

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

GAMIFICATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF A MODERN ENTERPRISE

*T. Tarasova
V. Piskunov*

Summary. The current review of the growing popularity of gamification technologies and the undeniable success of its application in an educational context is aimed at a more realistic approach to research in this area. This article discusses the concept and essence of gamification, its goals, objectives and tools for personnel management in an enterprise. The following gamification tools for personnel management are characterized: the introduction of a point system, leaderboards, virtual rewards, simulations, quests, interactive scenarios, role-playing games, behavioral models in various situations, team competitions, joint projects, individual learning trajectories, adaptive tests. The author has identified the problems of using gamification tools in Russian enterprises: resistance to change on the part of employees, cultural characteristics, limited resources, lack of experience and knowledge, difficulties in evaluating the effectiveness of gamified learning. To solve these problems, possible solutions have been selected in modern conditions that will improve the efficiency of personnel management of the enterprise. Solving the identified problems will improve the effectiveness of the gamification tools considered and the effectiveness of personnel management in general at modern Russian enterprises, which, in turn, will contribute to improving the efficiency of their activities.

Keywords: gamification, personnel management, gaming practices, personnel training, gamification problems.

Тарасова Татьяна Михайловна
кандидат экономических наук, доцент, Приволжский
государственный университет путей сообщения
Tarasova2004@inbox.ru
Пискунов Владимир Александрович
д.э.н., профессор, Самарский государственный
экономический университет

Аннотация. Текущий обзор роста популярности технологий геймификации и не вызывающий сомнения успех ее применения в образовательном контексте направлен на более реалистичный подход исследования в этой области. В данной статье рассмотрено понятие и сущность геймификации, ее цели, задачи и инструменты для управления персоналом на предприятии. Охарактеризованы следующие инструменты геймификации для управления персоналом: введение балльной системы, таблиц лидеров, виртуальных наград, симуляции, квесты, интерактивные сценарии, ролевые игры, модели поведения в различных ситуациях, командные соревнования, совместные проекты, индивидуальные траектории обучения, адаптивные тесты. Автором были выявлены проблемы применения инструментов геймификации на российских предприятиях: сопротивление изменениям со стороны сотрудников, культурные особенности, ограниченность ресурсов, отсутствие опыта и знаний, сложности в оценке эффективности геймифицированного обучения. Для решения указанных проблем были подобраны возможные пути решения в современных условиях, которые позволят повысить эффективность управления персоналом предприятия. Решение выявленных проблем позволит повысить эффективность рассмотренных инструментов геймификации и эффективность управления персоналом в целом на современных российских предприятиях, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности их деятельности.

Ключевые слова: геймификация, управление персоналом, игровые практики, обучение персонала, проблемы геймификации.

Введение

Образовательная система на современном этапе сталкивается с серьезными проблемами, связанными с мотивацией и вовлечением обучающихся. Геймификация — включение игровых элементов в неигровые условия обучения — предоставляет широкие возможности решать эти проблемы. Целью данной статьи является выявление сущности, целей, задач и инструментов геймификации, а также проблем ее внедрения для разработки мероприятий по их решению.

Материалы и методы исследования

К методам исследования относятся анализ научной литературы, методы сравнения сопоставления, систематизации. Работа основана на исследованиях российских

и зарубежных авторов в сфере внедрения геймификации для повышения эффективности управления персоналом.

Результаты и обсуждения

В общем смысле понятие геймификации в обучении персонала подразумевает использование игровых элементов и механик в неигровых контекстах, чтобы повысить вовлеченность и мотивацию сотрудников. Например, баллы, значки, рейтинги, уровни, а также различные игровые сценарии и задачи [1, 8, 9]. Е.Е. Сартакова дает более развернутое определение геймификации: современная педагогическая категория, описывающая применение в обучении подходов, характерных для компьютерных игр, чье использование обеспечивает мотивацию участников образовательного процесса



Рис. 1. Цели геймификации в обучении персонала

Источник: составлено автором по данным [3, 10]

в экосистеме образовательной организации, способствует их оптимальному взаимодействию, личностному и профессиональному развитию средствами специальных геймметодик [6].

