СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ ………………………………………………………..……….3

1. Жизненный путь А. Маслоу ……………………….………..4
2. Иерархия потребностей……………………...………..….…..6
3. Динамика потребностей…………………………..…….…..11
4. Управленческие приложения иерархии потребностей….14

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……………………………………………………..…….19

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……………………21

ВВЕДЕНИЕ

Психологические теории мотива­ции труда появились в 1940-х гг. и развиваются в настоящее время.

Систематическое изучение мотивации с психологи­ческой точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследования поведения человека в труде дают некоторые общие объяс­нения мотивации и позволяют создать прагматические модели мотивации сотрудника на рабочем месте.

Одной из самых первых и самых известных в мире теорий мотивации является модель приоритетов потребностей индивида А. Маслоу. Он выделил пять видов потребностей: физиологические по­требности, потребности в безопасности, защищеннос­ти, социальные потребности, потребности в уважении и потребности в самовыражении.

Первые два вида потребностей объединены в груп­пу первичных потребностей, а последние три — в груп­пу вторичных потребностей.

Первичные потребности заложены генетически, а вторичные обычно осознаются с опытом. Поскольку люди имеют разный приобретенный опыт, вторичные потребности людей различаются в большей степени, чем первичные.

Потребности невозможно непосредственно наблю­дать или измерять. Об их существовании можно судить по поведению индивидов.

1. Жизненный путь А. Маслоу

Абрахам Маслоу родился в Бруклине (штат Нью-Йорк) в 1908 г. Он учился на психологическом факультете Висконсинского университета и стал сначала стипендиатом Карнеги в колледже, готовившем преподавателей колледжей, затем профессором психологии в Бруклинском колледже. В середине тридцатых годов он приступил к работе над тем, что стало основным трудом его жизни, книгой «Motivation and Personality» («Мотивация и личность»), опубликованной в 1954 г. Как пишет сам Маслоу, «мне хотелось синтезировать холистический, динамический и культурный подходы, кото­рые были столь популярны у молодых психологов того вре­мени. Я чувствовал глубинную взаимосвязь между этими подходами и воспринимал их как отдельные аспекты единого всеохватывающего целого» (Maslow, 1954). Маслоу при­ступил к серьезной подготовке этого синтеза: он изучал геш­тальт-психологию у Карла Вертхаймера и Курта Коффки в Новой Школе Социальных Исследований и обучался психо­анализу, в том числе и у Эриха Фромма. Ознакомившись с психоанализом, он продолжил изучение психологии под ру­ководством Альфреда Адлера. Он изучал антропологию вме­сте с Рут Бенедикт и Маргарет Мид и участвовал в экспеди­ции, занимавшейся изучением индейского племени «Северных черноногих», одного из алгонкинских племен. В 1943 г. он опубликовал две работы: «A Preface to Motivation Theory» («Введение в теорию мотивации») и «A Theory of Human Motivation» («Теория человеческой мотивации»), где сформулировал позитивную теорию мотивации, определяе­мую им, как «обобщенно-динамическую». Между 1947 и 1949 г. Маслоу оставил академическую карьеру и организо­вал Maslow Cooperage Corporation, решив заняться собствен­ным бизнесом. Тем не менее, он сохранил свои академические связи и продолжал публиковать статьи в научной периодике и в этот период. Вернувшись к академической деятельности, он стал сначала адъюнкт-профессором, затем полным профес­сором и руководителем кафедры в Массачусетском универ­ситете Brandeis. Поздние работы Маслоу приобретают все бо­лее утопический и даже мистический характер. Подобно Линделлу Урвику, он сформулировал «теорию Z» в ответ на «теории X и Y» Мак-Грегора (см. главу 16). Рен, занимаясь рассмотрением работы Оучи (см. главу 19) и, соот­ветственно, анализируя различные формулировки «теории Z», пишет: «Там, где Урвик ссылается на Тейлора, Маслоу апеллирует к даосизму; там, где Урвик прагматичен, Маслоу исполнен романтики; там, где Урвик пишет об индивидах в организации, Маслоу ведет речь о.трансцендентных суще­ствах» (Wren, 1994,р. 375). Абрахам Маслоу умер в 1970 г.

