

USE OF GAMIFICATION TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT

Badminov I. (Russian Federation) Email: Badminov536@scientifictext.ru

*Badminov Ilya Ilyich - Graduate Student,
FACULTY OF MANAGEMENT,
RUSSIAN STATE SOCIAL UNIVERSITY, MOSCOW*

Abstract: *this article describes the implementation of the technology of gamification in workforce management. The article describes the features gamification tools as the motivational component of personnel. There are different kinds of gamification and the ways of their implementation in the organizational structure of the company. In this regard, there is a need of every specialist in the creation and implementation of gamification systems take into account the peculiarities of a particular organization. The main advantage of the use of gamification, as applied to the Russian organizations is the novelty of this technology is not widespread practice.*
Keywords: *gamification, motivation, human resource management, game.*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ГЕЙМИФИКАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Бадьминов И.И. (Российская Федерация)

*Бадьминов Илья Ильич – магистрант,
факультет управления,
Российский государственный социальный университет, г. Москва*

Аннотация: *в данной статье рассмотрено внедрение технологии геймификации в управлении персоналом. В статье описаны возможности игровых инструментов в качестве мотивационной составляющей работы персонала. Существуют различные виды геймификации и способы их внедрения в организационную структуру компании. В этой связи появляется необходимость каждого специалиста по созданию и внедрению геймификационных систем учитывать особенности той или иной организации. Основное преимущество использования геймификации, применительно к Российским организациям, заключается в новизне данной технологии и не повсеместной практики.*
Ключевые слова: *геймификация, игровые инструменты, мотивация, управление персоналом, игра.*

В постиндустриальном обществе информационные технологии играют важную роль в деятельности той или иной организации, а также в повседневной жизни. Актуальным трендом в информационных технологиях становится геймификация процессов жизнедеятельности. На данный момент существует тенденция использования игровых технологий для привлечения и удержания покупателей различных товаров и услуг. Но наряду с этим практика геймификации применяется в управленческой сфере с целью повышения эффективности работы персонала.

Геймификация – это применение игровых механизмов в неигровых процессах. [1] Основная цель геймификации является повышение интереса к трудовой деятельности кадров, тем самым повышение уровня результативности.

Профессор права и бизнес-этики университета Пенсильвании Кевин Вербах считает, что геймификация это применение игровых элементов и технологий создания игр в неигровом контексте. По его мнению, геймификация представляет собой набор мощных инструментов для выполнения поставленных задач.

К. Вербах и Д. Хантер выделяют разные категории геймификации: внутреннюю, внешнюю и меняющее поведение. Внутренняя геймификация действует в рамках одной компании и мотивационная составляющая должна соответствовать системе управления и стимулирования данной компании. Внешняя геймификация направлена на улучшение взаимоотношений между компанией и клиентом, а также на вовлечение новых клиентов. Внешняя геймификация полезна и находит свое применение в современных маркетинговых практиках. Геймификация, меняющая поведение, имеет своё влияние на систему привычек, тем самым формируя новые привычки.

В геймификации важным элементом является обратная связь, функционирующая на основе системы вознаграждений. В качестве вознаграждения персонала используются набор очков или баллов, достижения определенных уровней, присваивания сотрудникам статусы, виртуальные бейджи, также составляется рейтинг сотрудников.

Геймификация служит неким инструментом выполнения задач, при этом используя нестандартные методы мышления. Выделяются несколько направлений использования геймификации в управлении персоналом:

- использование игровых механик для найма персонала на этапе отбора. В таком формате повышается эффективность отбора сотрудников;
- использование игровых механизмов для адаптации персонала;
- использование игровых механизмов для повышения уровня мотивации персонала. Таким образом, у сотрудников появляется возможность в контексте игрового подхода проходить определенные программы, зарабатывая баллы, которые будут засчитываться в качестве премии;
- использование игровых инструментов для обучения персонала. Такая направленность увеличивает интерес работников к процессу обучения.
- использование геймификации для мотивации сотрудников [5].

Отбор персонала на основе геймификационных методик имеет свои положительные стороны. Во-первых, такие стандартные формы как резюме или рассказ о себе, не дают рекрутеру в полной мере оценить кандидата, например этот метод не дает четкого представления о гибкости мышления кандидата. С данной проблемой могут помочь применение различных игровых элементов (проигрывание ситуаций, решение задач) и используя нестандартные вопросы при собеседовании можно проверить творческие способности кандидата, а также посмотреть как он ведет себя в нестандартной, стрессовой ситуации. Во-вторых, использование нестандартных инструментов подбора персонала, рекрутер сразу дает понять кандидату, что для работы в компании на данной должности необходимо быть активным и уметь решать нестандартные задачи, а также применять различные решения, в казалось бы, однотипных ситуациях. [3]

Существуют различные методики оценки потенциальных кандидатов на ту или иную должность специалистом по подбору персонала: деловая игра, ролевая игра, собеседование.

