

(13 %). With the exception of manufacturing, these sectors are associated with low skills and low productivity in the Lebanese context, involving a high degree of informality that contributes to downward pressures on wages and poor labor conditions [4, 5].

The current economic system in Lebanon aims to create a real social background that will allow a new type of society to emerge, based on science and innovation. In this regard, the creation of economic prerequisites for the development of human resources on a permanent and manageable basis is seen as a promising direction. First of all it is important to improve working conditions, the level of salaries, to enforce the self-study, to organize international training and business programs, to involve women to the economy more than now.

Unfortunately, Lebanese human resources and the tools to ensure their effectiveness are not currently at an adequate level. This impedes the high level of human self-organization. In addition the Syrian refugee workforce competes severely with the national workforce and affects negatively the wages and labor conditions.

Reference.

1. Snell S., Bohlander G. W. *Managing Human Resources*. South-Western: CENGAGE Learning Publ., 2012. 832 p.
2. Nassazi A. *Effects of Training on Employee Performance*. Uganda: Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Science, 2013. 57 p.
3. Avis W. Gender equality and women's empowerment in Lebanon. *K4D. Helpdesk Report*, 2017, pp. 5–12. URL: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/175-Gender-Equality-and-Womens-Empowerment-in-Lebanon.pdf> (Last accessed: 20.10.2020)
4. Hamdan K., Bou Kater L. Strategies of Response to the Syrian Refugee Crisis in Lebanon. *Journal Policy Dialogues Series*. 2015. Vol. №3. P. 8–11.

ДО ПИТАННЯ ПРО БАЗОВІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Юр'єва А. С., здобувачка вищої освіти 1 року навчання за
магістерським ступенем, yurieva.annass@gmail.com*

*Науковий керівник: Древаль Ю. Д., д. н. з держ. управл., професор
Харківський національний університет цивільного захисту України*

Мотивацією у загальному розумінні є сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій. Зміст системи

мотивації праці полягає у складній сукупності взаємопов'язаних заходів, які зацікавлюють і стимулюють окремого працівника або трудовий колектив в цілому для досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Основоположниками дослідження різнобічних проблем мотивації були зарубіжні вчені А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Алдерфер та Д. Мак-Клеланд. У їхніх працях загалом йдеться про те, що ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці, що потреби можуть бути об'єднані в окремі групи, впливають на її поведінку і примушують діяти.

Додамо інтенсивності науковим пошукам з мотивації у сфері праці і присудження у 2017 р. Нобелівської премії з економіки Ричарду Талеру за його внесок в дослідження поведінкової економіки. Така економіка визначається як міждисциплінарна область досліджень, що присвячена особливостям сприйняття людиною різнобічних заходів з економіки та визначення на цій основі певної заданості поведінки. Однією з основних складових цієї теорії є функція цінності, яка є мірою психологічного задоволення індивіда від результатів економічної діяльності.

Водночас все частіше відзначається, що в дослідженні мотивації зримо простежується наступний парадокс: з одного боку наявною є значна кількість теорій і підходів, що описують структуру, функції та динаміку мотивації а, з іншого, – виявляються недостатньо реалізованими у практичній сфері способи оцінювання та управління мотивацією. До цього слід додати і ту обставину, що значущість мотивації у сфері соціально-трудова відносин загалом обмежується управлінням персоналу з метою вдосконалення суто виробничих функцій.

На сьогодні налічується декілька десятків тлумачень терміну «мотивація», які різняться в окремих аспектах щодо спонукальних чинників людини до дій чи бездіяльності. Загалом же їх можна звести до двох основних підходів.

Перший з них базується на різнобічних варіаціях класичного розуміння, згідно з яким мотивація є процесом стимулювання самого себе та оточуючих до певного виду діяльності (чи навіть точніше, діяння, адже саморегуляція поведінки може бути налаштована і на пасивне сприйняття дійсності та уникнення від якоїсь дії).