Перед внедрением геймификации руководству предприятия необходимо определиться с ее целями. Возможные цели геймификации в обучении персонала представлены на рисунке.

Задачи геймификации в обучении персонала представлены в таблице 1.

Следовательно, геймификация может сделать процесс обучения более интересным и продуктивным, способствуя развитию компетенций и повышению квалификации сотрудников. Согласно исследованию L.Abuladze, где было проведено сравнение результатов восприятия программ обучения и развития сотрудников до и после использования геймификации в программных навыках сотрудников, было установлено, что после более чем 3-летнего использования геймификации в обучении и развитии сотрудников отделу управления персоналом удалось повысить [8]:

- навыки принятия решений сотрудниками, их способности на 16 % (до геймификации на 78 % — после геймификации на 94 %),
- их готовность к изменениям на 12 % (до геймификации на 69 % — после геймификации на 81 %),
- их способности и навыки жизнестойкости — на 14 % (до геймификации 74 % — после геймификации 88 %),

Таблица 1.

Задачи геймификации в обучении персонала

Задача	Характеристика
Разработка игровых сценариев	Создание увлекательных и образовательных сценариев, которые соответствуют целям обучения
Интеграция с обучающими платформами	Внедрение игровых элементов в существующие системы обучения и управления знаниями
Анализ эффективности	Оценка влияния геймификации на результаты обучения и корректировка методов при необходимости
Поддержка разных стилей обучения	Использование разнообразных игровых механик для удовлетворения потребностей разных категорий сотрудников
Формирование командного духа	Создание коллективных игр и заданий для укрепления сотрудничества и командной работы

Источник: составлено автором по данным [1, 4, 7, 10]

— способности и навыки работы в команде — на 18 % (до геймификации 65 % — после геймификации 83 %).

Автором было доказано на практике, что геймификация может повысить эффективность обучения сотрудников и развития их навыков.

Далее рассмотрены инструменты геймификации, которые могут быть использованы для правления пер-

соналом современного предприятия. В таблице 2 представлены инструменты геймификации и роль в управлении персоналом.

Таблица 2.

Инструменты геймификации и их роль в управлении персоналом

Наименования инструментов геймификации	Роль в управлении персоналом
Введение балльной системы, таблиц лидеров, виртуальных наград.	Повышение мотивации сотрудников через внедрение элементов соревнования, наград и достижений.
Симуляции, квесты, интерактивные сценарии	Улучшение вовлеченности могут сделать процесс обучения более увлекательным и запоминающимся.
Ролевые игры, модели поведения в различных ситуациях	Развитие навыков как профессиональных, так и мягких навыков через практическое применение знаний
Командные соревнования, совместные проекты	Улучшение командной работы: Групповые игры и задания способствуют развитию командной работы и укреплению корпоративной культуры.
Индивидуальные траектории обучения, адаптивные тесты	Адаптивное обучение: Возможность персонализированного обучения, когда каждый сотрудник может двигаться в своем темпе и фокусироваться на нужных ему навыках

Источник: составлено автором по данным [1, 3, 7, 10]

Компания IBM поощряла сотрудников использовать «игровые комнаты» и места для отдыха. В рамках программы цифрового обучения под названием Deloitte Leadership Academy были добавлены механики с баллами, значками и таблицами лидеров. Указанные компании свидетельствуют о повышении эффективности управления персоналом после введения инструментов геймификации [10].

Следует отметить, что внедрение геймификации в управление и обучение персонала на российских предприятиях требует тщательной проработки и адаптации к специфике компании. Однако при правильном подходе она может существенно улучшить качество обучения и общую производительность сотрудников.

Применение геймификации в управлении и обучении персонала на российских предприятиях может столкнуться с рядом проблем. Прежде всего, это может быть сопротивление изменениям, так как сотрудники могут скептически относиться к новым методам обучения, считая их несерьезными или непривычными. Отчасти такое сопротивление имеет причиной отсутствие опыта и зна-

ний, недостаток экспертизы в разработке и реализации геймифицированных программ [5]. Решением данной проблемы может стать постепенное внедрение элементов геймификации и разъяснение их пользы, проведение презентаций и семинаров, демонстрирующих успешные кейсы. При этом для решения проблемы отсутствия опыта и знаний необходимо обучение HR-специалистов и менеджеров по внедрению геймифицированных подходов, привлечение внешних консультантов.

