

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ
І СПОРТУ УКРАЇНИ
КАФЕДРА КІБЕРСПОРТУ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
за спеціальністю: 017 – Фізична культура і спорт
освітньою програмою: «Кіберспорт (esports)»

на тему:
«УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ КІБЕРСПОРТСМЕНА»

Здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня

Третяк Олесь Ігорович

Науковий керівник:

Кургузенкова Л.А.,

к.е.н, доцент

Рецензент:

Харчук Т.В., д. е. н., доцент

Рекомендовано до захисту на засіданні
кафедри

(протокол № 7 від 4 грудня 2023 р.)

Завідувач кафедри:

Шинкарук О.А, д. фіз. вих., професор

Київ – 2023

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ КІБЕРСПОРТСМЕНА | 5 |
| 1.1 Феномен кар'єри та сучасні підходи до її розвитку | 5 |
| 1.2 Управління кар'єрою в системі розвитку персоналу сучасної організації | 13 |
| 1.3 Особливості та напрями розвитку кар'єри у сфері кіберспорту | 22 |
| Висновки до розділу 1 | 31 |
| РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ | 33 |
| 2.1 Методи дослідження | 33 |
| 2.2 Організація дослідження | 37 |
| РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ КІБЕРСПОРТСМЕНА | 41 |
| 3.1 Вивчення мотивів розвитку кар'єри професійного кіберспортивного гравця | 41 |
| 3.2 Передові практики управління кар'єрою кіберспортсмена в провідних міжнародних організаціях | 48 |
| 3.2.1. Досвід Ліги кіберспорту середніх шкіл (HSEL - High School Esports League) в США | 48 |
| 3.2.2. Кар'єрний профіль гравця в Національному стандарті професійних навичок кіберспортсмена КНР | 57 |
| 3.2.3. Місце кіберспортивних агенцій талантів в управлінні професійною кар'єрою кіберспортсменів | 60 |
| Висновки до розділу 3 | 66 |
| ВИСНОВКИ | 69 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 72 |

ВСТУП

Кіберспорт не тільки набирає популярності в ігровій спільноті, але й привертає увагу представників традиційних видів спорту, великих компаній і навіть освітнього сектору. У цю нову еру відеоігор з'явилися нові професії, зокрема професійні кіберспортивні гравці, кіберспортивні менеджери, кіберспортивні тренери, кіберспортивні психологи, кіберспортивні коментатори та організатори кіберспортивних заходів. Тому в умовах сьогодення кіберспорт розглядається як варіант кар'єри та є найбільш популярним серед молоді, яка становить найбільшу частку споживачів кіберспорту. З огляду на зазначене, дослідження теоретичних і практичних аспектів управління кар'єрою кіберспортсмена є питанням актуальним та своєчасним.

Мета випускної кваліфікаційної роботи – дослідження теоретичних і практичних аспектів управління кар'єрою кіберспортсменів.

Завдання. З метою проведення якісного, логічно-обґрунтованого дослідження, нами сформовано та виконано наступні завдання:

- Досліджено поняття феномену кар'єри та сучасні підходи до її розвитку.
- Дано визначення та з'ясовано складові процесу управління кар'єрою в системі розвитку персоналу сучасної організації.
- Розглянуто особливості та напрями розвитку кар'єри у сфері кіберспорту.
- Вивчено мотиви розвитку кар'єри професійного кіберспортивного гравця.
- Проаналізовано передові практики управління кар'єрою кіберспортсмена в провідних міжнародних організаціях.
- Обґрунтовано пропозиції щодо управління кар'єрою

кіберспортсменів.

Об'єкт дослідження: кар'єра кіберспортсмена

Предмет дослідження: підходи, методи та інструменти, що застосовуються організаціями для управління кар'єрою у сфері кіберспорту.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні мотивів розвитку кар'єри професійного кіберспортивного гравця.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота викладена на 79 сторінках друкованого тексту комп'ютерної верстки, складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури; містить 2 таблиці та 17 рисунків. Список використаної літератури включає 78 джерел, 57 з яких - іноземні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ КІБЕРСПОРТСМЕНА

1.1. Феномен кар'єри та сучасні підходи до її розвитку

Фундаментальні зміни, що відбулися на початку 21 ст. в усіх сферах суспільного життя, актуалізували персоніфіковану тенденцію сучасної особистості, а саме її соціально-професійний розвиток, який пов'язаний із поняттям «кар'єра». У сучасному дискурсі все більшого значення набувають такі поняття, як «професіоналізм», «професійність», «професіонал», які безпосередньо пов'язані з поняттям «кар'єра», що відіграє важливу роль у житті сучасної людини. Ця проблема набуває особливого значення в контексті переосмислення розвитку особистості, її самореалізації та самоактуалізації. Тому сьогодні кар'єру відносять до надзвичайно важливих показників розвитку працівника в системі управління персоналом, також це важливий фактор і умова покращення соціально-психологічного клімату в організації, підвищення продуктивності та конкурентоспроможності працівників [9]. Очевидно, що інтерес великої кількості дослідників до проблеми професійної кар'єри персоналу організацій породив багато визначень поняття «особиста кар'єра».

Встановлено, що кар'єра – це результат усвідомленої позиції та поведінки людини у сфері праці, пов'язаної з роботою чи професійним розвитком протягом професійного життя [67]. Йдеться про бажання та можливість виразити себе, змінити свої навички, знання та здібності з метою просування вперед в обраній діяльності як всередині, так і поза організацією. Кар'єра - це процес зміни ролей, позицій, статусів і становища в суспільстві відповідно до обраної стратегії або обставин, здійснюваний для забезпечення успіху в будь-якому виді діяльності за певним критерієм або їх поєднанням.

Так, термін «кар'єра» в перекладі з французького «*carriere*» та італійського «*carriera*» означає біг [68]. Виник у першій половині 20 ст. як

інструмент соціологічного аналізу та опису робочих процесів. Вперше його застосував американський соціолог С. Елісон у праці «Люди та їхня праця». У таблиці 1.1 розглянуто наукові трактування поняття «кар'єра».

Таблиця 1.1

Трактування науковцями поняття «кар'єра».

| Пункт № | Поняття «кар'єра» | Джерело |
|---------|---|---------------------------------|
| 1 | Індивідуально сприймана позиція та поведінка, які пов'язані з досвідом роботи та діяльністю особи в її чи її професійному житті | Крамаренко В. І. |
| 2 | Кар'єра персоналу розглядається в трьох варіантах: для просування в будь-якій сфері діяльності; для досягнення популярності, слави, прибутку; для позначення професій, професій | Сучасний словник |
| 3 | Мобільність індивідів, що полягає в проходженні певних ступенів у будь-якій ієрархічній системі | Дубовик О. В. |
| 4 | Сукупність місць, які обіймає особа, визначена шкалою рангів | Данюк В. М. |
| 5 | Курс, шлях, область життя, успіх і досягнення чогось | Грішнова О. А. |
| 6 | Швидкий успіх у служінні та інше | Великий Енциклопедичний словник |
| 7 | Шлях до успіху, значного становища в суспільстві, на роботі, а також досягнення такого становища | Богиня Д.П |
| 8 | Шлях, просування кого-небудь до зовнішнього успіху, вигоди, слави, а також досягнення ким-небудь добробуту, що супроводжує ту чи іншу суспільну діяльність. | Ведерников М. Д. |

На підставі таблиці 1.1 можна зробити наступні висновки:

- кар'єра – особисте, індивідуальне просування по кар'єрних сходах у будь-якій сфері діяльності;
- кар'єра пов'язана з особистою мобільністю;
- кар'єра пов'язана з професійною діяльністю;

- кар'єра характеризується такими поняттями, як: «шлях до успіху», «просування по кар'єрних сходах», «мобільність співробітників».

Результати аналізу сутності поняття «кар'єра» показали, що існує два підходи до вивчення цього явища [70]:

– врахування кар'єри особи як такої, що пов'язано зі зміною якісних і кількісних характеристик посад у процесі професійного просування працівників компанії на наступних рівнях кар'єри;

– розгляд кар'єри людини з точки зору зміни її мотивів, цінностей та особистих інтересів.

Підходи до вивчення феномену кар'єри представлені на рис.1.1.

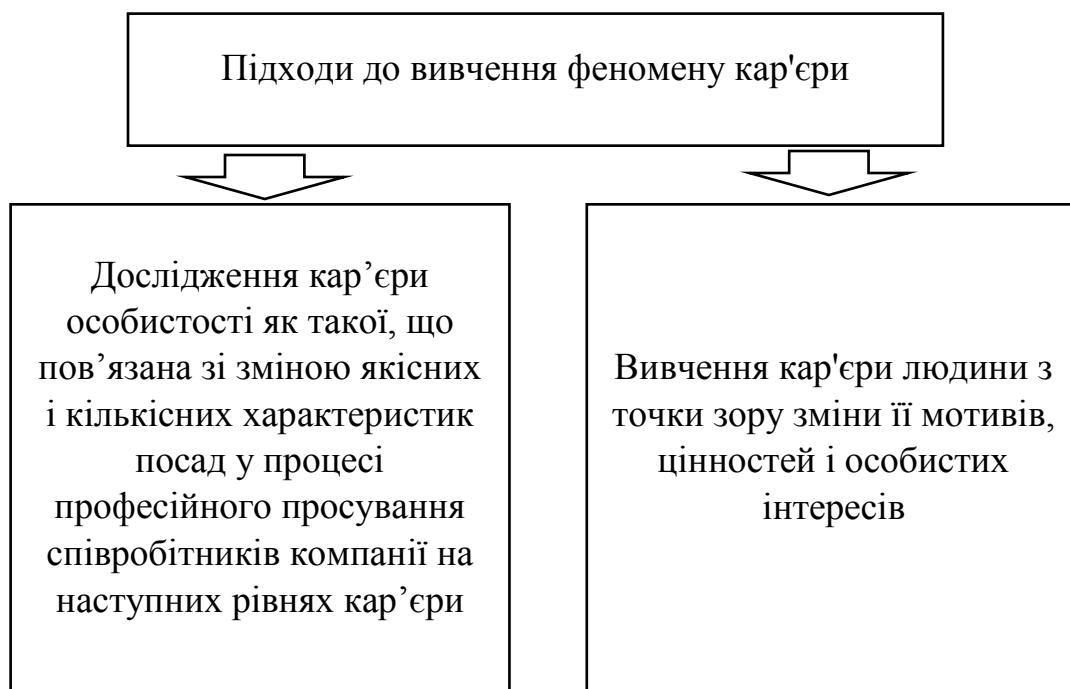


Рис. 1.1. Підходи до вивчення феномену кар'єри

Відповідно, на нашу думку, кар'єру особи слід розглядати як поступове просування працівників по службових щаблях, що відбувається відповідно до зростання їх професійно-ділових та особистісних якостей протягом трудового життя. Такий підхід до трактування кар'єри персоналу

підприємства дозволяє представити зміст кар'єри як предмета управління та планування кар'єрного розвитку кожного працівника підприємства.

Розглянемо кар'єрні теорії, які можуть стати основою для прийняття кар'єрних рішень.

Теорія розвитку кар'єри досліджує шляхи покращення професійного розвитку, траєкторії кар'єри та загального задоволення від роботи. Розуміння теорії розвитку кар'єри може стати важливим кроком у визначенні основних цінностей людини, сильних і слабких сторін і бажаного шляху. Хоча різні теорії розвитку кар'єри висувають різні твердження, усі ці теорії визнають важливість розвитку позитивних емоційних стосунків з роботою та розвитку значущих кар'єрних амбіцій.

Дослідженням встановлено, що теорія розвитку кар'єри – це вивчення кар'єрних шляхів, успіху та поведінки. Він покликаний пояснити, чому людина може добре підходити для певної кар'єри, і дати пораду про те, як досягти перспективної траєкторії [72]. Він також фокусується на визначенні загальних етапів кар'єри, коли потрібна освіта, керівництво та інші втручання. На рис.1.2. представлено популярні теорії розвитку кар'єри.

Френк Парсонс став піонером теорії розвитку кар'єри, опублікувавши свою теорію рис та факторів на початку 1900-х років. З того часу вивчення розвитку кар'єри породило різні теорії та викликало великий суспільний інтерес. Розглянемо п'ять найвпливовіших теорій розвитку кар'єри [77].

Теорія ознак та факторів Френка Парсонса. Теорія характеристик і чинників передбачає три дії. По-перше, дослідження рис особистості людини, чия кар'єра планується. По-друге, інвентаризація характеристик характеру роботи. По-третє, порівняння особистих якостей людини з рисами роботи.

Соціальна когнітивна теорія Бандури. Соціальна когнітивна теорія, розроблена Альбертом Бандурою, є ідеєю у тому, що мотиви і поведінка людини засновані на досвіді. Ці переживання можна розділити на три основні категорії:

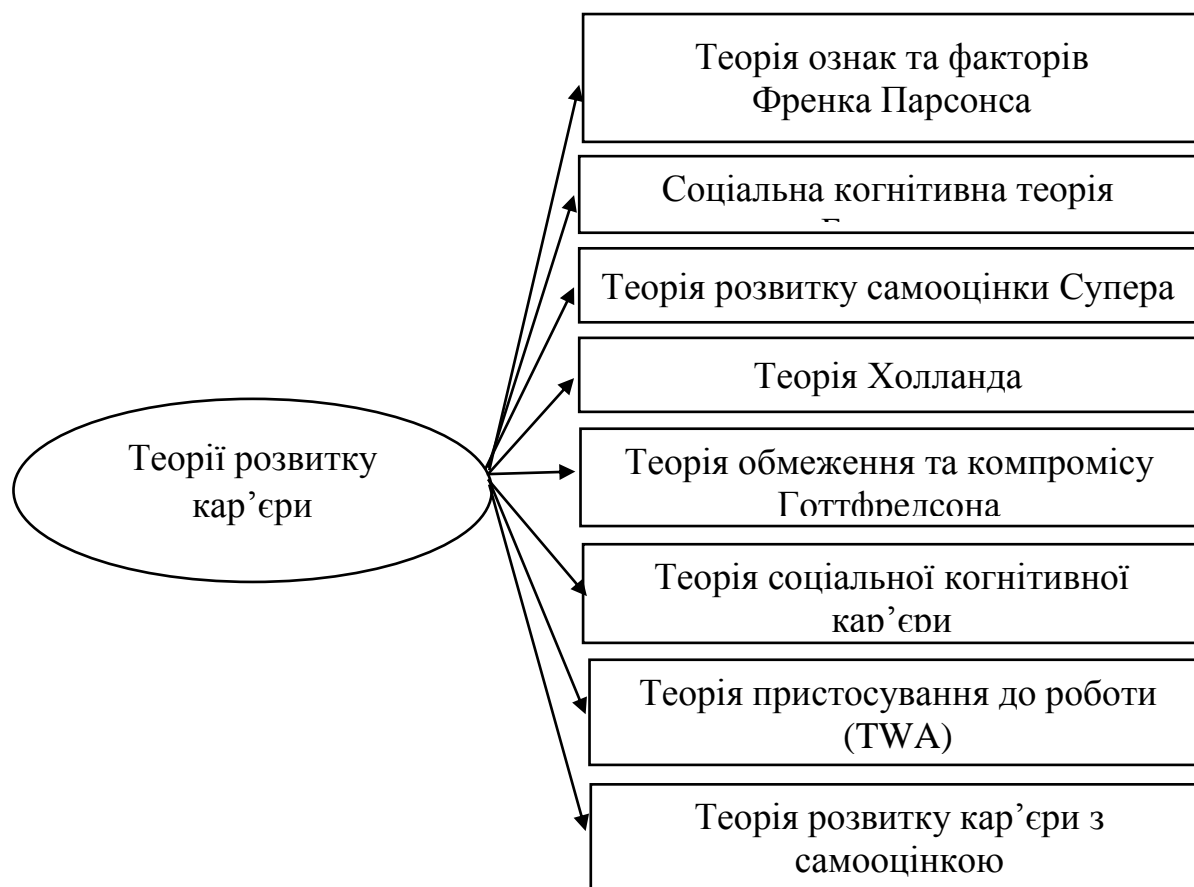


Рис.1.2. Теорії розвитку кар'єри

- На людину впливає самоефективність чи те, що, на його думку, може досягти.
- На людину впливає те, що вона бачить, чого домагаються інші люди, та дії, які вони роблять.
- На людину впливають навколишні фактори, які вона не може контролювати.

У розвитку кар'єри соціальна когнітивна теорія допомагає пояснити, як може скласти свій план розвитку кар'єри задля досягнення успіху. Завдяки позитивному погляду на свої здібності та оточенню себе позитивною мережею наставників у людини більше шансів досягти своїх кар'єрних цілей.

Ця модель ґрунтується на тому, що результат людини ґрунтується на поєднанні: особистісних характеристик, поведінки та дій, які вони бачать у інших людей; зовнішніх факторів.

Теорія розвитку самооцінки Супер. Дональд Супер побудував свою теорію розвитку на ідеї, що уявлення особистості про себе змінюється. Час та досвід допомагають сформуванню те, як людина оцінює свою кар'єру та цілі, які вона ставить. Ця теорія визначає «кар'єру» як життя людини. На думку дослідника розвиток кар'єри складається з п'яти етапів:

1. Зростання - цей етап починається з народження та триває до 14 років. У людини формується самовідчуття та ставлення до роботи.

2. Дослідження - етап починається у 15 років і триває до 25 років. Людина пробує різні кар'єрні шляхи через заняття, хобі та реальну роботу.

3. Досвід - етап починається у віці 25 років і продовжується до 44 років. Людина розвиває початкові професійні навички та набуває досвіду роботи.

4. Обслуговування - цей етап починається у 45 років і триває до 64 років. Людина змінює елементи своєї кар'єри, щоб покращити своє становище.

5. Відхилення - цей етап починається у віці 65 років. Людина скорочує обсяг виконуваної роботи та готується до виходу на пенсію.

Супер вважав, що люди одержують задоволення від кар'єри, ґрунтуючись на своїй думці про себе на кожній з цих п'яти стадій розвитку.

Теорія Холланда добре відома своєю простою та легкою для розуміння структурою типології шести різних типів кар'єрних інтересів: реалістичні, дослідницькі, мистецькі, соціальні, заповзятливі та звичайні (скорочено RIASEC). Теорія Холланда вважає, що професії (довкілля) також можна класифікувати відповідно до типів RIASEC, а конгруентність із типом особи може передбачити професійні інтереси особи.

Теорія обмеження та компромісу Готтфредсона базується на динамічній взаємодії між генетичним складом і навколишнім середовищем.

Генетичні характеристики відіграють вирішальну роль у формуванні основних характеристик людини, таких як інтереси, навички та цінності, але їх прояв пом'якшується середовищем, якому людина піддається. Незважаючи на те, що генетичний склад і середовище відіграють вирішальну роль у формуванні людини, Готтфредсон стверджував, що людина все ще є активним агентом, який може впливати на своє власне середовище або формувати його. Отже, розвиток кар'єри розглядається як процес самостворення, в якому індивіди шукають шляхи або ніші для вираження своїх генетичних схильностей у межах свого власного культурного середовища.

