



ISSUE
№15



EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE

COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS



2nd INTERNATIONAL
SCIENTIFIC
AND PRACTICAL
CONFERENCE

NEW HORIZONS
IN SCIENTIFIC RESEARCH:
CHALLENGES
AND SOLUTIONS

DECEMBER 16-18, 2024, MARSEILLE, FRANCE





**EUROPEAN OPEN
SCIENCE SPACE**

**Proceedings of the 2nd International Scientific
and Practical Conference**

**"New Horizons in Scientific Research:
Challenges and Solutions"**

December 16-18, 2024

Marseille, France

Collection of Scientific Papers

France, 2024

UDC 01.1

Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference «New Horizons in Scientific Research: Challenges and Solutions» (December 16-18, 2024. Marseille, France). European Open Science Space, 2024. 231 p.



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.



The conference is registered in the database of scientific and technical events of UkrISTEI to be held on the territory of Ukraine (Certificate №511 dated 18.09.2024).



The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

АДАПТАЦІЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕЙМІФІКАЦІЇ ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕСУ В ІТ-СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Громова О.В.

к.е.н., доцент

Пуртова В.І.

здобувачка вищої освіти за рівнем «магістр»

Кафедра «Менеджмент, публічне управління та HR-технології»

Український державний університет залізничного транспорту

У сучасних умовах для бізнесу вирішальне значення має здатність залучати, утримувати та ефективно розвивати своїх працівників, оскільки саме це безпосередньо впливає на стійкість і прибутковість компанії. Одним із перспективних інструментів для досягнення таких цілей є гейміфікація – застосування елементів ігрової механіки у неігрових процесах, що підвищує залученість і мотивацію персоналу. HR-технології активно розвиваються в Україні, відкриваючи нові можливості для вдосконалення управління людським капіталом. Особливо це важливо для ІТ-сектору – галузі, що швидко розширюється та потребує якісних кадрів для підтримки високих темпів зростання.

Гейміфікація сприяє створенню інтерактивного середовища, яке стимулює працівників до досягнення високих результатів, підвищує їх продуктивність та допомагає швидше адаптуватися до нових завдань і вимог. Залученість співробітників безпосередньо пов'язана з продуктивністю праці та рівнем їх задоволеності, що, в свою чергу, підвищує ефективність усієї компанії, знижуючи текучість кадрів та витрати на рекрутинг. Для ІТ-бізнесу, де проекти часто потребують висококваліфікованих спеціалістів, які працюють в команді над комплексними завданнями, такі підходи сприяють злагодженій взаємодії та зменшують ризики професійного вигорання.

Впровадження гейміфікації також позитивно впливає на корпоративну культуру, формуючи командний дух, який, в свою чергу, створює сприятливі умови для креативності та інновацій. Підвищуючи рівень залученості працівників та їхнє прагнення досягати поставлених цілей, бізнес забезпечує собі високу конкурентоздатність на ринку, оскільки стабільна та мотивована команда значно ефективніше впливає на фінансові результати та стратегічне зростання компанії.

Гейміфікація у HR-процесах ІТ-компаній охоплює всі ключові етапи взаємодії з людським капіталом, починаючи з рекрутингу і закінчуючи постійним зміцненням мотивації персоналу.

Впровадження ігрових елементів сприяє не лише спрощенню складних процесів, але й підвищує зацікавленість співробітників у діяльності компанії, створюючи позитивний досвід.

На етапі найму використання гейміфікації відкриває нові можливості для оцінювання кандидатів. Наприклад, віртуальні челенджі, ігрові ситуації чи квізи

дозволяють краще оцінити soft skills претендентів, таких як комунікація, критичне мислення та робота в команді. Такий підхід робить процес відбору не лише інформативнішим, але й привабливішим для кандидатів, формуючи у них позитивне враження про інноваційність компанії.

Після прийняття на роботу гейміфікація відіграє важливу роль під час онбордингу. Ігрові завдання, спеціально адаптовані під корпоративну культуру, допомагають новачкам швидше зануритися в робоче середовище, що знижує рівень стресу в період адаптації, сприяє кращому розумінню цінностей компанії та прискорює інтеграцію у колектив. Використання ігрових механік у процесі адаптації спрощує засвоєння корпоративних правил і цінностей, робить період входження менш стресовим, а сам процес — більш насиченим і цікавим.

Гейміфікація також надає великі можливості для організації систем навчання і розвитку: інтерактивні платформи із системою балів та досягнень мотивують співробітників на саморозвиток, підвищення кваліфікації та здобуття нових навичок. Наприклад, система нагород за успішне проходження тренінгів або курсів, доступ до нових рівнів навчання чи спеціальні бонуси стимулюють працівників постійно вдосконалюватися. Важливим аспектом є і використання гейміфікації для оцінки продуктивності: завдяки системам досягнень, рівнів та рейтингів, можна відстежувати прогрес кожного співробітника у виконанні завдань, що створює зрозумілі орієнтири для досягнення, мотивує працівників на подальше зростання і допомагає керівництву визначити сильні сторони команди.

