

УДК 005.8:005.953.2

Сергієнко Т. І.¹, Замула Д. Є.²

¹ канд. політ. наук, доц., доцент кафедри бізнесу та управління;

² здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти, за спеціальністю 073

«Менеджмент», група БТЕ-1013сп;

Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна.

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ

Повоєнна відбудова України висуває перед організаціями та підприємствами складні завдання, пов'язані з реалізацією великої кількості проєктів у різних сферах економіки. У цих умовах особливого значення набуває ефективне управління проєктами, що передбачає не лише ресурсне забезпечення та координацію процесів, а й формування дієвої системи мотивації учасників проєктних команд. Саме мотивація виступає ключовим фактором успішного виконання проєктів, забезпечуючи залученість, продуктивність і готовність персоналу до роботи в умовах високої невизначеності та змін. Теоретичні та прикладні аспекти формування мотивації працівників у контексті забезпечення успіху підприємств у повоєнний період досліджували Л. Бульбах, В. Васюта, А. Вернадський, Н. Верховглядова, М. Войнаренко, О. Грішнова, С. Гребінська, І. Завадський, Г. Іванченко, К. Козак, А. Колота, О. Кузьмін, А. Левін, Л. Червінська, С. Цимбалюк та інші. Проте питання формування ефективної мотиваційної системи саме в управлінні проєктами, особливо в умовах повоєнної відбудови, залишаються недостатньо дослідженими.

Мотиваційний аспект у проєктному менеджменті дозволяє не лише підвищити ефективність використання людських ресурсів, а й сприяє розвитку командної взаємодії, інноваційності та відповідальності за результати проєкту. У контексті повоєнної відбудови це особливо важливо, оскільки проєкти реалізуються в умовах обмежених ресурсів, підвищених ризиків та необхідності швидкого досягнення результатів. Теоретичні та практичні аспекти мотивації персоналу в системі управління проєктами досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Водночас питання стратегічного формування мотиваційних механізмів саме в проєктному менеджменті, особливо в умовах післявоєнного відновлення, залишаються недостатньо розкритими, що зумовлює актуальність подальших досліджень [3, с. 286].

Суть мотивації в управлінні проєктами полягає у створенні системи внутрішніх і зовнішніх стимулів, які забезпечують досягнення цілей проєкту в межах визначених строків, бюджету та якості. У сучасних умовах мотивація проєктних команд набуває стратегічного значення, оскільки від рівня залученості учасників безпосередньо залежить успішність реалізації проєктів, ефективність командної роботи та здатність адаптуватися до змін [2, с. 14].

Стратегічне формування мотивації в управлінні проектами можна розглядати через кілька ключових напрямів: фінансова мотивація — забезпечення конкурентної оплати праці, преміювання за досягнення проектних результатів та стимулювання ефективності виконання завдань; соціальна мотивація — формування сприятливого психологічного клімату в команді, розвитку корпоративної культури та підтримка комунікацій; професійна мотивація — можливості навчання, розвитку компетенцій та кар'єрного зростання в межах проектної діяльності; організаційна мотивація — залучення учасників до прийняття рішень, розвиток командної взаємодії та підвищення автономності проектних груп. Формування ефективної мотиваційної системи в управлінні проектами включає кілька стратегічних етапів. Першим є аналіз потреб учасників проектних команд, що дозволяє визначити індивідуальні та групові мотиватори. Другим етапом є визначення цілей мотиваційної системи відповідно до цілей проекту. Далі здійснюється розробка комплексу стимулів, які враховують специфіку проектної діяльності. Наступним етапом є впровадження мотиваційних заходів у процес управління проектом. Завершальним етапом виступає моніторинг та оцінка ефективності мотивації через аналіз результативності команди та досягнення проектних показників [1, с. 62].

Інтеграція різних видів мотивації у проектному управлінні забезпечує синергетичний ефект, підвищуючи рівень залученості команди, якість виконання завдань та швидкість реалізації проектів. Це особливо важливо в умовах повоєнної відбудови, коли організації змушені працювати в умовах обмежених ресурсів та високої невизначеності. Таким чином, стратегічне управління мотивацією в проектному менеджменті виступає ключовим інструментом забезпечення успішної реалізації проектів. Воно дозволяє підвищити ефективність командної роботи, забезпечити досягнення проектних цілей та сформувати стійкі конкурентні переваги організацій у процесі післявоєнного відновлення економіки України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Оксенюк К. І. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*, 2022. Вип. 45. С. 59–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-59>.
2. Сергієнко Т.І., Венгер О.М., Сак І.О. Організаційна поведінка і мотивація як інструменти удосконалення соціальної політики промислових підприємств. *Актуальні питання економіки*, 2025. № 11. С.1-15 <https://doi.org/10.5281/zenodo.15620463>.
3. Сергієнко Т.І., Резнікова В.О. Оцінка мотивації праці суб'єкта господарювання в контексті сучасних практичних засад розвитку менеджменту. *Сучасні перспективи розвитку обліку, фінансів, економіки, управління, права та інженерії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (5-6 грудня 2024 р., м. Запоріжжя) / за ред. Макаренка А. П., Меліхової Т. О. Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, 2024. С. 285-287.