



- Програма роботи конференції передбачає роботу пленарного та секційних засідань в **онлайн** режимі.
- Участь в конференції **безкоштовна**.
- Робоча мова конференції: англійська
- Збірник матеріалів конференції буде розміщено у **відкритому доступі** на сайті конференції
- питання/відповіді, оголошення
<https://t.me/+QYnvZBcKgNw2OGYy>



**Для участі у конференції необхідно
до 19 листопада 2023 року:**

- **Заповнити електронну форму** учасника конференції
(співавтори подають одну спільну форму)
за посиланням: <http://surl.li/lrkr>



- **Надіслати електронний варіант тез** доповіді англійською мовою, оформлений відповідно до вимог, на адресу studconf.kamgs3@gmail.com

Планується робота таких секцій:

**Engineering Sciences /
Технічні науки**

- Electronics
- Energy Saving
- Informatics & IT
- Instrument Making
- Material Science
- Mechanical Engineering
- Metallurgy
- Power Engineering
- Radio Engineering
- Welding

**Social Sciences /
Суспільні науки**

- Communication studies
- Economics
- Education
- History
- Law
- Political science
- Psychology
- Sociology






**Natural Sciences /
Природничі науки**

- Astronomy
- Biology
- Chemistry
- Earth science
- Medicine
- Physics

Оргкомітет:

факультет лінгвістики, кафедра англійської мови гуманітарного спрямування №3, кімн. 625, корпус 7, пр-т Беренштейнський, 37, Київ, 03056

Тези доповідей повинні відповідати таким вимогам:

-  Частка авторського внеску має складати не менше 85 % від загального обсягу тез;
-  Файл з тезами повинен бути у форматі DOC і містити в назві прізвище та ініціали автора, наприклад: PetrenkoM_tezy.
-  Текст повинен бути набраний в WORD у форматі A4, гарнітура Times New Roman, розмір шрифту 14, міжрядковий інтервал 1.0, поля сторінок – 2 см., абзац – 1, 25 см, вирівнювання по ширині.
-  References мають бути оформлені за вимогами APA (7th ed.). (Ресурс для автоматичного оформлення джерел <https://www.grafiati.com/en/>)
-  обсяг – до 3-х сторінок; кількість співавторів до 3-х.

УВАГА! Кількість учасників конференції обмежена. Організаційний комітет лішає за собою право відбору тез.

ДО ПУБЛІКАЦІЇ НЕ ПРИЙМАЮТЬСЯ ТЕЗИ, В ЯКИХ:

- цитування перевищує 15% від загального обсягу тез;
- використано генеративні можливості штучного інтелекту;
- наявна інформація, оприлюднення якої обмежується «Зводом відомостей що становлять державну таємницю», затвердженим наказом СБУ № 440 від 12.08.2005 р. та зареєстрованим у Міністерстві юстиції України № 902/11182 від 17.08.2005 р., та «Переліком службової інформації, що є власністю держави у галузі освіти і науки України», затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України № 319 від 18.03.2015 р.;
- відомості, на які можуть бути оформлені патенти;
- використані джерела без відповідного посилання.

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ

DIGITAL HR AND WHY COMPANIES SHOULD INVEST IN IT

Marynenko Maria

Faculty of Management and Marketing

National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

In the age of digital transformation, Digital HR has emerged as a crucial trend, reshaping the way human resources management operates. It involves automation, advanced technology, and a focus on effective information utilization. Digital HR has broken down geographical and communication barriers, streamlined processes, and allowed HR managers to concentrate on talent development and strategies (Khatri et al., 2010). It enhances accessibility and simplifies data collection and analysis.

Moreover, it emphasizes a customer-centric approach, serving both external customers and internal clients (employees). Speed is a hallmark of digitization, influencing all aspects of work procedures. To adapt to these changes, new HR methods like recruitment funnels and innovative practices such as hackathons are becoming common. Companies like Royal Bank of Canada and Deutsche Telekom have even established digital design teams within their HR departments (HR Digital Transformation Trends, 2022).

In response to this digital shift, HR suppliers have introduced new products and solutions, focusing on mobile apps, artificial intelligence, and enhancing client experiences. Chat-bots, for instance, are being used for various HR tasks, such as polls, onboarding, and scheduling interviews, and are widely embraced by HR professionals (Sharma, 2023).

Another key tool in Digital HR is gamification, which applies game elements to real work activities, improving engagement, reducing stress, and fostering a healthier work environment (Lucas, 2022). Examples like Deloitte's "Chosen_Analyst" game and Marriott's "My Marriott Hotel" game demonstrate the effectiveness of gamification in HR practices.

In conclusion, Digital HR is the prevailing global HR trend of the modern era. It encourages experimentation with digital platforms, tools, and methods to harness the opportunities presented by digital transformation.

References:

1. Khatri, P., Gupta, S., Gulati, K., & Chauhan, S. (2010). Talent Management in HR. *Journal of Management and Strategy*, 1(1). <https://doi.org/10.5430/jms.v1n1p39>
2. Lucas, S. (2022). Gamification in HR: A New Approach to Employee Engagement. *Personnel Psychology Review*, 18(2), 201-217.
3. *HR Digital Transformation Trends*. (2022). Olive Technologies. <https://olive.app/blog/the-future-of-hr-is-here-5-digital-transformation-trends-to-look-out-for-in-2023/>
4. Sharma, S. (2023). Revolutionizing HR: The Role and Potential of Chatbots in Human Capital Management. *International Journal of Computer Trends and Technology*, 71(3), 41-49. <https://doi.org/10.14445/22312803/ijctt-v71i3p107>