Теорія соціальної когнітивної кар'єри (SCCT) постулює, що вибір кар'єри – це процес, що розгортається, керований взаємодією між інтересами, самоефективністю та очікуваннями результатів, що веде до формування цілей і намірів, які служать для підтримки поведінки протягом тривалого часу. Крім того, SCCT стверджує, що в процесі вибору професії може знадобитися компроміс в особистих інтересах через контексти, які безпосередньо стосуються особи (наприклад, культурні переконання, соціальні бар'єри, відсутність підтримки). Здатність слугує зворотним зв'язком із реальністю для інформування про самоефективність та очікування результату, що, у свою чергу, вплине на цілі та рівні продуктивності. Невідповідність між ефективністю та об'єктивними здібностями (наприклад, надмірна впевненість, недостатня впевненість) може призвести до небажаної продуктивності (наприклад, погана підготовленість до виконання завдання, занепокоєння продуктивністю). Оптимальною точкою є трохи перевищення самоефективності, що сприяло б подальшому використанню та розвитку навичок.

Теорія пристосування до роботи (TWA) належить до класу теорій, відомих як теорії PE, які стосуються людини (P) у середовищі (E) та відповідності та взаємодії P та E. Відповідність та взаємодія середовища людини (разом PE кореспонденція) розглядає вибір кар'єри та розвиток як

безперервний процес пристосування та пристосування, у якому людина (Р) шукає робочі організації та середовище (Е), які б відповідали його/її «вимогам» з точки зору потреб, а Е в свою чергу шукає людей, які мають можливості задовольнити «вимоги» організації.

Теорія розвитку кар'єри з самооцінкою ґрунтується на ідеях про те, що самооцінка є продуктом складної взаємодії низки факторів, включаючи фізичний і розумовий розвиток, особистий досвід, характеристики середовища та стимулювання. Теорія була розширена і постулює, що процес побудови кар'єри, по суті, полягає в розвитку та реалізації професійних самоконцепцій у робочих ролях. Таким чином, задоволеність життям і роботою є постійним процесом реалізації самооцінки, що розвивається, через роботу та інші життєві ролі.

На нашу думку вищезазначені теорії розвитку кар'єри можна розділити на традиційні та сучасні.

Традиційні моделі розвитку кар'єри базуються на припущенні, що кар'єра є лінійною, передбачуваною та стабільною. Вони часто зосереджені на підборі вашої особистості, навичок і здібностей до конкретних професій або галузей, а також на дотриманні попередньо визначеної послідовності етапів або кроків. Деякими прикладами традиційних моделей є модель RIASEC Холанда, теорія тривалості життя та простору життя Супера та кар'єрні якорі Шайна. Ці моделі можуть допомогти знайти відповідну та задовольняючу кар'єру, але вони можуть не враховувати мінливий характер роботи, різноманітність кар'єрних шляхів і вплив зовнішніх факторів.

Сучасні моделі розвитку кар'єри базуються на припущенні, що кар'єра є динамічною, складною та невизначеною. Вони часто зосереджуються на адаптації до мінливого середовища, створенні власних можливостей та управлінні власним навчанням і розвитком. Деякими прикладами сучасних моделей є теорія побудови кар'єри Савікаса, багатопланова модель кар'єри Інксона та багатогранна та безмежна кар'єра Холла. Ці моделі можуть

допомогти вам впоратися зі змінами в кар'єрі, викликами та можливостями, але вони можуть вимагати більшої самосвідомості, гнучкості та ініціативи.

І традиційні, і сучасні моделі розвитку кар'єри мають свої плюси і мінуси. Традиційні моделі можуть дати чіткі вказівки, напрямок і структуру, але вони можуть обмежити ваші можливості, креативність і розвиток. Сучасні моделі можуть надати більше автономії, різноманітності та інновацій, але вони також можуть передбачати більше ризику, невизначеності та стресу. Найкраща модель розвитку кар'єри залежить від ваших особистих уподобань, цінностей і цілей, а також контексту та культури вашого робочого середовища.

Коли справа доходить до вибору моделі розвитку кар'єри, важливо пам'ятати, що це постійний процес, а не одноразове рішення. Можна використовувати різні моделі на різних етапах кар'єри або навіть комбінувати елементи з різних моделей відповідно до потреб.

1.2 Управління кар'єрою в системі розвитку персоналу сучасної організації

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку людські ресурси все більше визначаються не кількісними, а якісними характеристиками, тому курс на зміцнення всієї системи управління персоналом тісно пов'язаний з базовим вирішенням проблем підбору, навчання та раціонального використання кадрів, проблема сприяння професійній кар'єрі працівників. Найуспішніші компанії світу, лідери різних галузей, приділяють багато часу створенню, просуванню та підтримці конкурентних переваг власного персоналу [78]. Такий підхід повністю відповідає поняттю «управління кар'єрою» як регламентованого процесу і являє собою комплекс засобів впливу на організаційно-професійну кар'єру працівників на користь підприємства.

В управлінні кар'єрою це поняття найкраще, на наш погляд, трактувати як безперервний процес планування, організації, контролю та мотивації

кар'єри персоналу організації, що полягає в побудові та розробці індивідуальних кар'єрних карт і карт професійного просування співробітників. працівників, враховуючи їх професійні, ділові та особистісні цінності [73]. На рисунку 1.3 зображено процес управління кар'єрою персоналу в організації. Як видно на рисунку, в процесі управління кар'єрою персоналу існує залежність між порівнянням потреб та інтересів персоналу з одного боку та потреб і можливостей з іншого. Що стосується персоналу компанії, то для нього проводяться консультації та періодична оцінка професійних та особистих компетенцій.

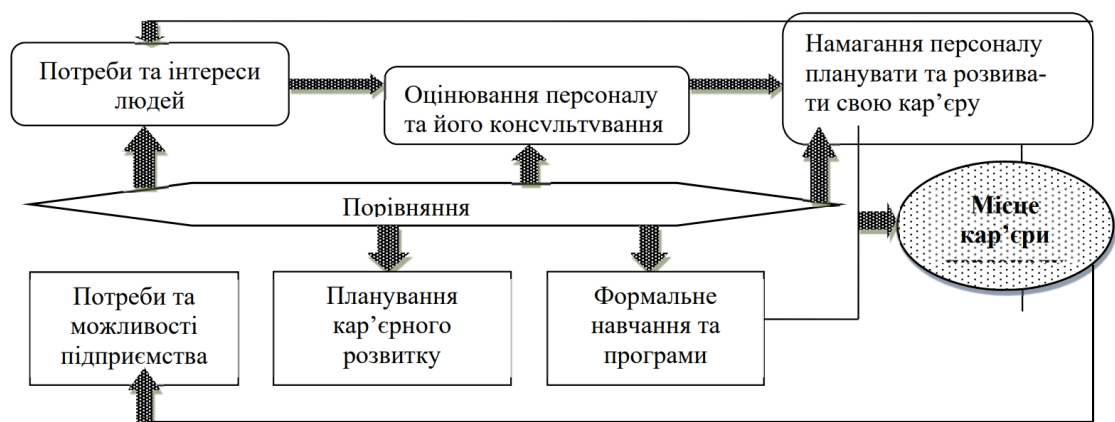


Рис. 1.3 Процес управління кар'єрою персоналу організації

Компанія, в свою чергу, планує професійну кар'єру свого персоналу, інформує про можливий розвиток кар'єри, проводить навчання, проводить періодичні оцінки співробітників. Завдяки цьому кожен співробітник компанії знаходить свій оптимальний напрям професійного розвитку [71]. Отже, як свідчить сучасна теорія управління кар'єрою персоналу підприємства, управління кар'єрою персоналу підприємства є багатоаспектним і складним процесом, що характеризується системністю. Отже, система управління кар'єрою персоналу підприємства – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, таких як: планування кар'єри, організація, моніторинг та мотивація кар'єрного розвитку персоналу. Тому планування кар'єри персоналу підприємства пов'язане з науковим обґрунтуванням раціонального віку та нормативних умов перебування на

посаді з урахуванням побажань та особистісних особливостей працівника підприємства [4]. Робота у сфері планування кар'єри персоналу компанії базується на індивідуальному підході до можливості професійного просування персоналу. організації проводять спеціальні дослідження з управління кар'єрою персоналу, результати яких готуються у вигляді кар'єрної карти, що дає можливість відстежувати професійну діяльність всього персоналу компанії. Як правило, кар'єрний план складається на 5-10 років. У ньому визначено обов'язки адміністрації, професійно-кваліфікаційне просування персоналу та його відповідальність за підвищення рівня освіти, кваліфікації та професійних навичок [5]. Таким чином, результати аналізу особливостей планування кар'єри персоналу підприємства дозволяють зробити висновок, що основою планування є кар'єрна драбина, яка забезпечує:

- горизонтальне просування;
- гнучкість характеристик в оцінці особистості;
- конкретну діяльність на конкретному кар'єрному рівні з максимальним використанням набутих умінь, знань і досвіду.

Ознайомлення з літературою з розвитку професійної кар'єри працівників організацій дозволяє визначити сутність цього поняття.

Розвитком кар'єри персоналу компанії називають дії, які робить співробітник для реалізації свого плану. Цей процес починається, коли працівник починає працювати в компанії, і закінчується, коли його або її звільняють. Як показав аналіз теорії управління кар'єрою персоналу підприємства, розвиток кар'єри персоналу підприємства залежить насамперед від самого працівника, оскільки він повинен демонструвати набуті навички, знання та досвід та ефективно співпрацювати з керівництвом підприємства. Як свідчить сучасна теорія і практика управління кар'єрою працівників підприємства, важливими елементами процесу управління кар'єрним розвитком працівників підприємства є оцінка професійно-ділових та особистісних характеристик персоналу підприємства, яка проводиться

періодично, як правило, один раз на рік, а також мотивація особистого просування працівників [70].

Так, оцінці підлягають усі категорії співробітників компанії, але її важливість для кожної категорії різна. Проведення оцінки персоналу дозволяє: планувати кар'єру та просування співробітників; визначити рівень компетентності спеціалістів; кадрові перестановки з урахуванням компетенцій і потенціалу працівників; отримання психологічного портрета співробітників організації; проводити ефективний відбір необхідних спеціалістів; пізнати специфіку міжособистісних стосунків і психологічного клімату в колективі; визначити ступінь задоволеності та зацікавленості працівників підприємством; знайти спосіб забезпечення підприємства необхідними спеціалістами; розробити ефективну систему мотивації праці; раціоналізувати методи роботи з персоналом.

Ми проаналізували моделі управління кар'єрою співробітників у різних країнах світу. Встановлено, що з 1860-х років на японських підприємствах почали набувати популярності такі поняття, як «планування кар'єри персоналу» і «управління кар'єрою персоналу», які розглядалися в першу чергу через цінності, характерні для цього явища. На відміну від США, в Японії гармонія і злагода є основними цінностями. Якщо говорити про процес управління кар'єрою персоналу в японських організаціях, то для них характерним є довічне наймання, яке можна вважати організаційною формою планування кар'єрного розвитку співробітників компанії [2; 12]. На японських підприємствах, коли працівник приходить на компанію шукати роботу, його цікавить не те, яку посаду він займатиме, його цікавить кар'єрний розвиток. Цю ситуацію розуміють як працівник, так і керівник, який повинен підтримувати планування кар'єри та розвиток всього персоналу компанії [4; 7]. Слід звернути увагу на особливості призначення працівника на ту чи іншу посаду. Це робиться з урахуванням періоду функціонування підприємства. Практично всі керівні посади займають співробітники компанії. Після прийняття на роботу особа планує працювати

в цій компанії до виходу на пенсію. Існуюча в японських компаніях система довічного найму значною мірою впливає на підвищення відданості персоналу та можливість утримання робочої сили.

Планування розвитку кар'єри в японських організаціях починається, коли співробітнику виповнюється 36 років, тобто він має професійний досвід і добре відомий керівництву компанії. Тому планування і розвиток кар'єри персоналу залежить від якості персоналу, тобто від його кваліфікації. Персонал японських компаній має можливість навчатися за 5-6 спеціальностями, що сприяє розвитку персоналу та підвищує продуктивність праці [25]. Основними критеріями оцінки персоналу на японських підприємствах є: професійні знання, активність, здатність до планування, рішучість, почуття відповідальності, управлінські здібності, швидкість роботи тощо. За результатами оцінки персоналу робляться висновки щодо професійного просування працівників, визначення посадової винагороди для кожного працівника та потреби підвищення кваліфікації [40]. До методів мотивації персоналу до професійного розвитку на японських підприємствах відносяться: підвищення заробітної плати раз на рік; преміювання двічі на рік; просування на основі досягнень і набутих знань [13]. Основним методом японської системи мотивації є ієрархія рангів, яка передбачає залежність кваліфікації працівника підприємства від займаної посади, тобто чим вищий рівень освіти та кваліфікації працівника, тим вищий ранг. Тому на кар'єрний розвиток персоналу японських підприємств впливають стаж, вік і кваліфікація. Основною формою планування професійної кар'єри персоналу є система довічного найму, яка передбачає співпрацю працівника лише з одним підприємством протягом усього його професійного життя.

Досвід управління кар'єрою в США показує, що головними цінностями суспільства є індивідуалізм, конкуренція і свобода. Що стосується планування кар'єри персоналу, американські компанії створюють центри кар'єри, які допомагають співробітникам шляхом консультацій і переконують їх у необхідності планування та розвитку кар'єри. Основним пріоритетом

функціонування центрів кар'єри є вивчення професійних очікувань персоналу [11]. У Сполучених Штатах зарплати організаційних працівників є таємницею. Це пояснюється тим, що власник підприємства сам вирішує, яку винагороду отримуватиме той чи інший працівник і яку міру цінності кожен працівник має на підприємстві, тобто це головна винагорода за виконану роботу. Працівник підприємства, щоб досягти позитивного результату в своїй роботі, повинен виконувати свою роботу краще за інших. Тому в американських організаціях персонал оцінюють за результатами виконаної роботи [46]. Керівництво американських компаній розглядає конкуренцію як засіб заохочення підлеглих до просування по службі, тому що чим нижче посада, тим більше місць, а чим вище посада, тим менше місць. Коли працівник підприємства досягає найвищого рівня у своїй роботі, тобто піку кар'єрного розвитку, він досягає високої прибутковості та ефективності праці. Недоліками кар'єрного менеджменту людських ресурсів на американських підприємствах є те, що корпорації функціонують таким чином, що працівник сприймає іншого працівника як суперника, а також помітне зниження цінності працівника в системі управління, тобто місця людський фактор в управлінні організацією чітко не визначений. Позитивною стороною управління кар'єрою персоналу в американських організаціях є наявність приватних консалтингових компаній, які надають послуги з планування та управління кар'єрою. Великої популярності набула організація семінарів з управління кар'єрою персоналу компанії.

Швеція – країна, що характеризується високим рівнем життя порівняно з іншими країнами. Одна з головних відмінностей у розвитку кар'єри працівника в Швеції, на відміну від інших країн, полягає в тому, що працівник має можливість навчатися і працювати одночасно. Ця тенденція позитивно впливає на розвиток здібностей, навичок та професійну кар'єру працівників, що, у свою чергу, сприяє підвищенню їхньої кваліфікації та, як наслідок, покращенню функціонування всього підприємства [36; 40].

Останнім часом шведські організації використовують програму «б Sigma», учасникам якої гарантується кар'єрне зростання не пізніше ніж через два роки за умови належного виконання своїх обов'язків. На підприємствах цієї країни широко використовується принцип мотивації співробітників, який стверджує, що кожна людина повинна вміти використовувати набуті знання та досвід для досягнення своїх цілей. Беручи до уваги цей принцип, слід сказати, що Швеція має найвищий рівень доходів працівників порівняно з іншими країнами [13]. Обов'язковими умовами розвитку кар'єри працівників шведських підприємств є: забезпечення їх матеріального добробуту та створення соціальних гарантій. Ці умови сприяють формуванню соціального статусу найманих працівників, тому основним завданням керівництва підприємств у Швеції є попередження проблем матеріального забезпечення працівників, а в разі їх виникнення – сприяння їх швидкому вирішенню [8]. Тому система управління в Швеції забезпечує швидкий кар'єрний розвиток співробітників компанії. Це виражається через соціальну спрямованість і визнання пріоритету людського фактора в забезпеченні ефективного функціонування компанії. Керівники шведських компаній піклуються про своїх співробітників. Вони забезпечують їм високий заробіток, соціальну захищеність, безпечні умови праці, а значить, турбота про своїх підлеглих є найважливішим завданням керівництва компанії.

У всіх французьких компаніях розроблено планування кар'єри персоналу. Прикладом може служити французька компанія Renault, де планування кар'єри співробітників здійснюється на основі Положення про планування кар'єри. Беручи роботу, кожна людина знає свої можливості розвитку. Тому для кожного працівника складається індивідуальний план розвитку кар'єри. Для цього необхідно зібрати інформацію про працівника. Потім, після року роботи в компанії, менеджер надає інформацію про кожного співробітника [4]. Тому характерно, що французькі компанії надають великого значення кар'єрному росту своїх співробітників. Про це свідчать заходи щодо мотивації працівників та розроблення Положення про

планування кар'єри, яким передбачено створення індивідуальних планів розвитку кар'єри працівників.

В Англії людина може розраховувати лише на власні сили та плідну й зосереджену працю. Ці умови є характерними рисами британського розуму. Агентства з питань кар'єри займаються плануванням кар'єри персоналу в організаціях Англії. Вони допомагають розробити індивідуальні плани кар'єрного розвитку, визначити сферу діяльності людини та можливі місця роботи [5]. Відмінність кар'єрних офісів від кар'єрних центрів в США полягає в тому, що кар'єрні центри працюють в рамках однієї компанії, а кар'єрні агентства допомагають у плануванні кар'єри, співпрацюючи з багатьма компаніями. Працівник, який влаштувався на роботу, не виплачує кар'єрному агентству грошової зарплати. Цим займається компанія, в якій він працює [10]. На практиці бувають випадки, коли працівник дуже швидко розвиває кар'єру, а компанія не в змозі йому такий розвиток забезпечити. У цьому випадку вони опитують людину і за взаємною згодою розробляють план кар'єрного росту цього працівника, але до певного періоду. Коли компанія не в змозі забезпечити кар'єрний розвиток, працівник може звільнитися і має можливість працювати в іншій компанії, яка може забезпечити йому професійний розвиток. Так, у Великій Британії на розвиток кар'єри працівників підприємства впливають національні традиції та розвиток профспілкового руху в країні. Досить суттєвими перешкодами на шляху розвитку англійської моделі планування та розвитку професійного просування персоналу є принципи створення профспілок і традиційний корпоративізм. Кар'єрне просування працівників підприємства характеризується жорсткістю. Можливості переходу з одного відділу на інший дуже обмежені.

