

УДК 331.101

Стеценко К.Д.

студент группы ЭТУП-Эgz32

Малинина О.Ю., к.э.н.

доцент кафедры «Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

(филиал) ДГТУ в г. Шахты

МОТИВАЦИОННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И СИСТЕМА

ПЛАНИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются основные понятия мотивационного планирования. Изучение усовершенствованной системы планирования. Мотивация в процессе планирования.

Ключевые слова: мотивация, мотивирование, планирование, планирование и мотивационный процесс.

Stetsenko K. D.

Student of group ETUP-Egz32

O.Y. Malinina, Ph.

Associate Professor of the Department "Management and Entrepreneurship

Institute of the Service Industry and Entrepreneurship

(branch) DSTU in Shakhty

MOTIVATION PLANING AND MOTIVATION PLANNING SYSTEM

Abstract: The paper deals with the basic concepts of motivational planning. The study of improved planning system. Motivation in the planning process.

Key words: motivation, motivation, planning, planning and motivation process.

Планирование ограничивается точностью информации и неизвестностью будущего. Защитой является гибкость планов, разумная

степень независимости менеджеров и возможность более широкой интерпретации планов их исполнителями.

Однако это может быть проблематично, особенно если план прочно укоренился в финансовых барьерах организации.

Классическое планирование может подавлять инициативу, потому что оно предопределяет деятельность менеджера по выполнению поставленных задач. Параметры планов не могут рассматривать как постоянную величину. Современный план - это переменная величина, и успешный менеджер вовлекает в план развития большинство людей в организации. В результате более активное участие в планировании, приток новых идей и профессиональный результат. Современная тенденция - это способность адаптироваться к рынку, инновации, новые мысли и идеи.

Всегда необходимо смотреть на планирование с психологической и социологической точки зрения.

Ведь основными участниками процессов планирования являются люди, на решения которых всегда влияет их мотивация (или демотивация).

На решения, которых всегда влияет их мотивация (или демотивация) и ожидаемый эффект от поставленных целей и подготовленных планов. По этой причине целесообразно рассмотреть связь планирования с мотивацией и поощрением отдельных лиц и групп в организации, а также, с другой стороны, связь мотивации и стимулирования с планированием и качеством установленных целей и планов.

Современная динамическая мотивационная система планирования разрушает эти искусственные барьеры и интегрирует организацию как целое со всеми ее частями путем унификации процессов, практик и инструментов тем, что объединяет взгляды руководителей и сотрудников на цели организации и способы их достижения.

Изменение подхода с акцентом на мотивацию и стимулирование человеческого потенциала позволяет лучше реализовать стратегию и планы организации. Как показала практика, суть нового подхода заключается в перестройке процесса планирования на процесс выявления новых возможностей и повышения ценности.

Делать планирование лучше - это значит использовать процесс мотивации и стимулирования для поиска новых возможностей, понимания их, или немедленно реагировать на угрозы. Измененный мотивирующий подход создает условия для сотрудничества и объединяет усилия для продвижения вперед.

Хотя мотивация - это усилия, прилагаемые для достижения каких-либо целей и в любом месте, данный вклад фокусируется в основном на поведении в отношении работы и организации. В этом контексте мотивация может быть охарактеризована как "готовность прилагать значительные усилия для достижения целей организации, исходя из того, что потребности людей будут удовлетворены".

Это означает, что мотивация стимулирует сотрудников к достижению определенных целей, преодолевать препятствия, стоящие на пути этих усилий, и способствует формированию отношения к этим целям, средствам их достижения и т.д. В связи с этим необходимо мотивацию в организациях постоянно совершенствовать, укреплять, направлять в нужное направление (для реализации видения и целей). Этот целенаправленный и систематический процесс можно описать как мотивирование.

Мотивация с точки зрения намеренного процесса означает, что "... там, где человек осознает, что созданы условия для удовлетворения его потребностей, применения его интересов, применение его привычек, наполнение его идеалов, он выражает желание удовлетворить требования того человека, который создал эти условия". Интересы являются частью

внутренних структур мотивации, содержания внутренней активации и мотивов поведения.

Набор мотивов, которые представляет мотивация, в литературе принято делить на две группы, и что первичные мотивы, такие как потребности, интересы, идеалы и ценности, которые индивид ощущает в его внутреннем ощущении; и вторичные, например, цели, желания, стремления, амбиции, ожидания, которые индивид выражает.

Для согласования организационных целей с индивидуальными целями (интересами) более высокие и более низких уровней организации, возможно даже с личными целями и потребностями работников, является одной из основных задач менеджеров в процессе планирования и процессе мотивации. Гармония в элементарных целях необходима не только для успеха, но даже для выживания любой организации. По мнению Л. Граттона, самым важным для успеха организации является "внушение страсти, энтузиазма, намерения выполнить цели организации и личных целей.

Таким образом, можно сказать, что мотивация и намеренная мотивация воздействует на менеджеров, коллег и подчиненных на выполнение деятельности, которая способствует выполнению видения миссии и целей организации, а также целей и стремлений их самих.

Использованные источники:

1. Коротун О. Н. Менеджмент: основные технологии: учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В.В. Мазур. – 2-е изд. – Москва: Дашков и К, 2020. – 108 с.
2. Натарагтын Е. А. Планирование мотивационных мероприятий в рамках управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]// Студенческий научный форум – 2013. № 2. – С. 3-8. - <https://files.scienceforum.ru/pdf/2013/3492.pdf> (дата обращения 22.11.2022 г.)