

УДК 159.92

Панчук Екатерина Юрьевна,

к.п.с.н., доцент, доцент кафедры «Экономика, маркетинг и психология управления»,
 ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»,
 e-mail: epanchuk05@mail.ru

К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ ВЕДУЩИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

Panchuk E. U.

TO THE QUESTION OF STUDYING THE LEADING NEEDS OF PERSONALITY

Аннотация. В статье рассматривается роль потребностей в формировании мотивации деятельности, особенности развития системы потребностей личности, приводится анализ результатов эмпирического исследования возрастных особенностей потребностей.

Ключевые слова: потребность, иерархия потребностей, мотив, мотивация, стимул, удовлетворенность.

Abstract. The article discusses the role of needs in shaping the motivation of activities, features of the development of the system of individual needs, provides an analysis of the results of an empirical study of age characteristics of needs.

Keywords: need, hierarchy of needs, motive, motivation, incentive, satisfaction.

Потребности лежат в основе любого процесса жизнедеятельности человека, при этом человек не может сделать что-либо, не удовлетворив тем самым одной из своих потребностей. Деятельность человека обусловлена той системой потребностей, которая формировалась в нём под воздействием различных факторов и условий. Осознание системы потребностей работника, выделение её приоритетов, использование этих знаний в процессе регулирования возможностей удовлетворения потребностей является важнейшей задачей мотивационной работы руководителя. Особенности построения программы мотивации персонала, безусловно, определяются материальными возможностями и социальными способностями менеджера, а также степенью разумности и рациональности потребностей, выдвигаемых работником в качестве своих приоритетов, характером его воспитания по отношению к потреблению в целом. Таким образом, проблема изучения ведущих потребностей личности, особенностей возрастной динамики потребностей может рассматриваться как актуальная проблема современной психологической науки и практики.

Современное производство не может развиваться без использования эффективных мотивационных систем, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий. При этом эффективная система мотивации труда персонала, разработанная в конкретной организации и приносящая свои плоды, зачастую оказывается совершенно непригодной в другой организации. Поэтому отечественным предприятиям прихо-

дится самостоятельно искать наиболее подходящие и действенные методы стимулирования труда. Зачастую, исчерпав почти все возможности материального стимулирования, работодатели становятся заинтересованными в применении других, нематериальных, методов воздействия [7].

Содержательные теории в качестве основы мотивации и стимулирования труда рассматривают потребности работников (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер и др.). Авторы отмечают, что наилучших показателей роста результативности труда работников можно добиться только в том случае, если мотивация труда базируется на основе наиболее значимых для работника потребностей. Практическая диагностика потребностей персонала представляет известную сложность для современного руководителя. Для того чтобы успешно проводить такую работу, необходимо знать и уметь использовать в работе особенности потребностей.

Потребность как особое состояние психики индивида, отражающее несоответствие между его внутренними и внешними условиями деятельности, является причиной осознания человеком эмоциональной напряжённости или неудовлетворенности и оказывает влияние на формирование внутренних мотивов его деятельности. Потребность как свойство личности представляет собой объективно-субъективную категорию, категорию общественного воспроизводства и сознания. Источником возникновения потребностей в определённых материальных предметах является производство, социальных потребностей – общественный характер

жизнедеятельности человека, духовных потребностей – сознание индивида [1, 4].

Главным критерием классификации потребностей является их происхождение. Согласно этому критерию потребности делятся на естественные (биогенные) и искусственные (социогенные). Естественные (или физиологические) потребности, как правило, врождённые, их называют первичными. Искусственные (или социальные) – порождены обществом, исторически развивающиеся, их называют вторичными [1].

Для каждого человека потребности представляют собой определённую систему последовательно восходящих состояний, которые находятся в постоянном движении. Движение осуществляется от низшего удовлетворяемого уровня через действительный (включающий неудовлетворяемую часть) к абсолютному уровню, определяемому оптимальными условиями жизнедеятельности, сложившимися на данный момент в обществе.

Человек способен влиять на скорость развития своих потребностей, управлять их интенсивностью, направленностью. Через потребности осуществляется связь с производством, которая проявляется в свободе выбора товара, работы, способов собственной жизнедеятельности. Личностные ориентации и идеалы, цели и способности реализуются в этом выборе.

Субъективным выражением побуждения к деятельности, сформировавшимся для каждого конкретного человека под воздействием окружающего его внешнего мира, которое отражено в сознании, является мотив. Мотив не определяет однозначно содержание, особенности и структуру деятельности человека, так как одна и та же потребность может быть удовлетворена различными способами в форме различных деятельностей. Возможности и способы реализации мотива находят отражение в цели деятельности. Цели выступают в качестве объектов мотивации, не раскрывая до конца содержание мотива, т.е. того личностного смысла, который субъект вкладывает в свою деятельность [2, 5, 6, 9].

