

**Генкин Б. М.,**  
д-р экон. наук, проф.  
Санкт-Петербургский государственный  
инженерно-экономический университет (г. Санкт-Петербург, Россия)

## ОБЩАЯ ТЕОРИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА

*Показаны недостатки существующих теорий потребностей. На основе дедуктивного метода обоснована общая теория потребностей, учитывающая весь диапазон потребностей человека, индивидуальные особенности людей и механизм формирования потребностей. Рассмотрен практический аспект предложенной теории.*

*Виявлено недоліки існуючих теорій потреб. На основі дедуктивного методу обґрунтовано загальну теорію потреб, що враховує весь діапазон потреб людини, індивідуальні особливості людей і механізм формування потреб. Розглянуто практичний аспект запропонованої теорії.*

*The lacks of the existent human necessities theories of are shown. On the basis of deductive method the general theory of necessities, taking into account the full range of human necessities, individual features of people and the human necessities forming mechanism, is proved. The practical aspect of the offered theory is considered.*

**Ключевые слова.** Теория потребностей человека, дедуктивный метод, механизм формирования потребностей.

**Ключові слова.** Теорія потреб людини, дедуктивний метод, механізм формування потреб.

**Key words:** theory of the human necessities, deductive method, the human necessities forming mechanism.

**Введение.** *Сущность предложенной теории.* Известные теории потребностей (А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.) отражают результаты наблюдений или мнения авторов, но не имеют сколько-нибудь строго логического обоснования. Иначе говоря, известные теории потребностей, которые излагаются в учебниках для вузов и средних школ, сформулированы в лучшем случае на основе индуктивных рассуждений, а не дедуктивных доказательств.

Достоинством известных теорий потребностей является их простота (так называемая «пирамида Маслоу», которой, как отмечалось, нет ни в одной публикации классика психологии, излагается даже в школьных учебниках по обществоведению). Но, как известно, иная простота хуже воровства. Примитивизм известных теорий потребностей, отсутствие строгих доказательств их обоснованности мешает развитию творческих способностей студентов и сотрудников предприятий и не может считаться основанием для практических рекомендаций.

**Результаты исследования.** *Первым этапом строго логического обоснования теории потребностей является формулирование исходных положений (аксиом, требований), определяющих истинность этой теории.*

Естественно исходить из того, что **теория потребностей должна удовлетворять следующим требованиям:**

- 1) учитывать весь диапазон потребностей человека (аксиома полноты);
- 2) отражать индивидуальные потребности каждого человека (аксиома индивидуальности);
- 3) объяснять процесс формирования потребностей, показывать их взаимосвязи, динамику перехода от одной потребности к другой (аксиома динамичности).

*Ни одна из широко известных теорий потребностей не соответствует этим требованиям.*

Чтобы обеспечить такое соответствие, *прежде всего необходимо разделить потребности на две группы:*

- **потребности существования** (прежде всего физиологические);
- **потребности самореализации** (достижения целей жизни), диапазон которых очень широк: от высших духовных до сугубо материальных (богатство, роскошь, власть).

Потребности существования имеют естественные пределы удовлетворения (подчиняются законам предельной полезности). В отличие от этого потребности достижения целей жизни безграничны и могут меняться на протяжении жизни человека.

Можно выделить *два основных уровня удовлетворения потребностей существования*: минимальный и базисный.

*Минимальный уровень* удовлетворения потребностей существования обеспечивает выживание человека.

*Базисный уровень* обеспечивает возможность появления потребностей, соответствующих основным целям жизни данного человека. Этот уровень может быть определен как субъективно, так и объективно. В первом случае критерием достижения базового уровня может служить доля времени, которое человек занят мыслями об удовлетворении потребностей в пище, одежде, жилище и безопасности. Объективной оценкой базового уровня может быть потребительский бюджет, который эксперты считают необходимым для различных видов деятельности.

Потребности достижения целей жизни формируются двумя путями:

- 1) как стремление к большему удовлетворению потребностей существования (это относится к потребностям в богатстве, роскоши, власти, славе);
- 2) как появление новых групп потребностей (в знаниях, творчестве, духовном совершенствовании).

*Потребности достижения целей жизни формируются после достижения базисных уровней* удовлетворения потребностей существования. Эти уровни имеют существенные индивидуальные различия.

Структуру потребностей человека представлено на рис. 1.

Формирование потребностей достижения целей жизни происходит под влиянием **факторов осознания целей жизни (факторов самореализации)**, которые могут быть как внутренними (осознание индивидуальных способностей, склонностей, интересов), так и внешними (влияние семьи, книг, среды, рекламы и т.д.). Последовательность формирования потребностей человека представлено на рис. 2.