Зі сказаного вище можна зробити висновок, що управління кар'єрою персоналу базується на комплексному, стратегічному та індивідуальному підході. Комплексний підхід передбачає необхідність врахування впливу на процес формування та управління кар'єрою різноманітних факторів, які

стосуються як особистості людини (психофізіологічних, психологічних, соціально-демографічних та інших), так і неорганізаційних факторів. фактори (сім'я, я, друзі тощо) та організаційні (корпоративна культура, стратегія, кадрова політика, стосунки з прямим керівником тощо) елементи мікросередовища. Управління кар'єрою має стратегічний характер, оскільки характеризується спрямованістю в майбутнє та орієнтацією на довгострокові перспективи та цілі. Тому він повинен базуватися на стратегічному підході, тобто передбачати наявність загальної цінності, визначеної в організації, яка б визначала послідовність і зміст рішень щодо розвитку персоналу, а також стосувалася інших сфер діяльності організації.

Управляючи кар'єрою нового співробітника, менеджер з персоналу повинен враховувати етап кар'єри, який він проходить в даний момент. Це може допомогти уточнити цілі професійної діяльності, ступінь динамічності та головне – специфіку індивідуальної мотивації. Представимо короткий опис етапів кар'єри. Звичайно, професійна кар'єра може проходити через різні етапи і це залежить від сфери діяльності. Однак, загалом, існує кілька загальних етапів, які можуть бути застосовні до управління професійною кар'єрою (рис.1.4.):



Рис.1.4. Етапи формування професійної кар'єри

1. Навчання та підготовка. Освіта, тренінги, та отримання навичок та знань, необхідних для обраної сфери діяльності. Це може включати навчання в університетах, коледжах, професійних курсів, стажування і т.д.

2. Початковий досвід. Отримання першого досвіду роботи, стажування чи практики у вибраній галузі. Цей етап допомагає визначити цілі та переваги, а також почати розуміти, як саме відбувається робота в даній сфері.

3. Зростання та розвиток. У міру того, як людина набуває досвіду і впевненості у своїх навичках, вона просувається кар'єрними сходами. Цей етап включає зростання в рамках поточної посади, можливі підвищення, і придбання спеціалізованих навичок.

4. Управління та лідерство. Для багатьох професіоналів настає цей період, коли вони починають очолювати проекти, команди чи стають керівниками. Це пов'язано з управлінням командами, прийняттям стратегічних рішень та розширенням свого впливу на роботу.

5. Експертність та менторство. На останніх етапах професійної кар'єри люди часто стають експертами у своїй галузі, а також починають передавати свої знання та досвід іншим. Це може включати менторство, консультування, громадські виступи та розвитку промисловості.

Кожна людина може пройти через ці етапи по-різному залежно від своїх особистих цілей, специфіки обраної професії та власних зусиль, спрямованих на професійний розвиток

1.3. Особливості та напрями розвитку кар'єри у сфері кіберспорту

Світ професійного кіберспорту швидко зростає за останні кілька років і, як очікується, досягне 200,8 мільярда доларів США у 2025 році, а глобальна аудиторія оцінюється в 35 мільйонів людей [3]. З прискореним зростанням кіберспорту спостерігається відповідне зростання кількості кіберспортсменів, а кіберспорт продовжує набирати популярності як варіант кар'єри, особливо серед молоді [8]. Тим не менш, існує обмежена кількість

досліджень, які розглядають участь у кіберспорті як кар'єру, а не як дозвілля [7]. Встановлено, що нині існує пробіл у знаннях про кар'єрне зростання у кіберспорті; залишається невідомим, як люди починають свою участь у кіберспортивній діяльності, свій шлях до того, щоб стати професіоналами, а також із проблемами та можливостями, з якими вони стикаються у ході свого кар'єрного розвитку. Тому мета нашого дослідження – усунути цю прогалину у знаннях, пропонуючи схему розвитку кар'єри кіберспортсменів.

В умовах сьогодення природа кіберспорту як галузі є недостатньо вивченою. Це нова сфера спорту, заснована на цифрових технологіях і, отже, за своєю суттю є такою, що швидко змінюється. Окрім цього, кіберспорт є галуззю, яка поєднує елементи культури, технологій, спорту та бізнесу. Новизна індустрії, взаємопов'язаний характер рішних галузей та складні відносини між різними зацікавленими сторонами не лише призводять до двозначності у визначенні кіберспорту, а й створюють проблеми на юридичному, управлінському та оперативному рівнях. Передбачається, що всі ці елементи сприяють складнішій, але водночас яскравій та динамічній кар'єрі кіберспортсменів у порівнянні з кар'єрою у звичайних видах спорту.

Оскільки індустрія кіберспорту є відносно новою, повного розуміння механізму розвитку кіберспортивної кар'єри нині не існує. Також відмітимо недостатню кількість досліджень, присвячених вивченню чинників розвитку кар'єри у кіберспорті. Враховуючи складний характер кіберспорту, дослідження свідчать про те, що традиційні моделі розвитку кар'єри можуть виявитися недостатніми для відображення невизначеного характеру кіберспортивної кар'єри, яка динамічно змінюється. З огляду на зазначене, існує потреба теоретичного дослідження питання розвитку кар'єри кіберспортсменів.

Вчені Брайт і Прайор припускають, що складну динамічну систему розвитку кар'єри у 21 столітті можна краще зрозуміти за допомогою теорії хаосу кар'єри (ТХК), оскільки кар'єрний шлях кіберспортсмена є нелінійний і постійно змінюється. На думку Прайора та Брайта, до вивчення кар'єри

можна застосувати два принципи теорії хаосу: самоорганізація (облік стабільності та структури) та зміна. Складна динамічна система кар'єрного зростання включає як самоорганізований порядок (стабільність), так і непередбачуваність змін. Дослідження хаотичних систем у природничих науках в даний час добре розвинені, в той час як дослідження хаотичної поведінки в соціальних науках почали з'являтися в останні три десятиліття, наприклад застосування теорії хаосу до економічних систем і стратегічне управління. Використання ТХК у цьому дослідженні не лише ілюструє сучасне кар'єрне зростання, але й дає оновлений погляд на застосування ТХК для розвитку кар'єри та сприяє теоретичному розвитку теорій кар'єри загалом.

Дана теорія розглядає людину як складну, динамічну систему, що взаємодіє з іншими настільки ж складними системами, від інших людей до політичних подій та глобальних катастроф, які по-різному впливають на людину. На підставі наведеного вище теорія хаосу потенційно може застосовуватися для ефективного формування кар'єри у кіберспорті, враховуючи динамічний характер кіберспорту. Таким чином, наше дослідження спрямоване на краще розуміння процесу розвитку кіберспортивної кар'єри, що також доповнює наші знання про кар'єру в цілому.

Головною особливістю кіберспорту полягає в тому, що він пропонує величезну кількість кар'єрних шляхів. Кіберспорт — це не лише професійні геймери, це індустрія, що швидко розвивається, з великою кількістю кар'єрних перспектив і можливостей. Від управління подіями до аналізу даних, аукціонів чи психології кіберспорту — існують різноманітні шляхи кар'єри у постійно змінюваному ландшафті конкурентних ігор.

Так, окрім геймерів, які безпосередньо грають в кіберспортивні дисципліни, в кіберспортивній галузі є позиції від менеджерів кіберспортивних подій, які організують захопливі турніри, до аналітиків даних, які розшифровують стратегії в іграх; від шутеркерів, які розповідають

про епічні битви, до кіберспортивних психологів, які налагоджують розумову майстерність (рис.1.5.).

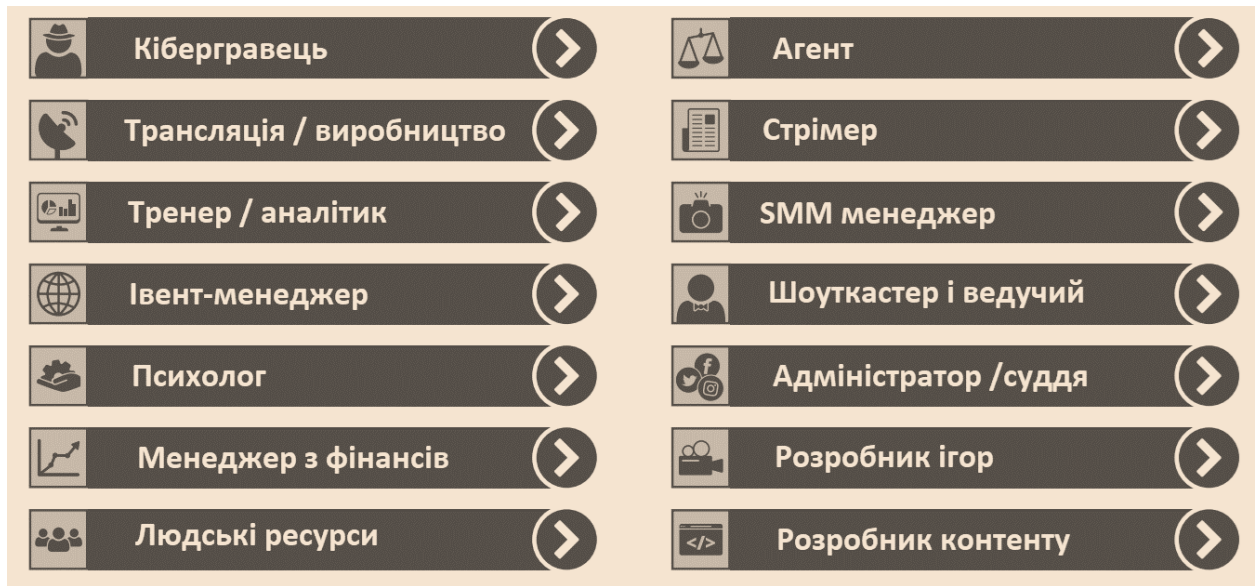


Рис.1.5. Напрями розвитку кар'єри у кіберспорті

Оскільки екосистема кіберспорту продовжує розширюватися, зростає і попит на нетрадиційні набори навичок, які залучають тих, хто має хист до дослідження безмежних можливостей кар'єри в кіберспорті. Розглянемо поглиблено вищезазначені напрями розвитку кар'єри у кіберспорті.

Агент. Як і в традиційному спорті, агент – це той, хто піклується про інтереси гравця чи іншого таланту, займається укладанням спонсорських угод, підтримкою їхнього іміджу чи здійснює переговори про вигідніші контракти для них. Агент представляє гравця, коментатора або іншого професіонала у кіберспорті, займатиметься оформленням документів і зазвичай опікується про юридичні аспекти його кар'єри, дозволяючи людині зосередитися на виконанні своєї роботи у кіберспорті.

Агентам необхідно мати сильні навички ведення переговорів, налагодження зв'язків та спілкування. Подібно до продавців та рекрутерів, їм необхідно вміти будувати відносини з ключовими зацікавленими сторонами. Агенти повинні вміти продавати гравців/таланти, які вони представляють, а також показувати командам і партнерам, чому гравець заслуговує на вигідну

угоду або контракт. Вони добре розуміються на договірному праві та інших правових галузях працевлаштування. З цієї причини деякі юридичні фірми мають агенції та пропонують представляти інтереси гравців.

Як і у футболі чи інших видах спорту, наявність агента, що представляє інтереси гравців, може допомогти їм укласти для них найкращі угоди, контракти та спонсорство, дозволяючи їм зосередитися на тому, що вони роблять найкраще – грати на максимумі своїх можливостей.

Трансляція/Виробництво. Для організації прямих трансляцій кіберспорту потрібен широкий вибір різноманітних навичок та людей, щоб вивести живе шоу в ефір. Є творчі елементи, технічні завдання, завдання з координації проекту та найголовніше у прямому ефірі – шоу має продовжуватися.

Незважаючи на те, що існує безліч різних навичок, які охоплюють різні ролі у сфері мовлення, ключовим моментом є сильні технічні навички. Від внутрішньоігрових спостерігачів знадобляться відмінні знання обраної гри та розуміння технічних особливостей прямої трансляції. Технічним директорам потрібен творчий підхід, щоб забезпечити цікаве поєднання ракурсів камери, та чітке спілкування, щоб надавати інструкції операторам камери. Виробникам необхідно буде переконатися, що все сплановано та працює так, як має бути. Список можна продовжувати – це величезна територія. Трансляція та виробництво - один з найважливіших напрямків у кіберспорті. Без нього у нас не було б стримувань та матчів. Хороша постановка може повністю змінити вигляд трансляції.

Тренер. Тренери тісно співпрацюють з гравцями, щоб мотивувати їх, виявляти їх сильні та слабкі сторони та стежити за тим, щоб вони грали якнайкраще. Вони будуть розробляти стратегії та аналізувати противників, щоб виграти якнайбільше матчів та турнірів. Тренер несе відповідальність за кожен аспект, пов'язаний із грою в команді. Це включає, окрім іншого, зростання індивідуальних навичок гравців, згуртованості команди, внутрішньоігрової стратегії, мотиваційної відповідальності та дисципліни. Є

кілька тренерських ролей, у тому числі головний тренер, тренер з драфту, стратегічний тренер та спортивний психолог. Аналітики – це експерти у збиранні інформації та її використанні для надання цікавої статистики чи отримання уроків для конкретної команди, провайдера турнірів, телемовної компанії або розробника ігор. Це окреме завдання для аналітика даних, який може переглядати комерційні дані, щоб отримати уявлення про поведінку клієнтів. Хороший тренер допоможе отримати максимальну користь із гравців, що може стати вирішальним фактором між перемогою та поразкою у цьому найважливішому фіналі. Вони також можуть бути корисні для благополуччя гравців та сприяти дотриманню режиму фізичної підготовки.

Івент-менеджер. Менеджери заходів несуть відповідальність за забезпечення того, щоб конкретний турнір чи кіберспортивний захід відбувався належним чином. Це може включати забезпечення певної кількості глядачів, продаж квитків та позитивний прийом вболівальників та преси, або якщо виникнуть особливі труднощі, просто забезпечити проведення заходу. Це неймовірно різноманітна роль: як організатору заходів доведеться підтримувати зв'язок із багатьма різними командами, від виробництва до зовнішніх партнерів та зацікавлених сторін, управління об'єктами, маркетингу та продажів, і це лише деякі з них. Деяким підприємствам може знадобитися поєднувати все вищезазначене самостійно. Організаторам заходів, можливо, доведеться вигадувати нові ідеї, рішення та способи змусити шоу працювати, навіть коли вони стикаються з проблемами. Їм часто доводиться керувати командою, бюджетом та графіком, дослідницькими майданчиками та постачальниками, бронювати обладнання, наймати підрядників та пам'ятати про здоров'я та безпеку. Створення видовища із справжньою атмосферою гарантує, що воно залишиться у серцях та спогадах шанувальників кіберспорту на довгі роки.

Людські ресурси. HR (людські ресурси) традиційно займається питаннями охорони праці та техніки безпеки, політикою на робочому місці, трудовим законодавством, розрахунком заробітної плати та відпусток, а

також процесом найму та звільненням працівників. Це адміністративна сторона HR, але є ще HR-менеджмент, який може дивитися на компанію і на те, чи має потрібні ресурси, чи має персонал правильну роботу, а також може включати управління продуктивністю. Робота такого роду вимагає знань про корпоративні кіберспортивні організації, стратегію виявлення кандидатів та підходів, гнучке управління рахунками клієнтів, а також пристрасі та бажання бачити, як кіберспорт стає більш зрілим та професійним. Кіберспорт – це спільноти та люди всередині нього, тому HR може відігравати важливу роль для компаній, які можуть найняти когось із HR. Турбота про процедури роботи персоналу, розрахунок заробітної плати та багато іншого має важливе значення для робочого середовища та благополуччя персоналу.

Розробник контенту. Це той, хто збирає та аналізує інформацію для створення контенту, що відповідає громадським інтересам. Журналісти можуть публікуватися в різних засобах масової інформації: від газет до журналів, на радіо, телебаченні та в Інтернеті – будь то письмова стаття або відео/потік. Від кіберспортивних журналістів можуть вимагати писати новини, репортажі, аналітичні статті, думки та репортажі про матчі або створювати їх у відеоформаті, а також брати інтерв'ю у гравців та інших людей в індустрії. Відносини є дуже важливими для журналіста. Наявність тісних контактів та інсайдерів галузі означає, що вони можуть дізнаватися історії та події раніше за інших. Їм також доведеться залишатися об'єктивними, розповідати обидві сторони історії, працювати швидко і дотримуватися стислих термінів, а також добре розбиратися в історії. Журналісти допомагають виявляти та ділитися деякими з найцікавіших історій та подій у галузі чи в конкретній грі, допомагаючи більшій кількості людей дізнатися про це чи просто інформуючи шанувальників конкретного кіберспорту.

Коментатор / Ведучий. Коментатор (він же закликач) - це ще одне ім'я коментатора, який буде говорити під час дії, щоб залучити, інформувати та розважити глядача. Коментаторам знадобиться гарне знання гри та команд,

які вони обирають, щоб проявити індивідуальність та втілити матч у життя. Зазвичай існує два типи коментаторів: коментатори по ходу гри (які надають поточні коментарі) та коментатори за кольором (які надають додаткову інформацію або коментарі, зазвичай після чудового моменту у грі). Кіберспортивним коментаторам та ведучим будуть потрібні навички, аналогічні навичкам телеведучих або радіоведучих, тому вивчення курсу з презентацій або радіомовлення може допомогти покращити навички, необхідні для цих ролей. Їм потрібні відмінні комунікативні навички, розуміння предмета, енергія та швидка реакція. Коментатори та ведучі справді можуть пожвавити подію, турнір чи конкретний матч. Хороший коментатор підніме п'єсу або момент на новий рівень і ще більше натхнить і залучить глядачів до того, що вони дивляться.

SMM менеджер. Це той, хто може дбати про комюніті конкретної кіберспортивної гри, турнірного провайдера або іншої сфери ігор. Їм доведеться взаємодіяти з спільнотою та відповідати на неї в соціальних мережах, наприклад, у Twitter, Facebook, а також, можливо, на таких платформах, як YouTube, Reddit, Discord, блогах, веб-сайтах, Twitch та інших. Відмінне розуміння ігрового співтовариства та того, що їм цікаво, включаючи відео, меми, оновлення новин та багато іншого. Вам також знадобляться гарні навички письма, редагування та графічного дизайну. Також важливо бути терплячим, ввічливим, доброзичливим та розуміючим. Взаємодія з співтовариством дуже важлива у кіберспорті, будь то інформування фанатів конкретної команди, турніру, гравця, іншого таланту чи продукту/послуги, співтовариство добре розуміється на цифрових технологіях і очікує на хороший рівень взаємодії з боку бренду, людини чи турніру. вони йдуть.