2. Иерархия потребностей

Согласно Маслоу, «человеческие потребности располагаются в виде иерархии. Иными словами, появлению одной потреб­ности обычно предшествует удовлетворение другой, более насущной. Человек — это животное, постоянно испытываю­щее те или иные желания» (Maslow, 1943, р. 370). Маслоу оп­ределяет пять наборов целей, которые он именует базовыми потребностями. К ним он относит: физиологические нужды, потребность в безопасности, потребность в любви, потреб­ность в удовлетворении чувства собственного достоинства и, наконец, потребность в самоактуализации. Иерархическая природа этих потребностей или целей означает, что «доми­нантная цель монополизирует сознание и определенным об­разом стимулирует и организует различные способности организма, потребные для ее достижения. Менее насущные потребности минимизируются, или даже забываются, или от­рицаются» (Maslow, 1943, pp. 394—395). Основанием этой иерархии Маслоу считает физиологические потребности и, прежде всего, потребность в пище. Вот что он пишет:

Вне всяких сомнений, физиологические потребности являются самыми насущными изо всех нужд. Прежде всего, это означает, что для человеческого существа, не имеющего вообще ничего, основой мотивации будут именно физиологические нужды, а не что-то иное. Че­ловек, лишенный пищи, безопасности, любви и уваже­ния, естественным образом, прежде всего, будет стре­миться к получению пищи. Тяга к писанию стихов, желание приобрести автомобиль, интерес к американс­кой истории, желание купить новые туфли в экстрен­ных случаях совершенно забываются или становятся второстепенными. Для человека, испытывающего сильное чувство голода, не существует иного интереса, кроме пищи. Он мечтает и думает о ней, он вспоминает ее и стремится к ее обретению... Свобода, любовь, чув­ство общности, уважительное отношение, — все они от­метаются как мишура, ибо ими нельзя наполнить желу­док. Воистину такой человек живет только хлебом единым.

(Maslow, 1943, pp. 373-374)

Маслоу пишет, что в Соединенных Штатах и в других раз­витых сообществах подобный хронический острый голод яв­ляется редким явлением. При этом он отмечает, что люди час­то принимают за голод наличие здорового аппетита. И действительно, в развитых обществах столь тяжелые усло­вия жизни и голодная смерть могут быть, скорее всего, лишь следствием некоей чрезвычайной ситуации. Естественно, при этом должны удовлетворяться и другие физиологические по­требности, такие, например, как потребность в воздухе или в воде. Маслоу пишет:

Когда нет хлеба, человек действительно живет хлебом единым. Но что происходит с человеческими желаниями в том случае, когда он не испытывает недостатка в хлебе? Тут же возникают другие (более «возвышен­ные») потребности, которые замещают собой физиоло­гические нужды и становятся доминирующими. Когда и они находят удовлетворение, возникают новые (и вновь «более возвышенные») потребности, и так далее. Вот что мы имеем в виду, когда говорим о том, что основные че­ловеческие нужды образуют иерархию относительного доминирования... Доминантными для организма и его поведения являются только неудовлетворенные нужды. Если голод утолен, чувство голода теряет свое значение в системе факторов активности личности.

(Maslow, 1943, р. 375)

