


СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ



<https://doi.org/10.5281/zenodo.4084885>
УДК 33.331

Ермакова Ж.А., Шестакова Е.В.

Ермакова Жанна Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент РАН, ректор ОГУ, профессор, Оренбургский государственный университет. 460018, Россия, г. Оренбург, пр-т Победы, д. 13. E-mail: 5bermakova@mail.ru.

Шестакова Елена Валерьевна, доктор экономических наук, доцент, Оренбургский государственный университет. 460018, Россия, г. Оренбург, пр-т Победы, д. 13. E-mail: shestakovaev56@gmail.com.

Геймификация в HR

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые направления использования игровых технологий в различных сферах управления человеческими ресурсами. Представлены примеры использования геймификации в сфере найма, обучения, развития, мотивации персонала. Выделены преимущества игрофикации, связанные с экономией рабочего времени, ростом лояльности сотрудников, повышением вовлеченности персонала. Исследованы особенности и обозначены перспективы применения элементов геймификации в HR-процессах.

Ключевые слова: кадровые технологии, управление персоналом, мотивация, набор, командообразование, игрофикация, управление человеческими ресурсами, обучение, развитие, персонал, HR-процесс.

Ermakova J.A., Shestakova E.V.

Ermakova Janna Anatolievna, Doctor of Economical Sciences, Professor, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, Rector of OSU, Professor, Orenburg state University. 460018, Russia, Orenburg, Pobedy av., 13. E-mail: 5bermakova@mail.ru.

Shestakova Elena Valerievna, Doctor of Economical Sciences, Associate Professor, Orenburg state University. 460018, Russia, Orenburg, Pobedy av., 13. E-mail: shestakovaev56@gmail.com.

Gamification in HR

Abstract. The article considers the key directions of using game technologies in various areas of human resource management. Examples of using gamification in the field of recruitment, training, development, and staff motivation are presented. The advantages of gamification associated with saving working time, increasing employee loyalty, and increasing employee engagement are highlighted. The features and prospects of using gamification elements in HR processes are studied.

Key words: HR technologies, HR management, motivation, recruitment, team building, gamification, human resource management, training, development, personnel, HR process.

Стремительный рост мировой экономики в XXI веке, развитие цифровых технологий, переориентация на инновационные методы развития организаций создали основу для трансформации системы управления человеческими ресурсами, применения новых форм и методов работы с персоналом. Одной из инновационных кадровых технологий, позволяющей повысить степень вовлеченности персонала, раскрыть творческий и профессиональный потенциал, сформировать эффективную систему мотивации персонала выступает геймификация, применение технологий и практик игр в различных подсистемах управления персоналом.

По результатам опроса TalenLMS представители 90 % российских и зарубежных компаний, принимавших участие в исследовании, соприкасались с игрофикацией, при этом [1]:

- 80% сотрудников положительно относятся к геймификации на работе; большинство опрошенных считают, что она делает их более продуктивными (87%), более занятыми (84%) и более счастливыми (82%) на работе.

- 75% респондентов выразили желание более широкого использования игровых элементов при подборе, оценке, адаптации, мотивации; при этом сотрудники зрелого возраста (после 45 лет) более мотивированы игровыми элементами, чем сотрудники более молодого возраста.

Вопросы использования геймификации, игровых технологий в управлении персоналом рассматриваются в работах Благих И.А., Гарновой Я.Ю., Гильмановой И.С., Ермаковой Ж.А., Ишбердиной М.А., Насыровой Э.Ф., Николаевой М.А., Карзенковой О.С., Мурадовой Н.М., Петрухина А.И., Шестаковой Е.В. и других авторов [2-12].

Элементы геймификации (игрофикации) получили распространение в начале XXI века. С активным введением зарубежных технологий и практик российские организации стали вводить игровые элементы в различные кадровые процессы: подбор, адаптация, обучение, мотивация, управление конфликтами и стрессами, планирование карьеры.

На рис. 1 представлены кадровые технологии, в которых нашли наиболее распространение элементы геймификации в российских организациях.

