

цесів та потреби в ефективному використанні ресурсів, Smart-підходи дозволяють переосмислити традиційні моделі управління територіями.

Впровадження цифрових платформ, систем електронного урядування, інтелектуального транспорту, енергоефективних технологій та екологічних ініціатив вже демонструє позитивні результати в окремих містах України. Проте ці проекти часто мають локальний характер і не інтегруються в загальнонаціональну стратегію, що обмежує їхній масштаб і довгостроковий ефект. Для досягнення системного впровадження концепції розумного міста необхідна чітка стратегія на рівні державної політики, яка б передбачала координацію між центральними та місцевими органами влади, залучення приватного сектору, наукових установ і громадянського суспільства.

Список використаних джерел

1. Тур О.В. Розумні міста у контексті цілей сталого розвитку України. Проблеми системного підходу в економіці. 2018. №4. С. 130–135.
2. Пінь А.М. Концепція розумного міста в контексті розвитку інноваційного управління. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2018. №4. С. 114–118.
3. Позднякова А.М. Впровадження концепції розумних сталих міст в Україні: особливості та рекомендації. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. №2(2). С. 49–57.
4. Yashchenko O., Makatora D., Kubanov P., Prusov D. Concept in the context of sustainable territorial development: innovation, economy, management, construction and applied characteristics Ефективна економіка: електрон. жур. 2024. № 2. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3077/3113>

Півень Ю.В.

магістрантка

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

Кубанов Р.А.

к. пед. н., доц.

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ МЕНЕДЖЕРА: ВІД ВНУТРІШНІХ СТИМУЛІВ ДО КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

У сучасному архітектурно-будівельному середовищі мотивація менеджера є ключовим чинником ефективності управління, продуктивності команди та успішної реалізації проєктів. На нашу думку, мотиваційний механізм менеджера є багатограним процесом, який охоплює як стимулювання

підлеглих, так і розвиток особистої мотивації самого управлінця. Успішний менеджер має не лише координувати роботу, а й надихати команду, створювати сприятливий клімат для досягнення спільних цілей. Важливими елементами мотивації виступають підтримка в складних ситуаціях, навчання, розвиток професійних навичок та визнання досягнень.

Особистісна мотивація менеджера базується на внутрішній потребі в успіху, самореалізації через творчість, прагненні до професійного визнання.

Такий тип мотивації сприяє формуванню лідерських якостей, стратегічного мислення та здатності адаптуватися до змін у галузі. Менеджери з високим рівнем внутрішньої мотивації здатні не лише досягати власних цілей, а й надихати інших, формуючи згуртовану команду. Їх приклад стає джерелом енергії для колективу, стимулюючи ініціативність, відповідальність та прагнення до результату [1].

Фінансові стимули залишаються важливим елементом мотиваційної стратегії, особливо для працівників, орієнтованих на матеріальні досягнення. Автори наголошують, що ефективність фінансової мотивації залежить від прозорості критеріїв, справедливості винагород та поєднання з іншими формами стимулювання. Водночас не всі працівники вважають фінансову мотивацію головною – для багатьох важливішими є можливості професійного зростання, визнання, самореалізація. Тому мотиваційна стратегія має бути індивідуалізованою, враховувати особисті потреби, цінності та життєві цілі кожного співробітника [2].

Одним із найефективніших інструментів сучасного управління персоналом в архітектурно-будівельній галузі є створення індивідуальних мотиваційних планів, які враховують не лише професійні компетенції, а й особистісні якості, потреби, цінності та потенціал кожного працівника. Такий підхід дозволяє перейти від шаблонного стимулювання до гнучкої системи підтримки, яка адаптується до реальних умов і очікувань співробітника. Індивідуальні плани можуть включати елементи кар'єрного зростання, навчання, участі в проектних групах, гнучкого графіку, а також систему визнання досягнень. Вони формуються на основі діалогу між менеджером і працівником, що сприяє зміцненню довіри, підвищенню залученості та формуванню спільного бачення розвитку.

Такі мотиваційні плани дозволяють чітко визначити очікування щодо результатів роботи, встановити прозорі критерії оцінки ефективності та окреслити конкретні шляхи професійного вдосконалення. Це особливо важливо в умовах проектної діяльності, де чіткість завдань, відповідальність і своєчасність виконання мають критичне значення. Індивідуалізація мотивації сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню задоволеності роботою та зміцненню внутрішньої мотивації до саморозвитку. Працівник, який бачить реальні перспективи, розуміє свою роль у команді та отримує підтримку, демонструє

вищу продуктивність і готовність брати на себе додаткову відповідальність.