Если, пройдя через сознание индивида, потребности осознаются в качестве необходимости, происходит соединение внутреннего и внешнего побуждения, то осуществляется деятельность по реализации потребности субъекта, реализации мотива в действие. Внешнее побуждение находит своё отражение в категории «стимул», а внутреннее – в категории «мотив». Соединение стимулов и мотивов является тем

механизмом, который позволяет реализовать потребности субъекта наиболее приемлемым для него способом – путём реализации своих способностей, а также даёт возможность разработать систему стимулирования труда работника, соединив таким образом цели предприятия и цели рабочего. Реализация мотива в деятельности, эффективность применяемых менеджером стимулов находятся в прямой зависимости от таких социально обусловленных качеств личности, как ценностные ориентации, социальные установки, уровень притязаний, характер.

Потребность вызывает эмоциональное беспокойство, напряжение в сознании человека. Данное состояние психики подталкивает к постоянному поиску объекта для удовлетворения потребностей. Чем привлекательней и очевидней реализация потребности с помощью данного объекта, тем интенсивнее производственная деятельность человека. Таким образом, объект, так же как и потребности, оказывает стимулирующее воздействие на индивида. Внешнее побуждение к реализации работником мотивационных установок является стимулом, стимул – это способность избранного объекта удовлетворить потребность субъекта.

Наилучший результат даёт мотивация на основе наиболее значимых для работника, находящихся в зоне неудовлетворенности потребностей. Для руководителя сложность заключается в практической диагностике индивидуальной иерархии потребностей. Для того чтобы успешно проводить такую работу, необходимо знать и уметь использовать в работе особенности потребностей.

Необходимо отметить, что индивидуальная иерархия потребностей представляет собой динамичную систему, способную к качественным и количественным трансформациям. Во-первых, потребности обладают способностью к росту и развитию до определённого уровня. При этом существует индивидуальный уровень удовлетворенности или насыщения той или иной потребности. По мере приближения к рациональному пределу удовлетворенности низших потребностей в системе потребностей происходят существенные сдвиги, выражающиеся в значительном росте высших потребностей. Таким образом, индивидуальная иерархия потребностей работника определяется уровнем удовлетворения его низших потребностей, местом данной потребности в общей иерархии и степенью социальной зрелости работника как потребителя.

Следующая особенность системы потребностей состоит в том, что при невозможности или ограниченной возможности удовлетворения некоторых потребностей возможна замена одной потребности более высокого порядка другой потребностью более низкого порядка. А. Маслоу назвал данный феномен «фрустрация – регрессия». Ограниченные возможности повышения признания в организации могут быть частично или полностью компенсированы улучшением условий труда, благоприятным психологическим климатом и т.п. [3].

Динамика развития потребностей личности обусловлена таким свойством как относительность. Удовлетворенность или неудовлетворенность собственных потребностей человек постоянно соотносит с уровнем их удовлетворенности у коллег, знакомых, сравнивает с общепринятыми стандартами.

Изучению особенностей индивидуальной иерархии потребностей в зависимости от возраста было посвящено пилотажное эмпирическое исследование, в котором участвовали 60 человек в возрасте от 20 до 77 лет. Выборка сформирована методом случайного выбора. 100 анкет было предложено лично и разослано по электронной почте, в результате заполнено 68 анкет, из них 8 бланков оказались не действительными, так как были заполнены не полностью или не правильно. При помощи теста «Парные сравнения», разработанном на основе иерархии потребностей А. Маслоу, были определены ведущие потребности испытуемых в возрастных группах [8]. Также были определены ведущие группы потребностей и степень их удовлетворенности. Результаты тестирования представлены на рисунке.

