

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ISSN 2523-4536

**НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT
ECONOMIC SCIENCES**

Випуск 4 (76), 2024



Видавничий дім
«Гельветика»
2024

Редакційна колегія

Даций О. І., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом – **Головний редактор**

Бутенко Н. В., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка – **заступник Головного редактора**

Андрющенко К. А., д-р екон. наук, проф., Державний університет інфраструктури та технологій

Антоненко І. Я., д-р екон. наук, проф., Національний університет харчових технологій

Бердар М. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Бойченко Е. Б., д-р екон. наук, проф., Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

Бондаренко В. М., д-р екон. наук, проф., Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

Борецька Н. П., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет технологій та дизайну

Вербівська Л. В., канд. екон. наук, доц., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Габчак Н. Ф., канд. геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет

Галаченко О. О., д-р екон. наук, проф., Вінницький інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом

Ганжуренко І. В., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Горбач Л. М., канд. екон. наук, доц., Волинський інститут імені В'ячеслава Липинського Міжрегіональної Академії управління персоналом

Грановська В. Г., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет

Дугар Т. Є., канд. екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет

Дячков Д. В., д-р екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет

Жиленко К. М., д-р екон. наук, доц., Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Заяць О. І., д-р екон. наук, доц., Ужгородський національний університет

Зибарева О. В., д-р екон. наук, проф., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Капеліста І. М., канд. наук з держ. упр., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Карпенко А. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет «Запорізька політехніка»

Крутько М. А., канд. екон. наук, доц., Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Курмаєв П. Ю., д-р екон. наук, проф., Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Машіка Г. В., д-р геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет

Могилевська О. Ю., д-р екон. наук, доц., Київський міжнародний університет

Моторин Р. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний торговельно-економічний університет

Негода Ю. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет біоресурсів і природокористування України

Нестерчук І. К., канд. геогр. наук, доц., Поліський національний університет

Підвальна О. Г., канд. екон. наук, доц., Вінницький національний аграрний університет

Плаксієнко В. Я., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Пристемський О. С., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет

Самойлик Ю. В., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Сьомич М. І., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Удовенко І. О., канд. екон. наук, доц., Уманський національний університет садівництва

Утенкова К. О., д-р екон. наук, доц., Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва

Фірсова С. Г., канд. екон. наук, доц., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Цимбал Л. І., д-р екон. наук, проф., Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Шоробура І. М., д-р пед. наук, проф., Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія

Яцишина І. В., д-р екон. наук, проф., Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка

Malgorzata Okręglika, dr. hab., prof. PCz, Czestochowa University of Technology (Poland)

Wioletta Wereda, PhD, Military University of Technology (Poland)

«Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки» включено до переліку наукових фахових видань України в галузі економічних наук (категорія «Б») на підставі Наказу МОН України від 29 червня 2020 року № 735 (додаток 4)

Спеціальності: 051 – Економіка; 071 – Облік і оподаткування; 072 – Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок; 073 – Менеджмент; 075 – Маркетинг; 076 – Підприємництво та торгівля; 241 – Готельно-ресторанна справа; 242 – Туризм; 292 – Міжнародні економічні відносини.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол від 30.10.2024 р. № 11)

Реєстрація суб'єкта у сфері друкованих медіа:

Рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення № 1173 від 11.04.2024 року

Ідентифікатор медіа: R30-03893

DOI: 10.32689/2523-4536

Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2024. Вип. 4 (76). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 168 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку економіки. Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток економічної науки в Україні.

