



# ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей  
III Міжнародної студентської наукової конференції  
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією  
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

**Львів -2024**

УДК 005.9:004.032.26

**МЕТОД ВИКОРИСТАННЯ  
ГЕЙМІФІКАЦІЇ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ  
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

**Христина ФІЯЛКОВИЧ**

студентка

*Науковий керівник – Вікторія ГУЦУЛЯК*

кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет фізичної культури  
імені Івана Боберського (Україна)

У сучасних умовах швидкого розвитку технологій та змін у бізнес-середовищі ефективність управління персоналом стає ключовим чинником успішності організацій. Традиційні методи розвитку працівників втрачають свою актуальність, нове покоління співробітників потребує більших інноваційних підходів до навчання та мотивації. У цьому контексті на перший план виходять інноваційні підходи, такі як гейміфікація та штучний інтелект (ШІ), що сприяють підвищенню продуктивності та мотивації персоналу.

Гейміфікація, за визначенням Морозова Д. М. та Юдіна О. Г., виникає у використанні ігрових елементів у неігрових процесах, таких як навчання та професійний розвиток персоналу. Вони стверджують, що впровадження гейміфікаційних елементів сприяє значному засвоєнню нових знань і навичок співробітників, подальший навчальний процес стає більш цікавим і мотивуючим [1]. Це досягається через використання таких елементів, як системи балів, рівнів, досягнення, змагання між колегами та нагороди для виконання завдань. Прикладом, в компанія Microsoft в якій було розроблено внутрішні програми гейміфікації, яка дозволяла працівникам заробляти бали для вирішення певних проблем і виконання завдань, що сприяло покращенню навичок технічного обслуговування клієнтів та підвищенню якості роботи.

Варис І. О., Кравчук О. І. та Зайцева П. О. підкреслюють, що гейміфікація є не лише інноваційним методом для навчання, але й впливає на загальну систему управління персоналом. Вони відзначають, що інтеграція

ігрових елементів у процесі HR, такі як підбір персоналу, навчання та оцінювання, сприяє підвищенню мотивації та продуктивності працівників [2]. Це дозволяє компаніям швидше адаптуватися до змін на ринку праці та задовольняти потреби сучасних працівників.

Штучний інтелект є іншим інструментом для підвищення ефективності роботи персоналу та HR-відділів. За словами Юрія Семененка, впровадження ШІ в систему управління персоналом дозволяє автоматизувати рутинні процеси, такі як підбір, навчання та адаптація працівників [3]. Використання ШІ дозволяє аналізувати великий обсяг даних, забезпечуючи об'єктивність управлінських рішень та уніфікацію суб'єктивного підходу до роботи з персоналом. Крім того, ШІ дозволяє створювати персоналізовані рішення для кожного працівника, враховуючи його індивідуальні потреби та характеристики, що підвищує продуктивність.

Інтеграція гейміфікації та ШІ в процесі управління персоналом створює синергетичний ефект, який дозволяє досягти значних результатів у розвитку та мотивації працівників. Гейміфікація може бути підсилена можливостями штучного інтелекту, який аналізує дії співробітників у реальному часі, пропонує персоналізовані ігрові завдання та досліджує прогрес у розвитку навичок. Наприклад, ШІ може використовуватися для створення адаптивних навчальних програм із застосуванням ігрових елементів, що дозволяє працівникам краще засвоювати інформацію та розвивати навички.

Горпинич О. В. та Архипова А. О. підкреслюють, що ігрові соціальні технології, зокрема імітаційні та репрезентаційні ігри, є ефективними інструментами для навчання співробітників в умовах невизначеності [4]. Використання ШІ в цих технологіях сприяє розвитку навичок прийняття управлінських рішень, покращує командну взаємодію та полегшує адаптацію працівників до швидких змін на ринку.

У результатах можна зробити висновок, що використання гейміфікації та штучного інтелекту є ефективними інструментами для підвищення мотивації, продуктивності та кваліфікації працівників. Гейміфікація робить

процес навчання цікавішим, сприяючи кращому засвоєнню нових знань і навичок, тоді як ШІ автоматизує рутинні процеси та персоналізує підхід до розвитку працівників. Інтеграція цих двох методів у HR-процеси створює синергетичний ефект, що дозволяє організації ефективніше реагувати на виклики сучасного ринку праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Морозов Д. М., Юдін О. Г. Гейміфікація як засіб вдосконалення процесу навчання персоналу. *Сучасні тенденції соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. (10 листопада 2022 р., м. Запоріжжя)*. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 246–249.

2. Варис І. О., Кравчук О. І., Зайцева П. О. Гейміфікація бізнес-процесів менеджменту персоналу. *Бізнес Інформ*. 2023. № 4. С. 189–196. doi.org/10.32983/2222-4459-2023-4-189-196

3. Семененко Ю. Роль інформаційних технологій та інструментів штучного інтелекту в підвищенні ефективності підбору, навчання та адаптації працівників. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 2(87). С. 20–29. DOI: [https://doi.org/10/galicianvisnyk\\_tntu2024.02](https://doi.org/10/galicianvisnyk_tntu2024.02)

4. Горпинич О. В., Архипова А. О. Гра як соціальна технологія управління персоналом. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018. № 1(23). С. 66–72.