

либеральных экономистов, ссылаясь на авторитет Адама Смита, считали, что СОБ заключается в увеличении прибыли без нарушения правил, принятых в обществе. В России обошлось без нудных дискуссий. Строили и бетонировали вертикаль власти, а заодно как-то выстроилась и вертикаль СОБ. Причем главная несущая конструкция этой постройки — посыл «Надо делиться!» Кто не делится — тот безответственен. Происходящее в РФ — спекуляция власти на понятии «социальная ответственность» — по сути принудительная благотворительность. Чуть более двух лет назад министр Алексей Кудрин, наконец, расшифровал, что власть понимает под СОБ: уплату налогов, меценатство и поддержку прогрессивных общественных сил (прогрессивность, естественно, определяет сама власть). Иностранцы наблюдатели диву даются, как лихо у нас взялись строить социально ориентированный капитализм. Но российский бизнес — один из самых ответственных в мире. Он платит в среднем около 18 процентов своей прибыли на различные социальные программы. Но то, что наши предприниматели в большинстве своем свыклись с системой обременений, еще не означает, что они не чувствуют ее несправедливости.

ББК Ю 954

АБРАХАМ МАСЛОУ (БИХЕВИОРИСТИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В МЕНЕДЖМЕНТЕ).

Гарина К.Д.

Научный руководитель: Свиридова Г.Б.

Самарский государственный аэрокосмический университет

им. акад. С.П. Королева

В нашем современном мире со столь концентрированной конкуренцией любой опыт, теория и практика полезны для надежной жизни, успешной работы.. А тем более опыт и исследования драгоценны для любого управленца, который стремится вверх по карьерной лестнице, хочет быть полностью компетентным в своей профессии, а также не ленится поддерживать хорошие отношения со своими подчиненными, требующими внимания и понимания.

Поэтому мне бы хотелось описать одну из многочисленных и достойных внимания теорий, применяемых к менеджменту, - теорию известного американского ученого Абрахама Маслоу. Я думаю, что она окажется полезной для тех людей, занимающихся управленческой деятельностью, которым небезразлична и интересна суть поведения и психологии подчиненных, а, соответственно, благоприятный рабочий климат. Ведь именно целеустремленный менеджер в диалоге со своими подчиненными приведет компанию к процветанию на рынке.

Таблица 1.

Физиологические потребности	Потребности в безопасности	Социальные потребности	Потребность в уважении	Потребность в самоактуализации
Голод Жажда Сон	Уверенность Защита от опасности	Принадлежность к группе Одобрение Общественная жизнь Дружба и любовь	Самоуважение Успех Статус Признание	Совершенствование Достижения Развитие личности

Так писал Маслоу в своей первой статье, которая увидела свет в Соединенных Штатах в 1943 году. Она была озаглавлена «Теория мотивации» и впоследствии вошла в книгу ученого «Мотивация и личность» (1954).

Суть ее состоит в следующем: предполагается, что человек мотивируется не внешними мотивами, такими, как вознаграждение или наказание, а внутренней программой *потребностей*. Эти потребности распределены по группам. Когда удовлетворяется одна группа, на первый план выступает другая. Удовлетворенная потребность перестает мотивировать.

Однако воспринимать эту теорию не следует как абсолютную. Сам Маслоу допускал, что могут быть исключения из этого иерархического расположения мотивов. Он признавал, что какие-то творческие люди могут развивать и выражать свой талант, несмотря на серьезные трудности и социальные проблемы. Некоторые люди могут отдавать больший приоритет потребностям уважения, а не потребностям любви и принадлежности. Таких людей больше интересует престиж и продвижение по службе, а не интимные отношения или семья.

Эта теория была названа теорией «среднего». Общий вывод, который обычно из нее делают, состоит в универсальном практическом правиле «можно ожидать, что работники хотят большего». Это обобщение не учитывает того обстоятельства, что это «большее», к

которому стремятся люди качественно отличается от того, что они получали раньше.

Несмотря на то, что Маслоу вел речь об отдельных личностях, его теория — в понимании многих руководителей — не фокусирует внимание на индивидуальных различиях и не предполагает, что каждый человек обладает уникальным набором потребностей и ценностей. Эта теория побуждает их думать не о группах, а о «среднем» человеке.

Тем не менее пять групп потребностей в иерархической структуре Маслоу по-прежнему делают полезное дело. Все вместе они формируют общую схему — не более того — индивидуальных потребностей, которые каждый руководитель должен учитывать во взаимоотношениях с каждым членом коллектива.

Наглядный пример можно увидеть в истории развития производственных отношений. В продолжение 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. 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. Преобладания эффективности и контроля неуждают 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», занятых рутинной бюрократической работой. Поэтому многие руководители, понимая нехватку для каждого работника индивидуальности, привносимой в производство, начинают устранять этот недостаток. Тем самым улучшая социальный климат внутри организации.

Большое внимание Маслоу уделял своей теории самоактуализации. Он говорил, что самоактуализирующие люди

представляют собой "цвет" человеческой расы, ее лучших представителей. Эти люди достигли того уровня личностного развития, который потенциально заложен в каждом из нас. Маслоу перечислял характеристики самоактуализировавшихся людей: способность воспринимать мир вокруг себя, включая других людей, правильно и беспристрастно; способность видеть действительность такой, какая она есть, а не такой, как им хотелось бы ее видеть; самоактуализировавшиеся люди менее эмоциональны и более объективны в своем восприятии и не позволяют надеждам и страхам повлиять на свою оценку; их поведение людей отмечено непосредственностью и простотой, отсутствием искусственности или желания произвести эффект; такие люди очень нуждаются в неприкосновенности внутренней жизни и одиночестве. Им присущи глубокие межличностные отношения; автономия: независимость от культуры и окружения; демократичный характер; разграничение средств и целей, философское чувство юмора.

Приводя вышенаписанные характеристики, Маслоу отмечал, что Самоактуализирующиеся люди - не ангелы. Будучи несовершенными по своей человеческой природе, самоактуализирующиеся люди также подвержены глупым, неконструктивным и бесполезным привычкам, как и мы, смертные. Они могут быть упрямыми, раздражительными, скучными, вздорными, эгоистичными или подавленными, и ни при каких обстоятельствах они не защищены от необоснованного тщеславия, чрезмерной гордости и пристрастия к своим друзьям, семье и детям. Вспышки темперамента не так уж необычны для них.

Также Маслоу писал, что самоактуализация – это не конечная цель, а процесс. Известна легенда, что Александра Великого однажды застали плачущим — ему было уже тридцать лет, — потому что больше не осталось стран, которые он мог бы завоевать. В этом смысле большинство людей похоже на Александра. «Принцип Александра» заключается в том, что все мы хотим завоевывать новые миры.

Теория Абрахама Маслоу и есть бихевиористическое направление в менеджменте. Ведь именно поведением, психологией и природой руководствуется Маслоу в своих описаниях.

Не смотря на все недостатки, эта теория внесла большой вклад в развитие психологии человека. А это, несомненно, привнесло дополнительного опыта и понимания в развитие менеджмента, как науки.

Думаю, что любому менеджеру стоит задуматься над теорией Маслоу и попробовать взглянуть на поведение своих подчиненных уже с научной опытной точки зрения. Ведь только внимательный и понимающий руководитель сможет четко направить своих помощников на работу с целью достижения успеха фирмы.