

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.

## ЗМІСТ

<b>Секція 1. Енергетика, електроніка та електромеханіка</b>	<b>5</b>
<i>1.1 Моделювання робочих процесів в тепло-технологічному, енергетичному обладнанні та проблеми енергозбереження</i>	5
<i>1.2 Електромеханічне та електричне перетворення енергії</i>	59
<i>1.3 Сучасні інформаційні та енергозберігаючі технології в енергетиці</i>	144
<i>1.4 Актуальні проблеми енергетичного машинобудування</i>	210
<b>Секція 2. Актуальні питання механічної інженерії і транспорту</b>	<b>241</b>
<i>2.1 Технологія та автоматизоване проектування в машинобудуванні</i>	241
<i>2.2 Фундаментальні та прикладні проблеми транспортного машинобудування</i>	348
<i>2.3 Нові матеріали та сучасні технології обробки металів</i>	441
<i>2.4 Природоохоронні технології, професійна безпека та здоров'я</i>	506
<i>2.5 Розбудова обороноздатності України</i>	593
<b>Секція 3. Комп'ютерне моделювання, прикладна фізика та математика</b>	<b>630</b>
<i>3.1 Математичне моделювання в механіці і системах управління</i>	630
<i>3.2 Комп'ютерні технології у фізико-технічних дослідженнях</i>	671
<i>3.3 Мікропроцесорна техніка в автоматичній та приладобудуванні</i>	689
<b>Секція 4. Хімічні технології та інженерія</b>	<b>736</b>
<b>Секція 5. Економіка, менеджмент і міжнародний бізнес</b>	<b>886</b>
<b>Секція 6. Медичні науки</b>	<b>1190</b>
<b>Секція 7. Міжнародна освіта</b>	<b>1236</b>
<b>Секція 8. Проблеми та перспективи інформатизації суспільства</b>	<b>1293</b>
<i>8.1 Інформаційні та соціально-гуманітарні технології: актуальні питання</i>	1293
<i>8.2 Інформаційні технології в управлінні соціальними системами</i>	1351
<i>8.3 Актуальні проблеми розвитку інформаційного суспільства в Україні</i>	1398

## **СЕКЦІЯ 5**

### **ЕКОНОМІКА, МЕНЕДЖМЕНТ І МІЖНАРОДНИЙ БІЗНЕС**

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ**

**Соболєва О.М., Мажник Л.О.**

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків*

Встановлено, що ефективність стимулювання праці значною мірою залежить від поєднання матеріальних і нематеріальних методів мотивації. Проте для підприємств роздрібною торгівлі зазначені підходи потребують адаптації з урахуванням специфіки діяльності, що проявляється у прямому контакті персоналу з клієнтами, високій інтенсивності праці та залежності результатів діяльності від якості обслуговування. Визначено, що на відміну від інших сфер, у роздрібній торгівлі особливого значення набувають ознаки: оперативні стимули (щоденні або щотижневі бонуси), індивідуальні показники результативності та матеріальні методи впливу на поведінку працівників. За результатами аналізу недоліків існуючої системи стимулювання праці на прикладі локальної мережі магазинів роздрібною торгівлі ТОВ «Орхідея», встановлено, що вона є недостатньо ефективною через обмежене використання нематеріальних стимулів, відсутність чіткої прив'язки винагороди до результатів праці та відсутність формалізованої системи оцінювання персоналу. Виявлені недоліки суттєво знижують рівень мотивації працівників [1], їх зацікавленість у досягненні результатів та негативно впливають на продуктивність праці. Удосконалення бонусної політики полягає у впровадженні гнучкої системи преміювання на основі використання системи ключових показників (KPI), що поєднує індивідуальні та колективні показники і дозволяє враховувати як особистий внесок працівника, так і результати роботи магазину або підрозділу. Показники диференційовано за категоріями персоналу: продавці – обсяг продажів та середній чек; керуючі магазинами – виконання плану продажів, організація роботи персоналу, мінімізація втрат; бухгалтерія – своєчасність і точність обліку; завідувач складу та складські працівники – швидкість і точність обробки товарів, рівень втрат; водії – своєчасність доставки та дотримання графіків. Отже, розширення нематеріальних стимулів передбачає: організацію системних зустрічей колективу магазину та між керуючими магазинами і бухгалтерією мережі для покращення координації та комунікації; формування сприятливого психологічного клімату через підтримку працівників у робочих ситуаціях за рахунок індивідуалізації стимулювання праці завдяки врахуванню особистих потреб працівників через забезпечення гнучких графіків роботи, наявність можливості коригування змін, а також диференціацію навантаження залежно від мотиваційних пріоритетів працівників (орієнтація на дохід, баланс роботи та особистого життя тощо), що підвищить рівень зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності, покращить якість обслуговування клієнтів та сприятиме зростанню продуктивності праці загалом. Керівництво підприємства зможе використовувати запропоновані підходи для коригування системи оплати праці, удосконалення внутрішніх процесів управління персоналом та підвищення ефективності всієї мережі магазинів.

### **Література:**

1. Мулькевич О. Ю. Ефективність нематеріальної мотивації в малих трудових колектива. *Науковий часопис*. Вип. 25. 2014. С. 93–97. <https://www.chasopys.law.npu.kiev.ua/archive/25/14.pdf>.

**Наукове видання**

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

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

Укладач

*проф. Лісачук Г.В.*

Відповідальний секретар

*Захаров А.В.*

Видавець і виготовлювач  
НТУ «ХП»,  
вул. Кирпичова, 2, м. Харків-2, 61002