Стрімер. Стрімер – це незалежний професіонал, який проводить прямі трансляції своїх ігрових сесій для публічної аудиторії через різні онлайн-платформи. Платформа Twitch, яка стала першопрохідником у цій галузі, здійснила революцію в концепції стримінгу кіберспортивних заходів і досі є

лідером серед стримінгових платформ. Наша система SENET підтримує Twitch, що дає можливість транслювати свою гру навіть якщо ви граєте в комп'ютерному клубі. Щоб стати стрімером, насамперед необхідно захоплюватися популярними відео-іграми та мати необхідну техніку – потужний ігровий комп'ютер з високоякісною відеокартою, веб-камери, мікрофони та стабільне інтернет-з'єднання. Постійно проводячи стрими на таких платформах, як Twitch або YouTube, і просуваючи свій контент у соціальних мережах, ви зможете зібрати зростаючу аудиторію та перетворити стрімінг на прибуткову кар'єру.

Керівник PR чи маркетинг менеджер. Зв'язки з громадськістю та маркетинг – найважливіші аспекти будь-якого бізнесу, і кіберспорт не є винятком. Оскільки кіберспортивна індустрія все ще знаходиться на ранніх етапах становлення, необхідність її просування та популяризації стає ще більш значущою, враховуючи зростаючу конкуренцію між компаніями в цій сфері. PR-фахівці відіграють життєво важливу роль у створенні позитивного сприйняття індустрії та зміцненні репутації компаній, що займаються кіберспортом. Вони працюють над покращенням іміджу компанії за допомогою різних стратегій, включаючи рекламу, орієнтацію на конкретну аудиторію та використання таких засобів, як соціальні медіа, радіо та телебачення.

Адміністратор чи суддя. Як і традиційні види спорту, турніри з кіберспорту потребують адміністраторів та суддів для забезпечення чесної гри та дотримання правил. Адміністратор/суддя контролює хід турніру, до їх обов'язків входить дотримання правил, вирішення спорів та підтримання плавного ходу змагань. Ці посади вимагають сильних менеджерських навичок та швидкого прийняття рішень, особливо у ситуаціях, які потребують високого тиску. Адміністратори/судді часто є колишніми гравцями або людьми з глибоким розумінням кіберспорту індустрії. Їм доводиться працювати багато годин під час турнірів, починаючи з підготовки та закінчуючи діяльністю після змагань. Хоча молодші посади у цій сфері

можуть пропонувати нижчу зарплату або навіть бути неоплачуваними, судді з повною зайнятістю можуть заробляти близько \$40 000-60 000 на рік.

Розробник ігор. Розробка ігор є основою розвитку кіберспортивної промисловості. Розробники ігор постійно випускають нові комп'ютерні ігри та модернізують існуючі, щоб задовольнити потреби зростаючої бази гравців. Розробники ігор, включаючи програмістів та інженерів-програмістів, відіграють вирішальну роль у цих починаннях. Компанії, починаючи з таких великих гравців, як Nintendo, Rockstar Games та Electronic Arts, і закінчуючи невеликими стартапами, наймають розробників ігор, захоплених геймінгом і володіють технічними навичками, необхідні розробки та створення захоплюючих ігор. Кар'єра в галузі розробки ігор дозволить вам поєднати інтерес до розробки програмного забезпечення з любов'ю до кіберспорту.

Висновки до розділу 1

Кар'єру особи слід розглядати як поступове просування працівників по службових щаблях, що відбувається відповідно до зростання їх професійно-ділових та особистісних якостей протягом трудового життя. Такий підхід до трактування кар'єри персоналу підприємства дозволяє представити зміст кар'єри як предмета управління та планування кар'єрного розвитку кожного працівника підприємства.

Розглянуто кар'єрні теорії, які можуть стати основою для прийняття кар'єрних рішень. Теорія розвитку кар'єри досліджує шляхи покращення професійного розвитку, траєкторії кар'єри та загального задоволення від роботи. Розуміння теорії розвитку кар'єри може стати важливим кроком у визначенні основних цінностей людини, сильних і слабких сторін і бажаного шляху. Хоча різні теорії розвитку кар'єри висувають різні твердження, усі ці теорії визнають важливість розвитку позитивних емоційних стосунків з роботою та розвитку значущих кар'єрних амбіцій.

Дослідженням встановлено, що теорія розвитку кар'єри – це вивчення кар'єрних шляхів, успіху та поведінки. Він покликаний пояснити, чому людина може добре підходити для певної кар'єри, і дати пораду про те, як досягти перспективної траєкторії. Він також фокусується на визначенні загальних етапів кар'єри, коли потрібна освіта, керівництво та інші втручання.

Як свідчить сучасна теорія управління кар'єрою персоналу підприємства, управління кар'єрою персоналу підприємства є багатоаспектним і складним процесом, що характеризується системністю. Отже, система управління кар'єрою персоналу підприємства – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, таких як: планування кар'єри, організація, моніторинг та мотивація кар'єрного розвитку персоналу. Тому планування кар'єри персоналу підприємства пов'язане з науковим обґрунтуванням раціонального віку та нормативних умов перебування на посаді з урахуванням побажань та особистісних особливостей працівника підприємства.

Розвитком кар'єри персоналу компанії називають дії, які робить співробітник для реалізації свого плану. Цей процес починається, коли працівник починає працювати в компанії, і закінчується, коли його або її звільняють. Як показав аналіз теорії управління кар'єрою персоналу, розвиток кар'єри персоналу підприємства залежить насамперед від самого працівника, оскільки він повинен демонструвати набуті навички, знання та досвід та ефективно співпрацювати з керівництвом підприємства.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Методи дослідження

Для вивчення теми даної роботи нами організовано дослідження та проведено його з використанням існуючих наукових методів. Для початку нам потрібно з'ясувати, які методи дослідження існують і знадобляться для теоретичного вивчення нашої теми управління кіберспортивним брендом.

В даний час існує кілька концепцій методів наукового дослідження, які, однак, дещо відрізняються один від одного. У перекладі з грецької термін «дослідження» означає «шлях або слід». Виходячи з цього, термін розглядається як спосіб пізнання, що допомагає досягти поставленої мети за допомогою певної послідовності дій.

Оскільки наше дослідження має теоретичний характер, розглянемо основні існуючі теоретичні методи наукового дослідження.

Індукція — рух думки від частини до цілого; знаючи конкретні факти, можна дійти до закону, що лежить в їх основі. Її особливість полягає в тому, що отримана інформація зазвичай є імовірнісною, а не свідомо правдивою.

Дедукція - прямо протилежний метод; деталь впливає із загальності. Цей ланцюжок висновків, на відміну від попереднього, логічний, його зв'язки ведуть до незаперечного висновку.

Аксиоматичний метод. Специфіка цього методу полягає в тому, що на початку процесу встановлюється набір базових положень, де вони потребують доказів і сприймаються як належне, фактично є аксіомою.

Аналіз. В основі цього методу лежить уявне розкладання предмета на складові частини.

Синтез об'єднує в єдине ціле висновки, отримані в ході попереднього методу дослідження.

У теоретичних дослідженнях найчастіше використовуються методи дослідження – аналіз і синтез.

Щоб дослідження було успішним, необхідно обрати ефективні методи здобуття наукових знань. Залежно від сфери навчання шляхи досягнення мети можуть відрізнятися. Методи дослідження поділяють на кілька груп: спостереження, порівняння, експеримент, вимірювання, абстрагування. Виділимо методи, які ми будемо використовувати у своїй роботі.

Спостереження. Цей процес передбачає використання органів чуття для отримання знань. Його часто використовують у поєднанні з іншими методами.

Порівняння. За допомогою порівняльного методу можна визначити спільні риси чи відмінності з іншим явищем чи сутністю. Для відповіді на основні питання пізнавального завдання потрібно порівняти релевантні ознаки. Виявлення спільних рис між двома об'єктами є способом виявлення закономірностей. Порівняння лежить в основі такого логічного прийому, як аналогія, і служить вихідним пунктом порівняльно-історичного методу [7, с. 28].

Абстракція. Суть цього методу полягає в тому, щоб відвернути увагу від несуттєвих параметрів об'єкта на користь закріплення явищ, які цікавлять дослідника. У результаті абстрагування вчений отримує інформацію про деякі ознаки об'єкта.

Щодо застосування самих методів наукового дослідження, то, як правило, у дослідницькій роботі вони взаємопов'язані, органічно доповнюють один одного й обов'язково виконують поставлені завдання. Використовувати їх слід з урахуванням специфіки кожного з них, наявних переваг і недоліків.

Особливу увагу можна приділити порівняльно-історичному аналізу, який дозволяє виділити причинно-наслідкові зв'язки та побудувати логічний ланцюжок. Ви можете будувати власні висновки на основі об'єктивної інформації або робити їх самостійно, використовуючи наукові та

загально визнані методи. Знайомство з історією питання збагачується додатковими фактами і може спонукати вас поглянути на проблему під новим кутом зору. Порівняльно-історичний аналіз відіграє важливу роль у нашому дослідженні, оскільки, по-перше, ми можемо розглядати появу феномену бренду з історичної точки зору, а по-друге, ми можемо вивчати появу та розвиток кіберспортивних команд і гравців, які потім перетворився на бренд.

Основним недоліком методів бесіди та інтерв'ю є значні витрати часу, навіть якщо вони проводяться не індивідуально, а групово. Важливо чітко визначити мету, яка відповідає досліджуваному завданню. Рекомендується заздалегідь скласти план питань і дотримуватися його під час заняття, не відволікаючись на зайві деталі. Необхідно заздалегідь передбачити можливість запису інформації та створити комфортну емоційно-психологічну обстановку.

В анкетах анонімність часто є основою довіри. Необхідно враховувати ряд вимог:

- використовувати прямі та непрямі запитання;
- провести попередню перевірку їх розуміння на невеликій кількості респондентів і на цій основі внести корективи;
- забезпечення репрезентативності вибірки як ефективного способу отримання інформації.

Ці методи не підходять для нашого дослідження, оскільки, враховуючи значний проміжок часу та поточну ситуацію, такі методи непридатні.

Слід також зазначити, що в останні роки в гуманітарних науках зростає популярність якісних або кількісних методів, раніше характерних лише для природничих наук. Проте основною вимогою є використання комплексу методів, підібраних відповідно до характерних ознак і особливостей того чи іншого наукового дослідження.

Теоретичний етап і рівень дослідження пов'язаний з глибоким аналізом фактів, з проникненням у сутність досліджуваних явищ, з пізнанням і

формулюванням законів у якісній і кількісній формі, тобто з поясненням явищ. Потім на цьому етапі прогнозуються можливі події або зміни в досліджуваних явищах, розробляються принципи дії та рекомендації практичного впливу на ці явища [7, с.39].

Головне завдання дослідника — виявити причини явищ і закони, які ними керують. Тому основним видом гіпотези є припущення про причини, умови та закономірності виникнення, існування та розвитку досліджуваних явищ. Докази є наступним необхідним кроком і формою, в якій наукові знання існують і продовжують розвиватися. Доведення носить насамперед практичний характер, але в даному випадку мова йде про логічне, теоретичне доведення, суть якого полягає в підтвердженні або відхиленні запропонованих теорем теоретичними аргументами. Тому в кожному циклі наукове дослідження рухається від емпіризму до теорії і від теорії до практики, яка її перевіряє. Цей процес включає певні етапи та характерні форми існування та розвитку наукового знання: отримання та опис фактів – постановка наукових проблем; висування нових ідей і положень; створюючи теорію, органічно вписуючи в неї перевірені записи. Кінець кожного циклу є одночасно початком нового, що веде до подальшого розвитку та збагачення теорії. Мета дослідження – основна ідея, яка об'єднує всі структурні елементи методики, визначає порядок проведення дослідження та його етапи. При проектуванні дослідження воно розташовується в логічній послідовності: мета, завдання, гіпотеза дослідження; критерії та показники розвитку конкретного явища співвідносяться з конкретними методами дослідження; визначається порядок застосування цих методів, режим керівництва ходом експерименту, порядок запису, збору й узагальнення експериментального матеріалу.

Теоретичне дослідження будь-якого суспільного явища, в тому числі і документа, може проводитися в різних аспектах. Насамперед необхідно розкрити його зміст, визнати його реальністю, визначити його обсяг. Подібний підхід у науці називають онтологічним. Виокремлення поняття

документа можливе лише на основі загальнотеоретичних положень, розроблених у філософії, інформатиці та документалістиці. Відомо, що серед дослідників немає єдиної думки щодо тлумачення цього терміну, що пояснюється багатоаспектністю самого явища. Усі функції документа зазвичай поділяють на загальні та спеціальні. Виконання загальних функцій характерне для всіх без винятку документів, а спеціальних — лише для обмеженої групи документів. До загальних функцій відносяться: соціальна - документ є об'єктом суспільного значення, оскільки створений із суспільної потреби та реалізується в соціальній системі; інформаційний – документ використовується для фіксації, закріплення та передачі інформації; комунікативний – документ слугує засобом комунікації між громадськими структурами та окремими особами, не лише інформує, а й інтегрує громадську обізнаність, сприяє формуванню єдиної громадської думки, розвитку колективних реакцій, консолідації всього суспільства; культурний - документ служить для закріплення і передачі соціального досвіду і культурних традицій.

2.2 Організація дослідження

При підготовці та проведенні дослідження виділяють кілька етапів, що відрізняються за характером і змістом, формами і порядком дослідницької діяльності. Ці етапи взаємопов'язані та об'єднані логікою одного наукового проекту.

Перший етап, підготовчий. На цьому етапі уточнюється тема, розробляється програма дослідження, встановлюється зразок, розробляється набір інструментів, складаються графіки роботи та проводяться організаційні заходи.

На цьому етапі ми обрали тему дипломної роботи та розробили план написання дипломної роботи.

План роботи приймає довільну форму. Перед складанням плану роботи необхідно усвідомити послідовність і логічну послідовність планових

завдань дослідження, виробити стратегію і тактику проведення наукового дослідження з власної праці.

Для правильного проведення дослідження необхідно розробити програму, яка має окреслити загальну концепцію дослідження. Програма включає наступні етапи:

- визначення проблеми

Визначення проблеми дослідження не завжди є простим завданням. Дуже важливо ретельно підійти до формулювання теми дослідження, щоб тема реально відображала існуючу проблему.

Предметом дослідження є та область дійсності, яка містить певні протиріччя (тобто є носієм проблемної ситуації) і на яку спрямований процес пізнання. Іншими словами, яка мета дослідження?

Предметом дослідження є властивості, сторони та ознаки об'єкта, які найбільш повно виражають досліджувану проблему і є предметом дослідження.

Мета дослідження повинна бути спрямована на кінцевий результат дослідження.

Дослідницьке завдання є необхідним засобом для досягнення поставленої мети.

За одне дослідження неможливо вирішити далекосяжні завдання. Необхідно визначити мету дослідження та встановити рамки.

Гіпотеза — це наукове припущення про стан об'єкта і структуру зв'язків між його компонентами. Якщо метою дослідження є запитання, то гіпотеза є передбаченою відповіддю на це питання. Під час дослідження гіпотезу можна підтвердити або спростувати. Основними вимогами до гіпотези є наукова обґрунтованість, відповідність раніше встановленим фактам і елементарна перевіреність.

Інтерпретація понять - процедура тлумачення, пояснення значення понять,

елементи концептуальної основи дослідження. Після розробки програми слід розпочати роботу над набором інструментів дослідження, відповідних обраному методу збору інформації.

Отже, визначивши проблему, а точніше явище, яке нас зацікавило у сфері кіберспорту, ми обрали предмет, предмет, мету нашого дослідження. Для цього ми визначили ті ніші інтернет-простору, які можуть містити потрібну нам інформацію.

Тому другим кроком в організації дослідження є збір наукової інформації, необхідної для розгляду наших запитань і висновків. Збір інформації передбачає:

- визначення основних джерел наукової інформації;
- вивчення літератури.

Працюючи з літературою, слід звернути увагу на:

- загальна характеристика галузі дослідження;
- класифікація основних напрямів досліджень у цій галузі на практиці використовуються та знаходяться у фазі розробки напряму;
- різні точки зору на вирішення проблеми,
- результати існуючих досліджень з окремих розділів класифікації, використаний метод,
- використане наукове обладнання.

Під час роботи з літературою на паперових носіях зручно використовувати закладки або записувати сторінки з кожного джерела інформації, з якого братиметься матеріал для роботи, у зошит. Використовуючи свій веб-браузер для пошуку статей та іншої інформації, ви також повинні створити закладки для швидкого доступу до джерел інформації, які ви раніше переглядали.

Тож ми переглянули всю відому та доступну літературу на нашу тему на матеріальних носіях і зробили нотатки. Потім вони шукали інформацію про досліджувану тему в Інтернеті. Потім ми оцінили кількість доступного матеріалу та скільки часу знадобиться для його обробки. Потім ми перейшли

до детального вивчення вибраних джерел. У файлах і примітках зроблено позначки та коментарі. Основні, ключові цитати та терміни з вибраних джерел виділені окремо в цитатах для подальшого включення в роботу. Потім, опрацювавши всю зібрану інформацію, ми згрупували її за розділами та підрозділами, в яких ця інформація буде розташована. Для цього зручно використовувати окремі папки.

Як бачимо, початком наукового дослідження є детальний аналіз сучасного стану проблеми, що розглядається. Це робиться шляхом пошуку інформації. При цьому використовуються різноманітні джерела інформації, розташовані на території України, а також глобальна комп'ютерна мережа Інтернет [8, с. 19]. На основі аналізу проблеми готуються рецензії та замітки, дається класифікація основних напрямів і розгортаються завдання дослідження. Потім вибирається метод дослідження на підставі критеріїв його оцінки, складається графік роботи та проводяться подальші теоретичні дослідження.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ КІБЕРСПОРТСМЕНА

3.1 Вивчення мотивів розвитку кар'єри професійного кіберспортивного гравця

Дослідженням встановлено, що мотивація кібергравців до формування професійної кар'єри досі не ставала предметом серйозних наукових досліджень, актуальні дослідження з цієї тематики проводяться вкрай рідко, тому що ця сфера в умовах сьогодення, як і раніше, залишається маловивченою. Тим більше, це стосується кіберспортивних ігор, яким присвячено значно менше робіт, ніж комп'ютерним іграм загалом. З метою вивчення мотивації кібергравців до формування професійної кар'єри у сфері кіберспорту, ми запропонували геймерам пройти онлайн-опитування, яке надасть інформацію про їхній кіберспортивний досвід, мотиви, почуття і переживання, пов'язані з грою, а також про своє бачення перспектив розвитку кар'єри у кіберспортивній індустрії.

