

Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»  
Мішкольцький університет (Угорщина)  
Магдебурзький університет (Німеччина)  
Петрошанський університет (Румунія)  
Варшавська політехніка (Польща)  
Познанська політехніка (Польща)  
Софійський університет (Болгарія)  
Міжнародний університет INTI  
(Малайзія)

Ministry of Education and Science of Ukraine  
National Technical University  
«Kharkiv Polytechnic Institute»  
University of Miskolc (Hungary)  
Magdeburg University (Germany)  
Petrosani University (Romania)  
Politechnika Warszawska (Poland)  
Poznan Polytechnic University (Poland)  
Sofia University (Bulgaria)  
International University INTI  
(Malaysia)

**ІНФОРМАЦІЙНІ  
ТЕХНОЛОГІЇ:  
НАУКА, ТЕХНІКА,  
ТЕХНОЛОГІЯ, ОСВІТА,  
ЗДОРОВ'Я**

Наукове видання

Тези доповідей  
**XXXIV МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ  
MicroCAD-2026**

**Харків 2026**

**INFORMATION  
TECHNOLOGIES:  
SCIENCE, ENGINEERING,  
TECHNOLOGY, EDUCATION,  
HEALTH**

Scientific publication

Abstracts  
**XXXIV INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC-PRACTICAL  
CONFERENCE  
MicroCAD-2026**

**Kharkiv 2026**

**Голова конференції:** Сокол Є.І. (Україна).

**Співголови конференції:** Герджиков А. (Болгарія), Зарембу К., Єсиновські Т. (Польща), Радун С.М. (Румунія), Стракелян Й. (Німеччина), Хорват З. (Угорщина), Лі Ю Куанга Д. (Малайзія)

Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXXIV міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2026, 13-16 травня 2026 р. / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2029 с.

Подано тези доповідей науково-практичної конференції MicroCAD-2026 за теоретичними та практичними результатами наукових досліджень і розробок, які виконані викладачами вищої школи, науковими співробітниками, аспірантами, студентами, фахівцями різних організацій і підприємств.

Для викладачів, наукових працівників, аспірантів, студентів, фахівців.

Тези доповідей відтворені з авторських оригіналів.

## ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Приліпко А.О., Гусаковська Т.О.

*Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава*

За нинішніх нестабільних економічних умов питання ефективної мотивації персоналу стає критично важливим для забезпечення стабільної роботи підприємств. Воєнні ризики, економічна невизначеність, інфляційні процеси та зміни на ринку праці спонукають підприємства змінювати підходи до мотивації, адже саме система мотивації впливає на рівень продуктивності праці, зниження плинності кадрів та підвищення конкурентоспроможності підприємств [1, 2]. У результаті проведеного аналізу встановлено, що на більшості українських підприємств основний акцент робиться на матеріальному стимулюванні, тоді як нематеріальна мотивація використовується недостатньо. Було виявлено декілька проблем, такі як невідповідність системи оплати праці результатам діяльності працівників, відсутність індивідуального підходу до мотивації, недостатній розвиток корпоративної культури, а також обмежені можливості професійного зростання персоналу. В умовах нестабільності це призводить до зниження залученості працівників і їхньої лояльності до підприємства. Сучасні умови функціонування підприємств змінюють підходи до формування мотиваційної політики, серед яких: гнучкість, адаптивність до змін зовнішнього середовища, орієнтація на потреби працівників, поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів. З урахуванням цього доцільно реалізувати такі напрями вдосконалення: впровадження гнучких систем оплати праці, що враховують індивідуальні результати роботи та досягнення ключових показників ефективності (KPI) [1]; розвиток нематеріальної мотивації, зокрема визнання досягнень працівників, кар'єрне зростання, участь у прийнятті управлінських рішень; формування сильної корпоративної культури, орієнтованої на підтримку, взаємодію та розвиток персоналу; забезпечення можливостей навчання та підвищення кваліфікації працівників; використання індивідуального підходу до мотивації з урахуванням потреб різних категорій персоналу.

Реалізація запропонованих заходів дозволить підвищити результативність управлінської діяльності, зростанню продуктивності праці та формуванню стійких конкурентних переваг в умовах сучасних викликів.

### **Література:**

1. Кулик В.А., Бехтер О.С. Інноваційні підходи до мотивації персоналу на основі KPI як чинник підвищення ефективності управління підприємством. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. 2025. № 3(17). С. 342-352. DOI: <http://doi.org/10.32750/2025-0330>.

2. Леміш К., Суслик А., Швачко В. Система мотивації персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2025. №78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-28>.