© Оформлення «Видавничий дім «Гельветика», 2024

ЗМІСТ**ЕКОНОМІКА****Айрапетов М.А.**

РОЗВИТОК ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗОВНІШНІХ РИНКАХ.....7

Мухін О.О.СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ
РИНКОМ НЕРУХОМОСТІ В УКРАЇНІ.....14**Петренко Н.С., Васильєва О.В.**АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ МЕТОДОЛОГІЇ
ОЦІНЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ.....20**Середюк К.В.**МЕХАНІЗМИ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ НА РЕАЛІЗАЦІЮ КСВ
У БУДІВЕЛЬНОМУ СЕКТОРІ: МОДЕЛЮВАЛЬНИЙ ПІДХІД.....32**Ситник Й.С., Дрейчук М.А.**ІНСТРУМЕНТИ АДАПТАЦІЇ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ДО УМОВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ.....38**ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ****Кравченко М.В.**ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ГРОШЕЙ В РОЗРАХУНКАХ
АГРОПІДПРИЄМСТВ: РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОБЛІК.....44**Портоварас Т.Р., Лукановська І.Р.**КОМП'ЮТЕРИЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ: КРИТИЧНА ОЦІНКА
МОЖЛИВОСТЕЙ І КРИТЕРІЇ ВИБОРУ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....51**Скиба Г.І., Солодовник Н.В., Беженар І.М.**ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ЯК ЗАСІБ СТВОРЕННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ
ДЛЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ТА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....58**ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА, СТРАХУВАННЯ
ТА ФОНДОВИЙ РИНОК****Іваненко В.О., Антипенко Н.В., Муравйова І.А.**ІНВЕСТИЦІЇ ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ У ФІНАНСОВОМУ ПЛАНУВАННІ:
ЇХ ВПЛИВ НА ДОСЯГНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ.....70**Третьякова А.І.**ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА МАШИННОГО
НАВЧАННЯ В МОДЕЛЮВАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ:
ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ.....78**МЕНЕДЖМЕНТ****Калінін А.М.**КОУЧИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ СУЧАСНОГО КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА.....84**Козлова І.М., Ковнір Н.А.**МОТИВАЦІЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....95

Кришталь Г.О., Цімошинська О.В., Хіміч С.В. УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР: ОГЛЯД НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	104
Півнюк А.В. ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	111
Ребрик П.М. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ІНСТРУМЕНТИ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ПРАЦІ.....	117

МАРКЕТИНГ

Гноєвий В.Г., Татарінов В.В., Бугайчук Т.В. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕВОЛЮЦІЇ МАРКЕТИНГОВИХ КОНЦЕПЦІЙ: ВІД МАРКЕТИНГУ 1.0 ДО МАРКЕТИНГУ 3.0.....	123
Корень О.М., Бугайчук Т.В., Яременко В.А. ЕФЕКТИВНІСТЬ SMM В СУЧАСНОМУ МАРКЕТИНГУ: СТРАТЕГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТИ.....	129

ТУРИЗМ

Маркова С.В., Парандій В.О., Коломієць О.М. АВТОРСЬКА ЕКСКУРСІЯ ЯК ПІДГРУНТЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ КВЕСТ-ЕКСКУРСІЙ В ТУРИСТИЧНІЙ АНІМАЦІЇ: ДОСВІД ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ІНСТИТУТУ МАУП.....	135
Антоненко І.Я., Мельник І.Л., Журба Ю.Р. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ГАСТРОНОМІЧНОГО ТУРИЗМУ КИЇВЩИНИ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ.....	141
Миндзя Ю.О. СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОМОЦІЇ ОБ'ЄКТІВ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ ЛЬВІВЩИНИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА МІСЦЕВІ ІНІЦІАТИВИ.....	149

МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Павленко О.М. РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ПРОГРАМ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ В УМОВАХ ВОЄННОГО І ПОВОЄННОГО СТАНУ.....	155
Пахольчук А.М. ДЕТЕРМІНАНТИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ЕВОЛЮЦІЇ ЕКОСИСТЕМ БІЗНЕСУ.....	161

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/76-15>
УДК 331

Ребрик П.М.

