

*Куренкова В. Д.*

*Бакалавр, Управление персоналом*

*Томский Государственный Университет*

*Г. Томск, Россия*

## **ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОГО HR-МЕНЕДЖЕРА**

*Аннотация.* Статья посвящена геймификации в управлении персоналом. В работе рассмотрено применение инструментов геймификации в разных сферах управления персоналом. Перечислены этапы геймификации, определены ее преимущества и недостатки. Обоснована актуальность данного метода для бизнеса.

*Ключевые слова:* геймификация, мотивация, персонал, управление персоналом, организация.

*Kurenkova V. D.*

*Bachelor's degree, Human resource management*

*Tomsk State University*

*Tomsk, Russia*

## **GAMIFICATION AS A TOOL FOR A SUCCESSFUL HR MANAGER**

*Abstract.* The article is devoted to gamification in personnel management. The paper considers the use of gamification tools in various areas of personnel management. . The relevance of this method for business is proved.

*Key words:* gamification, motivation, personnel, personnel management, organization.

Всем известно, что основным фактором, определяющим конкурентоспособность организации - это её сотрудники. Чем более квалифицированными, мотивированными и лояльными они будут, тем больше возможностей будет открываться перед компанией. И перед HR-менеджерами стоит важная задача: правильно определить методы и инструменты, которые будут направлять человеческий капитал компании к эффективной работе и развитию.

В настоящее время есть множество инструментов, позволяющих мотивировать сотрудников стремиться к достижению общих с компанией целей. Одним из таких инструментов является геймификация, которая подразумевает использование игровых элементов в неигровых контекстах, с целью решения стоящих перед сотрудником задач.

С детства для каждого из нас игра – это увлекательный процесс. В игре мы чувствуем радость за достигнутые результаты и горечь поражения в случае неуспеха. В игре же мы с большим интересом рефлексируем причины своих неудач и с каждым разом стараемся проявить себя все лучше и лучше. Именно так геймификация позволяет сделать рутинные процессы увлекательными и интересными. Следовательно, основная задача геймификации в управлении персоналом – это мотивация.

Геймификация является универсальным инструментом в сфере управления персоналом. Ее применение можно наблюдать при подборе персонала. Например, в рамках кейсов и деловых игр, кандидатам предлагают представить себя в той или иной роли, и по результатам оценивают их мотивацию, потенциал и способность принимать решения, из чего определяется, подходит кандидат компании или нет.

Геймификацию применяют при вовлечении в корпоративную культуру. Это могут быть различные игры, соревнования и конкурсы, которые помогают сотрудникам почувствовать себя причастными к

коллективу и к компании. Например, компания Netpeak поддерживает здоровый образ жизни и преподносит его как корпоративную ценность. Чтобы напомнить своим сотрудникам о необходимости заниматься спортом, руководство компании выдало браслеты, отслеживающие активность. Сотрудники сами давали себе установку на определенное количество шагов в день, и, если она достигалась, это отражалось на сайте компании. Так же геймификация нашла применение в командообразовании (командообразующие игры).

Геймификацию непосредственно применяют в системе мотивации персонала. Ее методы в данном случае могут выглядеть как рейтинги, наглядная демонстрация достижений сотрудников, баллы за хорошие показатели, которые в дальнейшем можно на что-то обменять, например, на выходной. Здесь важно знать рамки и не сделать атмосферу коллектива сопернической, а не сотруднической.

Большое применение этот метод нашел и в сфере обучения персонала. Он позволяет вовлекать и заинтересовывать сотрудников в обучении не только благодаря наградам и статусам, но и благодаря процессу, идеи. Геймификация в обучении сейчас очень актуальна. Молодое поколение считает лекции, семинары неинтересными и неэффективными. Так же подобные форматы обучения не дают необходимой практики и опыта. Геймификация в обучении позволяет заинтересовать молодых специалистов в эффективном прохождении обучения. Так, например, Сбербанк разработал сайт, на котором каждый игрок может виртуально поработать в одном из подразделений. В зависимости от уровня и опыта, перед игроками ставились разные задачи: для начинающих - научиться находить баланс между планом продаж, учебой и личной жизнью, а для экспертов ставилась цель наладить программу кредитования с другими подразделениями банка и принимать

решения. Эта ролевая игра помогла получить опыт для работы в финансовой сфере и способствовала карьерному росту.

Геймификация может повысить вовлеченность в процесс обучения и более старшее поколение. Например, достаточно настроить на корпоративном сайте социальную часть, которая будет показывать достижения сотрудников в корпоративном обучении, назначить за них виртуальные баллы, и вы заметите, как вовлеченность сотрудников в программы обучения, которые вы им предлагаете, увеличится.

Основные этапы геймификации заключаются в следующем:

1. Формулировка цели
2. Определение целевого поведения игроков
3. Определение типов игроков
4. Разработка структуры игры
5. Оценка игры с точки зрения участников
6. Использование различных методов игры.

Если обобщить преимущества и недостатки, которые дает геймификация, описанные выше, то можно вывести следующее:

Преимущества

- замена рутинной работы игровым процессом;
- вовлечение всех сотрудников в бизнес-процессы для решения задач;
- развитие творческого и неординарного мышления у сотрудников;
- возможность самореализации сотрудников;
- заинтересованность сотрудников в выполнении задач компании;
- повышение сплоченности коллектива при совместном решении задач;
- визуализация достижений и прогресса сотрудников.

Недостатки:

- поверхностность;

- развитие конкуренции между сотрудниками, что может привести не к достижению целей компании, а низкому корпоративному духу.

Таким образом, геймификация является мощным инструментом развития бизнеса. Внедрение в систему управления персоналом компании методов геймификации сделает сотрудников более увлеченными относительно бизнес-процессов компании и своего отношения к ним, относительно ценностей компании, корпоративной культуры. Так же это сделает сотрудников более счастливыми и лояльными к компании. Они будут эффективнее работать и желать развиваться как специалисты, чтобы достичь поставленных целей вместе с компанией.

#### **Использованные источники**

1. Вербах К. Вовлекай и властвуй: игровое мышление на службе бизнеса / К. Вербах, Д. Хантер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 223 с.
2. Дынкина Е. Д. Геймификация как инструмент повышения эффективности обучения персонала. // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2017. - №2. – с. 51-57.
3. Козина Е. С. Геймификация профессиональной деятельности как эффективный инструмент мотивации персонала современной организации // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2.
4. Зикерманн Г. Геймификация в бизнесе, как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов / пер. с англ. И. Айзятулловой. М.:Манн, Иванов и Фербер, 2014. 272 с.