Все більше молодих гравців відеоігор розглядають кіберспорт як можливість кар'єрного росту, а не просто розваги. Нами проведено дослідження мотиваційних відмінностей кібергравців в процесі формування їхньої професійної кар'єри. Дані були зібрані за допомогою онлайн-опитування, яке спеціально зосереджувалося на змагальному ігровому досвіді. Перед опитуванням респондентам було повідомлено про загальні цілі дослідження та про те, що участь у ньому є добровільною. Всього в опитуванні взяли участь 20 учасників, які мають досвід участі в змаганнях. Були зібрані дані щодо основних демографічних змінних, включаючи стать, вік, кількість років навчання, поточне навчання та/або досвід роботи та сімейний стан. Усі респонденти були чоловіками віком від 14 до 52 років. Значна частка учасників навчалися (39,5 %), працювали (31,1

%) або навчалися та працювали одночасно (24,7 %) на момент збору даних, тоді як лише четверо респондентів (2,1%) були безробітними.

Прагнення зробити кар'єру в кіберспорті означає, що окрім хобі чи спортивної діяльності, змагання у відеоігри також можна розглядати як роботу окремої людини. Дослідженням встановлено, що кіберспорт як варіант кар'єри найбільш популярний серед підлітків і молодих людей віком до 24 років (рис.3.1.), а кіберспортивні гравці — це переважно чоловіки (92%).

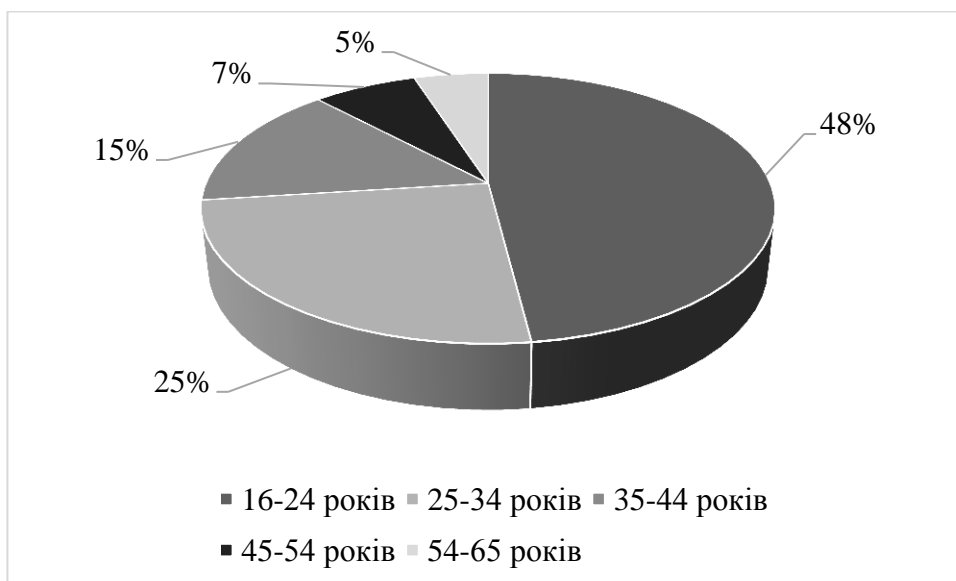


Рис.3.1. Відповіді респондентів різних вікових категорій на запитання: «Чи розглядаєте Ви кіберспорт як варіант кар'єри?»

Популярність пошуку кар'єри в кіберспорті серед початківців молодих геймерів не дивує, враховуючи високий потенціал заробітку, а також повагу та славу найкращих кіберспортивних гравців. Заробітки можуть включати грошові призи за участь у кіберспортивних турнірах і нагороди, командні зарплати (в середньому близько 3000–5000 доларів США на місяць і до 15 000 доларів США на місяць на вищих рівнях), спонсорські гроші тощо.

Ми дослідили, як змінюється мотивація (внутрішня, зовнішня), цілі та стиль навчання професійних кіберспортсменів у процесі становлення їх як професіоналів. З'ясовано, що мотиваційний патерн гравців змінювався

протягом кожної фази (становлення гравця як кіберспортсмена, кіберспортсмен гравець, кіберспортсмен-професіонал). Аналізуючи відповіді респондентів на питання «Що мотивує Вас розвивати кар'єру в кіберспорті?» з'ясовано, що починаючі геймери розглядають відеоігри як звичайне дозвілля (тобто гра для розваги), для налагодження міжособистісних стосунків в кіберспортивній спільноті, і в міру того, як їхні навички та знання вдосконалюються, кіберспорт поступово стає важливим аспектом їхнього життя та їх особистості (рис.3.2.).

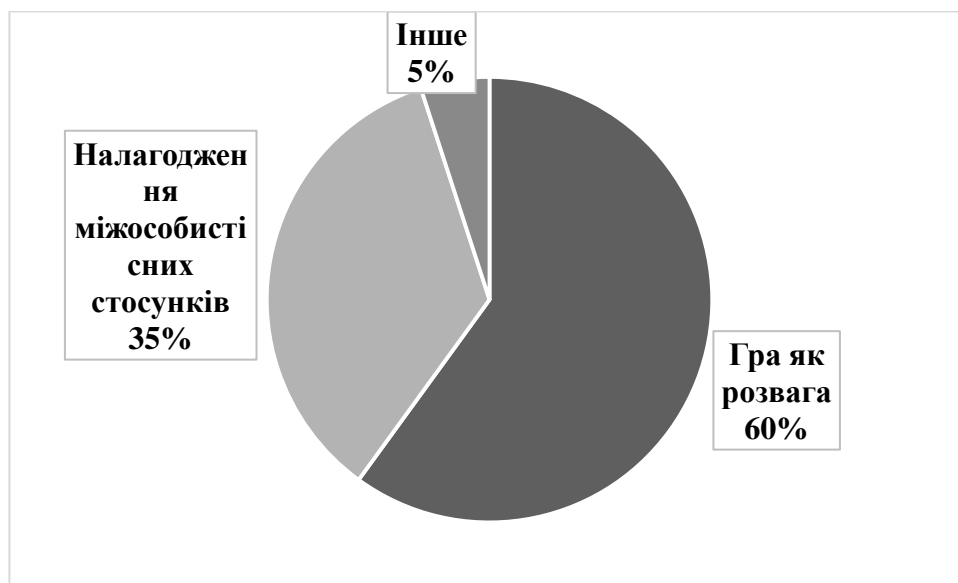


Рис.3.2. Відповіді починаючих геймерів на питання: «Що мотивує Вас розвивати кар'єру в кіберспорті?»

Для початківця на сцені кіберспорту сама гра є достатньо мотивуючою. Здобуваючи більше досвіду, а також перебуваючи у боротьбі з перемогами та поразками, зустрічаючи більш досвідчених суперників і змагаючись у самих відеоіграх, ігри втрачають свій фактор задоволення. Розвиваючи більшу компетентність, задоволення від гри внутрішньо мотивує досвідчених гравців у кіберспорт. Виявлено, що основними характеристиками кіберспортивних гравців, які обирають будувати ігрову кар'єру, є захоплення оволодіння навичками, прагнення до

самовдосконалення, важливість справедливості, рівності, поваги в суспільстві, високу самооцінку, досягнення та визнання

Кіберспортсмени, розвиваючись професійно, керуються різними мотивами: зовнішніми (наприклад, винагородами, призовими фондами турнірів), та внутрішніми (наприклад, саморозвиток, самоусвідомлення та ідентичність), корисний характер самої діяльності). Мотиви, які спонукають геймерів грати у відеоігри на змаганнях, також важливі для того, щоб вплинути на те, щоб гравці вибрали кіберспорт як професію. Тому дослідження мотиваційних факторів кіберспортсменів необхідні не лише для виявлення основних мотивацій професійних гравців у кіберспорт, але й для вивчення того, які мотиви найбільше пов'язані з прагненням геймерів стати професійними гравцями в кіберспорт. Змагання у вищих рівнях розглядається респондентами як робота, яка зазвичай керується зовнішньою мотивацією (наприклад, призи на турнірах, винагороди та слава), а не внутрішньою мотивацією (рис.3.3.).

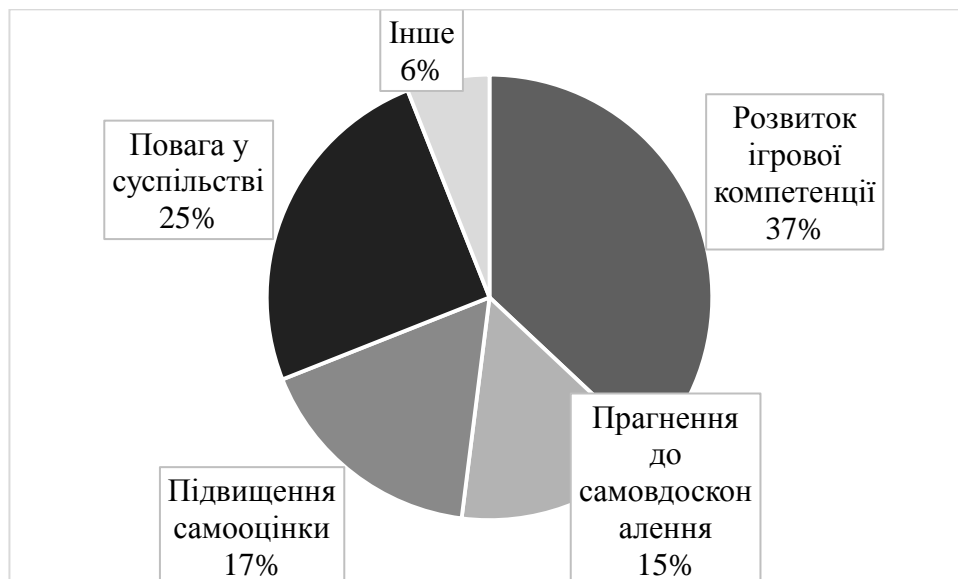


Рис.3.3. Відповіді геймерів з досвідом гри більше 2 років на питання: «Що мотивує Вас розвивати кар'єру в кіберспорті?»

Професійні геймери змагаються кіберспортом, щоб задовольнити свої життєві цілі (приналежність, влада, досягнення та слава). Мотивація

відволікання (потреба в азарті та нових враженнях) також спонукають гравців у кіберспорт більше, ніж звичайних гравців, змагатися у відеоіграх. Крім того, ті професіонали, які були лідерами кіберспортивних команд, також задовольняли свою потребу у владі, займаючи посаду лідера (рис.3.4.). Отже, мотиваційна модель кіберпорту має як внутрішні, так і зовнішні аспекти. Кіберспортсмени насолоджуються самими змаганнями, сприймають ідентичність професійного спортсмена та постійно прагнуть до самовдосконалення, але також можуть бути мотивованими зовнішніми мотивами, такими як призи чи слава.

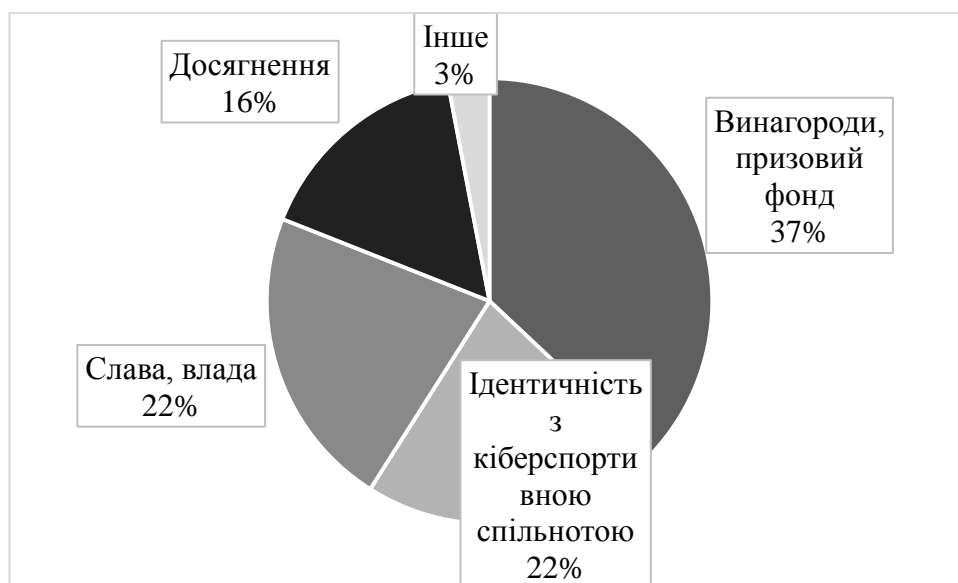


Рис. 3.4. Відповіді геймерів-професіоналів на питання: «Що мотивує Вас розвивати кар'єру в кіберспорті?»

Таким чином, конкуренція, пошук викликів, соціальні фактори та прагнення до саморозвитку є основними мотивами професійних гравців у кіберспорт. Крім того, гравці в кіберспорт мають інші мотиви, ніж звичайні гравці, і ці мотиви змінюються протягом їхньої кар'єри. Тим не менш, результати попередніх досліджень все ще піднімають питання про те, яка мотивація є найважливішою на початкових етапах становлення професійного кіберспорту.

Що стосується специфіки ігрового досвіду змагань, з'ясовано, що переважна більшість гравців брали участь в онлайн-турнірах (96,8%), і лише невелика меншість гравців брала участь виключно в офлайн-турнірах (LAN) (3,2%). Відповіді респондентів на питання «Як часто Ви берете участь в онлайн-турнірах?» представлено на рис.3.5.

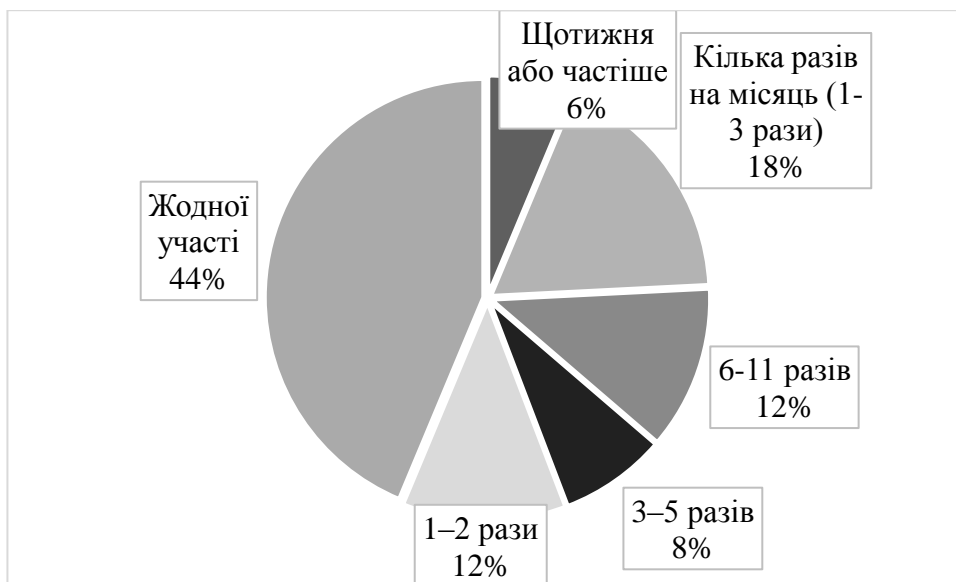


Рис.3.5. Відповіді респондентів на питання «Як часто Ви берете участь в онлайн-турнірах?»

Результати дослідження показали, що серед опитуваних 62,1% не мають кар'єрних планів розвиватися як кіберспортсмени-професіонали, 26,3% вже планують кіберспортивну кар'єру, 10% вже перебувають у стадії професійного гравця, а майже 2% вже є членами професійних кіберспортивних команд (рис.3.6.)



Рис.3.6. Відповіді респондентів на питання «Чи плануєте Ви кар'єру у сфері кіберспорту?»

Таким чином можемо зробити висновок, що внутрішні мотиви кібергравців можуть сприяти формуванню професійної кар'єри (від самого початку до ліг вищого рівня) кібергравців. Результати дослідження підкреслюють важливість виявлення конкретних моделей мотивів, які можуть передбачити довгострокові плани кар'єри серед молоді. Ідентифікація таких моделей мотивів є надійним індикатором довгострокових кар'єрних цілей у молодих кіберспортивних гравців, що може допомогти спонсорам і менеджерам підготуватися до рішень щодо фінансової підтримки або навчальні програми, які можуть покращити продуктивність професійних команд з кіберспорту.

Однак зовнішні мотиви також можуть керувати кар'єрними планами гравців у кіберспорті (наприклад, слава, винагороди) і можуть спонукати професіоналів прагнути до зовнішніх винагород через надмірне використання відеоігор. Все більше підлітків розглядають кіберспорт як заняття, яким вони можуть професійно заробляти на життя.

3.2 Передові практики управління кар'єрою кіберспортсмена в провідних міжнародних організаціях

3.2.1 Досвід Ліги кіберспорту середніх шкіл (HSEL - High School Esports League) в США. Конкурентні ігри перетворилися на мільярдний бізнес, який, за прогнозами експертів, зростатиме в геометричній прогресії [6]. Поширеність кіберспорту в школах також стрімко зростає, що, в свою чергу, є важливою складовою процесу формування кар'єри кіберспортсмена. Особливе місце у розвитку кіберспорту серед школярів є Ліга кіберспорту середніх шкіл (HSEL - High School Esports League) (рис.3.7).



Рис. 3.7. Навчальне середовище для школярів-майбутніх кіберспортсменів в High School Esports League (США)

High School Esports League – організація, заснована в 2012 році в США, Міссурі, є найбільшою та найстарішою організацією, діяльністю якої є навчання кіберспорту серед учнів старших класів [13] Організація співпрацює з понад 3100 школами та має понад 100 000 студентів-учасників,

при цьому її масштаби продовжують зростати. Організація використовує пристрась студентів до відеоігор через організовану конкуренцію та співпрацю з науковцями, що призводить до кращого залучення та високої ефективності [11]. HSEL є піонером середніх шкіл з кіберспорту завдяки своїм сертифікованим програмам STEM.org, стипендіям і турнірній платформі, які забезпечують середні школи знаннями та ресурсами, необхідними для позитивного впливу на учнів за допомогою змагальних ігор. Складові управління кар'єрою кіберспортсменів в High School Esports League представлені на рис. 3.8

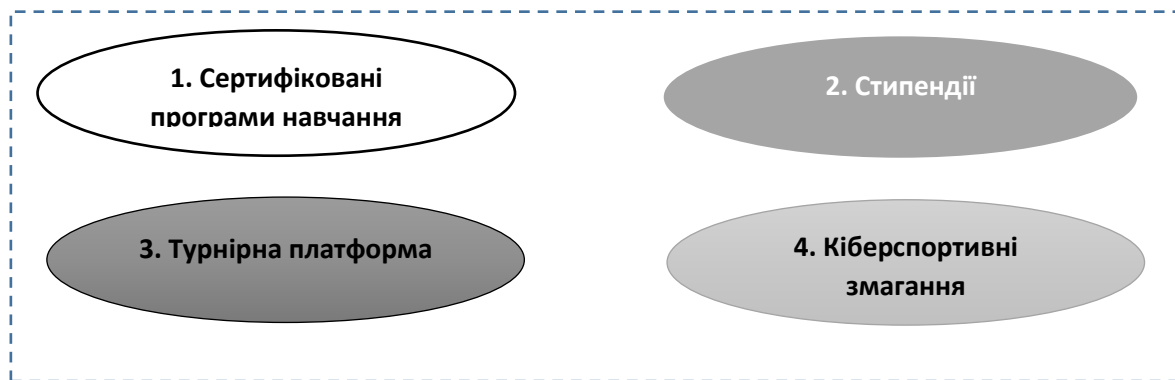


Рис. 3.8. Складові управління кар'єрою кіберспортсменів в High School Esports League

HSEL є невід'ємною частиною академічної лінії Generation Esports, навчаючи майбутніх кіберспортсменів важливим навичкам, які студенти зможуть взяти з собою в коледж і за його межами [17]. Generation Esports—це дім для всіх геймерів, де можна змагатися та навчатися разом, завдяки чому спільноти різного походження та віку можуть легко спілкуватися за допомогою відеоігор [24]. З 2012 року Generation Esports зростає до понад 200 000 зареєстрованих користувачів і понад 5 000 партнерських шкіл, ставши однією з найбільших платформ для геймерів. Вона надає інноваційну платформу для шкіл, компаній, клубів і спільнот для змагань у кіберспорті.