Деловая игра – один из наиболее популярных и действенных способов обучения персонала. Одни из таких типов деловых игр: мотивационные, ансамблевые и имитационные игры.

Нынешняя эпоха времени, где информационные технологии является строительным элементом и ресурсным обеспечением каждой организации и в этой связи геймификационная составляющая является необходимым инструментарием HR-специалиста при подборе и управлении персоналом. Использование специалистами по подбору персонала в системе мотивации и стимулировании трудовой деятельности предполагает, что сотрудник в формате игры чувствует себя комфортно и свободно, а самое главное получает от этого удовольствие. Что касается результативности, то тут действует соревновательный механизм среди сотрудников, тем самым повышается уровень эффективности рабочего процесса.

Основным условием повышения практического назначения геймификации в управлении персоналом является осознание сотрудником важности своего присутствия в рабочем коллективе. Психологическая мотивация сотрудника основана на том, что игровые начинки в рабочем процессе позволяют рутинный характер работы превратить в интересную игру, которая способна раскрыть потенциал работника.

Создание геймификационной среды в рабочем пространстве предполагает у HR-специалиста применение игрового мышления. Игровое мышление позволяет задействовать все возможности в создании игровых сред для персонала. Таким образом, сотрудник вовлечен в рабочий процесс и мотивирован на достижение высокого результата. С помощью игровой среды сотрудник начинает мыслить нестандартно, проявляя при этом интерес и азарт к решению той или иной задачи.

Существует различные методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Геймификация предполагает использование нетрадиционных методов мотивации персонала. Игровая составляющая в системе мотивации и стимулирования становится залогом повышения эффективности работы персонала той или иной организации.

С точки зрения системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности геймификация является мотивационной платформой в неигровых процессах. Существует материальные и нематериальные виды мотивации сотрудников в организации. Геймификация относится к нематериальному виду мотивации персонала. Эффективность влияния мотивационной составляющей игровой среды зависит от мотивационного профиля того или иного сотрудника. Согласно В.И. Герчикову существует несколько типов мотивационных профилей: люмпенизированный, хозяйский, инструментальный, профессиональный, патриотический. Каждый представленный выше мотивационный профиль отражает мотивы к труду каждого сотрудника в организации, соответственно у всех разный мотивационный профиль. Геймификация является формой мотивации при которой сотрудники подходят к решению задач с энтузиазмом и нестандартным способом мышления.

Геймификационная система состоит из игровых элементов: динамики, механики и компоненты. Динамика – это основные элементы системы геймификации. Механика – это процессы, которые создают у сотрудника вовлеченность. Компоненты – это более конкретная форма, которые принимают динамика и механика. [2]

Подводя итоги вышесказанного, стоит отметить важный аспект геймификационной системы, который заключается в уместности и эффективности использования геймификации. При использовании геймификации в управлении персоналом важно комплексно подойти к анализу организационной

структуры, потребностей и специфики персонала. Правильно разработанная геймификационная система должна учитывать отрасль специализации организации, так как не всегда геймификация достигает положительного результата. Правильно разработанный геймифицированный проект предусматривает тщательной проработки дизайна системы, мотивационных и поведенческих особенностей сотрудников, игровых элементов и информационно-технологического обеспечения.

Список литературы

1. *Винниченко М.В.* Эффективность, как основа KPI. // Материалы Ивановских чтений, 2015. № 5. С.209-216.
2. *Кевин Вербах.* Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса / Кевин Вербах, Дэн Хантер: Манн, Иванов и Фербер. Москва, 2015. С. 58-60.
3. *Мельничук А.В., Мельничук Ю.А.* Геймификация как эффективный инструмент оценки кандидатов при подборе персонала // Материалы Ивановских чтений, 2016. № 2 (6). С. 110-116.
4. *Осетрова Е.В., Богачёва Т.В., Симонин П.В.* Прогрессивные методы развития и обучения на предприятии // European research, 2016. № 5 (16). С. 50-52.
5. *Штонда А.С.* Геймификация как новый тренд при отборе и найма персонала. // Бизнес и образование в экономике знаний, 2016. № 3 (5). С.75-76.