

формацию об увлечениях, месте жительства, возрасте и так далее. Следует отметить, что не составит труда среди миллионов подписчиков найти «своих» по нужным признакам и предложить именно те товары и услуги, которые будут им интересны. Таким образом, для успешного и грамотного PR-специалиста одна из главных задач состоит во владении разнообразными эффективными механизмами медийного рекламного дискурса, в том числе и механизмами таргетированной рекламы для решения различных бизнес-задач в условиях развития интеграционных процессов.

### Список использованной литературы

1. Арутюнова, Н.Д. Язык и мир человека. 2-е издание / Н.Д. Арутюнова. – М.: Языки русской культуры, 1999. – 37 с.
2. Розенталь, Д.Э. Язык рекламных текстов: Учебное пособие / Д.Э. Розенталь, Н. Н. Кохтев. – М.: МГУ, 1981. – С. 13–25.
3. Pro-Vision Communications российское агентство маркетинговых коммуникаций. Эффективный pr в социальных сетях — гарантия успеха [Электронный ресурс]. URL: <http://pvc.ru/pr-v-sotsialnyh-setyah/> (дата обращения 08.04.2018).

УДК 371.72; 338.24

## МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ В АСПЕКТАХ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Гунченко М.В., к.э.н., доцент

*Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка, г. Полтава.*

**Ключевые слова:** мотивация, мотивационная сфера, личность, мотив, стимул, интерес, психология управления, побуждения, идеалы.

**Key words:** motivation, motivational sphere, personality, motive, stimulus, interest, management psychology, motivations, ideals.

**Аннотация.** Статья раскрывает основные элементы мотивационной сферы личности работника с точки зрения психологи управления: мотивы, стимулы, мотивационные характеристики, направленность личности, склонности и установки. Мотивация рассматривается как осознанное внутренне побуждение индивида к деятельности.

**Summary:** The article reveals the main elements of the motivational sphere of the employee's personality from the point of view of management psychologists: motives, incentives, motivational characteristics, personality orientation, propensities and attitudes. Motivation is seen as a conscious inner motivation of the individual to work.

**Введение.** Мотивация как осознанное, внутреннее побуждение индивида активности является основным «приводным ремнем» поведения человека в организации и важным аспектом психологии управления. Понятно, что вся совокупность внешних воздействий на индивида – от среды и условий существования – до целенаправленного принуждения, также во многом определяет его действия. Но именно мотивация способна не только максимально раскрыть и реализовать потенциал личности, но в ряде случаев усилить, ослабить или полностью компенсировать восприятие индивидом внешнего воздействия.

Такое влияние мотивации на поведение индивида определяет ее центральное место и решающую роль в процессах социальной организации вообще и подбора психологических методов управления в частности.

Теоретические вопросы мотивации человеческого поведения вообще и труда в частности, рассматривались в работах психологов, социологов, экономистов, управленцев. Значительный вклад в изучение проблемы мотивации труда сделали Л. Брентано, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Милль, А. Смит, М. Туган-Барановский, Х. Хекхаузен и др. Ведущее место в теории мотивации труда принадлежит работам С. Адамса, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Локка, Э. Лоулера, Д. МакГрегора, Д. МакКлеланда, Л. Портера, Т. Раена, Б. Скинера. Ф. Тейлора, В. Оучи. Значительного развития современные теории мотивации получили в трудах украинских ученых Д. Богини, А. Гальчинского, А. Гришиновой, Ю. Зайцева, М. Карлина, А. Колота, Т. Костишиной, Л. Кривенко, Г. Куликова, В. Лагутина, В. Липова, В. Мандыбуры, В. Новикова, а также российских ученых: Л. Абалкина, В. Автономова, А. Зиновьева, В. Иноземцева и др.

**Основная часть.** Мотивация с психофизиологической точки зрения – обусловленное актуализированной потребностью возбуждение определенных нервных структур (функциональных систем), вызывающих направленную активность организма. К ним могут относиться пищевая, половая, познавательная, защитная и другие виды мотивации.

Мотивационная сфера личности отражает всю совокупность мотивов поведения конкретного человека. Это сложное образование, под которым понимают всю совокупность мотивационных образований, свойственных конкретному лицу: мотивы, потребности и цели, интересы, модели поведения. От особенностей мотивационной сферы зависит, какие именно свойства и качества личности будут формироваться легче, быстрее, а на какие повлиять почти невозможно. Как правило, мотивационная сфера личности не является предметом изучения экономических наук, поскольку она отождествляет совокупность субъективных факторов поведения индивида, однако, по нашему мнению, для определения особенностей функционирования механизма мотивации труда, мотивационные характеристики личности имеют принципиальное значение. Именно они являются инте-

гральным показателем субъективных факторов поведения каждого отдельного работника. Несмотря на тот факт, что мотивационная сфера личности включает в себя и объективные экономические потребности, и экономические интересы, в сочетании с другими элементами механизма мотивации она формирует индивидуальные особенности трудового поведения.

Мотивационную сферу личности характеризуют по широте, гибкостью и иерархичностью. Под широтой мотивационной сферы понимают качественное многообразие мотивационных факторов. Чем больше у человека разнообразных мотивов, потребностей, интересов и целей, тем более развитой считается ее мотивационная сфера. Гибкость мотивационной сферы характеризуется многообразием средств, с помощью которых может быть удовлетворена одна и та же потребность. То есть, речь идет о возможности замены одной цели другой. Иерархичность мотивационной сферы – это отражение в сознании человека значимости той или иной потребности, согласно чего одни потребности имеют доминирующее значение при формировании мотива, а другие – подчиненное, второстепенное [1, с. 182–184].