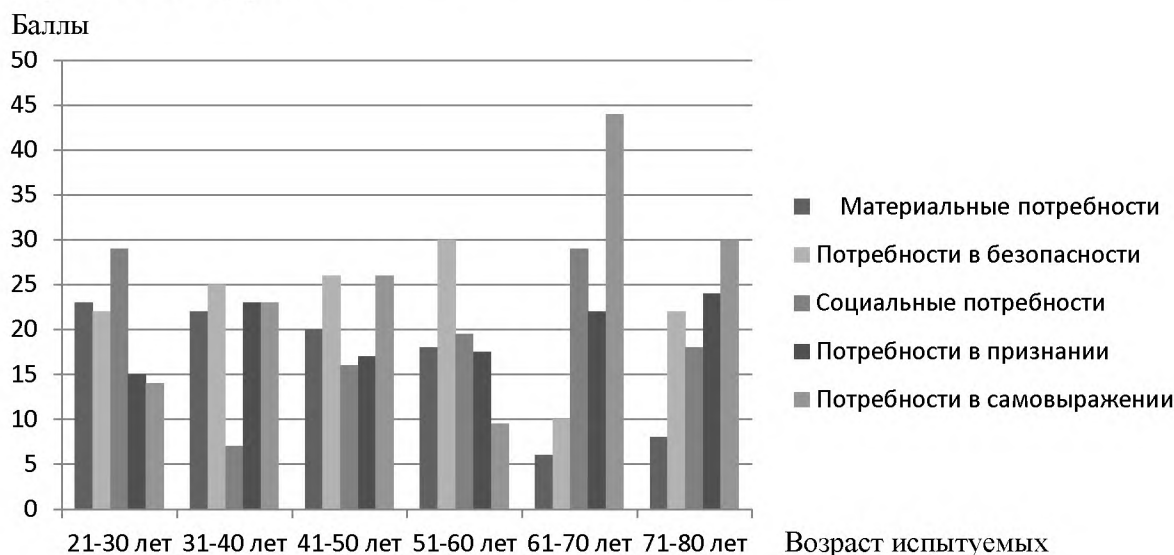


Рисунок 1 – Возрастная динамика потребностей

В группе от 21 до 30 лет в зоне неудовлетворенности (свыше 28 баллов) находятся социальные потребности, что выражается в активном общении молодых людей, поиске новых друзей и контактов, поиске спутника жизни.

В возрастных группах от 31 до 40 и от 41 до 50 лет все группы потребностей находятся в зоне удовлетворенности (до 14 баллов) и частичной удовлетворенности (от 15 до 28 баллов). Это относительно ровный и стабильный возрастной период, в котором ведущую роль играют социальные потребности и потребности в самовыражении.

В возрасте от 51 до 60 лет не удовлетворены потребности в безопасности, что, вероятно, обусловлено предстоящим пенсионированием, вызывающим страх потери рабочего места,

нарушения социальных взаимосвязей, материального благосостояния. Возможно, состояние тревоги у испытуемых связано с проблемами со здоровьем, которые начинают сказываться в данном возрастном периоде.

После 61 года на первый план снова выходят социальные потребности, что связано с резким сокращением круга общения после выхода на пенсию. Абсолютного пика достигают потребности в самовыражении: человек ищет применение своим талантам, способностям вне профессиональной деятельности, что остается актуальным и после 71 года.

По данным рисунка видно, что потребности в самовыражении с возрастом увеличиваются, достигая своего пика в возрастном диапазоне от 60 до 70 лет. В то время как матери-

альные потребности, наоборот, имеют тенденцию к обратному развитию: достигают максимума в возрасте от 20 до 30 лет и постепенно снижаются, к 60 годам попадая в зону удовлетворенности. Потребности в безопасности, в признании и социальные потребности развиваются волнообразно. При этом, потребности в безопасности достигают своего максимума в возрасте от 51 до 60 лет, социальные потребности – в возрасте от 21 до 30 и от 61 до 70 лет, потребности в признании – в возрасте от 31 до 40 и от 71 до 80 лет. Хотя потребности в признании по данным нашего исследования во всех возрастных группах находятся в зоне частичной удовлетворенности и не играют существенной роли в формировании мотивов деятельности.

Достоверность различий в уровне развития потребностей в возрастных группах в даль-

нейшем будет проверена при помощи статистической обработки полученных эмпирических данных.

Таким образом, в результате проведенного исследования можно сделать вывод, что потребности личности представляют собой динамичную систему, которая развивается согласно возрастным закономерностям. Мотивационная работа включает в себя глубокое знание потребностей работников, мотивов их поведения, а также умение руководителя создать условия для наиболее полного раскрытия творческого потенциала персонала, грамотное формирование внутренней мотивации деятельности, выбор наиболее эффективных стимулов с целью интеграции потребностей работника с целями деятельности всей организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ершов П.М. Потребности человека / П.М. Ершов. – М.: Мысль, 2010. – 364 с.
2. Ильин Е.П. Мотивы человека: теория и методы изучения / Е.П. Ильин. – Киев: Высшая школа, 2012. – 130 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.
4. Орлов С.В. Человек и его потребности: учебное пособие / С.В. Орлов. – М.: Республика: Культурная революция, 2009. – 160 с.
5. Жданкин Н.А. Восемь правил эффективной мотивации, или как правильно мотивировать персонал / Н.А. Жданкин // Управление персоналом. 2008. №3. С. 32-39.
6. Лазарев А. Система мотивации, выгодная для всех / А. Лазарев // Управление персоналом. 2007. №17. С. 58-62.
7. Панчук Е.Ю. Анализ системы стимулирования персонала организации / Е.Ю. Панчук // Психология в экономике и управлении. 2009. №2. С. 81-86.
8. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
9. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема / Н.В. Самоукина // Управление персоналом. 2004. №7. С. 62-66.