аспірант,

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6175-0200>

Rebryk Petro

PhD student,

Private Joint Stock Company "Higher Educational Institution
"Interregional Academy of Personnel Management"

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ІНСТРУМЕНТИ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ПРАЦІ

EMPLOYEE MOTIVATION: TOOLS OF CONSTRUCTION FOR LABOUR PRODUCTIVITY

У статті йдеться про ключові фактори мотивації персоналу як ефективного інструменту впливу на якість праці. Проаналізовано різноманітні аспекти, які формують внутрішню мотивацію співробітників і їх вплив на досягнення високих результатів у професійній діяльності. Створення оптимальних умов для реалізації максимального потенціалу кожного працівника є критично важливим, особливо в умовах сучасних викликів, таких як російсько-українська війна. Приділено увагу впливу внутрішньої мотивації на продуктивність праці, не лише зовнішні фактори, такі як заробітна плата, але і внутрішні мотиви, відповідальність, інтерес до роботи та можливість саморозвитку, відіграють вирішальну роль у підвищенні якості виконання завдань. Досліджуються обставини, при яких мотивація працівників може бути особливо важливою в умовах будівельного сектору, що часто стикається з викликами, пов'язаними з високими ризиками та необхідністю дотримання термінів. Зокрема, розглядаються чинники, які можуть підвищити не лише продуктивність, а й загальне задоволення працівників від виконуваної роботи. Важливою частиною дослідження є аналіз впливу мотивації на якість праці в країнах Африки. Наведено факти, що вказують на унікальність культурних та економічних контекстів, які формують підходи до мотивації. Пропонується провести детальний аналіз впливу мотивації на якість праці в Україні, що дозволить врахувати локальні особливості ведення бізнесу, а також допоможе розробити стратегії, які враховують потреби і очікування українських працівників.

Ключові слова: мотивація персоналу, інструменти мотивації, якість праці, управління персоналом.

The article explores the key factors of staff motivation as an effective tool for influencing the quality of work, highlighting their importance in achieving organizational goals. In today's business environment, where competition is intensifying and the labor market is becoming more dynamic, employee motivation plays a central role in ensuring high productivity, customer satisfaction and retention of talented personnel. The author focuses on the impact of intrinsic motivation on the professional achievements of employees, noting that it is internal factors such as personal development, responsibility for results, and the desire to achieve new heights in one's career that can significantly improve the quality of work performance. Creating the conditions for each employee to realize their maximum potential is particularly relevant in specific industries, such as construction, where risk factors, deadlines and teamwork need to be taken into account. The article also discusses the specifics of employee motivation in the context of wartime, when new challenges related to security, uncertainty and instability arise. It discusses how organizations can adapt their motivation strategies in times of crisis to maintain employee morale and encourage them to work productively despite external difficulties. An Important part of the study is the analysis of the impact of motivation on labor quality in African countries. It provides evidence of the unique cultural and economic contexts that shape approaches to motivation. The article proposes to conduct a detailed analysis of the impact of motivation on labor quality in Ukraine, which will allow to take into account local peculiarities of doing business and help to develop strategies that take into account the needs and expectations of Ukrainian employees. As a result, the article provides valuable recommendations for managers and HR professionals on how to develop effective incentive programs. It emphasizes the importance of a comprehensive approach to motivation, including both tangible and intangible incentives, and the entire spectrum of thinking from the company to the individual employee. This article will be a useful resource for academics, managers, and all those seeking to improve the performance of their organizations through a deeper understanding of motivational factors, particularly in a time of critical need for the country.

Keywords: personnel motivation, motivation tools, labor quality, personnel management.

Постановка проблеми. В умовах сучасних випробувань та кадрового голоду, який виник як наслідок міграції, релокації бізнесу, мобілізації персоналу підприємств на службу до збройних сил України у російсько-українській війні, питання мотивації персоналу набуває нового значення. Важливе значення має формування особистісної мотивації, пошук нових форм і методів її розвитку.

