

uncertainty. Further research could focus on sector-specific SRM approaches within various transport modalities, the creation of unified performance indicators, and the role of SRM in increasing crisis resilience across the industry.

[1] Настанови ISO 26000. URL: <https://www.dqsglobal.com/uk-ua/sertifikujte/iso-26000> (дата звернення: 30.05.2025 р.).

[2] The International Transport Forum. Research Report 2024. URL: <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/sustainable-accessibility-for-all.pdf> (дата звернення: 30.05.2025 р.).

[3] Єжелей Ю., Тягунова З. Етичні аспекти управління корпоративною соціальною відповідальністю: теорія зацікавлених сторін, соціальний контракт та інші релевантні теорії. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2025. № 2(16), С. 104–117.

УДК 331.44

КОНЦЕПЦІЯ ГЕЙМІФІКОВАНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

CONCEPT OF A GAMIFIED SYSTEM OF MOTIVATION OF ENTERPRISE PERSONNEL

канд. екон. наук Л.М. Ачкасова, О.О.Галоев

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

L.M. Achkasova PhD (econ), O.O.Galoev

Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)

Гейміфікація мотивації персоналу підприємства є надзвичайно актуальною темою. Гейміфікація пропонує свіжий, інноваційний підхід, який використовує елементи, притаманні іграм, для підвищення залученості, продуктивності та лояльності співробітників. Дослідження показують [1-3], що гейміфікація може підвищити залученість співробітників на 48% і більше, а 72% співробітників вважають, що завдяки гейміфікації вони працюють старанніше та продуктивніше.

На ринку України існують розробники платформ для спрощення та автоматизації роботи HR-спеціалістів з модулями для гейміфікації (наприклад модуль Gamification від SMART HCM & LMS). Такі платформи вибудовують за потребою підприємства певні системи з управління персоналом.

Концепція гейміфікованої системи мотивації підприємства має враховувати його особливості, специфіку роботи тощо. Пропонується концепція такої системи для транспортно-логістичного підприємства. Вона розрахована на весь персонал.

Основними елементами гейміфікації в системі, що пропонується є бали,

рівні, значки, лідерборди, командні виклики, персональні квести та віртуальна валюта.

Бали відображаються в особистому профілі кожного співробітника на внутрішній платформі. Вони нараховуються за вчасну доставку вантажу (+10 балів), доставку без пошкоджень (+15 балів), позитивний відгук клієнта (+20 балів) тощо.

Рівнями в такій грі можуть бути новачок, стажер, експедитор, навігатор, майстер, гранд майстер. Умовами переходу є накопичення певної кількості балів та/або виконання певних кваліфікаційних завдань. Перевагами переходу стають отримання віртуальних значків та бейджів, невеликі матеріальні бонуси або привілеї (наприклад, пріоритет у виборі відпустки, додаткова кава за рахунок компанії), відкриття доступу до нових завдань та проєктів тощо.

Значками (відзнаками за майстерність) можуть бути, наприклад, «Майстер Швидкості» (за найшвидшу доставку), «Клієнтський Гуру» (за найкращі відгуки клієнтів), «Залізний Кур'єр» (за бездоганну доставку протягом місяця) тощо. Значки мають відображатися в профілі співробітника та можуть бути публічно видні на внутрішній дошці пошани або платформі.

Лідерборди (рейтинг працівників) може проводитись з різною періодичністю. Пропонується використовувати різні категорії лідербордів: індивідуальний рейтинг за кількістю балів, рейтинг команд за загальною кількістю балів, рейтинг за окремими досягненнями. Винагородами для лідерів можуть бути публічне визнання, цінні призи (наприклад, сертифікати, додаткові вихідні, грошові премії, брендowana продукція).

Командні виклики можна реалізувати через постановку спільних цілей для команд (наприклад, доставити певну кількість вантажів за визначений час, отримати певну кількість позитивних відгуків від клієнтів). Для команд-переможців нараховувати командні бонуси, спільні корпоративні заходи, додаткові ресурси для відділу.

Персональні квести можна реалізувати через індивідуальні завдання або серії завдань, спрямовані на розвиток конкретних навичок або досягнення особистих цілей (наприклад, пройти онлайн-курс з управління складськими запасами, успішно скласти атестацію). Винагородою стають додаткові бали, значки, підвищення рівня.

Віртуальна валюта може бути отримана за досягнення, перемоги в змаганнях, отримання значків тощо. Її можна обміняти у внутрішньому «магазині винагород» на реальні призи (мерч компанії, сертифікати, знижки від партнерів, благодійні внески від імені співробітника). На наш погляд, перевагами впровадження запропонованої системи є покращення лояльності співробітників, позитивна і конкурентна робоча атмосфера, підвищення залученості і мотивації персоналу, обмін досвідом, покращення комунікацій.

Все це, в свою чергу, покращує такі ключові показники ефективності як економія ресурсів, якість обслуговування, швидкість доставки тощо.

Загалом, гейміфікація є не просто модним трендом, а ефективним інструментом для підвищення конкурентоспроможності підприємства шляхом створення більш залученого, мотивованого та продуктивного персоналу.

[1] Gamification 2020: What Is the Future of Gamification? URL: <https://www.gartner.com/en/documents/2226015>

[2] Official site Growth. URL: <https://www.growthengineering.co.uk/19-gamification-trends-for-2022-2025-top-stats-factsexamples/>

[3] Цоколенко М. Гейміфікація в HR: успішні кейси для ідей-2023. URL: https://stud-point.com/blog/for_hr/heyifikatsiia-v-hr-uspishni-keysy-dlia-idey-2023/

УДК 338

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

KEY COMPONENTS OF THE ECONOMIC SECURITY SYSTEM OF A TRANSPORT COMPANY

канд. екон. наук А.О. Близнюк

Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

PhD in Economics A.O. Blyzniuk

Kharkiv National Automobile and Highway University

Економічна безпека підприємства являє собою сукупність передумов, що гарантують захищеність його економічного потенціалу, стабільність фінансового стану та конкурентних позицій від внутрішніх і зовнішніх загроз. Такі загрози можуть виникати внаслідок несприятливих впливів зовнішнього середовища. Забезпечення економічної безпеки сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства в умовах конкуренції та господарських ризиків [1].

Західні дослідники вважають, що головним завданням забезпечення економічної безпеки держави є збереження та посилення її позицій у світовій економіці. Економічна безпека має ключове значення для досягнення економічного суверенітету, стабільного розвитку, ефективного впровадження соціальної політики, запобігання екологічним загрозам, а