

Cologne, Germany), including Andre Citroen, Louis Renault, Giovanni Agnelli (FIAT), Herbert Austin and William Morris (Maurice and MG, England), etc. [5].

The stagnation of industrial production in the developed countries of the West could continue indefinitely if in the East, in Japan, in completely different economic conditions, a national auto industry did not arise, in the bowels of which a new method of production was created, fundamentally different from the American mass-production system and many times superior by efficiency.

References

1. Lean Enterprise Institute. (2021). A brief history of lean. Режим доступа: <https://www.lean.org/whatslean/history.cfm>
2. Smriti Chand Your article library. (n.d.) Production Management : it's Meaning, Definition, Function and Scope. Режим доступа: <https://www.yourarticlelibrary.com/production-management/production-management-its-meaning-definition-function-and-scope/27925>
3. Jonathan Davies Winman. (2020, October 22). The Basic Principles of Production Management. Режим доступа: <https://www.winman.com/blog/bid/341826/the-basic-principles-of-production-management>
4. Jagdev H., Browne J. (1998). The Extended Enterprise. A Context for Manufacturing Automotive Engineering HQ (2014, July 13). The Core of Automotive-Manufacturing Engineering. Режим доступа: <https://www.automotiveengineeringhq.com/automotive-manufacturing-engineering/>.

И. Султан, научный руководитель *Л.С. Нурпеисова*
Казахский университет международных отношений
и мировых языков им. Абылай хана
Алматы, Казахстан
Leila_1410@mail.ru

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. *Мотивация и стимулирование персонала могут рассматриваться как процесс удовлетворения потребностей сотрудников и их, связанных с работой ожиданий. При этом цели персонала согласуются с целями и задачами организации. Одновременно с этим, мотивация и стимулирование понимаются и как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности трудовой деятельности персонала.*

Ключевые слова: *мотивация, организация, персонал, рынок, корпоративная культура, потребности, поощрения.*

I. Sultan, scientific adviser *L.S. Nurpeisova*
Kazakh University of International Relations
and World Languages them. Abylay Khan
Almaty, Kazakhstan
Leila_1410@mail.ru

STAFF MOTIVATION AND STIMULATION

Abstract. *Personnel motivation and incentives can be considered as a process of meeting the needs of employees and their work-related expectations. Moreover, the goals of the staff are consistent with the goals and objectives of the organization. At the same*

time, motivation and stimulation are also understood as a set of measures applied by the subject of management to increase the efficiency of staff work.

Keywords: *motivation, organization, personnel, market, corporate culture, needs, promotion.*

В классическом понимании мотивация в менеджменте – это процесс побуждения себя, а также других работников к эффективной деятельности для достижения личных целей и целей, стоящих перед организацией. В определении сочетаются два основных вектора, которые руководство предприятия обычно принимает в качестве тождественных: мотивация и стимулирование. Но по сути своей, мотивация и стимулирование – это разные вещи, хотя и направлены на достижение единой цели – повышения эффективности работы персонала.

Следует разобраться, в чем состоит отличие мотивации от стимулирования. Мотивация персонала – это, в первую очередь, осознанное личное побуждение к активным действиям, направленным на достижение поставленных целей. Основой мотивации являются потребности (физиологические, ценностные, духовно-нравственные и другие). Необходимо знать и учитывать, что побуждающий к активным действиям импульс после первичного удовлетворения любой потребности на некоторое время заметно затухает.

Процесс удовлетворения потребностей – мотивационная политика, которую выстраивают управленцы организации, руководствуясь известными им интересами и потребностями персонала компании. Стимулирование персонала всегда дополняет мотивационную политику организации; это средство удовлетворения конкретных потребностей работников, в основном материальных.

В деятельности любого менеджера мотивация служит основным фактором воздействия на персонал организации. И ее сущность заключается в том, чтобы персонал компании исполнял свои рабочие обязанности в соответствии с принятыми управленческими решениями. Руководству важно знать факторы мотивации персонала. Корпоративная культура как мотивирующий фактор тоже должна учитываться. Именно соотношение внутренних и внешних факторов мотивации способствует успешному согласованию интересов работников и организации, помогает разработать систему мотивации для сотрудников.

В целом можно сформулировать ряд правил осуществления эффективной мотивации работников. Мотивирование даёт результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результате работы, обладают заслуженным статусом. Обстановка и размер кабинета, участие в престижных конгрессах, функция представителя фирмы на важных переговорах, поездка за рубеж, неординарное обозначение должности - все это подчеркивает положение сотрудника в глазах коллег и посторонних лиц.

Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизмеримой частью заработной платы. Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени.

Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечёт за собой успех. Как правила, крупные награды, редко кому достающиеся, вызывают зависть, а небольшие и частые - удовлетворение. Без серьёзных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива.

