

КЛАССИФИКАЦИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛОВОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ ИНДИВИДА

В.А. Гришина

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов

Рецензент д-р экон. наук, профессор В.Д. Жариков

Ключевые слова и фразы: классификация; мотивация; нужда; персонал; потребности; стимулы; теории потребностей человека; трудовая деятельность.

Аннотация: Рассмотрены различные теории классификации потребностей индивидов, исторически сложившиеся в различных сферах жизнедеятельности человека. На основе проведенного анализа уточнены недостатки существующих теорий и сделана попытка разработки собственной классификации потребностей в зависимости от половой принадлежности человека.

Жизнь индивида связана с постоянным движением во времени и пространстве, которое определяется не только обстоятельствами внешней среды, но и внутренними посылками, мотивами и стимулами. Мотивы зарождаются как объективное последствие сформировавшихся (сформулированных) нужд человека, то есть потребностей.

Одной из разновидностей человеческой деятельности является труд, который наиболее эффективен в случае, когда индивиду удастся удовлетворить наибольшее количество личных потребностей при достижении целей, поставленных руководителем трудового процесса.

Таким образом, потребность является побудителем человеческой деятельности, источником мотивации, а сам механизм мотивации (применительно к труду) должен выстраиваться руководством организации, в которой трудится человек, в зависимости от разнообразия, широты и градации потребностей личности.

Для того чтобы прийти к некоему единому механизму, все потребности человека принято подвергать классификации. На слуху наиболее распространенные классификации – Х. Мюррея, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда. Существует также классификация Достоевского и Гегеля. Практически все классификации потребностей сходятся в том, что признается выделение

Гришина Валентина Александровна – аспирант кафедры «Менеджмент», e-mail: ozion_2285@mail.ru, ТамбГТУ, г. Тамбов.

первичных и вторичных потребностей, однако, к каждой категории отдельные ученые относят не всегда одни и те же потребности.

В чем состоит разница упомянутых классификаций?

Согласно Х. Мюррею [4], потребность может проявляться в виде конкретной черты характера человека, что со временем приводит к выработке определенного стиля поведения. В списке Х. Мюррея порядка двадцати различных потребностей, которые охватывают человеческую жизнь. К ним, например, относятся:

- доминантность – стремление контролировать, оказывать влияние, направлять, убеждать, препятствовать, ограничивать;

- агрессия – стремление словом или делом опозорить, осудить, поиздеваться, унижить;

- поиск дружеских связей – стремление к дружбе, любви, желание сблизить людей, устранить препятствия;

- автономия – стремление освободиться от всяких ограничений: опеки, режима, порядка;

- потребность быть в центре внимания;

- потребность игры – предпочтение игры всякой серьезной деятельности, желание развлечений, любовь к остроумию; иногда сочетается с беззаботностью, безответственностью;

- эгоизм (нарциссизм) – стремление ставить превыше всего собственные интересы, самодовольство (часто сливается с потребностью в агрессии или отвержении);

- социальность (социофилия) – забвение собственных интересов во имя группы, альтруистическая направленность, благородство, уступчивость, забота о других;

- потребность порядка – стремление к аккуратности, упорядочению, точности, красоте и пр.

Согласно теории потребностей А. Маслоу [2], потребности делятся не только на первичные и вторичные, но и одновременно с этим все потребности индивидов можно классифицировать по последовательности удовлетворения (потребности низшего и высшего уровней), то есть потребности высшего уровня проявляются только после удовлетворения потребностей низшего уровня. Как известно, по теории А. Маслоу, к потребностям низшего уровня относятся физиологические потребности и потребности в безопасности. Высший уровень составляют потребности в общении, признании, самовыражении. Данная теория на момент ее появления была уникальна в силу оговорки о том, что переход от уровня к уровню происходит только при полном удовлетворении потребностей данного уровня. Однако со временем было замечено, что переход может осуществляться и при частичной удовлетворенности.

Другую классификацию предлагает Ф.М. Достоевский [3]:

- потребности в материальных благах – это потребности, необходимые для поддержания жизни;

- потребности познания;

- потребности всемирного объединения людей.

Еще один вариант составил Г.В.Ф. Гегель [3]:

- физические потребности;
- потребности права, законов;
- религиозные потребности;
- потребности познания.

Все упомянутые теории о потребностях человека схожи между собой одним: авторы понимают, что основным фактором человеческой деятельности являются физиологические потребности, то есть нужда в еде, сне, отдыхе. Сложно с этим не согласиться. Только после удовлетворения физиологических потребностей ощущается необходимость в других вещах. Далее Гегель, Достоевский и Маслоу расходятся не только в разделении потребностей по категориям, но и в расстановке их в иерархии. Но важна не классификация потребностей в теории, а применение ее на практике.

В делении потребностей Д. МакКлелланда [1] наибольшее внимание уделено потребностям высшего уровня, что связано с развитием экономических отношений и совершенствованием управления.

Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, власти, признанию.

При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию – способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности.

Все теории классификации потребностей индивидов сводятся, в итоге, к тому, что потребности разделяются по иерархичности и значимости для человека, однако, совершенно не учитывается влияние внешних факторов на изменение потребностей. Индивид (или коллектив людей, в частности трудовой коллектив) представляет собой открытую систему, на которую оказывают влияние факторы внешней и внутренней среды, а потому нельзя учитывать лишь те посылы, которые формируют потребности человека собственно за счет самого человека, то есть только его внутренние ограничения. Крайне важно изучить внешние факторы и стимулы, которые оказывают непосредственное влияние на поведение индивидуума в социуме. А именно, необходимо четко понимать, что движет людьми различных полов, какое влияние оказывает на человека уровень научно-технического прогресса. Поэтому мы считаем необходимой разработку собственной классификации потребностей индивидов, на основе которой будет возможно построение эффективных систем мотивации трудовых коллективов на современных предприятиях.

