

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**Факультет документальних комунікацій, менеджменту, технологій та
фізики**
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування»

на тему :

**«МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ
ВЛАДИ»**

(на прикладі Комунального підприємства «Рівненського міського палацу
дітей та молоді» РОР)»

Виконала:
здобувачка IV курсу
денної форми навчання
групи ПУА-41
Плисак Вікторія Юріївна

Науковий керівник:
викладач кафедри менеджменту
Орлов Олексій Геннадійович

Рівне 2024

ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. Мотивація діяльності як фактор ефективного функціонування органів публічної влади.....	5
1.1 Сутність категорії “мотивація”, її значення та роль у кадровій політиці державних структур	5
1.2 Концепції та чинники мотиваційної політики організацій та підприємств.....	17
1.3 Система мотивації держслужбовців як основна компонента потенціалу кадрових ресурсів держструктур.....	26
РОЗДІЛ 2. Аналіз мотивації працівників комунальної організації міста Рівне – Рівненського міського палацу дітей та молоді.....	36
2.1 Характеристика культурного осередку публічної влади міста Рівне – Рівненського міського Палацу дітей та молоді.....	36
2.2 Оцінка результатів фінансової діяльності Рівненського ПДМ.....	39
2.3 Оцінка мотиваційної політики Рівненського ПДМ у розрізі особливостей мотивації кадрів сфери публічного управління та адміністрування.....	54
2.4 Удосконалення мотиваційної діяльності Рівненського ПДМ як осередка освітньо-культурного напрямку сфери публічного управління та адміністрування.....	73
Висновки.....	77
Список використаних джерел.....	83
Додатки.....	90

ВСТУП

Кадровий ресурс сфери публічного управління та адміністрування – носій політичної влади та політики, ефективність яких, в умовах сьогодення, не лише визначає рівень життя суспільства, господарську діяльність народного господарства, представництво країни у міжнародному діловому середовищі, але й територіальну захищеність, збереження суверенності України. Складність та масштабність даних питань вимагає від представників влади неабияких професійних, компетентнісних та особистісних якостей.

В умовах воєнного стану відбулися зміни у функціях державних службовців: вони значно розширилися щодо видів надання адміністративних послуг, і зменшилися в часовій формі. Сьогодні державні службовці опікуються питаннями організації територіального захисту, прийому внутрішньо переміщених осіб, збору гуманітарної допомоги, збереження державного майна, документуванням воєнних злочинів та оцінюванням збитків, наповненням бюджету. Саме значний пласт функціональних посадових обов'язав та міра відповідальності за їх належне виконання, обумовлюють потребу справедливої винагороди, що актуалізує проблематику пошуку рішень з формування якісної мотиваційної політики сучасних закладів сфери публічного управління та адміністрування.

Аналіз літературних джерел досліджуваної проблематики, зокрема в частині аналізу та оцінки кадрових процесів сучасних закладів, установ та організацій, зокрема у розрізі питань сучасних механізмів, різновидів засобів стимулювання, ролі мотивації персоналу у сфері публічного управління й адміністрування, а також інші актуальні проблеми мотивації персоналу на підприємствах з урахуванням особливостей воєнного стану розкриті у працях В. Андрікевич, М. Баюк, Н. Бондаренко, І. Гасюк, О. Гребінчук, Т. Жолонко, Н. Кара, А. Климчук, В. Ковальов, І. Колосовська, Л. Мельник, А. Михайлов, М. Панченко, Н. Паук, В. Петринська, А. Сербенівська, Я. Старущенко, М. Теплюк, О. Тестоедов, Г. Хаварівська, О. Ярошенко та інші, доробки яких були висвітленими у даній кваліфікаційній роботі бакалавра.

Метою написання кваліфікаційної роботи бакалавра є оцінка мотиваційної діяльності закладу сфери державного сектору та визначення шляхів її вдосконалення.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання:

- ✓ розкрити сутність поняття “мотивація” та визначити особливості управління нею в сучасних умовах;
- ✓ розглянути мотивацію як вагому складову політику управління персоналом підприємства, її основні теорії та концепції;
- ✓ дослідити систему мотивації персоналу та визначити її вплив на результативність суб’єктів господарювання;
- ✓ розкрити загальну характеристику закладу;
- ✓ провести аналіз фінансово-господарської діяльності Рівненського міського Палацу дітей та молоді;
- ✓ провести аналіз мотиваційної системи ПДМ як складової кадрового менеджменту закладу;
- визначити напрямки покращення управління мотивацією працівників ПДМ в умовах війни та змін.

Предметом дослідження є управління мотивацією працівників закладу.

Об’єктом дослідження кваліфікаційної роботи є Рівненський міський Палац дітей та молоді.

Методи дослідження – метод порівняння, систематизації і логічного узагальнення, системний підхід, прийоми економічного аналізу та інші методи наукових досліджень.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, що торкаються питань мотиваційної політики та соціального захисту працівників, офіційні статистичні дані, дані Рівненського міського Палацу дітей та молоді, наукова література.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел та додатків.