Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0821U102795

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 13-12-2021

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Мельник Антон Олегович
2. Melnyk Anton O.

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 073

Назва наукової спеціальності: Управління та адміністрування. Менеджмент

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 10-12-2021

Спеціальність за освітою: Банківська справа

Місце роботи здобувача: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, буд. 9-а, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 64.055.024

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, буд. 9-а, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Код за ЄДРПОУ: 02071211

Місцезнаходження: проспект Науки, буд. 9-а, м. Харків, Харківський р-н., Харківська обл., 61166, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 84.01.75, 06.81.12

Тема дисертації:

1. Мотиваційні аспекти формування та розвитку організаційної культури.

2. Motivational aspects of organizational culture formation and development.

Реферат/анотація:

1. Дисертацію присвячено обґрунтуванню науково-теоретичних засад, методичних і практичних рекомендацій щодо формування та розвитку організаційної культури на мотиваційних засадах. У першому розділі уточнено теоретичні основи та категорійний апарат предметної галузі мотиваційних аспектів формування та розвитку організаційної культури. Узагальнення науково-теоретичних підходів до визначення сутності поняття організаційна культура дозволило сформувати комплексний підхід, який базується на поєднанні соціально-психологічного та управлінського підходів. Проведено морфологічний аналіз поняття «організаційна культура» та сформульовано власне визначення. Обґрунтовано, що серед функцій організаційної культури особливу роль відіграє мотиваційна функція. Доведено, що складовою організаційної культури є система мотивації персоналу, яка має враховувати індивідуальність кожного працівника та те, що його дії зумовлюються певними потребами. Другий розділ роботи присвячений

розробленню аналітичного інструментарію для оцінки організаційної культури та вмотивованості працівників. Аналіз сучасних тенденцій в українському суспільстві показав, що найбільшим мотиватором для працівників є матеріальна винагорода, однак, через наявні кризові процеси в економіці суб'єкти господарювання не завжди можуть використовувати монетарні методи мотивації. Визначено, що основними мотиваторами працівників в Україні, окрім матеріальної винагороди, є хороше співвідношення між роботою та життям; хороші колеги, які мотивують один одного; подяка від шефа. Серед основних демотиваторів відзначено відсутність кар'єрних перспектив, поганий зв'язок між керівником та підлеглими та відсутність регулярних винагород. Запропоновано послідовність етапів формування та розвитку організаційної культури – діагностика організаційної культури і мотивації; оцінка рівнів організаційної культури та вмотивованості; співставлення результатів оцінки; розробка рекомендацій щодо формування та розвитку організаційної культури. Для проведення оцінки рівнів організаційної культури та вмотивованості працівників було використано метод експертного оцінювання, в якому прийняли участь представники закладів охорони здоров'я. Вибір методу був обґрунтований за допомогою методу аналізу ієрархій на основі таких критеріїв як можливість порівняння результатів, кількісна оцінка, широта охоплення і повнота даних. Розроблено методичний підхід до оцінки вмотивованості працівників, який включає визначення рівня вмотивованості працівників та аналіз основних мотиваторів та демотиваторів, які мають вплив на рівень організаційної культури. Визначено, що матеріальна винагорода є найбільший мотиватором в роботі для працівників у всіх досліджуваних закладах охорони здоров'я. Серед нематеріальних мотиваторів найбільш значущими є умови праці; соціальний пакет, нормальне співвідношення робота/дім, повага та довіра в колективі, вдячність та справедливість керівника. В якості основних демотиваторів було визначено незадовільну заробітну плату, незадовільні умови праці та негативний клімат в колективі. У третьому розділі проведено оцінку рівнів організаційної культури та вмотивованості працівників; встановлено взаємозв'язок між ними та запропоновано методичні рекомендації щодо формування та розвитку організаційної культури. На основі запропонованого методичного підходу було проведено оцінку рівнів організаційної культури та вмотивованості працівників закладів охорони здоров'я. Також було проведено оцінку за параметрами організаційної культури та визначено основні мотиватори та демотиватори працівників закладів охорони здоров'я. Було обґрунтовано матрицю взаємозв'язку рівня організаційної культури та вмотивованості персоналу, яка побудована на основі співставлення рівнів організаційної культури та вмотивованості працівників. В роботі запропоновано методичні рекомендації щодо формування та розвитку організаційної культури, які базуються на визначених параметрах організаційної культури. Також запропоновано відповідні переліки рекомендацій щодо мотивації працівників монетарного та немонетарного характеру щодо здійснення заходів під час формування та розвитку організаційної культури. Застосування певного набору наведених рекомендацій дозволить підвищувати рівень організаційної культури. Обґрунтовані в дисертації теоретичні, методичні положення, висновки та рекомендації можуть бути використані в системі управління закладів охорони здоров'я. Результати дисертаційної роботи впроваджено в діяльність: Науково-дослідного інституту гігієни праці та професійних захворювань ХНМУ (довідка № 01-17/31 від 15.07.2021 р.), Стоматологічни центру ХНМУ (довідка № 12-д від 17.05.2021 р.). У навчальний процес ХНЕУ ім. С. Кузнеця під час викладання дисципліни «Менеджмент» для підготовки бакалаврів за спеціальністю 073 «Менеджмент» (довідка № 21/86-21-89 від 29.06.2021 р.).