Формування довгострокових кар'єрних орієнтирів у межах мотиваційного плану дозволяє не лише утримати талановитих працівників, а й створити умови для їхнього сталого професійного зростання. Це включає визначення етапів розвитку, можливостей підвищення кваліфікації, участі в стратегічних проєктах, а також перспектив переходу на керівні позиції.

Такий підхід стимулює працівника до активної участі в житті компанії, формує відчуття причетності до її успіху та зміцнює корпоративну ідентичність. У результаті мотивація перестає бути зовнішнім тиском і перетворюється на внутрішній двигун професійного розвитку.

Завдяки сучасним цифровим інструментам індивідуальні мотиваційні плани можуть бути гнучкими, динамічними та легко адаптованими до змін у проєктному середовищі. Використання онлайн-платформ, мобільних застосунків, систем управління завданнями та аналітики дозволяє менеджерам оперативно відстежувати прогрес, коригувати цілі та надавати зворотний зв'язок у реальному часі. Це створює умови для прозорості, відкритості та постійного вдосконалення мотиваційної стратегії. У поєднанні з емоційною підтримкою та лідерським наставництвом цифрові рішення стають не просто технічним доповненням, а важливою складовою сучасної управлінської культури, орієнтованої на розвиток людського капіталу [3].

Важливим аспектом мотивації є створення комфортного робочого середовища, яке включає не лише фізичні умови, а й емоційний клімат, відкриту комунікацію та гнучкість у організації праці. Менеджери повинні враховувати індивідуальні потреби працівників – можливість дистанційної роботи, гнучкий графік, простір для відпочинку. Відкритість у прийнятті рішень, прозорість інформації та залучення працівників до обговорення цілей підвищують рівень довіри та мотивації.

Розвиток корпоративної культури, заснованої на співпраці, толерантності та взаєморозумінні, є додатковим ресурсом для утримання талановитих кадрів (табл. 1). Така культура сприяє формуванню позитивного емоційного клімату в колективі, що підвищує рівень задоволеності працівників. Вона також стимулює відкриту комунікацію, взаємну підтримку та готовність до спільного вирішення складних завдань. У результаті компанія отримує не лише стабільну команду, а й основу для сталого розвитку та інноваційного зростання.

У підсумку, мотиваційний механізм діяльності менеджера архітектурно-будівельної галузі є комплексним процесом, що поєднує індивідуальний підхід, розвиток особистих якостей, стимулювання команди та створення сприятливого середовища.

Ефективна мотивація сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності працівників та стабільному розвитку підприємства. Автори наголошують,

що мотивація – це не одноразова дія, а постійний процес, який потребує гнучкості, уважності та стратегічного бачення. Саме здатність менеджера формувати мотиваційний простір визначає успіх проєктів і конкурентоспроможність компанії в сучасному будівельному ринку.

Таблиця 1

Мотиваційний механізм діяльності менеджера архітектурно-будівельної галузі

<i>Компонент мотивації</i>	<i>Зміст / Характеристика</i>	<i>Очікуваний ефект</i>
Внутрішня мотивація	Потреба в самореалізації, прагнення до професійного визнання, творчість	Формування лідерських якостей, стратегічного мислення, ініціативності
Зовнішня мотивація	Фінансові стимули, премії, бонуси, матеріальні заохочення	Підвищення продуктивності, досягнення короткострокових цілей
Індивідуальні мотиваційні плани	Персоналізовані програми розвитку, врахування сильних сторін і потреб працівника	Зростання відповідальності, професійне вдосконалення, довгострокова лояльність
Нематеріальні стимули	Визнання, похвала, участь у прийнятті рішень, кар'єрні перспективи	Підвищення задоволеності, зміцнення командної згуртованості
Робоче середовище	Комфортні умови праці, гнучкий графік, емоційний клімат, відкритість комунікації	Зменшення стресу, покращення внутрішньої культури, утримання кадрів
Управлінська підтримка	Зворотний зв'язок, наставництво, підтримка в складних ситуаціях	Підвищення мотивації до розвитку, зміцнення довіри до керівництва
Цілі та критерії успіху	Чітко визначені очікування, прозорі показники ефективності	Справедливість оцінювання, орієнтація на результат

Список використаних джерел

1. Бондар Т.В., Краснонос А.С. Сучасні методи мотивації персоналу. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114>
2. Ліпич Л.Г. Формування стратегії розвитку будівельного підприємства в умовах інвестиційної конкуренції: монографія / Л.Г. Ліпич, І.В. Чорнуха, І.О. Цимбалюк. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 212 с.
3. Kubanov R. A., Makatora D. A., Yashchenko O. F. Motivational Mechanism of an Architectural and Construction Manager's Activity. Бізнес Інформ. 2024. № 8. С. 399–412.