Также проблемой могут стать культурные особенности, так как восприятие геймификации может варьироваться в зависимости от корпоративной культуры и отрасли. Решением данной проблемы может стать адаптация стратегии геймификации под конкретную культуру предприятия, учитывая предпочтения и ожидания сотрудников.

Немаловажным вопросом, с которым сталкиваются многие предприятия, является ограниченность ресурсов, так как разработка и внедрение геймифицированных систем может требовать значительных временных и финансовых затрат [2]. Решением данной проблемы может стать использование готовых платформ и инструментов, которые можно адаптировать под нужды компании, а также постепенное внедрение геймификации.

Осложняют ситуацию проблемы в оценке эффективности геймифицированного обучения, что можно решить с помощью разработки метрик и инструментов для оценки результатов, таких как тесты до и после обучения, опросы и анализ производительности.

Следовательно, выявленные проблемы препятствуют развитию таких новых методов управления персоналом, как геймификация. Решение проблем позволит повысить эффективность рассмотренных инструментов и эффективность управления персоналом в целом на современных российских предприятиях.

Выводы

В данной статье рассмотрено понятие и сущность геймификации, ее цели и задачи для управления персоналом на предприятии. Автором были выявлены проблемы применения инструментов геймификации на российских предприятиях: сопротивление изменениям со стороны сотрудников, культурные особенности, ограниченность ресурсов, отсутствие опыта и знаний, сложности в оценке эффективности геймифицированного обучения. Для решения указанных проблем были подобраны возможные пути решения в современных условиях, которые позволят повысить эффективность управления персоналом предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бапаева, Х.М. Роль современных игровых технологий в образовании / Х.М. Бапаева // Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. — 2022. — Т. 18, № 2(28). — С. 55–62. — DOI 10.34708/GSTOU.2022.97.45.007.
2. Болтышев, М.Г. Геймификация цифрового обучения: актуальные проблемы / М.Г. Болтышев // Информатика и образование. — 2022. — Т. 37, № 3. — С. 28–34. — DOI 10.32517/0234-0453-2022-37-3-28-34.
3. Волкова, Т.Г. Геймификация в образовании: проблемы и тенденции / Т.Г. Волкова, И.О. Таланова // Ярославский педагогический вестник. — 2022. — № 5(128). — С. 26–33. — DOI 10.20323/1813-145X-2022-5-128-26-33.
4. Жакупова, А.Ж. Геймификация в образовании: проблемы применения и перспективы развития / А.Ж. Жакупова // Pedagogy and Psychology. — 2023. — Vol. 53, No. 4(2022). — DOI 10.51889/1523.2022.16.86.030.
5. Полякова, А.В. Геймификация в образовании: обзор проблем и исследований / А. В. Полякова // Человеческий капитал. — 2024. — № 5(185). — С. 216–221.
6. Сартакова, Е.Е. Проблемы развития теории геймификации в России / Е.Е. Сартакова // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2022. — № 2(220). — С. 168–187. — DOI 10.23951/1609-624X-2022-2-168-187.
7. Хурамов, С.С. Геймификация как Метод вовлечения сотрудников предприятия в проблемы охраны труда / С.С. Хурамов, В.А. Солопова // Ceteris Paribus. — 2024. — № 4. — С. 37-39.
8. Abuladze, L. Use of gamification in employee training and development. In Lüleová, A. (ed.). Edamba 2022: Conference Proceedings. Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2023. pp. 1–10.
9. Basit, A., Hassan Z., Omar N., Sethu Sh. Gamification: A Tool To Enhance Employee Engagement And Performance // Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry. — 2021. — № 12(5). — pp. 3251–3269.
10. Iacono, S., Vallarino, M., & Vercelli, G. V. Gamification in Corporate Training to Enhance Engagement: An Approach // International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET). — 2020. — №15(17). — pp. 69–71. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i17.14207>.

© Тарасова Татьяна Михайловна (Tarasova2004@inbox.ru); Пискунов Владимир Александрович
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»