Если физиологические нужды будут удовлетворены, то, по мысли Маслоу, возникнут новые потребности, в данном слу­чае, потребности безопасности. Он полагает, что «все, сказан­ное о физиологических нуждах, может быть — пусть и в не­сколько меньшей степени — отнесено и к желаниям такого рода. Организм может быть охвачен только ими. Они могут выступать в качестве едва ли не единственных определяющих поведение начал, подчиняющих себе все способности орга­низма, что позволяет нам в данном случае представить орга­низм как механизм, стремящийся к обретению безопасности» (Maslow, 1943, р. 376). Маслоу иллюстрирует свою мысль о потребности в безопасности, рассматривая желание защи­щенности у ребенка и поведение взрослых невротиков или почти невротиков, которые во многих случаях ведут себя так же, как и ребенок, не ощущающий себя в безопасности. Так же, как и в случае физиологических нужд, он полагает, что «потребности здорового, нормального, удачливого взрослого человека в безопасности в рамках нашей культуры находят достаточное удовлетворение... вследствие чего подобные по­требности не играют активной мотивационной роли. Подоб­но тому, как сытый человек не чувствует голода, человек, на­ходящийся в безопасности, не испытывает в этом смысле особого беспокойства» (Maslow, 1943, pp. 378-379). Если и физиологические нужды, и потребность в безопасности удовлетворяются в достаточной мере, то, по Маслоу, возникает потребность в любви, привязанности и в ощущения собствен­ной принадлежности к некоей общности людей, и весь цикл, описанный применительно к физиологическим потребностям и потребности в безопасности, повторяется. Так, «человек на­чинает особенно остро чувствовать отсутствие друзей, воз­любленной, жены или детей. Он жаждет чувственных отно­шений с другими людьми, он пытается занять определенное место в некой группе и активно стремится к достижению этой цели. Он хочет этого более всего на свете и обычно совершен­но забывает о том, что в ту пору, когда он был голоден, любовь вызывала у него усмешку» (Maslow, 1943, pp. 380-381). В от­личие от потребности в безопасности и физиологических по­требностей, потребность в любви, привязанности и принад­лежности к определенной группе людей удовлетворить в современном обществе гораздо труднее. Как указывает Мас­лоу, «невозможность удовлетворения этих потребностей обычно является причиной всевозможных расстройств и бо­лее серьезных психических патологий» (Maslow, 1943, р. 381). И вновь при достаточном удовлетворении этих потребностей возникают нужды иного рода. Маслоу пишет:

Все люди в нашем обществе (за исключением патологи­ческих случаев) имеют потребность в стабильной, осно­вательной (и обычно высокой) самооценке, в самоуваже­нии или в чувстве собственного достоинства, которое должно подкрепляться уважительным отношением со стороны других людей. Под основательностью самоува­жения мы понимаем чувство, которое вызывают некие реальные достижения и соответственное уважительное отношение окружающих... Удовлетворение потребности в самоуважении приводит к появлению чувства уверен­ности в себе, достоинства, ощущения собственной силы, дееспособности, полезности и необходимости в этом мире. Невозможность же удовлетворения этих потреб­ностей имеет следствием появление чувства собствен­ной неполноценности, слабости и беспомощности.

(Maslow, 1943, pp. 382-383)

Последней и высшей стадией в иерархии потребностей Маслоу считал самореализацию, самоактуализацию. Если фи­зиологические нужды и потребности в безопасности, любви и уважении будут удовлетворены в достаточной степени, «мы вправе ожидать, что у человека возникнет (это происходит не всегда) новая потребность, если только он уже не делает того, к чему, как ему кажется, он призван. Музыкант должен тво­рить музыку, художник — писать картины, поэт — писать сти­хи, в противном случае они не будут чувствовать себя счастли­выми людьми. Человек должен стать тем, кем он может стать. Эту потребность мы называем самоактуализацией... она состо­ит в желании все более и более становиться тем, кто вы есть, становиться всем тем, что определяется вашей способностью к становлению» {Maslo№, 1943, р. 382). Маслоу с готовностью соглашается с тем, что эта потребность может сильно менять­ся от человека к человеку. Он вновь подчеркивает, что предпо­сылкой возникновения потребности в самоактуализации яв­ляется удовлетворение потребностей физиологических, в безопасности, любви и уважении. Он пишет: «Людей, удовлет­воривших указанные потребности [первых четырех уровней], мы вправе назвать, «в основном, удовлетворенными людьми»; и отсюда следует, что мы можем ожидать от них наиболее пол­ного (и здорового) творчества. Поскольку «в основном удов­летворенные люди» в нашем обществе являются исключени­ем, мы плохо знакомы — и экспериментально, и клинически — с явлением самоактуализации. Его исследование — дело буду­щего» (Maslow, 1943, р. 385).