У речіщі другого підходу розводяться поняття «мотивації» та «стимулювання», і власне під мотивацією розуміється внутрішня націленість людини на певну поведінку, а під стимулюванням – зовнішні впливи.

Відтак існують два види мотивації: зовнішня і внутрішня. Внутрішня мотивація має безліч переваг перед зовнішньою:

- дія виконується легше і швидше;
- на нього витрачається менше сил;
- людина працює сумлінніше. Тому керівнику вигідніше

спиратися на внутрішню мотивацію підлеглих.

Однак справжні мотиви людей можуть бути далекі від цілей організації. У цих випадках керівник може вдаватися до різних способів впливу за допомогою:

- навіювання;
- ідентифікації;
- емоційного зараження:

а) спробувати вселити людині необхідні цілі, цінності і мотиви, перетворивши їх у внутрішні мотиви підлеглих);

б) шляхом відповідного підкріплення зв'язати цілі організації з внутрішніми мотивами людей.

Внутрішня мотивація притаманна особистісним якостям людини, яка розуміє, що і навіщо робить, прагне зберегти та примножити отриманий позитивний результат (але спонукальним мотивом також може бути і прагнення подолати труднощі або позбутися «поганого» результату).

Зовнішня ж мотивація охоплює чинники, що впливають на людину ззовні з метою зміни чи коригування її поведінки у заданому напрямку (наприклад винагороди і заохочення або, навпаки, штрафи і несхвалення).

Все це зайвий раз свідчить про важливість виокремлення суто внутрішніх та зовнішніх чинників, які сукупно впливають на поведінку індивіда у всіх сферах суспільних відносин, у тому числі, і в її відношенні до забезпечення безпеки та гігієни праці на робочому місці.

До основних завдань зовнішньої мотивації відносяться:

- визнання та відзначення праці співробітників, що досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їхньої творчої та ділової активності;
- популяризація результатів праці співробітників, які отримали визнання;
- застосування різних форм визнання заслуг успішних та творчих працівників;
- підняття морального стану колективу через відповідну форму визнання;

– забезпечення процесу підвищення трудової активності.

Зовнішня мотивація трудової діяльності загалом залежить від кваліфікації та усвідомленого відношення до використання мотиваційного ресурсу з боку роботодавців та керівників. Найбільшого успіху у цьому відношенні досягають керівники, які приділяють однакову увагу матеріальним та нематеріальним формам заохочення працівників до виконання власних обов'язків, до усвідомленого виконання приписів та настанов з охорони праці.

Отже, мотивацію у сфері безпеки і гігієни праці можна розглядати і як внутрішню націленість людини на дотримання певних правил і настанов, і як процес впливу на спонукальні чинники людини, під дією яких в неї виникає потреба неухильно дотримуватися настанов з безпеки і гігієни праці. Повноцінна та найбільш ефективна мотивація настає у тому разі, коли внутрішня мотивація людини співпадає із зовнішньою мотивацією. У такому разі створюється основа для гармонійного узгодження інтересів окремої людини та групи чи навіть певної спільноти в цілому.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ КЛЮЧОВИХ ІНДИКАТОРІВ УСПІХУ

*Чіпіленко О., здобувач вищої освіти 4 року навчання,
chipilenko2807@gmail.com*

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

За сучасних умов особливої актуальності набувають питання матеріального стимулювання працівників з метою забезпечення їх зацікавленості в досягненні цілей підприємства. При цьому слід враховувати, що від працівників вимагається не тільки повне та своєчасне виконання обов'язків, передбачених посадовими інструкціями та іншими нормативними документами (компетенція ми, картами тощо), а й здатність і бажання виконувати функції, що необхідні для більш ефективного функціонування підприємства. Інтенсивне впровадження у виробництво новітніх досягнень науково-технічного прогресу вимагає наявності в персоналі не стільки різнобічних знань і навичок, скільки здібності поглиблювати опановані та набувати нові знання, вміння і навички.