Впродовж багатьох років, спостерігається зниження ефективності діяльності різних груп стейкхолдерів, спостерігається скорочення рівня інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності, потенційних можливостей суб'єктів господарювання, оскільки неможливо спрогнозувати наслідки щоденних атак РФ, як на мирне населення так і на об'єкти інфраструктури; зовнішніх і внутрішніх чинників, регіональних особливостей. Поряд з тим, спостерігається великий брак трудових ресурсів: жінок через міграцію у зв'язку з безпековою ситуацією, чоловіків – мобілізацію до захисту від агресії РФ. Вперше за довгий час кількість вакансій і кількість пошукувачів на ринку праці майже зрівнялися. Тобто спостерігається кадровий голод. В таких умовах України (в умовах російсько-української війни, в сучасних економічних, політичних (внутрішні та зовнішні фактори) та гуманітарних аспектах: освіта, наука, культура і мистецтво, релігія) питання мотивації персоналу є надзвичайно актуальним. Проте, ці питання залишаються такими, які не проаналізовано комплексно у дослідженнях сучасних українських дослідженнях повною мірою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Забезпечення мотивації працівників вважається важливим питанням у сучасних організаціях. Мотивація – це дії людини та роботи, спрямовані на досягнення запланованих цілей завдяки ефекту, і вона має безпосередній вплив на працівників. Пріоритетність мотивації працівників має вирішальне значення, оскільки це призводить до підвищення продуктивності та задоволеності роботою задоволеності роботою в організації. Тому менеджери, які прагнуть підвищити мотивацію та продуктивність працівників, повинні обрати найбільш підходящі економічні, психосоціальні або організаційні та управлінські інструменти. Продуктивність, як важливий фактор, пов'язаний з мотивацією, може бути можна визначити як ефективне використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, знань, часу) у виробництві товарів і послуг [1]. Вона також має на меті заощадити кошти за рахунок ефективного використання ресурсів, зокрема людських. Будівельний

сектор є однією з галузей де інструменти мотивації є важливими для забезпечення продуктивності праці. Хоча деякі дослідження вивчали цей взаємозв'язок у будівельному секторі, особливо щодо будівельників [2], взаємозв'язок між мотивацією та продуктивністю ще недостатньо досліджений з точки зору будівельників в Україні. В будівельній сфері працівники часто працюють на різних на різних посадах протягом своєї кар'єри. Особливо в країнах, що розвиваються, таких як Україна, будівельники переважно працюють як штатні працівники в приватних офісах або будівельних майданчиках, щоб забезпечити фінансову стабільність.

Заслужовують на увагу публікації із питань сучасних підходів до оцінювання системи мотивації та її ролей в процесах ефективності використання трудового потенціалу підприємств вітчизняних науковців Гончар О.І., та Лемешевої Т.Г. [4]. соціальні аспекти мотивації та їх вплив на підвищення рівня ефективності використання трудового потенціалу, а саме самореалізації та задоволеності розглянуто в працях Дуда С.Т. [3]. В роботах Кичко І.І. [5], [6] висвітлено питання мотиваційних чинників, раціоналізації роботи трудових ресурсів і управління ними. Суть, функції, методи управління персоналом висвітлено в працях Положенцевої К. [7].

Метою статті є аналіз впливу мотивації персоналу на якість праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. В період війни значна частина житлових та промислових будівель зазнали пошкоджень, чи були зруйновані повністю і потребують відновлення чи повної відбудови, тому фахівці з будівництва в Україні є затребуваними. Проте, галузь страждає від низької продуктивності, що призводить до перевитрат часу та коштів. Більшість місцевих проектів у Україні завжди стикаються з перевитратами коштів і затримками. Безумовно, існують високі показники перевитрат коштів і часу через затримки в реалізації проектів, неадекватну документацію, брак ресурсів, погане планування, нестабільні ціни та планування, нестабільні ціни та зменшення внеску в соціально-економічне зростання в країні [9]; [8].

