

[Електронний ресурс] / О. В. Чехун // Часопис Київського ун-ту права. – 2010. – № 2 – Режим доступу: <http://www.kul-lib.narod.ru/bibl.files/chas2010/2/213.pdf>. – Назва з екрану.

4. Щербаченко Л. В. Особливості надання платних медичних послугу сучасних умовах / Л. В. Щербаченко // Наук. вісн. Нац. Ун-туДПСУкраїни (економіка, право). – 2010. – № 1 (48).

Літвінчук Сергій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.м.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Литвинова О.Н.)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ»

У нинішніх соціально-економічних умовах головним надбанням закладів охорони здоров'я є не стільки наявність фінансових ресурсів та можливість фінансового забезпечення своєї діяльності і не матеріально-технічне забезпечення їх діяльності, скільки співробітники. Персонал – це цінний ресурс, капітал, в який необхідно вкладати інвестиції для отримання необхідного результату.

Існуючі в системі охорони здоров'я України ретроспективні методи мотивації медперсоналу здебільшого сприяють зменшенню ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів. Не лише рівень заробітної плати, але й інші можливі форми компенсацій та заохочень, наприклад, самореалізація, професійне зростання і особисті досягнення медпрацівників, впливають на якість медобслуговування. Тому, така проблема як поліпшення якості праці лікарів, сестринського та іншого медперсоналу за допомогою покращення його мотивації, залишається актуальною в умовах реформ. Тому, актуальність проблеми дослідження мотивації персоналу закладів охорони здоров'я потребує детального вивчення.

В економічній літературі існує багато визначень поняття мотивація, так, наприклад, Беляєва І.Ф. розглядає мотивацію – як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності [1, с. 73].

Колот А.М. визначає мотивацію – як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [2, с. 17].

Богиня Д.П. трактує мотивацію як суб'єктивну сторону діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів,

інтересів [3, с. 11].

Кібанов А.Я.: мотивація – це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів [4, с. 17].

Куліков Г.Т.: мотивація – процес спонукання людини, соціальної групи здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей [5, с. 37].

Кузьмін О.С. визначає мотивування як вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації [6, с. 220].

Мескон М. трактує мотивацію як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації [7, с. 307].

Сердюк О.Д.: мотивація – процес спонукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації [8, с. 189].

Нестерчук В.П.: мотивація – процес спонукання людини чи групи людей на досягнення цілей організації, що включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення [9, с. 34].

Травін В.В.: мотивація – це прагнення працівника задовольнити свої потреби (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності [10, с. 147].

Підсумовуючи сказане, поняття мотивація – це процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей організації (через задоволення потреб кожного працівника). Отже, ефективна реалізація функції мотивації потребує усвідомлення того, що саме спонукає робітника до праці, та розуміння, як спрямувати ці спонукання в русло досягнення цілей організації.

Використані джерела

1. Беляева И. Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования // Изменения в мотивации труда в новых условиях / Беляева И. Ф. – М.: НИИ труда. – 1992. – С. 73.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. Посібник / Колот А. М. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. Наук. Праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.
4. Кибанов И. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: «Инфра-М», 2009. – С. 17-19.\
5. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников / Куликов Г. Т.– К.:ИЭ НАНУ, 2002. – С. 37.
6. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту / Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. – Київ:

«Академвидав», 2003. – 416 с.

7. Мескон М. Основы менеджмента. Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко; Акад. нар. хоз. При правительстве РФ. – М.: Дело, 1997. – 702 с.

8. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник / Сердюк О. Д. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.

9. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці: Навч. посіб. / Нестерчук В. П. – К.: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88 с.

10. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента: Практ. Пособие / Травин В. В., Дятлов В. А. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2001. – 336 с.

Лозинська Катерина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту
публічного управління та персоналу Желюк Т.Л.)

ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СУДАХ

Перспективні напрямки розвитку системи прийняття управлінських рішень у зв'язку з демократизацією суспільства визначаються безліччю факторів, які характеризують соціально-економічний розвиток регіону. Так, у першу чергу, посилення ролі рішень у процесі управління, вимагає переходу від адміністративно-командних до ринкових методів господарювання. До якості прийнятих рішень пред'являються жорсткі вимоги, оскільки ускладнення економічних, виробничих, фінансових, політичних, соціальних, екологічних процесів, що зумовлює розширення обсягів інформації, вимагає ретельної обробки основних і допоміжних даних.

Підготовка та прийняття управлінських рішень в судах має власну специфіку, зумовлену внутрішньо організаційним характером управлінської діяльності, особливостями організації судового управління й розподілу управлінських повноважень, статусом і роллю судової влади. А відтак, у контексті вдосконалення управлінської діяльності в судовій системі України й убачаються актуальними питання поняття й механізму підготовки та прийняття управлінських рішень в судах.

Варто зазначити, що окремі аспекти підготовки й прийняття управлінських рішень в окремих органах публічної влади раніше вже розглядалися такими вченими, як Борко А. Л., Горбань Г. О., Євтушенко О. Н., Конопльов В. В., Шеломовська О., Щепоткіна В. В. та ін. Водночас дані дослідження або стосуються загального розуміння управлінських рішень, або ж