Зрештою, для підтримки постійної залученості та мотивації можна регулярно організовувати внутрішні змагання, рейтинги та ігри, що роблять щоденну роботу цікавішою та залучають працівників до активної участі у житті компанії. Такий підхід не лише сприяє підвищенню задоволеності роботою, але й формує у співробітників почуття причетності до загальних цілей і стимулює їх докладати максимум зусиль для спільного успіху компанії. Впровадження гейміфікації в HR-процеси ІТ-компаній в Україні має значний потенціал для підвищення ефективності управління людським капіталом і, відповідно, посилення загальної конкурентоздатності бізнесу. Використання ігрових механік у різних аспектах роботи з персоналом — від рекрутингу до щоденної підтримки мотивації — дозволяє створити інтерактивне середовище, яке сприяє залученості, покращенню продуктивності та розвитку співробітників. Такий підхід особливо актуальний для ІТ-галузі, де швидкі зміни, високі вимоги та рівень стресу є нормою.

Уявімо, що ІТ-компанія вирішила впровадити гейміфікацію для підвищення залученості працівників у процес вдосконалення своїх професійних навичок. Для цього вона створює внутрішню платформу під назвою «UpSkill» яка перетворює навчання та розвиток персоналу на цікаву гру.

Кожен співробітник отримує свій віртуальний профіль, який містить персоналізовану карту розвитку. На цій карті є кілька «рівнів», пов'язаних із професійними цілями: наприклад, освоєння нового програмного середовища, вдосконалення навичок презентації або вивчення іноземної мови. Виконуючи

завдання (пройти курс, завершити проєкт, здати тест), працівник набирає бали, отримує значки та відкриває нові рівні. Щоб зробити процес більш інтерактивним, компанія додає командні челенджі. Наприклад, співробітники різних відділів можуть змагатися у вирішенні реальних бізнес-кейсів, створюючи кращі рішення для клієнтів. Переможці таких челенджів отримують нагороди: від додаткового вихідного до можливості обрати собі новий робочий гаджет. Такий підхід не лише стимулює навчання та розвиток, але й створює дружню конкуренцію, підвищує командний дух і сприяє впровадженню інновацій.

Інтеграція гейміфікації відкриває перед компаніями унікальні можливості для зміцнення корпоративної культури та створення комфортного середовища для співробітників. Завдяки впровадженню ігрових елементів працівники легше адаптуються до нових умов, активно розвивають свої навички й отримують більше задоволення від виконання професійних завдань. Такий підхід не лише посилює мотивацію, але й формує відчуття належності до згуртованої команди, де кожен відчуває свою цінність. У фіналі – значний приріст продуктивності та згуртованості команди. Інноваційний підхід до роботи зможе трансформувати компанію в організацію, яка здатна ефективно реалізовувати свої стратегічні плани, залишаючись конкурентоспроможною і фінансово успішною.

Список використаних джерел

1. Гейміфікація в освіті: Інтеграція Classcraft в навчальний процес. Педагогічна академія: наукові записки. 2024. URL: <https://doi.org/10.57125/pedacademy.2024.06.29.02>
2. Уткіна Ю. М., Руських А. О. Гейміфікація: потенціал застосування, роль і місце в розвитку підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2019. № 66. URL: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i66.173597>
3. Ходунова В. Гейміфікація як інновація в освіті. Наукові інновації та передові технології. 2023. № 2(16). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-2\(16\)-407-417](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-2(16)-407-417)

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА ПОСТТРАЖДАЛИХ ПІД ЧАС НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Капелюшок Софія

бакалавр публічного управління та адміністрування, магістрантка

Шутяк Ірина

старший викладач

Кафедра філософії, соціально-гуманітарних наук та фізичного виховання

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Надзвичайна ситуація (НС) — це порушення звичних умов існування та діяльності людей на об'єктах чи територіях, спричинене аварією, катастрофою, епідемією, природною стихією, епізоотією, епіфітотією, масштабною пожежею

Proceedings of the 2nd International Scientific
and Practical Conference
"New Horizons in Scientific Research: Challenges and Solutions"
December 16-18, 2024
Marseille, France

Organizing committee may not agree with the authors' point of view.
Authors are responsible for the correctness of the papers' text.

Contact details of the organizing committee:

European Open Science Space
E-mail: info@eoss-conf.com
URL: <https://www.eoss-conf.com/>