Попередні дослідження вказують на те, що будівельний сектор України стикається з багатьма викликами та проблемами. Методи будівництва швидко змінюються від традиційних до сучасних методів будівництва. Серед викликів є безпекова ситуація, здорожчання матеріалів, обмежене фінансування, проблеми з електроенергією, що збільшують

терміни виконання проектів та періоди простою персоналу. Як наслідок, галузь виявилася нездатною задовольнити вимоги сучасних форм управління будівництвом, що зростають. Але це не вважається основним викликом, що стоїть перед будівельною галуззю в Україні. Головним викликом стає брак висококваліфікованих фахівців. Відповідно, при цьому, питання мотивації стає все актуальнішим, ніж раніше.

Головним ресурсом будь-якого підприємства є людські ресурси, а працівники – визначальною рушійною силою економіки. Для успішного функціонування будь-якого підприємства недостатньо здійснити підбір та підготовку висококваліфікованих працівників, потрібні мотивовані, зацікавлені, відповідальні та лояльні співробітники.

Мотивація персоналу є гарантованою умовою ефективності та якості роботи, дозволяє побудувати добру HR-репутацію компанії та підвищити її конкурентоспроможність на ринку. Від дієвості мотивації та її відповідності цілям і завданням підприємства залежить ефективність і якість професійної діяльності. Дані багатьох прикладних досліджень підтверджують гіпотезу про те, що метою мотивації праці є задоволення важливих потреб працівників за допомогою трудової діяльності.

Взаємозв'язок між мотивацією та продуктивністю є основним питанням для менеджерів, і його слід аналізувати відповідно до галузевих відмінностей.

Організації, як суб'єкти господарювання, мають основну метою є отримання прибутку. Тому менеджери використовують різні методи для збільшення прибутковості.

Серед цих методів підвищення продуктивності праці стало основоположним принципом, якому менеджери постійно надають пріоритет для досягнення вищої прибутковості [10]. Як у приватному, так і в державному секторах, які є орієнтованими на прибуток організаціями, прагнення до підвищення продуктивності має вирішальне значення для досягнення успіху. Більше того, вона відіграє ключову роль у стимулюванні зростання в будівельному секторі.

Розглянемо результати досліджень про вплив мотивації на якість праці в інших країнах. В рамках дослідження порівняння розглядалися три фундаментальні мотиваційні інструменти (1) економічні, (2) психосоціальні та (3) організаційно-управлінські інструменти.

Згідно з дослідженням А. Казаза та ін. [2], продуктивність будівельних робітників та

якість їхньої роботи залежить насамперед від мотивації. Крім того, А.М. Jarkas та ін. [11], визначили мотивацію як важливий фактор, що суттєво впливає на продуктивність у будівельних будівельних проектах у Кувейті. Таким чином, для підвищення продуктивності робітників і, отже, покращити результати проекту, робітники повинні бути мотивованими.

Мотивація значною мірою сприяє економії коштів, підвищенню продуктивності, задоволеності людей, які беруть участь у проекті, і кращій якості роботи. Водночас, відсутність мотивації проектною командою призводить до конфліктів між її членами. Це також знижує продуктивність і може призвести до повного провалу в досягненні цілей проекту. Високомотивована проектна команда завжди докладає максимум зусиль, щоб якісно виконати роботу і зробити значний внесок у досягнення цілей проекту.

Мотивація надихає працівників підвищувати свою продуктивність, а отже, покращувати продуктивність проекту. Добре мотивовані працівники докладають більше зусиль для досягнення цілей фірми через хорошу роботу. Вони постійно шукають кращі способи ефективного виконання роботи для підвищення результативності. Тому проектні менеджери проектів повинні розуміти аспекти людської поведінки, щоб постійно мотивувати членів проектною команди [12].