HSEL пропонує найповніше кіберспортивне рішення для будь-якої школи. Її місія полягає в тому, щоб використовувати потужність кіберспорту, щоб надати кожному учню-геймеру можливість знайти та реалізувати свої захоплення через ігри та навчання в школі [29]. Інтегруючи кіберспорт у шкільне середовище, HSEL надає учням платформу для розвитку таких важливих навичок, як робота в команді, спілкування, вирішення проблем і стійкість. HSEL прагне створити інклюзивну спільноту, де студенти процвітають в академічному та соціальному плані, використовуючи кіберспорт як каталізатор для покращення відвідуваності, підвищення залученості та загального успіху в навчанні.

Ми досліджували переваги кіберспорту в школах. Дослідження показали, що школярі, які займаються позашкільною діяльністю, зокрема кіберспортивною, досягають успіху в багатьох аспектах. Серед переваг: залучені діти менше пропускають школу та частіше закінчують навчання. Вони краще вдаються до математики та читання і частіше прагнуть отримати вищу освіту. Учні, які приєднуються до кіберспортивної діяльності, швидше за все, будуть уважні на уроці. Вони більше дбають про свою освіту. Вони також почуваються краще за себе та менше займаються шкідливою поведінкою, як-от куріння та вживання алкоголю. Пояснення цієї динаміки полягає в тому, що HSEL пропонує заходи, які подобаються якомога більшій кількості учнів. Саме тут, на нашу думку, зароджується кар'єра кіберспортсмена [34].

Дослідження, проведені дослідницьким центром Pew Research Center показали, що 97% хлопчиків-підлітків і 83% дівчаток-підлітків грають у відеоігри. Пропонуючи кіберспорт як позакласний захід, школи охоплюють учнів, які в інших випадках часто відірвані від шкільної спільноти. Кіберспорт у школах може перенести цих дітей із самотнього світу цифрових ігор у загальний простір шкільної комп'ютерної лабораторії чи бібліотеки. Ці незаангажовані в іншому випадку студенти поповнюють ряди своїх однолітків, які успішно займаються: вони, швидше за все, будуть залучені під

час занять. Окрім того, у них є більша ймовірність закінчити навчання, вони з більшою ймовірністю прагнуть отримати вищу освіту і мають меншу ймовірність постраждати від відчуття несинхронізації зі шкільною спільнотою.

Коли учні можуть приєднатися до шкільної кіберспортивної команди, це стає соціальним досвідом. Почуття визнання, отримане завдяки приєднанню до шкільних заходів, таких як кіберспорт, зберігає фізичне та психічне здоров'я учнів. По-перше, міцні соціальні зв'язки зміцнюють імунну функцію. Навпаки, ті, хто відчуває себе відчуженими, гірше сплять. Це може вплинути на здоров'я учнів, призвести до більшої кількості пропусків навчання та негативних результатів у навчанні. Відчуття причетності, отримане завдяки участі в кіберспорті в школі, може мати далекосяжні переваги. Доведено, що діти, які беруть участь у шкільних заходах, досягають успіху в усіх інших напрямках. Ця участь може принести користь суспільству в цілому. Коли діти відчувають себе причетними та добре ставляться до себе, вони менш імовірно шукатимуть уваги через провокаційну поведінку та агресію. Остракізм і відчуття відстороненості можуть завдати довготривалої шкоди. За даними дослідників Американської психологічної асоціації, соціальне відкидання посилює гнів, тривогу, депресію, ревності та смуток. Це знижує продуктивність при складних інтелектуальних завданнях. Це також може сприяти агресії та поганому контролю імпульсів.

Розглянемо фактори, які сприяють формуванню кар'єри кіберспортсменів у шкільному середовищі.

Інклюзивне середовище. Граючи в кіберспортивні ігри у школі школярі отримують цінні навички. Командні види спорту навчають цінних навичок. Саме тому багато батьків заохочують своїх дітей займатися командним видом спорту. Командні види спорту є ареною для важливих уроків і життєвих навичок поза аудиторією. Навички, відпрацьовані та відточені в

команді, однаково застосовуються до будь-якого виду спорту. Кіберспорт не виняток. Ці навички включають:

Робота з іншими. Командна робота, кооперація чи співпраця – кожен із цих напрямів співпраці сприяє розвитку незліченних додаткових навичок, таких як спілкування, наполегливість і компроміс, управління конфліктами, активне слухання та повага.

Соціальні навички. Соціальні навички, які набуваються школярами під час кіберспортивних ігор, є будівельними блоками міжособистісних стосунків. І вони є невід'ємною частиною хорошої роботи з товаришами по команді та тренерами. Окрім зазначеного вище, соціальні навички включають такі важливі навички, як підтримка зорового контакту та використання відповідної мови тіла. Ті, хто має обмежений соціальний досвід, особливо схильні до дефіциту навичок. Участь у шкільній кіберспортивній команді забезпечує цим дітям середовище для навчання та практики цих навичок.

Стратегічне мислення та планування. Спорт вимагає від учнів встановлення цілей, оцінки конкуренції та врахування своїх індивідуальних сильних і слабких сторін. Будучи членом команди, студенти вчаться розробляти тактику, складати плани гри та коригувати виконання за потреби. Швидке та стратегічне мислення є невід'ємною частиною будь-якого спорту.

Управління успіхом і невдачею. Командні види спорту дають важливий урок тому, що життя не завжди буває справедливим. Навчання керувати емоціями програшу і перемоги допомагає дітям стати стійкими.

Управління часом. Щоб мати право брати участь у шкільних командах, учні повинні підтримувати свої академічні результати. Це вимагає вивчення та застосування навичок виконавчої функції, таких як організація та управління часом.

Навички подорожей. Шкільні кіберспортивні команди зазвичай їздять на турніри кілька разів на сезон. Це дає можливість планувати, пакувати речі, складати бюджет, складати розклад і керувати багатьма нюансами подорожі.

Це може викликати необхідність користуватися громадським транспортом, адаптуватися до різних регіональних культур і ділити простір із сусідом по кімнаті. Подорожі розвивають навички критичного мислення, здатність до адаптації та силу духу.

Просоціальні цінності. Будь-які командні види спорту дають можливість тренерам прищепити позитивні цінності. Принципи та стандарти поведінки, такі як хороша спортивна майстерність, справедливість і повага, наполегливість, чесність, веселість і здорова конкуренція. Ці цінності можуть підтримувати студентів протягом усього їхнього життя.

Кіберспорт у школах сприяє навчанню STEM. Студентів, яких приваблюють ігри, часто однаково захоплює ширша технологічна екосистема. Спонсори на рівні середньої школи та коледжу повідомляють, що значна кількість їхніх учасників кіберспорту цікавляться наукою, технологіями, інженерією та математикою. Наприклад, у 2021 році директор університетського відділу кіберспорту Riot Games сказав, що майже дві третини їхніх гравців League of Legends спеціалізуються в галузі STEM. Це помітний стрибок порівняно з 45% усіх студентів у 2018 році, які планували вивчати STEM. Пропозиція кіберспорту як позакласної діяльності є чудовим способом для середніх шкіл заохотити учнів продовжувати кар'єру в прибуткових сферах, пов'язаних із STEM.

Кіберспорт у школах розширює можливості коледжу та кар'єри. Залучені студенти мають більше шансів продовжити навчання у вищих навчальних закладах. Окрім цієї переваги, кіберспорт, зокрема, надає студентам додаткові можливості для їхніх наступних кроків у житті.

Кар'єра STEM. Студенти, які займаються кіберспортом, природно підходять для кар'єри в STEM, яка, за прогнозами, запропонує одні з найкращих можливостей працевлаштування для сучасних студентів. Зі 100 робочих місць, визначених Бюро статистики праці США як пов'язані з наукою, технікою та технікою, 93 мають заробітну плату вище середньої по країні. Прогнозується, що зростання зайнятості STEM буде вищим за

середній. Професії, пов'язані з комп'ютером, є найбільшою прогнозованою категорією нових робочих місць між 2014 і 2024 роками.

Коли учні займаються кіберспортом у школі, тренери можуть виховувати пристрасть до STEM і направляти учнів до вивчення кар'єри в галузі STEM. Коледжі з сильною культурою кіберспорту, як правило, пропонують надійну навчальну програму STEM. Наприклад, Університет штату Шоуні в Портсмуті, штат Огайо, є лідером у розробці ігор і змаганнях з кіберспорту. Університет пропонує ступінь бакалавра програмування ігор на інженерному відділі, а також ступінь бакалавра ігрового мистецтва на відділі образотворчого мистецтва. Школа також пропонує неповнолітнім навчання ігровому дизайну.

Культивування цих кар'єрних інтересів може початися в середній школі. Багато студентів грають не на змагальному рівні, але хочуть бути частиною кіберспортивної культури. Коли в школах є кіберспорт, учні можуть дізнатися про широкий спектр потенційних сфер кар'єри. Кіберспортивним командам потрібні студенти для розробки та керування веб-сайтом і ведення облікових записів у соціальних мережах. Контролюйте їх трансляцію на Twitch, запускайте камери в грі та керуйте логістикою команди. Займайтеся зв'язками з громадськістю та відеозйомкою. А також надавати репортажі про хід гри та кольорові коментарі.

Кіберспорт як індустрія – це сфера навчання в коледжах і університетах, яка розширюється. Варшавська школа спортивного маркетингу Університету Орегону пропонує Esports у партнерстві з Turner Sports. Школа Ньюхаус Сіракузького університету додає навчальну програму з кіберспорту в партнерстві з Twitch. Becker College пропонує ступінь бакалавра з менеджменту кіберспорту.

Кіберспорт у школі не тільки підвищує інтерес студентів до вищої освіти, але також може забезпечити шлях до стипендій після закінчення середньої школи. Близько 100 коледжів і університетів є членами Національної асоціації університетського кіберспорту (NACE), офіційного

керівного органу університетського кіберспорту. Ще понад 250 мають клубні програми. Майже 200 коледжів США разом пропонують стипендії для кіберспорту на суму близько 15 мільйонів доларів на рік .

Навчання кіберспорту школярів як складова формування кар'єри потенційного кіберспортсмена в HSEL передбачає використання спеціальної навчальної програми відеоігор для шкіл, організацію спеціалізованих курсів з розвитку таких важливих життєвих навичок як спілкування, робота в команді, лідерство, а також участь у кіберспортивних турнірах та змаганнях (рис.3.9.).

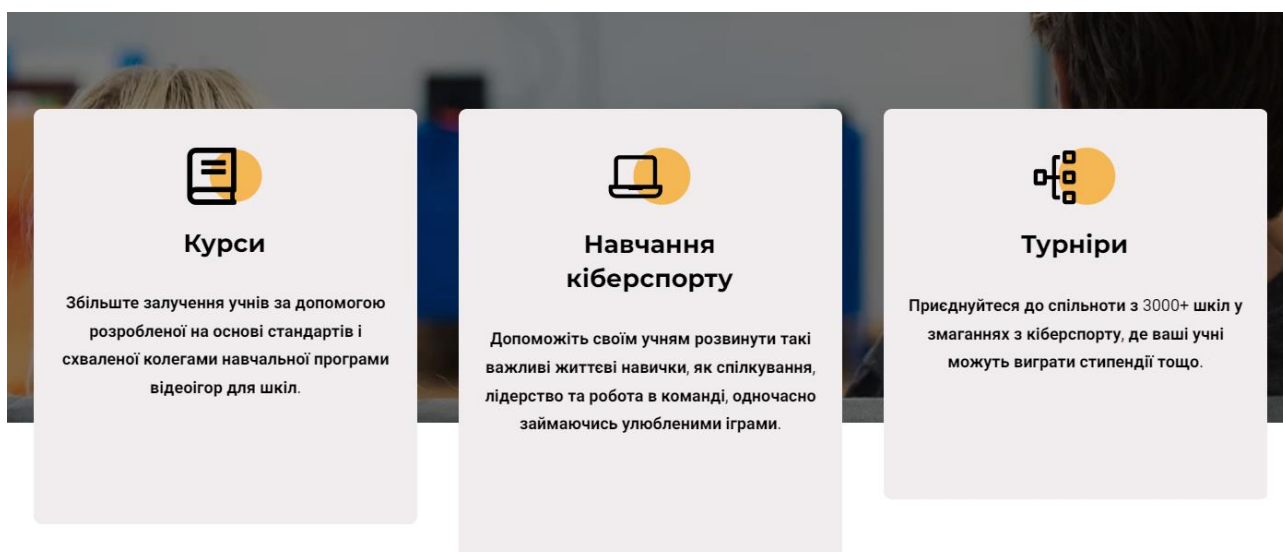


Рис. 3.9. Інструменти формування кар'єри кіберспортсменів у HSEL

В рамках навчання кіберспорту, в HSEL використовуються ігрові тренувальні симулятори. Керуючись бібліотекою навчальних програм, створених професійними тренерами та спортсменами з кіберспорту, тренери можуть легко тренувати школярів у будь-якій грі, не будучи експертом. Навчальні програми охоплюють найпопулярніші ігри та всі рівні навичок (рис. 3.10).















| Кіберспортивна команда | |
|---|---|
|  Згуртованість команди |  Мотивація команди |
|  Лідерство |  спілкування |
| Турніри | |
|  Підготовка до турнірів |  Постановка цілей |
|  Скаутинг |  Зміни в складі |
|  Навчання на досвіді |  Етика кіберспорту |
| Розум | |
|  Психологія кіберспорту |  Елітне мислення |
|  Елітна мотивація |  Підвищення концентрації |
| Здоров'я | |
|  Кіберспортивна гігієна сну |  Кіберспортивне харчування |
|  Кіберспортивна розминка та розтяжка | |

Рис.3.10. Навички, які розвивають в HSEL, в рамках управління кар'єрою кіберспортсменів

В рамках навчально-тренінгової діяльності кіберспорту, школярі і їхні тренери за допомогою спеціального програмного забезпечення можуть переглядати свої навчальні матчі та вигравати більше. Огляди ігор покращують ігрову тактику за допомогою аналізу зіграних матчів. Збіги можуть переглядати інструктор, учні або професійний тренер. Є можливість

аналізувати ігрові моделі і навички, які потрібно вдосконалити, коментуючи відео, підкреслюючи свою думку, малюючи на екрані, співпрацюючи в режимі реального часу (рис.3.11)

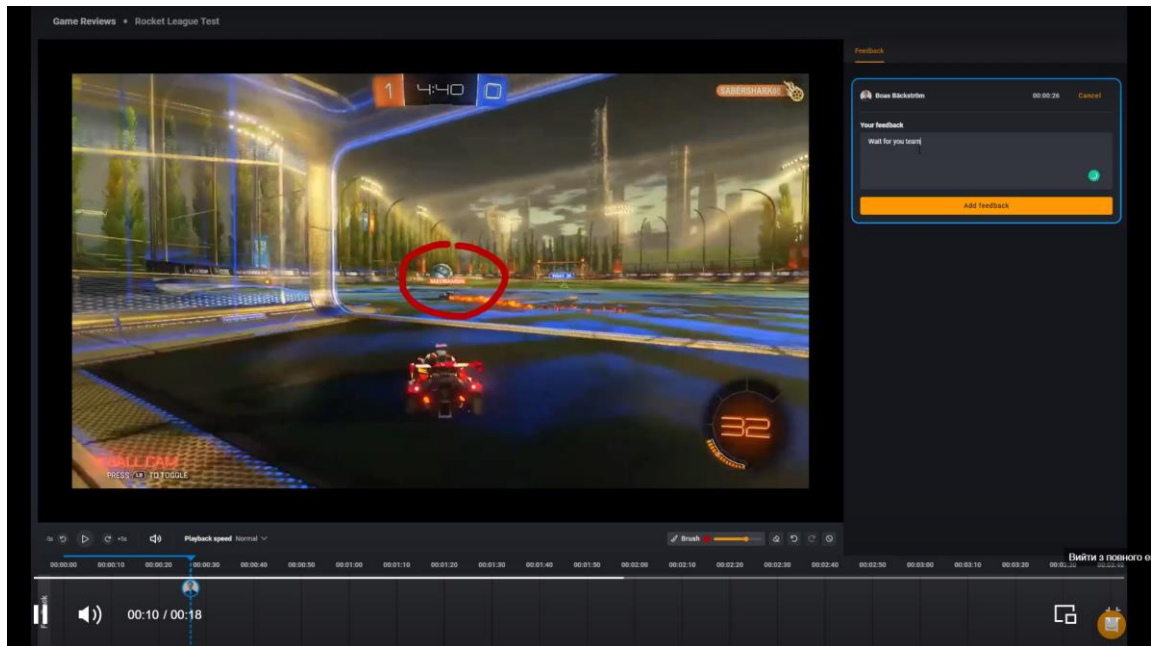


Рис. 3.11. Вигляд навчальної кіберспортивної програми для аналізу помилок гравців-школярів

Маючи понад 160 років спільного досвіду в усіх аспектах освіти, Generation Esports, до складу якої входить HSEL, має найдосвідченішу команду викладачів серед усіх кіберспортивних компаній у світі. Жодна інша кіберспортивна компанія не зрівняється з цією командою викладачів GenE, починаючи від написання курсів і навчальних програм для використання в класі, до тренінгів професійного розвитку, коучингу, досліджень, до навчальних ігор та інтеграції кіберспорту в школи.

3.2.2 Кар'єрний профіль гравця в Національному стандарті професійних навичок кіберспортсмена КНР. Китай займає перше місце за доходами від відеоігор і глядачами кіберспортивних турнірів. Визнання кіберспорту китайським урядом і вченими змусило китайську кіберспортивну індустрію з самого початку піти тим самим шляхом розвитку, що й професійний спорт. Саме у Китаї з'явилися перші стандарти, які

регулюють професійну діяльність кіберспортсменів. Національні документи розроблені Міністерством кадрів і соціального захисту. З'явився запит на стандартизацію цього виду діяльності з метою визначення рівня професіоналізму спортсменів та їх знань. Крім того, запроваджений документ дозволить підвищити якість підготовки кадрів у цій сфері.