2. The dissertation is devoted to substantiation of scientific and theoretical foundations, methodical and practical recommendations concerning formation and development of organizational culture on motivational bases. The first section clarifies the theoretical foundations and categorical apparatus of the subject area of the formation and development of organizational culture based on motivational aspects. Scientific and theoretical approaches to defining the essence of the concept of "organizational culture" are generalized. This allowed to justify the need to use a combination of socio-psychological and managerial approaches. A morphological analysis of the concept "organizational culture" is performed. Its own definition is formulated as a unique set of important norms, values, rules, rituals, symbols, traditions, morals, etc. It is determined that the organizational culture and employee motivation in the organization have a direct relationship, as the implementation of an effective system of employee

motivation creates the conditions for productivity growth in the organization, has a positive impact on the formation and development of organizational culture. Implementation of the motivational function of organizational culture involves the use of monetary and non-monetary methods of motivation. The second section of the dissertation is devoted to the development of analytical tools for assessing organizational culture and employee motivation. With the help of economic and statistical methods, an analysis of current trends in Ukrainian society was conducted. The author found that the greatest motivator for employees is material reward, however, due to the existing crisis processes in the economy, businesses can't always use monetary methods of motivation. Among the main demotivators are determined these: the lack of career prospects, poor communication between the leader and subordinates and the lack of regular rewards. The stage sequence of formation and development of organizational culture is offered in the thesis. It consists of four stages: diagnostics of organizational culture and motivation; assessment of organizational culture and motivation levels; comparison of evaluation results; development of recommendations for the formation and development of organizational culture. To assess the organizational culture, a methodological approach is proposed. It is based on the assessment of the parameters of internal and external environment, allowed to determine a generalized indicator of organizational culture, assigned it to one of the groups: the one that has a tendency to degradation, medium, high, very high. The interpretation of their economic essence is substantiated and presented. In addition, the assessment of individual parameters allowed to determine the state of the team: excellent status, major status, moderate despair, declining status. A methodical approach to assessing employee motivation is developed. It includes quantifying the level of employee motivation and substantiating the scale with the following intervals: low, sufficient, high, combined with a qualitative analysis of the main motivators and demotivators that affect the level of organizational culture. It is determined that the material reward is the greatest motivator in the work of employees of all studied health care institutions. The matrix of the relationship between the level of organizational culture and employee motivation, which is based on a comparison of indicators of the level of organizational culture and employee motivation, is substantiated. This matrix allowed to position the studied health care facilities in a certain quadrant among the twelve possible and to choose the path of formation and/or development of organizational culture depending on the selected quadrant. In the dissertation methodological recommendations for the formation and development of organizational culture are proposed. They are based on certain parameters of organizational culture in conjunction with the relevant list of recommendations for employee motivation at each stage of activities. Theoretical, methodical provisions, conclusions and recommendations substantiated in the dissertation can be used in the management system of health care institutions for formation and development of organizational culture. The results of the dissertation are implemented in the activities of The Research Institute of Occupational Hygiene and Occupational Diseases of KhNMU (№ 01-17/31 from 15.07.2021); in the activities of The Stomatological Centre of KhNMU (№ 12-d from 17.05.2021). In the educational process of Simon Kuznets Kharkiv National Economic University during the teaching of "Management" for bachelors in 073 "Management" (№ 21/86-21-89 from 29.06.2021).

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Лепейко Тетяна Іванівна

2. Lepeyko Tetyana Ivanivna

Кваліфікація: д.е.н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Прохорова Вікторія Володимирівна

2. Prohkorova Viktoriya Volodymyrivna

Кваліфікація: д.е.н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Никифоренко Валерій Григорович

2. Nykyforenko Valeriy Grygorovych

Кваліфікація: д. е. н., 08.00.07

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Близнюк Тетяна Павлівна
2. Blyznyuk Tatyana Pavlivna

Кваліфікація: д. е. н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Немашкало Каріна Ромеовна
2. Nemashkalo Karina Romeovna

Кваліфікація: к. е. н., 08.00.07

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради	Українська Лариса Олегівна
Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні	Українська Лариса Олегівна
Відповідальний за підготовку облікових документів	
Реєстратор	
Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності	Юрченко Т.А.