Досліджуючи вплив людського фактору на продуктивність будівельних проектів, М. Орандо [15] у Південній Африці, підкреслив значний вплив мотивації людей на продуктивність будівельного проекту. З п'яти людських факторів досліджених у дослідженні, мотивація виявилася другим людським фактором що впливає на продуктивність проекту. Крім того, дослідження визначило 12 мотиваційних факторів і виявило, що заробітна плата є найвпливовішим мотиваційним фактором, який впливає на продуктивність будівельного проекту. Він дослідив мотиваційні фактори, які впливають на поведінку учасників будівельних проектів на шляху до успіху проекту в Нігерії. У дослідженні було використано якісний та кількісний підхід і зібрано дані від 63 будівельників-практиків, які представляли 10 підрядників. В результаті дослідження визначило 33 мотиваційні фактори та дійшло висновку, що мотивація позитивно впливає на поведінку команди, спрямовану на покращення результатів проекту (табл. 1).

Використовуючи індекс відносної важливості, дослідження показало, що винагорода, просування по службі та участь у прийнятті рішень є мотиваційними факторами,

Таблиця 1

Ступінь переваги кожного мотиваційного фактору для учасників проекту

Ранг фактора	(RII)	Середнє значення	Середньо-квадратичний відсоток
	Визнання	4.451 .7784	89%
	Досягнення	4.242 .9109	85%
	Заробітна плата	4.066 1.0729	81%
	Взаємовідносини з колегами	4.000 .8028	80%.
	Відносини з безпосереднім керівником	3.956 .9418	79%

які найбільш суттєво впливають на поведінку будівельників, спрямовану на досягнення найвищої продуктивності проекту, а отже, і на його успішне завершення.

Lawal A. та Okhankhuele O. [13] вивчали вплив мотивації на виконання проектів у Нігерії. Отримавши відповіді від 61 респондента за допомогою анкети з 14 пунктів та використовуючи регресійний аналіз, вони дійшли висновку, що мотивація команди має сильний позитивний зв'язок з результативністю проекту. Дослідження також визначило зарплату як найвпливовіший мотиваційний фактор, що впливає на виконання проекту, на продуктивність проекту, за яким слідує визнання. Таким чином, робоча сила проекту повинна бути мотивованою для підвищення продуктивності будівельного проекту. Проте, на жаль нема аналогічних досліджень в Україні,

Dwivedula R. та Bredillet C. [17] дослідили взаємозв'язок між мотивацією та успіхом проекту в різних галузях. У своєму дослідженні вони вивчали вплив п'яти мотиваційних факторів (сприйняття справедливості, робочого клімату, безпеки праці, розвитку працівників та об'єктивності). Кореляційно-регресійний аналіз даних, отриманих від 199 працівників проектів за допомогою анкетування продемонстрував помірний та сильний зв'язок між мотиваційними факторами та успіх проекту. Однак у їхньому дослідженні не вивчався вплив бага-

тьох мотиваційних факторів, які в попередніх дослідженнях вважалися такими, що мають значний вплив на результативність проекту

Висновки. Перед Україною постали численні загрози і виклики. В основному, вони обумовлені російсько-українською війною, глибокою нестабільністю в світі. Мотивація персоналу в умовах кадрового голоду є надзвичайно важливим питанням. Мотивація проектної команди вкрай необхідна для досягнення своєчасного завершення проектів. Добре мотивовані працівники заохочуються до докладання максимальних зусиль і таким чином, вони відіграють важливу роль у досягненні своєчасного завершення проектів.

Потребують подальших досліджень шляхи забезпечення мотивації працівників з метою підвищення якості виконаних робіт у сучасних кризових умовах, подолання економічної депресії, шляхів прискорення соціально-економічного розвитку, та методів зміцнення фінансової системи України, розбудови ефективних міжнародно-правових механізмів подолання кризи.

Це дозволить краще долати виклики, які постали перед Україною, щодо забезпечення економічного зростання, відновлення пошкодженого та відбудови зруйновано майна в Україні, які зазнали пошкодження в наслідок воєнних дій, здійснювати якісний поточний ремонт існуючої інфраструктури.