К характеристикам мотивационной сферы относят также силу и устойчивость мотивов, их определенность и динамичность. Сила мотива определяется интенсивностью мотивационного побуждения, которая зависит от психологических факторов: понимание последствий поведения, понимание содержания действия, свободы творчества и т.д. Устойчивость мотивационной сферы находит свое проявление в долгосрочном сохранении мотивационного воздействия (большинство ведущих мотивов сохраняется достаточно длительное время). Кроме того, устойчивые мотивы не исчезают после их реализации в деятельности. Обычно мотивы лишь видоизменяются – усиливаются, или ослабевают, в значительной мере зависят от особенностей деятельности

Мотивационная сфера личности очень тесно связана с другими сферами, взаимодействует с ними и влияет на них. Наряду с мотивационной сферой личности существует еще и эмоциональная, волевая, интеллектуальная сферы. Все они важны и тесно взаимодействуют. Например, зависимость мотивационной сферы от интеллектуальной выражается в том, что первая формируется и развивается с участием второй. От особенностей эмоциональной сферы зависит внешнее выражение мотивации, ее динамика. Воля, как способность управлять своим поведением, также пронизана мотивами, входящие в волевой действия как один из важнейших факторов. Целенаправленное формирование мотивационной сферы личности – это, по сути, формирование самой личности, воспитания интересов и привычек.

Мотивация человека может быть сознательной и бессознательной. Сознательная мотивация связана с намерением. Намерение – сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым пред-

ставлением средств и способов действия. В намерении объединяются побуждение к действию и его сознательное планирование. Намерения организуют поведение человека, обеспечивают произвольность его действий, выступают как сознательный акт поведения. Сознательным обоснованием намерения является мотив.

Мотив – это осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость, личностный смысл поступка. При этом следует отличать термин мотивировка – оправдательные высказывания по поводу совершенного действия. Они могут не совпадать с действительными мотивами, маскировать их. Очень часто ребенок, совершивший плохой поступок, пытаясь оправдаться, придумывает различные объяснения, далекие от истины. Деятельность человека обычно побуждается иерархией мотивов. При этом определенные мотивы приобретают ведущее значение.

В отличие от мотивов, стимулы это внешние раздражители, способствующие повышению интенсивности мотивов в деятельности человека. С точки зрения мотивации труда, как отдельного вида человеческой деятельности, можно утверждать, что стимулами выступают любые блага, удовлетворяющие актуальные потребности человека, если их получение приводит трудовую деятельность. Иными словами, благо становится стимулом к труду, когда оно формирует мотив труда [2, с. 82–83].

В формировании мотивационной сферы личности участвуют также мотивационные характеристики личности. К ним относятся направленность, установки, склонность, убеждения, идеалы, ожидания. Направленность личности – это совокупность устойчивых мотивов, которые направляют деятельность личности и является относительно независимыми от внешней среды. Характеризуется интересами, склонностями, убеждениями и идеалами, которые формируют мировоззрение человека. Установки личности – это субъективные ориентации человека как члена группы. Находят свое проявление в готовности реагировать на ситуацию как неосознанное состояние готовности к выполнению задач. Наклонности личности – это выборочная направленность личности на выполнение определенной деятельности. Основой наклонов глубинные устойчивые потребности и стремления совершенствовать свои умения и навыки.

Убеждение побуждают человека действовать соответственно ее ценностным ориентациям. Убеждение составляют систему взглядов, формируют мировоззрение человека и находят свое проявление в субъективном отношении человека к самостоятельным действиям [3, с. 121–122].

Идеалы – чувственные и содержательные образы, а также способы построения и оперирования ими, духовные ценности и ориентации. Идеал влияет на способ и характер мысли человека, на его мировосприятие, интересы, потребности, ценностные ориентации.

**Выводы.** Таким образом, побудительный и целеобразующий мотивационный механизм человеческого поведения состоит из сложного комплекса взаимосвязанных личностных факторов – направленности личности, ее потребностей, модификацией которых являются рассмотренные нами понятия. Сознательным компонентом волевого, целенаправленного поведения являются мотивы поведенческих актов, интегрирующие в себе общую направленность личности.

В мотивационном механизме труда материальная, экономическая составляющая занимает не главную роль. Внутренние факторы мотивации заставляют человека вести себя нерационально, как того требуют экономические постулаты, а в соответствии с менталитетом, уровнем культуры, жизненных приоритетов, уровня развития общества, и других факторов. Поведение личности, в том числе и трудовое поведение, нельзя сводить к прямолинейным причинно-следственным связям, а в наиболее упрощенном варианте к экономическому монизму, который заключается в объективизации отношений субъектов хозяйства на всех уровнях. Это заставляет нас по-другому рассматривать так называемую «человека экономического» и, соответственно, ее мотивацию.

#### **Список использованной литературы**

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
2. Лapidус В.А. Высшему руководству о мотивации, вовлечении, лидерстве, менеджменте / В.А. Лapidус, Р.А. Титов. – Нижний Новгород: Приоритет, 2005. – 207 с.
3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро: Учебно-методическое пособие, 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 332 с.

**УДК 631.151.2**

### **ДЕТЕРМИНАТЫ ОПТИМИЗАЦИИ ОБЪЕМОВ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ РАСТЕНЕВОДСТВА**

*Дудник Е.В., к.э.н., доцент, Смигунова Е.В., к.э.н., доцент*

*Харьковский национальный технический университет сельского хозяйства  
имени Петра Василенко*

**Ключевые слова:** оптимизация производства, себестоимость производства, интенсивные технологии производства продукции, система управления издержками производства.