3. Динамика потребностей

Однако сама по себе классификация мотивационных факторов не является самой ценной и интересной находкой теории Маслоу. Подобные попытки предпринимали многие другие социологи. Достоинство рассматриваемой концепции — в ее «двигательной пружине», т. е. принципе иерархии. Согласно Маслоу, потребности каждого нового уровня становятся актуальными (насущными) для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют еще принципом доминанты. Маслоу предположил, что само удовлетворение потребности не выступает мотиватором.

Действительно, голод движет побуждениями человека, т. е. мотивирующей силой — до тех пор, пока человек ничего не съел. Неудовлетворенная потребность организует поведение индивида, заставляя его зайти в столовую и утолить голод. Значит, реальный потенциал (сила воздействия) потребности есть функция от степени ее удовлетворения.

Кроме того, американский психолог считал, что интенсивность определенной потребности связана с занимаемым ею местом в общей иерархии. Физиологические потребности первичны и выступают доминантой поведения до тех пор, пока не удовлетворены хотя бы на минимальном для существования (выживания) человека уровне. После их удовлетворения доминируют потребности следующего слоя — потребности в безопасности. Лишь только они удовлетворены на приемлемом уровне, как в силу вступают высшие мотиваторы.

Если быть внимательным, то можно обнаружить еще одну особенность взаимодействия потребностей. Физиологические переменные функционируют относительно независимо друг от друга (дыхание независимо от голода или статуса), чего нельзя сказать о высших мотиваторах. Обычно человек не станет искать творческого самовыражения, если он голоден или остался без жилья. Ни одна из потребностей, кроме физических, никогда не удовлетворяется полностью, а социальные и духовные находятся в состоянии некоторого напряжения, поскольку отражают стремление человека к лучшему удовлетворению той же самой потребности.

Высшая потребность не существует как таковая, пока не удовлетворена низшая. Концепцию мотивации Маслоу выгодно отличает от других моделей именно это обстоятельство: потребности не предложены в человеке от века, а возникают и исчезают, формируются и деформируются. Они занимают определенное место на ординарной шкале от самой стихийной, неуправляемой, до сознательной и выражаются в дискретной форме. Отсутствие непрерывного континуума переходящих друг в друга потребностей, то есть аморфности их расположения позволяет, во-первых, четко выделить каждую из них, демаркировать от других (а значит подобрать измеримые социологические индикаторы) во-вторых, избавиться от представления о развитии потребностей как однолинейном процессе.

Если низшие потребности присущи всем людям в равной мере, то высшие — в неодинаковой степени. С социальной точки зрения, человека гораздо меньше характеризуют предпочтения в пище (любит ли он мясо или рыбу), нежели способы удовлетворения потребности в общении, например, в выборе друзей, круга знакомых. Поэтому высшие потребности в значительной степени проявляют себя как дифференциаторы индивидов. Кроме того, они больше других имеют значение для формирования целостности личности человека. В свою очередь, чем более высоки потребности, тем значительнее роль самого человека в их сознательном формировании.

Получается взаимозависимый процесс: потребности движут человеком, а он формирует их содержание. И чем выше запросы личности, тем сложнее процесс формирования потребностей. Вот почему современная молодежь, имеющая высокий уровень образования, часто разочаровывается в труде, если ей предоставляется рутинная, однообразная работа. С другой стороны, более затяжным становится и выбор профессии по душе, фактически воспринимающийся молодым человеком как фундаментальный вопрос поиска своего места в жизни. Видимо, этим не в последнюю очередь объясняется более позднее превращение в кадрового рабочего, частая перемена мест работы в период до 30 лет.

