, но и от ситуации к ситуации. При этом со временем не только может меняться сила отдельных потребностей, на смену одним потребностям могут приходить другие.

Для воздействия на мотивацию работников и для повышения их готовности напряженно работать в интересах организации необходимо не только исключить те внешние факторы, которые могут снижать удовлетворенность работников, но и создавать условия для повышения внутренней мотивации работников (признание достижений, возможности профессионального и должностного роста, предложение перспективной и содержательной работы и т.п.).

## Список литературы

1. Бережной Н.М. Человек и его потребности / Под ред. Диденко В.Д. М.: ФОРУМ 2000.
2. Большая советская энциклопедия. М.: "Советская энциклопедия", 1969 - 1978.
3. Возрастная и педагогическая психология /Под ред. А.В. Петровского. М., 1980.
4. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии , 2003.
5. Маркузе Г. Одномерный человек / Американская социологическая мысль / Под ред. В.И. Добренькова. М.: Изд-во МГУ. 1994.
6. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.1. М.: Прогресс, 1993.
7. Психология и педагогика / Сост.А. А. Радугин. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Центр, 1999.
8. Философский энциклопедический словарь. М.: "Советская энциклопедия" 1983.
1. Альфред Маршалл (1842—1924) — английский экономист, лидер неоклассического направления в экономической науке, представитель кембриджской школы экономики. [↑](#footnote-ref-1)
2. Майкл Аргайл (1925–2002) – английский психолог. [↑](#footnote-ref-2)
3. Абрахам Маслоу (1908—1970) — видный американский психолог, основатель гуманистической психологии. [↑](#footnote-ref-3)
4. Клейтон Альдерфер - социолог, психолог, создатель ERG теории (теория мотивации в соответствии с которой выделяется три группы потребностей: потребности существования (Existence), отношений (Relatedness) и личностного роста (Growth). [↑](#footnote-ref-4)
5. Макклелланд, Дэвид Клэренс (1917-1998)- американский социолог, психолог, известный своими работами в области потребностей и мотивации). [↑](#footnote-ref-5)
6. Фридерик Герцберг - социальный психолог, специализирующийся на проблемах труда и деятельности компаний. [↑](#footnote-ref-6)
7. **Герберт Маркузе (1898-1979) -** немецкий и американский философ и социолог, представитель Франкфуртской школы неомарксизма. [↑](#footnote-ref-7)