Отже, у 2020 році Міністерством людських ресурсів і соціального забезпечення Китайської народної республіки було організовано відповідних експертів, а саме: фахівців Китайської асоціації менеджменту культури, Національної федерації спортивних шкіл, Beijing Ruixing Boyi Education Technology Co., Ltd., Zhongjing Zhijiao Culture (Beijing) Co., Ltd., Zhonglian Group Education Technology Co., та сформульовано «Національний стандарт професійних навичок для кіберспортивного гравця».

Національний стандарт дає чітке визначення кіберспортивних спортсменів, а також встановлює кваліфікацію для цієї професії. Ті, хто хоче стати професійним гравцем, повинні будуть отримати сертифікати за допомогою стандартизованих іспитів і навчання. Відповідні департаменти також розробляють навчальні матеріали та проводять подальші дослідження в кіберспорті, щоб підготуватися до майбутніх оцінок майбутніх талантів у кіберспорті.

У Міністерстві людських ресурсів і соціального забезпечення Китаю вперше визнано дві нові вакансії, пов'язані з кіберспортом, — геймерів і «операторів», тобто організаторів подій, творців контенту та інші посади — як професії. За підтримки центрального уряду університети та школи професійної підготовки також створюють нові курси та програми отримання дипломів, щоб задовольнити зростаючий попит на кіберспортивну освіту. Станом на квітень 2020 року близько 20 університетів і понад 200 професійно-технічних шкіл Китаю пропонували програми з кіберспорту.

Кар'єрний профіль кіберспортсмена - це короткий опис основних навичок, досвіду, особистих якостей і того, як вони додадуть цінності в професійній діяльності кібергравця.

В Національному стандарті професійних навичок кіберспортсмена КНР розроблено кар'єрний профіль для осіб, які приймають участь у різних видах кіберспортивних змагань. Кар'єрний профіль Національного стандарту містить:

- визначення професії,
- рівні професійної кваліфікації,
- умови професійної діяльності,
- характеристики професійних здібностей,
- рівень освіти,
- години навчання,
- вимоги до оцінки професійних навичок,
- методи автентифікації,
- співвідношення оцінювального персоналу та кандидатів на перевірку теоретичних знань,
- обладнання місця оцінки.

Стандарт поділяє практиків на початковий, середній і просунутий рівні. Кандидат повинен скласти іспити з теорії та навичок, перш ніж отримати сертифікат щодо своїх професійних навичок. Зокрема розглядаються п'ять рівнів професійної кваліфікації кіберспортсмена в залежності від годин навчання, які пройшов кіберспортсмен:

- Рівень 5/молодший рівень - 224 години
- Рівень 4/середній рівень - 192 години
- Рівень 3/старший рівень - 192 години
- Рівень 2/технік - 160 години
- Рівень 1/старший технік - 160 годин.

Для кожного рівня кіберспортивних гравців в Стандарті прописані: зміст роботи, вимоги, які висуваються до кібергравця, а також перелік навичок, якими має володіти кібергравець. Зокрема чітко прописані знання та навички щодо змагальної тактики.

3.2.3 Місце кіберспортивних агенцій талантів в управлінні професійною кар'єрою кіберспортсменів Відеоігри отримали абсолютно новий рівень оцінки, оскільки прямі трансляції та ігри стали найпопулярнішими формами розваг з початку пандемії COVID-19. Сьогодні хвиля за хвилею творців контенту наповнює індустрію відеоігор та кіберспорту, але лише небагатьом вдається зробити прорив. Декілька факторів беруть участь у досягненні успіху через ігри, серед яких важливість агентств з управління талантами в кіберспорті.

Агенції з управління талантами в іграх допомагають розвивати кар'єру кіберспортсмена на насиченій сцені ігор. Агентство з управління талантами в іграх — це спеціаліст із стратегій цифрового маркетингу, які підходять для геймерів і творців контенту в індустрії кіберспорту. Він функціонує так само, як і більшість маркетингових агентств: створення бренду, ініціювання співпраці та оптимізація контенту відповідно до цільової демографічної групи. Надаючи повний спектр маркетингових послуг, агентство талантів допомагає людям, які займаються кіберспортом. Глибокі знання ігрової культури та спільнот у поєднанні з цифровими ноу-хау та маркетинговими навичками створюють цінність і нові джерела доходу для брендів і талантів.

Тож яка роль агенцій з управління талантами в іграх у формуванні кар'єри кіберспортсмена? Конкуренція в ігровій індустрії тільки зростає. Тому, коли кібергравець вирішує перетворити свою пристрасть до відеоігор на прибуткову кар'єру, йому доведеться конкурувати. Незалежно від того, геймер, стример чи незалежний розробник ігор звертається до агенції управління талантами, менеджерські агенції мають найкращі мережі та перевірені послуги, щоб розвивати кар'єру в правильному напрямку. Привілеї агентства з управління талантами у кіберспорті включають широку мережу талантів, бренд-партнерів і організацій, з якими можна подружитися та почати свою кар'єру. Спілкування поодиноці може бути важким, але з командою експертів, які введуть кіберспортсмена у коло знаменитостей, пересування кар'єрними сходами може бути комфортнішим та легшим.

Управління талантами в агенціях талантів ставить геймерів та їхні історії в авангард цифрових медіа. Агенції знаходять спонсорів, ведуть переговори та керують найвигіднішими угодами у кар'єрі кіберспортсмена, шукають можливості для розвитку бренду. Основні напрями діяльності кіберспортивних агенцій талантів представлено на рис. 3.12.



Рис. 3.12. Основні напрями діяльності кіберспортивних агенцій талантів

Найкращі агентства з управління талантами розглянемо нижче.

Viral Nation (Торонто, Канада). Послуги: управління впливовими людьми, представлення талантів, маркетинг впливових осіб, управління спільнотою, Web 3.0. Відомі партнери/таланти: Disney, Hasbro, Oculus, Tencent

Багатонаціональне агентство цифрового маркетингу *Viral Nation* бере на себе лідерство у підборі впливових людей із кампаніями та підтримкою брендів, які їм найбільше підходять. *Viral Nation* отримує одні з найбільших пакетів підтримки від творців контенту в соціальних мережах. Завдяки успіху різноманітних кампаній у соціальних мережах, головний маркетолог назвав *Viral Nation* одним із найкращих маркетингових агентств 2019 року. Кіберспорт та ігри не є чужою територією для *Viral Nation*. Агентство

талантів об'єдналося з такими брендами, як Tencent, Oculus і Angry Birds, демонструючи свій досвід у цій ніші. Окрім керування діяльністю в соціальних мережах, Viral Nation також пропонує чудове керування спільнотою. Команди з кіберспорту та творці контенту, які прагнуть підвищити рівень взаємодії зі своєю спільнотою, можуть отримати професійні послуги від Viral Nation. Viral Nation обслуговує таланти у Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, Twitch, Snapchat і TikTok.

NeoReach (Орландо, Флорида). Послуги: Інфлюенсер-маркетинг, інфлюенсер-менеджмент, маркетинг-кампанії, маркетинг і розробка Web 3.0. Відомі партнери/таланти: Airbnb, Amazon, Walmart, Netflix. Маркетингова платформа NeoReach Agency на основі SaaS є відомою фігурою в маркетингу та управлінні впливовими особами. Агентство NeoReach, якому довіряють компанії зі списку Fortune 500 та інші відомі бренди, пропонує низку маркетингових рішень для впливових людей для будь-якої галузі, починаючи від ігор і управління талантами в іграх і закінчуючи маркетингом і розробкою Web 3.0. NeoReach може похвалитися ринком впливових осіб із понад 5 мільйонів творців контенту, які спеціалізуються на доставці прибуткового та релевантного контенту у своїх відповідних нішах. Бренди та творці контенту можуть налаштувати показники та інші ключові відомості, щоб зустрітися з рок-зірками з усього світу. Завдяки NeoReach команди з кіберспорту та живі стримери можуть підвищити залучення аудиторії та проштовхувати контент до своєї аудиторії за допомогою комплексного керування кампаніями та зростання спільноти. Компанія спеціалізується на маркетинговому контенті на багатьох соціальних платформах, таких як Facebook, Instagram, TikTok, Snapchat тощо.

Click Management (Сідней, Австралія). Послуги: консультації щодо соціальних мереж, створення оригінального контенту, постачальник послуг Facebook Gaming Creator. Відомі партнери/таланти: JoshDub, Eystreem, Mully, UnlistedLeaf. Click Management процвітає як агентство з управління талантами в іграх, орієнтоване на продуктивність, у Землі внизу.

Багаторічний досвід і знання в навігації в ігровій індустрії, що постійно розвивається, дозволяють команді Click перетворити ігри з хобі на прибуткову кар'єру.

Click піклується про керування вмістом на платформах соціальних мереж, таких як Twitter, TikTok, Facebook і YouTube. Twitch також є однією з його спеціалізацій, де партнери можуть підвищити свою присутність на конкурентній платформі за допомогою партнерства з відповідними брендами.

Game Influencer (Мюнхен, Німеччина). Послуги: Інфлюенсерський маркетинг, кіберспортивні кампанії, спонсорство. Відомі партнери/таланти: Huawei, Tencent, Samsung, SEGA. Німецька компанія GameInfluencer оволоділа мистецтвом ігор як рушія для успішних маркетингових кампаній. Завдяки проникненню в ігрову індустрію за допомогою правильного поєднання маркетингу впливу, релевантного й органічного контенту та маркетингових кампаній у соціальних мережах GameInfluencer підвищує цифрову присутність творців контенту. GameInfluencer може похвалитися потужною мережею з різними діячами, які знаються на таких темах, як здоров'я та краса, технології, бізнес і спосіб життя. Цей багатий пул впливових людей разом із сильною пристрастю до відеоігор і створення контенту дозволяє GameInfluencer продавати відомі бренди в ігровій індустрії, такі як SEGA, King і Tencent. Рішення створюються індивідуально для кожного клієнта. GameInfluencer здатний розширити аудиторію клієнта практично на будь-якій доступній платформі: Twitch, YouTube, TikTok, Instagram, Facebook і Twitter. Вони також оптимізують кампанії відповідно до підтримуваних консолей (ПК, мобільний або Xbox).

Aftershock Media Group (Вашингтон, США). Послуги: маркетингова стратегія, впливовий маркетинг, організація заходів, зростання та розвиток спільноти. Відомі партнери/таланти: Amazon, Activision, Garena, Epic Games. Aftershock Media Group (AMG) — зіркова агенція з управління талантами для ігор із багатою клієнтською базою та багатими прихильниками у всьому світі. AMG чудово пропонує унікальні, але прибуткові маркетингові стратегії

виключно для ігрової індустрії. Усвідомивши потребу в управлінні талантами в бурхливій сфері ігор, потокового передавання та контенту, створеного користувачами, співзасновники AMG Ленс Фрізбі та Тім Еванс працювали разом, щоб налагодити взаємовідносини між творцями контенту, впливовими особами та розробниками відеоігор. Агентство працює з кількома авторитетними талантами, чії спільноти лише зростають, оскільки вони з'являються в Інтернеті. AMG працює в галузі лише два роки, але вони просунулися, домінуючи в мобільному ігровому просторі. Сьогодні AMG тісно співпрацює з ігровими гігантами Niantics, Epic Games, Activision тощо.

Night Media (Техас, США). Послуги: Інфлюенсер-маркетинг, цифровий маркетинг та менеджмент. Відомі партнери/таланти: Сафія Нігаард, MrBeast, ZHC. Немає такого агентства з управління талантами в іграх, як Night — вони не тільки перетворюють хобі на плідну кар'єру, але й гарантують, що цифрова присутність кіберспортсмена приведе до прибуткових зусиль, які задовольняють потреби процвітаючої економіки творців та інших нішевих просторів. Night гарантує, що всі таланти отримують центр уваги, на який вони заслуговують. Таким чином, окрім надання послуг цифрового маркетингу, він також надає освітні програми та ресурси, щоб розширити можливості їхніх талантів, щоб ризикнути відкрити відповідні бізнес-можливості. З моменту запуску «Night Media» набрали 158,8 мільярда переглядів на YouTube.

REV/XP (Чикаго, США). Послуги: стратегія спонсорства, трансляція подій, маркетинг, живі події. Агентство rEvolution, докладає всіх зусиль, щоб змінити спільноту ігор та кіберспорту. REV/XP використовує свій досвід у традиційному цифровому маркетингу для ігрової індустрії. Вони залучають бренди та таланти до захоплюючої співпраці, прямих трансляцій та проникливих інтерв'ю.

Rumble Gaming (Каліфорнія, США). Послуги: представництво талантів, створення та розповсюдження контенту, живі події, спонсорство, цифровий маркетинг. Відомі партнери/таланти: OG Esports, BOOM Esports, Rogue, Tribe

Gaming. Спільнота кіберспорту процвітає завдяки змаганням і спонсорським кампаніям. Бренди наздоганяють прибуток, який вони можуть отримати, виходячи на сцену, і Rumble Gaming є ідеальним агентством, яке поєднує компетентні таланти з найкращим спонсорством бренду. Завдяки правильній цифровій маркетинговій кампанії кожен талант досягне успіху.

Vava Media (Каліфорнія, США). Послуги: партнерська програма Facebook Gaming, партнерство з брендами, управління талантами. Відомі партнери/таланти: Муйскерн, Нійс, Кросс. Це агентство з управління талантами в іграх оволоділо мистецтвом закриття партнерських відносин і розширення аудиторії своїх талантів за допомогою стратегічних методів цифрового маркетингу. VavaMedia зосереджується на розбудові спільноти в програмі Facebook Gaming Partner Program, з якою вони співпрацюють з 2018 року. VavaMedia працює за підтримки ключових гравців ігрової спільноти, таких як EA, Meta та YouTube Gaming. Студії розробників також звертаються до талантів VavaMedia, щоб співпрацювати з ними у створенні контенту для розповсюдження в списку талантів.

Ampverse (Сінгапур). Послуги: управління кар'єрою кіберспортсменів, спонсорські кампанії). Відомі партнери/таланти: MITN, SBTC, Huawei, Ubisoft, Acer, Disney. Компанія Ampverse, що базується в Сінгапурі, бере на себе лідерство в революції в індустрії кіберспорту та ігор. Він домінує в Азії, співпрацюючи з деякими з найбільших кіберспортивних організацій і брендів на континенті, поєднуючи їхнє бачення між іграми та відповідними цільовими аудиторіями. Ampverse пишається тим, що створює спільноту мотивованих геймерів. Замість того, щоб проблематизувати відомість і впізнаваність бренду, Ampverse просувається над пропозиціями про спонсорство, сидячи за столом з такими великими технологічними та розважальними брендами, як Ubisoft, Disney і Acer.

Ader (Каліфорнія, США). Послуги: стратегія та планування, створення оригінального контенту, співпраця з брендом. Відомі партнери/таланти: Kripparian, Aseu, Emiru, Zynga, Twitch, Razer. Адер розглядає економіку

творців як Голлівуд нового покоління, де глядачі керують кар'єрою творців контенту. Таким чином, агентство з управління талантами в іграх дуже дбає про розвиток спільноти талантів. Адер може похвалитися тим, що використовує ігри та індустрію кіберспорту як майбутнє цифрового маркетингу, підносячи як партнера бренду, так і творця контенту в їхній співпраці. Заснована геймерами, Ader прагне покращити ігровий досвід і досвід створення контенту наступного покоління. Першокласні партнерські угоди Ader із брендами, які ми всі знаємо й любимо: Reese's, Uniqlo, Logitech і Star Wars Franchise прокладають шлях для нових стримерів і геймерів.

Отже, агентство з управління талантами в іграх заохочує талантів, підтримує їх мотивацію до розвитку кар'єри. Будь то безкоштовне місце в ексклюзивній програмі чи невелика сума готівки, агентство з управління талантами, цінує натхнення своїх талантів.

Висновки до розділу 3

Все більше молодих гравців відеоігор розглядають кіберспорт як можливість кар'єрного росту, а не просто розваги. Нами проведено дослідження мотиваційних відмінностей кібергравців в процесі формування їхньої професійної кар'єри. Дані були зібрані за допомогою онлайн-опитування, яке спеціально зосереджувалося на змагальному ігровому досвіді. Дослідженням встановлено, що кіберспорт як варіант кар'єри найбільш популярний серед підлітків і молодих людей віком до 24 років. Популярність пошуку кар'єри в кіберспорті серед початківців молодих геймерів пояснюється високим потенціалом заробітку, а також високим рівнем поваги та слави найкращих кіберспортивних гравців.

Ми дослідили, як змінюється мотивація (внутрішня, зовнішня), цілі та стиль навчання професійних кіберспортсменів у процесі становлення їх як професіоналів. З'ясовано, що мотиваційний патерн гравців змінювався

протягом кожної фази (становлення гравця як кіберспортсмена, кіберспортсмен-гравець, кіберспортсмен-професіонал).

Здійснено аналіз підходів провідних міжнародних організацій до формування кар'єри кіберспортсмена. Зокрема вивчено досвід Ліги кіберспорту середніх шкіл (HSEL - High School Esports League) в США щодо сприяння формуванню кар'єри кіберспортсменів. Культивування кар'єрних інтересів може початися саме в середній школі. Багато школярів грають не на змагальному рівні, але хочуть бути частиною кіберспортивної культури. Коли в школах є кіберспорт, учні можуть дізнатися про широкий спектр потенційних кар'єрних можливостей у сфері кіберспорту.

High School Esports League – організація, заснована в 2012 році в США, Міссурі, є найбільшою та найстарішою організацією, діяльність якої пов'язана з навчанням кіберспорту серед учнів старших класів, таким чином роблячи свій внесок у формування кар'єри майбутніх кіберспортсменів на етапі їх навчання у школі. HSEL пропонує найповніше кіберспортивне рішення для будь-якої школи. Її місія полягає в тому, щоб використовувати потужність кіберспорту, щоб надати кожному учню-геймеру можливість знайти та реалізувати свої захоплення через ігри та навчання в школі. Інтегруючи кіберспорт у шкільне середовище, HSEL надає учням платформу для розвитку таких важливих навичок, як робота в команді, спілкування, вирішення проблем і стійкість. HSEL прагне створити інклюзивну спільноту, де студенти процвітають в академічному та соціальному плані, використовуючи кіберспорт як каталізатор для покращення відвідуваності, підвищення залученості та загального успіху в навчанні. Систематизовано знання про інструменти формування кар'єри кіберспортсменів у HSEL.

Китай займає перше місце за доходами від відеоігор і глядачами кіберспортивних турнірів. Визнання кіберспорту китайським урядом і вченими змусило китайську кіберспортивну індустрію з самого початку піти тим самим шляхом розвитку, що й професійний спорт. Саме у Китаї з'явилися перші стандарти, які регулюють професійну діяльність

кіберспортсменів. Здійснено аналіз кар'єрного профілю кіберспортсмена. Кар'єрний профіль кіберспортсмена - це короткий опис основних навичок, досвіду, особистих якостей і того, як вони додадуть цінності в професійній діяльності кібергравця.