Итак, в настоящее время при быстроменяющейся политической, экономической, социальной обстановке необходима разработка иных классификаций потребностей. Эта необходимость может быть обоснована следующими доводами:

- 1) по мере усложнения трудовых процессов все большее распространение получает умственная, а не физическая деятельность;

2) вовлеченность мужчин и женщин в трудовой процесс находится в постоянном изменении;

3) с развитием научно-технического прогресса неизбежен переход к новым технологиям, оборудованию, используемому в процессе труда, трудовым процессам, которые требуют новых знаний, умений, навыков от персонала организаций, поэтому человек в современной организации действует не только под влиянием новых обстоятельств, но и формирует новые потребности, которые он хотел бы удовлетворить в процессе труда.

Нам представляется целесообразным, в первую очередь, разделить все потребности в зависимости от половой принадлежности индивида, так как мужчины и женщины имеют различные целевые ориентиры, занимают различные позиции в семье и обществе (в последнее время, например, все чаще женщины являются «добытчиками» в семьях), да и стадии жизненных циклов мужчин и женщин зачастую сильно разнятся. Мы будем рассматривать классификацию потребностей, которые индивид стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности. Именно на основе этой классификации будет строиться в дальнейшем система мотивации. Существуют различные трактовки классификации мотивов, однако, чаще всего мотивация подразделяется на материальную и нематериальную, поэтому условно разделим и потребности на материальные (которые будут удовлетворяться посредством выплаты денежных сумм работнику) и нематериальные (которые удовлетворяются просто наличием интересной работы, сплоченного коллектива и пр.).

Полученная нами классификация потребностей представлена в таблице. Самые значимые для индивидов потребности расположены ближе к началу таблицы, далее – по убыванию значимости.

Если оценить выявленные потребности мужчин и женщин, то явным будет наличие большого количества «общих» потребностей, особенно, если мы касаемся материальных потребностей. Однако и здесь имеются различия: все-таки решающая роль в построении семейного бюджета по-прежнему отводится мужчине, а потому потребности в пище и жилье у него первостепенны. Российская ментальность такова, что женщины большое значение отводят продолжению рода, в связи с чем у женщин формируется явная потребность в социальной защите (например, в гарантии сохранения рабочего места во время декретного отпуска) и защите материнства.

Что касается нематериальных потребностей, то для женщин чисто с психологической точки зрения важно наличие коллектива, в котором она будет не только комфортно себя чувствовать, получать информацию и делиться имеющимися знаниями, но и будет являться центром внимания. Так, мужчины быстрее адаптируются в любом коллективе, для женщины же желательнее наличие как можно большего количества индивидов противоположного пола. Как известно, чисто женские коллективы зачастую имеют большое количество неформальных групп и работать с такими коллективами руководству бывает трудно, так как сплотить эти неформальные группы сложно.

Классификация потребностей человека в зависимости от половозрастной структуры

Потребности			
Мужчины		Женщины	
Материальные	Нематериальные	Материальные	Нематериальные
Пища	Признание и самоутверждение	Пища	Общение, получение и обмен информацией
Жилье, средства передвижения	Лидерство, власть	Одежда	Уважение и поддержка
Одежда	Карьерный рост	Жилье, средства передвижения	Достижение поставленных целей, саморазвитие
Защита жизни и здоровья	Общение	Социальное обеспечение, защита материнства	Внимание
Социальная защита	Творческая деятельность	Защита жизни и здоровья	Творческая деятельность
	Научные открытия и изобретения		Свободное время
	Власть, управление		Саморазвитие
	Самосовершенствование, карьерный рост, увеличение разнообразных навыков		Любовь

Отметим, что среди всего перечня мы не выделили «пограничных» потребностей. Так, например, потребность в творческой деятельности или научных открытиях приносит работнику, с одной стороны, моральное удовлетворение, если он является творческой личностью, с другой – например, согласно положению о премировании работников предприятия, работнику может быть выплачена премия за рационализаторские предложения и прочее, то есть будет удовлетворена потребность материальная.

Таким образом, при разработке систем мотивации и организации рабочих мест, при поиске конкретных кандидатов на вакантные должности, руководителю следует руководствоваться классификацией потребностей по половозрастному признаку индивидов. Это позволит избежать ряда ошибок, гибко организовать рабочий процесс с максимальной эффективностью и поддержать на высоком уровне моральный дух (обстановку) в организации.

Список литературы

1. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Вильямс, 2006. – 672 с.

2. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина, 2008. – 224 с.

3. Хекгаузен, Х. Психологические феномены рекламной взаимодействия [Электронный ресурс] / Х. Хекгаузен. – Режим доступа : <http://evartist.narod.ru/text14/98.htm>. – Загл. с экрана.

4. Классификация потребностей личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.helppsi.ru>. – Загл. с экрана.

Classification of Staff Needs Depending on the Gender of an Individual

V.A. Grishina

Tambov State Technical University, Tambov

Key words and phrases: classification; labor activity; motivation; need; the personnel; requirements; stimulus; theories of requirements of the person.

Abstract: The paper studies various theories of the classification of the individuals' needs, historically formed in different spheres of human activity. On the basis of the conducted analysis we have clarified the shortcomings of the existing theories, and made attempts to develop our own classification of the needs, depending on the gender of an individual.

© В.А. Гришина, 2011