Типовыми являются следующие стимулы: повышение в должности, расширение полномочий, увеличение власти, признание, лучшее место за столом на совещании, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, материальная премия с указанием "за что", внеочередной оплачиваемый отпуск.

Руководители любой компании для обеспечения ее успешного функционирования должны целенаправленно и системно создавать условия способствующие повышению трудовой активности персонала. Принимая в расчет то, что персонал современных организаций и предприятий гораздо более образован и обеспечен, нежели работники прошлых десятилетий, его трудовую активность сложнее мотивировать.

Рассмотрим методы стимулирования персонала. Стимулирование мотивации персонала организации может выражаться в виде системных мер внешней поддержки со стороны руководства, в результате которых активность и качество трудовых усилий сотрудников повышается. Стимул может быть как позитивным (вознаграждения и поощрения), так и негативным (карающие санкции и угрозы их применения). Стимулирование работников – внешняя материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем, стимулирование одновременно выполняет и нематериальную функцию, с помощью которой работающий человек реализует себя как личность.

Стимулирование как вознаграждение побуждает человека повышать эффективности работы. А вознаграждение в совокупности с мотивацией несет в себе более широкое понимание, чем просто деньги или подарки, с которыми чаще всего ассоциируется этот термин. Под вознаграждением работник понимает все, что считает значимым для себя. Стимулирование ориентирует персонал на фактическую структуру его ценностных устремлений и интересов, что способствует более полной реализации трудового потенциала коллектива организации.

Мотивация персонала – стратегическая линия организации, направленная на достижение целей, стоящих и перед работниками, и перед организацией. К примеру, желает сотрудник построить деловую карьеру или расширить свои профессиональные знания, пройдя обучение за счет фирмы, в которой он работает, способствуя при этом своими знаниями и навыками ее развитию.

В тоже время мотивация и стимулирование как методы управления персоналом разнятся по своей направленности. И если метод мотивации имеет четкую направленность на изменение сложившейся ситуации, то стимулирование закрепляет существующее положение. При этом мотивация и стимулирование персонала взаимно дополняют друг друга. У конкретного предприятия не может быть стандартного пакета стимулов. Стимулирование должно быть адресным, ориентированным на конкретного работника.

Наиболее эффективные методы стимулирование персонала. Наказание как средство мотивации работников. В одних фирмах предпочитают больше наказывать, в других - больше поощрять, где-то нашли действительно золотую середину. Уровень наказания зависит в первую очередь от целей воздействия. Основная цель наказания - это недопущением действий, которые могут принести вред фирме. То есть наказание ценно не само по себе, как "мечь" за неправильные действия подчиненного, а как барьер, который не разрешит данному человеку повторить эти действия в будущем и послужит примером всему трудовому коллективу.

Денежные выплаты за выполнение поставленных целей - наиболее распространённый тип мотивации. Такие выплаты осуществляются при соответствии работника с некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания устанавливает собственные критерии такого рода. Выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников. Это

выплаты в виде денежного вознаграждения за отказ от курения, сотрудникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в течении года по причине болезни.

Специальные индивидуальные вознаграждения -это специальные премии, выплачиваемые за владение навыками, необходимыми компании в данный момент.

Направлениями активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организации могут стать:

поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие системы управления конфликтами;

формирование и развитие организационной культуры; формирование у сотрудников чувства справедливости, построение эффективных систем обратной связи;

распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности; внимательное отношение к проблемам сотрудников формирование у них чувства защищенности;

интеграция сотрудников в коллектив; создание "одной команды" путём повышения тесноты положительных эмоциональных связей и формирования положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать. Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. 2010. № 8.

2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие. СПб.: Питер, 2011. 508 с.

3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. Пособие для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; ИНФРА-М, 2009. 234 с.

4. Татарников М.А. Трудовая мотивация работников / Журнал Глав врач. 2007. № 5. С. 17-21.

А.С. Толепбергенова, научный руководитель Л.С. Нурпеисова
Казахский университет международных отношений
и мировых языков им. Абылай хана
Алматы, Казахстан
aigulttt@mail.ru

РАЗРАБОТКА ДИЗАЙНА И ПРОЕКТИРОВАНИЯ ГОСТИНИЦЫ

Аннотация. *Дизайн-проект интерьера представляет собой совокупность решений по планировке помещений, выбору цветовых схем, предприятия зон отдыха и рабочего пространства, осуществления иных мероприятий. Проектирование гостиниц – это регулярно развивающаяся и прогрессирующая сфера проектирования, в которой нельзя не идти в ногу со временем. При разработке проекта гостиницы очень важно опираться на существующий опыт проектирования этой категории зданий, в том числе и в прочих государствах, учитывать сегодняшние перспективы в строительстве, дизайне интерьеров, применяемые в сегодняшнем строительстве технологии и материалы.*

Ключевые слова: *гостиница, дизайн и проектирование в гостиничном бизнесе, стиль, интерьер, строительство гостиницы.*