Список використаних джерел:

1. Jarkas, A.M., Al Balushi, R.A., & Raveendranath, P. Determinants of construction labour productivity in Oman. *International Journal of Construction Management*, 15(4), 2015, pp. 332–344. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2015.10948>
2. Kazaz, A., Manisali, E., & Ulubeyli, S. Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of Civil Engineering & Management*, 2008, 14(2), pp. 95–106.
3. Дуда С.Т. Соціальні аспекти регулювання та мотивації ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. С. 4–5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2795>
4. Кичко І.І., Горбаченко М.А. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2018. № 1(9). С. 007–014. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/131274>
5. Корзун А.В., Недей А.О., Холодницька А.В. Сучасні підходи до формування мотивації трудової поведінки персоналу. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 2(6). С. 91–96. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/96096>

6. Васюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання, *Ефективна економіка*. 2016. № 6. С. 8–12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>
7. Тойнбі А.Дж. Дослідження історії. Київ : Основи, 2004. 615 с.
8. Положенцева Е.Л., Бондаренко В.С. Управління персоналом: суть, функції, методи, досвід. *Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення* : Збірник, м. Чернігів, 6 груд. 2023 р. Чернігів, 2023. С. 143.
9. Gamil, Y. & Rahman, I. A.. Assessment of critical factors contributing to construction failure in Yemen. *International Journal of Construction Management*, 2020, 20(5), 429–436. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2018.1484866>
10. Najib, A. F., Soon, N. K., Zainal, R., Ahmad, A. R., & Hasaballah, A. H. A. Influential factors in construction industry of Yemen. In *Proceedings of the 21st international symposium on advancement of construction management and real estate*, 2020, pp. 927–943. Singapore: Springer.
11. Kassem, M., Khoiry, M. A. and Hamzah, N. Assessment of the effect of external risk factors on the success of an oil and gas construction project. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(9), 2020, pp. 2767–2793. DOI: <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2019-0573>
12. Sultan, B. and Alaghbari, W. Investigating the Cost of Modern Construction in Yemen. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 2020, 11 (3): pp. 97–104. (March 2020). URL: http://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJCIET/VOLUME_11_ISSUE_3/IJCIET_11_03_010.pdf
13. Jarkas, A. M., Al Balushi, R. A., & Raveendranath, P. Determinants of construction labour productivity in Oman. *International Journal of Construction Management*, 2015, 15(4), 332–344. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2015.10948>
14. Lawal, A., & Okhankhuele, O. T. The effect of motivation on project execution in Nigeria: A case study of Bayelsa plastic industry. *British Journal of Applied Sciences & Technology*, 2014, 4, pp. 2985–3002.
15. Verma, V. K. The human aspects of project management: Human resource skills for the project manager. (2 ed., Vol. 2). 1996, USA: PMI.
16. Orlando, M. The influence of human behavior factors on construction productivity. PhD Thesis. 2013, University of Free State.
17. Bloemfontein, A., & Okhankhuele, O. T. The effect of motivation on project execution in Nigeria: A case study of Bayelsa plastic industry. *British Journal of Applied Sciences & Technology*, 2014, 4, pp. 2985–3002.
18. Dwivedula, R. and Bredillet, C. The relation between work motivation and project management success : an empirical investigation. In *International Research Network for Organizing by Projects-IRNOP 9*, 2009, Berlin. URL: <http://eprints.qut.edu.au/49>

References:

1. Jarkas, A. M., Al Balushi, R. A., & Raveendranath, P. (2015). Determinants of construction labour productivity in Oman. *International Journal of Construction Management*, 15(4), 332–344. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2015.10948>
2. Kazaz, A., Manisali, E., & Ulubeyli, S. (2008). Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of Civil Engineering & Management*, 14(2), pp. 95–106.
3. Duda, S. T. (2015). Sotsialni aspekty rehuliuвання та motyvatsii efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu pidpryemstva [Social aspects of regulating and motivating the efficiency of using the labour potential of an enterprise]. *Efektivna ekonomika – Effective economy*, 2, 4–5. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2795> [in Ukrainian]
4. Kychko, I. I., & Gorbachenko, M. A. (2017). Innovatsii v upravlinni personalom i suchasnyi rynek pratsi: aspekty vzaiemodii [HR innovations and current labor market: aspects of interaction]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, (1(9), 007–014. Available at: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/131274> [in Ukrainian]
5. Korzun, A. V., Nedyey, A. O., & Kholodnytska, A. V. (2016). Suchasni pidkhody do formuvannia motyvatsii trudovoi povedinky personalu [Modern approaches to formation of motivation of labor behavior of personnel]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, 2(5), 91–97. Available at: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/96096> [in Ukrainian]
6. Basiuta, V. B. (2016). Motyvatsiia personalu na pidpryemstvi v suchasnykh ekonomichnykh umovakh. [Motivation of personnel at the enterprise in modern business conditions]. *Efektivna ekonomika – Effective economy*, 6, 8–12. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041> [in Ukrainian]
7. Toinbi A. Dzh. (2004). Doslidzhennia istorii [Study of history]. Kyiv: Osnovy, 615 p. [in Ukrainian]
8. Polozhentseva, E. L., Bondarenko V. S. (2023). Upravlinnia personalom: sut, funksi, metody, dosvid. U Sotsialno-ekonomichna ta pravova polityka Ukrainy: vyklyky sohodennia (s. 143). Zbirnyk–Chernihiv: Pivnichnoukrainskyi instytut im. Heroiv Krut PrAT “VNZ “MAUP”.
9. Gamil, Y. & Rahman, I. A. (2020). Assessment of critical factors contributing to construction failure in Yemen. *International Journal of Construction Management*, 20(5): 429–436. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2018.1484866>

10. Najib, A. F., Soon, N. K., Zainal, R., Ahmad, A. R., & Hasaballah, A. H. A. (2018). Influential factors in construction industry of Yemen. In Proceedings of the 21st international symposium on advancement of construction management and real estate, pp. 927–943. Singapore: Springer.
11. Kassem, M., Khoiry, M. A. and Hamzah, N. (2020). Assessment of the effect of external risk factors on the success of an oil and gas construction project. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(9), 2767–2793. DOI: <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2019-0573>
12. Sultan, B. and Alaghbari, W. (2020). Investigating the Cost of Modern Construction in Yemen. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 11 (3): pp. 97–104. (March 2020). Available at: http://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJCIET/VOLUME_11_ISSUE_3/IJCIET_11_03_010.pdf
13. Jarkas, A. M., Al Balushi, R. A., & Raveendranath, P. (2015). Determinants of construction labour productivity in Oman. *International Journal of Construction Management*, 15(4), 332–344. DOI: <https://doi.org/10.1080/15623599.2015.10948>
14. Lawal, A., & Okhankhuele, O. T. (2014). The effect of motivation on project execution in Nigeria: A case study of Bayelsa plastic industry. *British Journal of Applied Sciences & Technology*, 4, pp. 2985–3002.
15. Verma, V. K. (1996). The human aspects of project management: Human resource skills for the project manager. (2 ed., Vol. 2). USA: PMI.
16. Orando, M. (2013). The influence of human behavior factors on construction productivity. PhD Thesis. University of Free State.
17. Bloemfontein, A., & Okhankhuele, O. T. (2014). The effect of motivation on project execution in Nigeria: A case study of Bayelsa plastic industry. *British Journal of Applied Sciences & Technology*, 4, pp. 2985–3002.
18. Dwivedula, R. and Bredillet, C. (2009). The relation between work motivation and project management success : an empirical investigation. In International Research Network for Organizing by Projects-IRNOP 9, Berlin. Available at: <http://eprints.qut.edu.au/49>