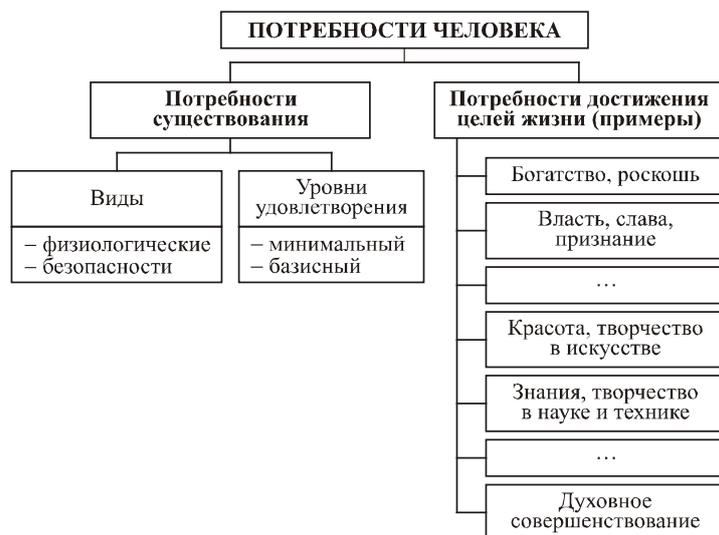


Рис. 1. Классификация потребностей человека

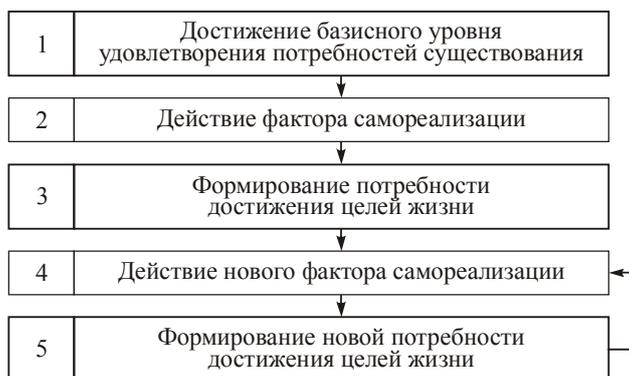
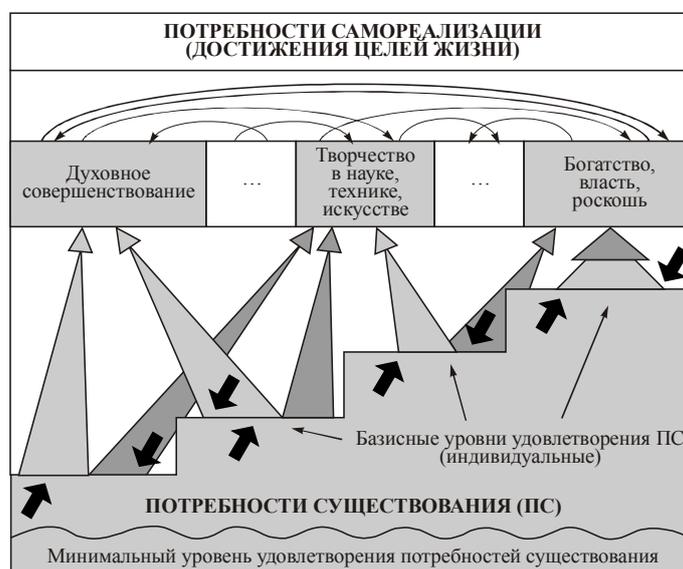


Рис. 2. Последовательность формирования потребностей человека

Модель формирования потребностей человека представлена на рис. 3. В нижней части рисунка волнистая линия характеризует минимальный уровень удовлетворения потребностей существования, который не имеет значительных индивидуальных различий. Это уровень выживания.



Условные обозначения:

1. Короткие черные стрелки отражают влияние факторов самореализации.
2. Линии в верхней части рисунка характеризуют изменения потребностей достижения целей жизни.

Рис. 3. Схема формирования потребностей человека

Базисные уровни удовлетворения потребностей существования представлены ступенчатой линией. Каждая ступень соответствует индивидуальному уровню удовлетворения потребностей существования, начиная с которого формируются потребности достижения целей жизни под влиянием факторов самореализации.

Как было отмечено, переход от потребностей существования к потребностям достижения целей жизни происходит под влиянием факторов самореализации. Это понятие характеризует причины изменений потребностей человека. Влияние факторов самореализации на формирование потребностей достижения целей жизни изображено на рис. 3 короткими черными стрелками. Те из них, которые направлены снизу вверх, соответствуют внутренним факторам (побуждениям) человека; стрелки, направленные сверху вниз, иллюстрируют действие внешних факторов.

Стрелки в верхней части рис. 3 иллюстрируют изменения потребностей в различные периоды жизни человека. Например, осознав сущность богатства и власти, человек устремляется к духовному совершенствованию.

Модели, приведенные на рис. 2 и 3, соответствуют приведенным выше требованиям полноты, индивидуальности и динамичности. Схемы Маслоу, Герцберга и некоторых других авторов можно рассматривать как частные случаи модели, представленной на рис. 3.

Основные идеи предложенной теории потребностей человека публиковались автором с 2000 года в статьях, докладах конференций, монографии, учебниках. Перечень основных публикаций автора по данной теме на русском, немецком и английском языках представлен в [1].