Все потребности функционируют циклически, т. е. вновь повторяются. Если речь идет о статусных потребностях, то в начале своей карьеры человек вполне довольствуется малым: относительно небольшим заработком, стремлением быть равным среди других, не выделяться. Однако со временем, по мере его служебного роста, претензии индивида возрастают, прежний статус равного среди других его не устраивает, он стремится выделиться, иметь больше влияния, выше заработок, более престижные знакомства. Или: утоленный голод через некоторое время вновь заявит о себе, когда человек проголодается. И все пойдет по кругу.

Самый важный урок, который может извлечь для себя менеджер из теории Маслоу, это более глубокое понимание механизмов мотивации поведения человека, знанием которого можно руководствоваться в своем деле. Если знать, что любое поведение мотивировано потребностями, то менеджеру легче учитывать, в какой степени его собственные действия влияют на удовлетворение потребностей подчиненных. Руководитель не достигнет успеха в изменении поведения других, оперируя логическими аргументами либо манипулируя действиями людей на вербальном уровне, т. е. взывая к их сознательности. Гораздо эффективнее манипулирование с помощью материальных стимулов — новых систем вознаграждения, изменения условий труда или изменения его организации. Если индивид не удовлетворил какой-то важной потребности, то с ним происходят явления, которые достаточно точно описаны психологией: агрессия (символическая физическая атака на иной объект), рационализация (оправдание своего поведения или приписывание ему иных причин), репрессия (подавление).

4. Управленческие приложения иерархии потребностей

Маслоу не настаивал на том, что его теория является безус­ловно правильной. Он готов был, например, согласиться с тем, что иерархия потребностей может зависеть от условий, в которых находится личность. В некоторых случаях потреб­ность в удовлетворении нужд достаточно высокого порядка может совершенно отпадать. Как пишет Маслоу, «у некото­рых людей уровень духовных потребностей может постепенно снижаться или исчезать. Иными словами, менее предпоч­тительные цели могут быть просто утеряны... Индивида, при­выкшего к существованию в очень скромных условиях, может удовлетворять в течение всей его жизни и получение доста­точного количества пищи» (Maslow, 1943, р. 386). Помимо прочего, некоторая вариация характера и уровня нужд может являться следствием культурных особенностей различных сообществ. Так, «мотивационное содержание индивидуаль­ного сознания в рамках любой конкретной культуры, как пра­вило, резко отличается от аналогичного содержания сознания индивидов, представляющих другую культуру» (Maslow, 1943, р. 389). Тем не менее, несмотря на все сказанное, Мас­лоу сохранял убежденность в том, что идея иерархии потреб­ностей позволяет лучше понять мотивацию человека. Как уже было замечено, человек представлялся ему «жи­вотным, постоянно испытывавшим те или иные желания». Согласно Маслоу, «средний член нашего общества отчасти удовлетворен, отчасти нет. Чем выше иерархическая ступень, тем точнее соблюдается принцип иерархии... Было замечено также и то, что при определенных условиях индивид может утратить высшие потребности... Любое препятствие или воз­можность препятствия достижению этих базовых целей... рас­сматривается как серьезнейшая психологическая угроза... Че­ловек, лишенный возможности удовлетворить свои основные потребности, может быть смело назван «нездоровым» челове­ком» (Maslow, 1943, р. 395). В продолжении почти всей своей истории основная масса людей была озабочена удовлетворе­нием физиологических и других низших потребностей, слова «натуральное хозяйство» как нельзя лучше подходят к этой ситуации. Современная технология, а также политические, экономические и образовательные перемены привели в раз­витых обществах к освобождению больших масс работников от необходимости заботиться исключительно об обеспечении жизненно необходимых нужд и соответственно подняли уро­вень их желаний. Если бы эти работники не были научены горьким опытом (таким, как продолжительная безработица или социальные катаклизмы) и не «утратили бы потребнос­тей высших порядков», они тут же испытали бы фрустрацию, вызванную невозможностью удовлетворить свою потреб­ность в самоуважении и в самоактуализации в рамках суще­ствующих организационных структур. Вот что замечает Роуз по поводу работы последователя Маслоу Криса Арджириса (Argyris):