Визначено місце кіберспортивних агенцій талантів у формуванні професійної кар'єри кіберспортсменів. Агенції з управління талантами в іграх допомагають розвивати кар'єру кіберспортсмена на насиченій сцені ігор. Агентство з управління талантами в іграх — це спеціаліст із стратегій цифрового маркетингу, які підходять для геймерів і творців контенту в індустрії кіберспорту. Він функціонує так само, як і більшість маркетингових агентств: створення бренду, ініціювання співпраці та оптимізація контенту відповідно до цільової демографічної групи. Надаючи повний спектр маркетингових послуг, агентство талантів допомагає людям, які займаються кіберспортом. Глибокі знання ігрової культури та спільнот у поєднанні з цифровими ноу-хау та маркетинговими навичками створюють цінність і нові джерела доходу для брендів і талантів. Незалежно від того, геймер, стример чи незалежний розробник ігор звертається до агенції управління талантами, менеджерські агенції мають найкращі мережі та перевірені послуги, щоб розвивати кар'єру в правильному напрямку. Привілеї агентства з управління талантами у кіберспорті включають широку мережу талантів, бренд-партнерів і організацій, з якими можна подружитися та почати свою кар'єру. Спілкування поодиночки може бути важким, але з командою експертів, які введуть кіберспортсмена у коло знаменитостей, пересування кар'єрними сходами може бути комфортнішим та легшим.

ВИСНОВКИ

Встановлено, що кар'єра – це результат усвідомленої позиції та поведінки людини у сфері праці, пов'язаної з роботою чи професійним розвитком протягом професійного життя. Йдеться про бажання та можливість виразити себе, змінити свої навички, знання та здібності з метою просування вперед в обраній діяльності як всередині, так і поза організацією. Кар'єра - це процес зміни ролей, позицій, статусів і становища в суспільстві відповідно до обраної стратегії або обставин, здійснюваний для забезпечення успіху в будь-якому виді діяльності за певним критерієм або їх поєднанням.

Проаналізовано популярні теорії розвитку кар'єри, які можуть стати основою для прийняття кар'єрних рішень. З'ясовано, що теорія розвитку кар'єри досліджує шляхи покращення професійного розвитку, траєкторії кар'єри та загального задоволення від роботи. Розуміння теорії розвитку кар'єри може стати важливим кроком у визначенні основних цінностей людини, сильних і слабких сторін і бажаного шляху. Хоча різні теорії розвитку кар'єри висувають різні твердження, усі ці теорії визнають важливість розвитку позитивних емоційних стосунків з роботою та розвитку значущих кар'єрних амбіцій.

Найуспішніші компанії світу, лідери різних галузей, приділяють багато часу створенню, просуванню та підтримці конкурентних переваг власного персоналу. Такий підхід повністю відповідає поняттю «управління кар'єрою» як регламентованого процесу і являє собою комплекс засобів впливу на організаційно-професійну кар'єру працівників на користь підприємства. В процесі управління кар'єрою персоналу існує залежність між порівнянням потреб та інтересів персоналу з одного боку та потреб і можливостей з іншого. Система управління кар'єрою персоналу організації – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, таких як: планування кар'єри, організація, моніторинг та мотивація кар'єрного розвитку персоналу.

Встановлено, що процес управління кар'єрою складається з певних етапів, це: навчання та підготовка, початковий досвід, зростання та розвиток,

управління та лідерство, експертність та менторство. Кожна людина може пройти через ці етапи по-різному залежно від своїх особистих цілей, специфіки обраної професії та власних зусиль, спрямованих на професійний розвиток.

Оскільки індустрія кіберспорту є відносно новою, повного розуміння механізму розвитку кіберспортивної кар'єри нині не існує. Також відмітимо недостатню кількість досліджень, присвячених вивченню чинників розвитку кар'єри у кіберспорті. Враховуючи складний характер кіберспорту, дослідження свідчать про те, що традиційні моделі розвитку кар'єри виявилися недостатніми для відображення невизначеного характеру кіберспортивної кар'єри, яка динамічно змінюється.

Головна особливість кіберспорту полягає в тому, що він пропонує величезну кількість кар'єрних шляхів. Кіберспорт — це не лише професійні геймери, це індустрія, що швидко розвивається, з великою кількістю кар'єрних перспектив і можливостей. Від управління подіями до аналізу даних, аукціонів чи психології кіберспорту – існують різноманітні шляхи кар'єри у постійно змінюваному ландшафті конкурентних ігор. Окрім геймерів, які безпосередньо грають в кіберспортивні дисципліни, в кіберспортивній галузі є позиції від менеджерів кіберспортивних подій, які організують захопливі турніри, до аналітиків даних, які розшифровують стратегії в іграх; від шутеркерів, які розповідають про епічні битви, до кіберспортивних психологів, які налагоджують розумову майстерність. Розглянуто кар'єрні ролі, які існують на сьогодні у сфері кіберспорту.

Проведено статистичне дослідження мотивів розвитку кар'єри професійного кіберспортивного гравця. З метою вивчення мотивації кібергравців до формування професійної кар'єри у сфері кіберспорту, ми запропонували геймерам пройти онлайн-опитування, яке надасть інформацію про їхній кіберспортивний досвід, мотиви, почуття і переживання, пов'язані з грою, а також про своє бачення перспектив розвитку кар'єри у кіберспортивній індустрії. З'ясовано, що внутрішні мотиви кібергравців

можуть сприяти формуванню професійної кар'єри (від самого початку до ліг вищого рівня) кібергравців. Результати дослідження підкреслюють важливість виявлення конкретних моделей мотивів, які можуть передбачити довгострокові плани кар'єри серед молоді. Ідентифікація таких моделей мотивів є надійним індикатором довгострокових кар'єрних цілей у молодих кіберспортивних гравців, що може допомогти спонсорам і менеджерам підготуватися до рішень щодо фінансової підтримки або навчальні програми, які можуть покращити продуктивність професійних команд з кіберспорту.

Досліджено передові практики управління кар'єрою кіберспортсмена в провідних міжнародних організаціях, елементи яких можуть бути застосовані кіберспортивними організаціями для управління вітчизняними кіберспортивними організаціями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Dota» na sdachu: kak ustroen amerikanskij ryнок kibersporta// Elektronnyj zhurnal www.cybersport.ru 2018. <https://www.cybersport.ru/other/articles/dota-na-sdachu-kakustroen-amerikanskii-rynok-kibersporta/>. Data dostupa: 25.10.2019.
2. Adamus T. (2012). “Playing computer games as electronic sport search of a theoretical framework for a new research field,” in *Computer Games and New Media Cultures: A Handbook of Digital Games Studies*, eds Fromme J., Unger A. (Dordrecht: Springer;), 477–490.
3. Allison S. E., Von Wahlde L., Shockley T., Gabbard G. O. (2006). The development of the self in the era of the internet and role-playing fantasy games. *Am. J. Psychiatry* 163 381–385.
4. Avetisova A. A. Psihologicheskie osobennosti igrokov v komp'yuternye igry / A. A. Avetisova *Psihologiya. Zhurnal VSHE №4*, 2011. 24 s.
5. Baker J., Horton S., Weir P. (2009). *The Masters Athlete: Understanding the Role of Sport and Exercise in Optimizing Aging*. New York, NY: Routledge.
6. Bányai F., Griffiths M. D., Demetrovics Z., Király O. (2019b). The mediating effect of motivations between psychiatric distress and gaming disorder among esports gamers and recreational gamers.
7. Bányai F., Griffiths M. D., Király O., Demetrovics Z. (2019a). The psychology of esports: a systematic literature review.
8. Brock T. (2017). Roger Caillois and e-sports: on the problems of treating play as work. *Games Cult.* 12 321–339.
9. Building a Career in E-Sports Management: Tips and Strategies/
<https://medium.com/@isereducation7/building-a-career-in-e-sports-management-tips-and-strategies-21950d77572a>.
10. Caillois R. (2001). *Man, Play and Games*. Chicago, IL: University of Illinois Press.

11. Chung T., Sum S., Chan M., Lai E., Cheng N. (2019). Will esports result in a higher prevalence of problematic gaming? A review of the global situation.
12. Clancy R. B., Herring M. P., MacIntyre T. E., Campbell M. J. (2016).
13. Cybersport.ru voshel v trojku samykh populyarnykh novostnykh sajtov o kibersporte v mire// Elektronnyj zhurnal cybersport.ru. 2019.
<https://www.cybersport.ru/other/news/cybersportru-voshel-v-troiku-samykh-populyarnykh-novostnykh-saitov-o-kibersporte/>.
14. Demetrovics Z., Urbán R., Nagygyörgy K., Farkas J., Zilahy D., Mervó B., et al. (2011). Why do you play? The development of the motives for online gaming questionnaire (MOGQ).
15. eNet (2017). Almost 200,000 Hardcore Gamers in Hungary – E-Sports in Figures [Online]. Available online at: <https://enet.hu/news/almost-200000-hardcore-gamers-in-hungary-e-sports-in-figures/?lang=en>.
16. Evans J. D. (1996). Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences. Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
17. Fayer, Stella et. al. STEM Occupations: Past, Present, And Future. U.S. Bureau of Labor Statistics Jan. 2017. <https://www.bls.gov/spotlight/2017/science-technology-engineering-and-mathematics-stem-occupations-past-present-and-future/pdf/science-technology-engineering-and-mathematics-stem-occupations-past-present-and-future.pdf>.
18. Haagsma M. C., Pieterse M. E., Peters O. (2012). The prevalence of problematic video gamers in the Netherlands.
19. Hallmann K., Giel T. (2018). eSports—Competitive sports or recreational activity? Sport Manag. Rev. 21 14–20.
20. Hamari J., Sjöblom M. (2017). What is eSports and why do people watch it? Int. Res. 27 211–232.
21. Hemphill D. (2005). Cybersport. J. Philos. Sport 32 195–207.
22. Himmelstein D., Liu Y., Shapiro J. L. (2017). An exploration of mental skills among competitive League of Legend players.
23. <https://www.gamingconcepts.gg>

24. <https://www.generationesports.com/>
25. Jenny S. E., Manning R. D., Keiper M. C., Olrich T. W. (2016). Virtual(ly) athletes: where esports fit within the definition of “sport”. *Quest* 69 1–18.
26. Jonasson K., Thiborg J. (2010). Electronic sport and its impact on future sport. *Sport Soc.* 13 287–299.
27. Kardefelt-Winther D. (2014). The moderating role of psychosocial well-being on the relationship between escapism and excessive online gaming.
28. Kim S. H., Thomas M. K. (2015). A stage theory model of professional video game players in South Korea: the socio-cultural dimensions of the development of expertise.
29. Király O., Griffiths M. D., King D., Lee H.-K., Lee S.-Y., Bányai F., et al. (2017). Policy responses to problematic video game use: a systematic review of current measures and future possibilities.]
30. Király O., Lajtai L., Bányai F., Zsila Á, Magi A., Túri A., et al. (2018). Preliminary findings of clinical interviews with gamers scoring high on problematic gaming tests.
31. Kneer J., Rieger D., Ivory J. D., Ferguson C. (2014). Awareness of risk factors for digital game addiction: interviewing players and counselors.
32. Lochbaum M., Kazak ÇZ., Graham K.-A., Wright T., Zazo R. (2016). Task and ego goal orientations in competitive sport: a quantitative review of the literature from 1989 to 2016.
33. Martončík M. (2015). e-Sports: playing just for fun or playing to satisfy life goals? *Comput. Hum. Behav.* 48 208–211.
34. Mehroof M., Griffiths M. D. (2010). Online gaming addiction: the role of sensation seeking, self-control, neuroticism, aggression, state anxiety, and trait anxiety.
35. Müller K. W., Beutel M. E., Dreier M., Wölfling K. (2019). A clinical evaluation of the DSM-5 criteria for Internet Gaming Disorder and a pilot study on their applicability to further Internet-related disorders.

36. Mykhniuk S.V., Kubitskyi S.O. (2021). Technology of prospective social workers' training on pedagogical interaction in the process of studying professional disciplines. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, IX (96), Issue: 245, 2021 Feb. P. 34-38.
37. Newzoo (2017). 2017 Global Esports Market Report [Online]. Available online at: https://asociacionempresarialesports.es/wp-content/uploads/newzoo_free_2017_global_esports_market_report.pdf.
38. Newzoo (2019). Global Esports Market Report [Online]. Available online at: <https://newzoo.com/insights/trend-reports/newzoo-global-esports-market-report-2019-light-version/>.
39. Pelletier L. G., Rocchi M. A., Vallerand R. J., Deci E. L., Ryan R. M. (2013). Validation of the revised sport motivation scale (SMS-II).
40. Pintér R. (2018). A gamer bennük van-Az eNET Internetkutató, az Esportmilla és az Esport1 közös magyar videojátékos és e-sport kutatásának főbb eredményei. [The gamer is inside them – The main results of the eNET Internet Research's, the Esportmilla's and Esport1's research with Hungarian video gamers and e-sport.]. *Informá. Társ.* 18 107–119.
41. Professor: Pain of ostracism can be deep, long-lasting. *Purdue University News*, May 10, 2011. Accessed 4.1.19 at: <https://www.purdue.edu/newsroom/research/2011/110510WilliamsOstracism.html>.
42. Rehbein F., Baier D. (2013). Family-, media-, and school-related risk factors of video game addiction.
43. Rehbein F., Psych G., Kleimann M., Mediasci G., Mößle T. (2010). Prevalence and risk factors of video game dependency in adolescence: results of a German nationwide survey.
44. Rottensteiner C., Tolvanen A., Laakso L., Kontinen N. (2015). Youth athletes' motivation, perceived competence, and persistence in organized team sports. *J. Sport Behav.* 38 1–18.

45. Rumpf H.-J., Achab S., Billieux J., Bowden-Jones H., Carragher N., Demetrovics Z., et al. (2018). Including gaming disorder in the ICD-11: the need to do so from a clinical and public health perspective: commentary on: a weak scientific basis for gaming disorder: let us err on the side of caution (Van Rooij et al., 2018).
46. Ryan R. M., Deci E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemp. Educ. Psychol.* 25 54–67.
47. Ryan R. M., Rigby C. S., Przybylski A. (2006). The motivational pull of video games: a self-determination theory approach. *Motiv. Emot.* 30 344–360.
48. School Engagement Higher for Children Involved in Extracurricular Activities. United States Census Bureau, Nov. 6, 2018. Accessed 4.1.19 at: <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2018/childs-day.html>.
49. Seo Y. (2016). Professionalized consumption and identity transformations in the field of eSports. *J. Bus. Res.* 69 264–272.
50. Taylor T. (2012). *Raising the Stakes: E-Sports and the Professionalization of Computer Gaming*. Cambridge: MIT Press.
51. The Case for High School Activities. National Federation of State High School Associations. Accessed 4.1.19 at: <https://www.nfhs.org/articles/the-case-for-high-school-activities/#chapter1>.
52. TheStreet. (2019). How Much Do eSports Players Make? [Online]. Available online at: <https://www.thestreet.com/personal-finance/how-much-do-esports-players-make-15126931>.
53. Van De Pol P. K., Kavussanu M. (2012). Achievement motivation across training and competition in individual and team sports. *Sport Exerc. Perform. Psychol.* 1 91–105.
54. Wagner M. G. (2006). “On the scientific relevance of esports,” in Proceedings of the International Conference on Internet Computing & Conference on Computer Games Development, (ICOMP), Las Vegas, NE.
55. Weir, Kristen. The pain of social rejection. American Psychological Association, Vol 43, No 4. April 2012. <https://www.apa.org/monitor/2012/04/rejection>.

56. World Medical Association (2018). WMA Declaration Of Helsinki – Ethical Principles For Medical Research Involving Human Subjects. Available online at: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/> .
57. Zhou Y., Li Z. (2009). Online game addiction among Chinese college students measurement and attribution. *Ann. Rev. Cyberther. Telemed.* 7 149–154.
58. Бабчинська О. І. Ключові аспекти сучасної парадигми управління підприємством. *Ефективна економіка.* 2019. № 5. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7037> (дата звернення: 26.09.2023).
59. Бабчинська О.І. Інструменти формування системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2021. № 3. С. 169–173 475.
60. Бабчинська О.І. Механізм управління розвитком персоналу на інноваційно-активних підприємствах [Електронний ресурс]. *Інфраструктура ринку.* 2021. №51. Режим доступу: <http://www.market-infr.od.ua/uk/51-2021> (дата звернення 29.08.2023).
61. Бабчинська О.І. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2014. Випуск 3. С. 133-136.
62. Базелюк В.Г., Кубіцький С.О., Михайліченко М.В., Михнюк С.В.(2022). *Техніка управлінської діяльності : навчальний посібник.* К.: Міленіум. 424с.
63. Борисик А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен // *Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України.*– К., 2007.– Т. 9.– Ч. 4.– С. 94–101.
64. Брусенцева О.А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління.* 2017. №3. С. 62-68.

65. Василюк Ф. Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций.– Х.: Вид-во «Харків», 1984.– 200 с.
66. Ведерніков М. Д. Аналіз факторів та цінностей, які впливають на кар'єру працівників підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2021. № 4 (138). Т. 3. С. 59–61.
67. Гриньова В.М., Новікова М.М., Небилиця О.А. (2013). Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства: монографія. Харків: Видавництво ХНЕУ. 180 с.
68. Грیشнова О. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності. Україна: аспекти праці. 2019. № 4. С. 45–49.
69. Жиренкова Є.С., Воржакова Ю.П. Шляхи управління кар'єрою та професійним зростанням на підприємстві. Актуальні проблеми економіки та управління. 2019. Випуск 13. URL: 168672- Текст%20статті-371768-1-10-20190526%20(1).pdf.
70. Кулик Я.О., Чен Н.О. (2015). Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. Вісник Черкаського університету. URL: <file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/396-835-1-SM.pdf20>.
71. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. 279 с.
72. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Ефективна економіка. 2019. № 2. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6884>.
73. Перегончук Н. В. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. Молодий вчений. 2018. № 12(1). С. 60-64.
74. Планування та управління службовою кар'єрою працівників. URL: <https://studfile.net/preview/9862049/page:80/>.
75. Соколовська В. В., Бабчинська О. І., Іванченко Г. В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. Агросвіт. 2019. № 20. С. 93–98. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.20.9(дата звернення 28.08.2023).

76. Черчик Л.М. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”. Зб. наук. праць. Випуск 7 (26). Частина 3. Луцьк: ЛНТУ, 2010. С. 307–316.
77. Черчик Л.М. Стратегія управління розвитком персоналу. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2013. № 5. С. 77-85.
78. Шевченко Н. Ф. Аналіз поняття "кар'єра" в теоріях зарубіжних науковців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. № 4. С. 105- 111.