


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

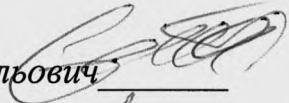
Спеціальність 073 «Менеджмент»

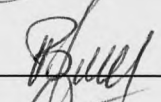
Допускається до захисту
Зав. кафедри менеджменту 
д-р екон. наук, професор Ю. С. Гринчук
« 25 » листопада 2020 року

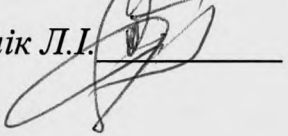
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

РЕАЛІЗАЦІЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ У ПІДПРИЄМСТВАХ

(на матеріалах КНП КОР «Київський обласний центр служби крові»)

Виконав: Степанченко Андрій Васильович 

Керівник: к. е. н., доцент Вихор М.В. 

Рецензент: к. е. н., доцент Стаднік Л.І. 

РЕФЕРАТ

Степанченко А. В. «Реалізація мотиваційної функції менеджменту у підприємствах (на матеріалах КНП КОР «Київський обласний центр служби крові»)»

Досліджено теоретико-методичні та практичні підходи до процесу реалізації мотиваційної функції менеджменту у підприємствах галузі охорони здоров'я.

Використано методи економічного та порівняльного аналізу, графічного, рядів динаміки, методи організаційного та інформаційного моделювання, анкетування та психологічного тестування, експертних і бальних оцінок, середніх і відносних величин.

Виявлено що в тих умовах, які склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників медичних закладів до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

У зв'язку із цим виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу медичних закладів, який би зміг за допомогою дієвих важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету.

Зроблено висновок, що сучасні системи мотивації дозволяють забезпечити гідну матеріальну винагороду людині, що створює можливість для задоволення її базових потреб і виникнення потреб більш високого рівня, а саме в саморозвитку і самовдосконаленні. Задоволення даних потреб веде до розвитку здібностей особи, а разом з тим до розвитку організації, сприяючи реалізації найвищих і важко досяжних завдань. Таким чином, все це призводить до прогресу суспільства, в якому існують люди і функціонують організації.

Комплексний аналіз системи мотивації в КНП КОР «Київський обласний центр служби крові» довів неефективність подальшого використання традиційного (зрівняльного) механізму розподілу винагород, що призводить до негативних наслідків. На підставі цього була виявлена необхідність розробки сучасної системи мотивації, процедури оцінки діяльності персоналу і механізму їх взаємодії, що в сукупності повинно підвищити ефективність роботи персоналу і як наслідок, забезпечити організації стабільну роботу та розвиток.

Одержані результати можуть бути використані менеджерами підприємств системи охорони здоров'я при пошуку шляхів оптимізації форм і методів мотивування працівників у процесі реалізації мотиваційної функції менеджменту.

Кваліфікаційна робота магістра містить 121 сторінку, 25 таблиць, 12 рисунків, список використаних джерел із 100 найменувань.

Ключові слова: мотивація, менеджмент, мотиваційна функція, матеріальна винагорода, не матеріальна винагорода.

ANNOTATION

Stepanchenko A.V. "**Implementation of the management motivational function in enterprises** (based on the materials of KNP KOR" Kyiv Regional Blood Service Center ")"

It has been investigated theoretical and methodological and practical approaches to the realization process of the management motivational function in the enterprises of the health care sector.

It has been used methods of economic and comparative analysis, graphical, time series, methods of organizational and information modeling, questionnaires and psychological testing, expert and point evaluations, average and relative values.

It was revealed that in the current conditions of development of Ukraine, the problem of personnel motivation has become important, because solving the tasks that face society is possible only if you create a proper motivational framework that can motivate employees to work effectively. It is about the use of such forms and methods of the person's stimulation which would promote high efficiency of its work.

In this regard, there is an objective need to establish of scientific and reasonable mechanism for personnel motivation of medical institutions, which could use effective levers and incentives to increase the employees' interest to work productively and efficiently, provide to increase their competitiveness, ensure quality renewal of work mentality.

It has been concluded that modern systems of motivation allow to provide a decent material reward to the person that creates an opportunity for satisfaction of its basic needs and emergence of higher level needs, namely in self-development and self-improvement. Satisfaction of these needs leads to the development of individual abilities, and at the same time to the development of the organization, contributing to the implementation of the highest and most difficult tasks. Thus, all this leads to the society progress in which people are existing and organizations are functioning.

A comprehensive analysis of the motivation system in the Kyiv Regional Blood Service Center proved the inefficiency of further use of the traditional mechanism of rewards' distribution, which leads to negative consequences. Based on this, it was identified the need to develop a modern system of motivation, procedures for evaluating the personnel activities and the mechanism of their interaction, which together should increase the efficiency of the personnel work and ensure the organization's stable work and development.

The results can be used by managers of health care enterprises in finding ways to optimize the forms and methods of motivating employees in the process of implementing the management motivational function.

Master's thesis contains 121 pages, 25 tables, 12 drawings, list of used sources from 100 names and annexes.

Key words: motivation, management, motivational function, material reward, non-material reward.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, ТЕРМІНІВ І СКОРОЧЕНЬ.....	3
Вступ	4
РОЗДІЛ I. Теоретичні основи мотивації персоналу організацій.....	8
1.1 Соціально-економічна сутність мотивації як функції менеджменту.....	8
1.2. Характеристика сучасних мотиваційних теорій.....	15
1.3. Методичні підходи до управління трудовою мотивацією.....	29
Висновки до першого розділу.....	35
РОЗДІЛ II Організаційно-економічні передумови функціонування системи мотивації у КНП КОР «Київський обласний центр служби крові»	37
2.1. Особливості функціонування КНП КОР «КОЦСК».....	37
2.2. Особливості управління соціальною підсистемою підприємства.....	51
2.3. Матеріальне та не матеріальне стимулювання у системі методів мотивації працівників КНП КОР «КОЦСК».....	59
Висновки до другого розділу.....	71
РОЗДІЛ III. Шляхи підвищення ефективності реалізації мотиваційної функції менеджменту у КНП КОР «КОЦСК».....	74
3.1. Вдосконалення процесу управління мотивацією персоналу у КНП КОР «Київський обласний центр служби крові».....	74
3.2. Впровадження бальної системи оплати праці та оцінка її ефективності..	85
3.3. Вдосконалення не матеріальних методів мотивації працівників.....	95
Висновки до третього розділу.....	100
Висновки і пропозиції.....	102
Список використаних джерел.....	109
Додатки.....	116