Организация обычно принимает форму пирамиды. Од­нако эти структуры находятся в противоречии с инди­видуальными потребностями их членов. Личности и организации жестко противостоят друг другу... По мере того как мы растем, мы со все большей настойчивостью пытаемся перейти от зависимого состояния к независи­мому... Короче говоря, мы переходим от безответствен­ного детства к ответственному взрослому состоянию; при этом начинаем ассоциировать недостаток ответ­ственности с ребячеством, а ее полноту — со зрелостью. Однако личностные качества, требующиеся в большин­стве рабочих ситуаций, определяются условиями зави­симости и принуждения... с которыми ассоциируется директивное руководство и такие меры управленческо­го контроля, как бюджет, контроль качества, хрономет­раж и исследование трудовых движений, а также опре­деление норм. Чем ниже мы будем спускаться по ступеням организационной иерархии, тем более жест­кими будут названные ограничения.

(Rose, 1988, pp. 203-204)

Не вызывает никаких сомнений то, что организационные формы, возникающие при широком внедрении методов науч­ного менеджмента и массового производства типа движущего­ся сборочного конвейера, практически не оставляют места для удовлетворения потребностей более высокого порядка, таких, как потребности в самоуважении и самоактуализации. Требо­вания эффективности и контроля понуждают работников вы­полнять лишь то, что от них требует начальство. Спонтанность, творческая инициатива и новаторство запрещены не только для «синих воротничков», стоящих у конвейера, но и для «бе­лых воротничков», запятых рутинной бюрократической рабо­той. Разумеется, Ф. У. Тейлор отдавал себе отчет в том, что рабочие нуждаются в самоуважении, и вводил в свои схемы эле­менты соревнования и различия статусов. Он являлся сторон­ником тщательного отбора персонала и считал, что у работни­ков должна существовать возможность известного карьерного роста, что позволило бы повысить эффективность производства за счет «мешавших ранее» амбиций. Однако с той поры, как работа Маслоу получила широкую известность, — а произошло это уже в 50-60 гг., — стала крепнуть убежденность в том, что исполнение рабочими пустячных работ вредит как им самим, так и работе в целом. Как пишет Аргайл, «громкие жалобы на скучную работу, в основном, звучали в США, осо­бенно, в 50-60 гг. С 1964 по 1976 г. был реализован ряд схем, призванных как-то исправить эту ситуацию. Это был период сравнительно полной занятости, когда, возможно, многие аме­риканские рабочие смогли удовлетворить свои материальные нужды, названные Маслоу «низшими потребностями» (Argyle, 1972/1989, pp. 33-34).

В 60-е гг. в управленческой науке был выработан новый подход, состоявший в расширении работ и развитии альтер­нативных вариантов организации труда, призванных обеспе­чить повышение интереса к работе. Такие мыслители, как Ренсис Лайкерт и Дуглас Мак-Грегор, занялись изучением установок непосредственных руководителей и управляющих, а также тем влиянием, которое избранный ими стиль руковод­ства оказывал на подчиненных. И Лайкерт, и Мак-Грегор дают определенные рекомендации, выполнение которых мог­ло бы улучшить ситуацию. Лайкерт, например, утверждает:Непосредственные руководители, умеющие отслежи­вать ход и результаты работ, должны сконцентрировать свое внимание на человеческих аспектах проблем под­чиненных и на построении эффективных рабочих групп, перед которыми ставились бы достаточно высо­кие цели. Такие руководители «сконцентрированы на подчиненных». Они относятся к своей работе скорее как к взаимодействию с людьми, чем как к решению проблем производства; они пытаются видеть в этих лю­дях личностей. Свое назначение они видят в том, чтобы помогать работникам эффективно справляться с пору­ченной им работой. Они осуществляют скорее общее, чем детальное руководство, и больше озабочены не ме­тодами, а целями. Они позволяют работникам в макси­мальной степени участвовать в принятии решений. Если необходимо повысить производительность труда, руководитель должен занимать не только «ориентиро­ванную на подчиненного» позицию, но и ставить высо­кие, но достижимые цели и принимать участие в выра­ботке решений, способствующих их достижению.