### ***Практический аспект Методика анализа потребностей персонала организации***

Основой мотивации эффективной работы является анализ состава потребностей персонала организации. В этом аспекте обоснованность так называемых процессуальных «теорий» мотивации представляется весьма сомнительной. Например, в так называемой «теории справедливости» предполагается, что сотрудники стремятся соотносить вознаграждения с затраченными усилиями. Но ведь это и есть проявление потребности в справедливости, которая свойственна каждому нормальному человеку. Такая потребность персонала должна учитываться во всех методах мотивации эффективной работы сотрудников организаций.

Попытка разработки системы мотивации без анализа индивидуальных потребностей персонала была предпринята проф. В. И. Герчиковым, который предложил деление персонала на пять типов: коммерческий, профессиональный, патриотический, хозяйский и люмпенский [2].

Каждому из этих типов, по мнению В. И. Герчикова, должна соответствовать определенная схема мотивации, включающая поощрения и наказания. Например, для коммерческого типа — только деньги (все моральные аспекты для него — пустой звук, как и для «люмпенов»).

Рассмотренная схема многим представляется очень практичной: один раз определили тип каждого сотрудника — и дальше с ним все ясно: как поощрять, как наказывать, куда направлять и т.д.

Мы категорически не согласны с таким подходом. Как уже отмечалось, каждый человек индивидуален, и вид мотивации должен учитывать структуру потребностей каждого сотрудника организации. Более того, в одних обстоятельствах человек может вести себя как люмпен, а в других — как патриот организации.

Мы разделяем следующее мнение проф. А. И. Пригожина: «Конечно, в чистом виде любой из пяти типов (Герчикова. Б. Г.) проявляется редко, да и сами эти типы ... непостоянны ... Разумеется, бывают и смешанные типы» [3, с. 192]. Но если это так, то стоит ли вообще огород городить?

В Интернете можно найти попытки конкретизации, «углубления» и упрощения идеи В. И. Герчикова. Мы полагаем, что такие попытки доводят эту идею до полного абсурда.

Если уж как-то выделять группы персонала, то прежде всего необходимо обратить внимание на тех, кто обладает творческими способностями и желанием их реализовать. Именно эти люди в современных условиях определяют успех организации. Однако в схеме В. И. Герчикова нет соответствующей группы.

Для анализа структуры потребностей персонала организации целесообразно использовать форму 1. Анкетирование проводится в два или больше этапов. На первом

выявляется общая структура потребностей сотрудников подразделения. Обследование проводится анонимно. Исходя из полученной общей картины проводится индивидуальное анкетирование, при котором сотрудник может не отвечать на вопросы, которые для него представляются неудобными (например, пункты 4 и 5).

Форма 1 позволяет получить информацию о целях, ценностях и потребностях как по группам персонала, так и по отдельным сотрудникам. Эта информация используется при выборе систем оплаты труда и структуры дохода сотрудников, т.е. соотношения заработной платы, социальных услуг и дивидендов. Соответствующие методики изложены в [1].

Предложенная форма анкеты (в частности, пункт 3) может служить основой принятия решений о совершенствовании организации творческой деятельности персонала.

## Форма 1

### Уважаемый сотрудник!

На предприятии проводится работа по совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда. В связи с этим ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. Оцените в процентах степень Вашего удовлетворения работой по следующим направлениям:
  - Уровень заработной платы
  - Обеспеченность услугами сотрудников предприятия (питание, страховка и т.д.)
  - Справедливость системы оплаты труда
  - Условия труда на Вашем рабочем месте
  
2. Возможности обучения, профессионального и карьерного роста (в % от максимума):
  - Возможности обучения на предприятии, в вузах и других учебных заведениях
  - Возможности профессионального роста
  - Возможности карьерного роста
  - Возможности роста дохода
  - Возможности свободного графика работы
  
3. Как Вы оцениваете долю творческих функций в Вашей деятельности (в % рабочего времени):
  - Доля деятельности на уровне изобретений
  - Доля деятельности на уровне рацпредложений
  - Доля деятельности, связанной с разработкой новых документов
  - Доля деятельности, связанной с разработкой алгоритмов и программ
  - Доля деятельности, связанной с выбором оптимальных решений
  - Какова в целом доля творческих функций в Вашей работе?
  
4. Как Вы оцениваете взаимоотношения в Вашем коллективе (в % от максимально благоприятных)?
  - Взаимоотношения с коллегами
  - Взаимоотношения с руководителями
  
5. Какой процент сотрудников Вашего подразделения вызывает у Вас:
  - положительные эмоции
  - отрицательные эмоции

Спасибо!

### Литература

1. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. 2-е изд. – М.: Норма, 2009.
2. Герчиков В. И. Управление персоналом. – М.: Инфра-М, 2010.
3. Пригожин А. И. Цели и ценности. – М.: Дело АНХ, 2010.
4. Сен А. Об этике и экономике. – М.: Наука, 1996.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2011 р.