

*Стеценко К.Д.*

*студент группы ЭТУП-Эгз32*

*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 чего-либо ограничивается точностью информации и неизвестностью будущего. Защитой планирования является его гибкость,

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

Однако такое планирование может быть проблематичным, особенно если план сильно завязан с финансовыми барьерами организации.

Классическое планирование может подавлять инициативу, потому что оно предопределяет деятельность менеджера по выполнению поставленных задач. Параметры планов не могут рассматриваться как постоянная величина. Современный план — это переменная величина, и успешный менеджер вовлекает в план развития большое количество сотрудников в организации. Результатом данной работы является более активное участие в планировании, приток новых идей и профессиональный результат. Современная тенденция — это способность адаптации к рынку, инновациям, новым мыслям и идеям.

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

Основными участниками процесса планирования являются люди, на решения которых всегда влияет их мотивация (или демотивация) и ожидаемый эффект от поставленных целей и подготовленных планов. По этой причине целесообразно рассматривать 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 руководства и сотрудников на цели организации и способы для 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 увеличение ценностей.

Улучшать процесс планирования означает использовать процесс мотивации и стимулирования для поиска и понимания новых возможностей, а также, немедленного реагирования 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, данный вклад фокусируется в основном на поведении по отношению к работе и организации. В этом контексте мотивация может быть охарактеризована как "готовность прилагать значительные усилия для достижения целей организации, исходя из того, что потребности отдельных лиц будут удовлетворены".

Данное утверждение значит, что мотивация стимулирует сотрудников к достижению определенных целей, продавливанию препятствий, стоящих на пути при применении усилий, что способствует формированию отношения к этим целям, средствам их достижения и т.д. В связи с этим мотивацию в организациях необходимо постоянно совершенствовать, укреплять, направлять в нужное направление (для реализации видения и целей организации). 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 и интересов, применение его привычек, наполнение его идеалов, он выражает максимальное желание удовлетворить требования того человека, который эти условия и создал". Интерес является частью

внутренней структуры мотивации, содержащих в себе внутренние активации и мотивы 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 высоких и низких уровней организации, возможно даже с личными целями и потребностями работников, является одной из основных задач менеджеров в процессе планирования и в процессе мотивации. Гармония в базовых целях необходима не только для достижения успеха, но даже для выживания любой организации. Одним из важных элементов для достижения успеха в организации является внушение страсти, энтузиазма, намерения выполнить цели как личные цели, так и цели организации.

Таким образом, можно сказать, что мотивация воздействует на менеджеров, коллег и подчиненных для выполнения какой-либо деятельности, которая, в свою очередь, способствует выполнению задач и целей самой организации.

#### **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 22.12.2022 г.)