(Pugh and Hickson, 1989, pp. 156-157)

Иными словами, при той форме руководства, которую предлагает Лайкерт, работники смогут реализовать свои спо­собности в большей мере, чем в жесткой «старомодной» бри­гадной системе, при которой каждый из них должен занимать­ся решением каких-то узкоспециальных задач. Таким образом, работники смогут удовлетворить потребность в са­моуважении и даже, возможно, достичь самореализации в случае отождествления своих целей с целями группы. Хотя организованные структуры не могут позволить каждому из своих музыкантов играть на службе свою музыку, а художни­кам — рисовать свои картины, они все-таки предпринимают определенные шаги, направленные на преодоление фрустра­ции, обусловленной низким статусом и скучной работой. В то же время, подталкивая работников к интернализации (внут­реннему приятию) целей организации, они могут рассчиты­вать на то, что их действия будут определяться уже не при­нуждением, а собственной инициативой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теория иерархии потребностей Маслоу вызывает ряд вопро­сов. Говоря словами Роуза, «статус концепции иерархии по­требностей неясен. Если мы будем исходить из реальности этих нужд, каким образом мы сможем убедиться в их суще­ствовании? Как и всякая психологическая система, они не до­ступны методам непосредственного наблюдения. Соответственно, мы должны прибегать к косвенным методам. Напри­мер, если мы видим, что человек стремится к достижению оп­ределенного статуса, значит, он испытывает потребность в са­моутверждении. Но на деле все подобные построения неудовлетворительны... Мы можем также предположить, что стремление к достижению некоего статуса не является конеч­ной целью, что конечной целью является намерение получить большее влияние и власть. Можем ли мы ответить на вопрос, какие потребности реальны, а какие нет?» (Rose, 1988, р. 265). Маслоу допускал, что, помимо пяти названных основных по­требностей, могут существовать и эстетические потребности. Кроме того, Какабадзе, Людлов и Винникомб, занимавшиеся динамикой групп, утверждают, что индивид испытывает по­требность во власти, и удовлетворение этой потребности об­легчается посредством членства в группе. Они пишут следу­ющее: «К потребностям, названным Маслоу, следовало бы добавить еще одну. Потребность во власти... может быть удов­летворена только в условиях группы: либо благодаря обрете­нию непосредственной власти над другими членами группы, либо благодаря использованию силового потенциала группы для осуществления изменений в организации, реализация ко­торых была бы невозможна для самого индивида» (Kakabadse, Ludhwand Vinnicombe, 1988, p. 161). Неясность с определением количества потребностей не позволяет гово­рить об иерархии Маслоу, как о некоем универсальном прин­ципе. Хотя он допускает наличие определенных вариаций по­требностей у разных индивидов и в контексте различных культур, он ни на минуту не сомневается в том, что его иерар­хия обладает истинностью для большинства людей, большин­ства мест, большинства эпох. Как бы то ни было, эта претен­зия на универсализм представляется более чем спорной. Маслоу пишет, прежде всего, о поведенческих паттернах, шаб­лонах, которые были присущи представителям американско­го среднего класса в середине двадцатого столетия. И все-таки несмотря на это, работа его оказала огромное влияние на развитие теории управления, свидетельством чего являются труды таких мыслителей, как Арджирис, Лайкерт, Херцберг и Макгрегор. Как пишет Рен, «Маслоу проложил путь для психологов-гуманистов, решав­ших проблему улучшения ментального здоровья работников путем совершенствования организационной практики» (Wren, 1994, р. 371).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. История менеджмента: Учеб. пособие/ Под ред. Д.В. Валового. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
2. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проект, 2002. – 560 с.
3. Кредисов А.И. История учений менеджмента. – Киев: ВИРА-Р, 2000. – 336 с.
4. Мардас А.Н., Мардас О.А. Краткий курс практического менеджмента. – СПб:Изд. Дом «Литера», 202. – 160 с.
5. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
6. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 240 с.