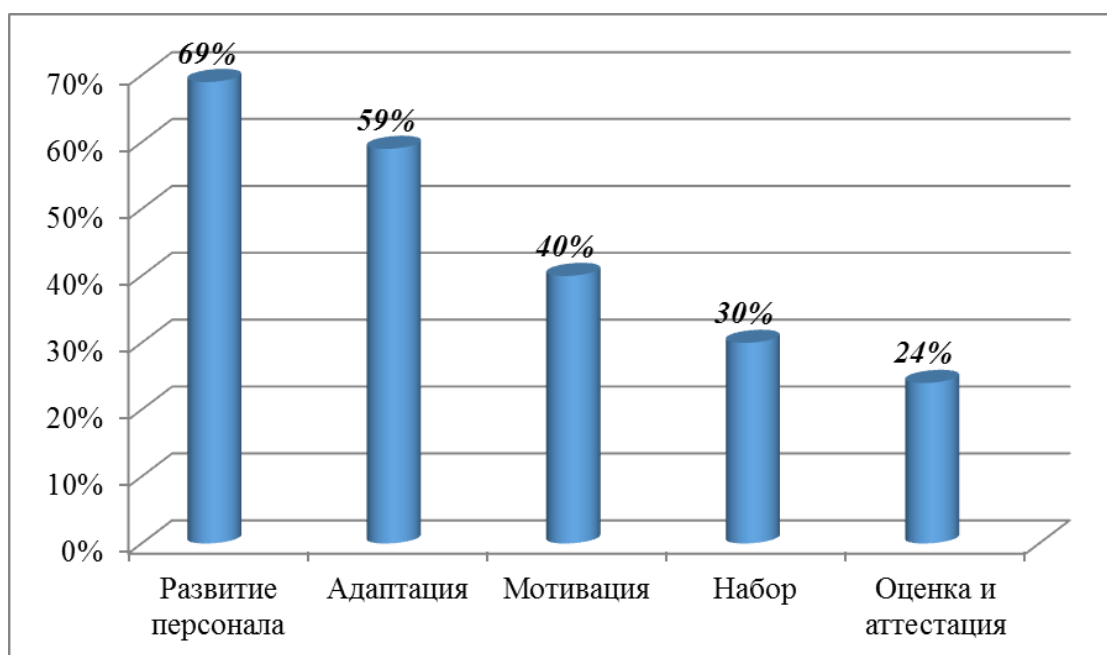


Рис. 1. Распространенность применения элементов геймификации в различных подсистемах управления персоналом в 2019 г., % (по результатам исследования [13])

В настоящее время в процессе найма персонала активно используются игровые технологии в ходе отбора персонала посредством прохождения кандидатами различных тестов, деловых игр, бизнес-кейсов. На этапе скрининга кандидатам предлагается пройти отборочные тесты в форме он-лайн игр, в результате кандидат-победитель получает «приз» в виде трудоустройства. В ходе оценки кандидатов получают методы отбора сотрудников с помощью игровых методик в виде деловых, ролевых игр, ситуационных интервью, прохождения квестов, общения в VR-шлеме с виртуальным клиентом, поставщиками, потребителями, коллегами и пр.

Повышение организационной эффективности, развитие корпоративной культуры основано на использовании различных командообразующих игр, сплачивающих коллектив, раскрывающих потенциал сотрудников, повышающих лояльность и мотивацию персонала. Примерам командообразующих игр являются: «Пять добрых слов», «Кораблекрушение», «Командный секрет», «Ищи и найди» и др.

Положительным опытом применения геймификации отличаются хакатоны, активизирующие командную работу.

Элементы игрофикации активно используются в сфере обучения и развития персонала. Цель игр выступают развитие личностных, управленческих, деловых и профессиональных качеств сотрудника.

К преимуществам геймификации относятся:

- улучшение системы нематериального стимулирования персонала посредством расширения базовых методов мотивации (рейтинги, бейджи, награды, бонусы за выполнение заданий);
- повышение вовлеченности персонала;
- возможность создания реалистичной среды максимально приближенной к реальной жизни;

- осуществление визуализации абстрактных моделей, не имеющих формы в реальном мире, возможность оперировать абстрактной информацией, построение мысленных моделей явлений;

- сокращение скорости освоения необходимых практических навыков, повышение эффективности обучения в целом;

- максимальное сближение теоретического и практического обучения;

- возможность реализации технологии обучения в разнообразных сферах управления человеческими ресурсами.

К конкретным формам реализации геймификации можно отнести, например, внедрение системы оценок на базе очков, бейджей, значков базируется на открытии или закрытии «ачивок» (от англ. Achievement – достижение), значков после завершения определенного этапа. Уровни дифференцируются по сложности. Персонал получает определенное вознаграждение по результатам ряда испытаний, выполнения заданий, завершения обязательных игровых.

Геймификации посредством использования рейтингов и leaderboards, применяемая в системе мотивации персонала, основана на конкуренции и применяется в случае постановки определенной задачи, установлении конкретного показателя, свидетельствующего об эффективности достижения цели.

Например, организация соревнований среди участников отдела предполагает формирование таблицы рейтингов, списков лидеров, достигнувших наибольшие результаты.

Среди недостатков данного метода следует отметить вероятное снижение мотивации персонала, негативное отношение участников, занимающих нижние позиции.

В настоящее время игрофикация организации реализуется посредством различных сервисов (рис. 2).

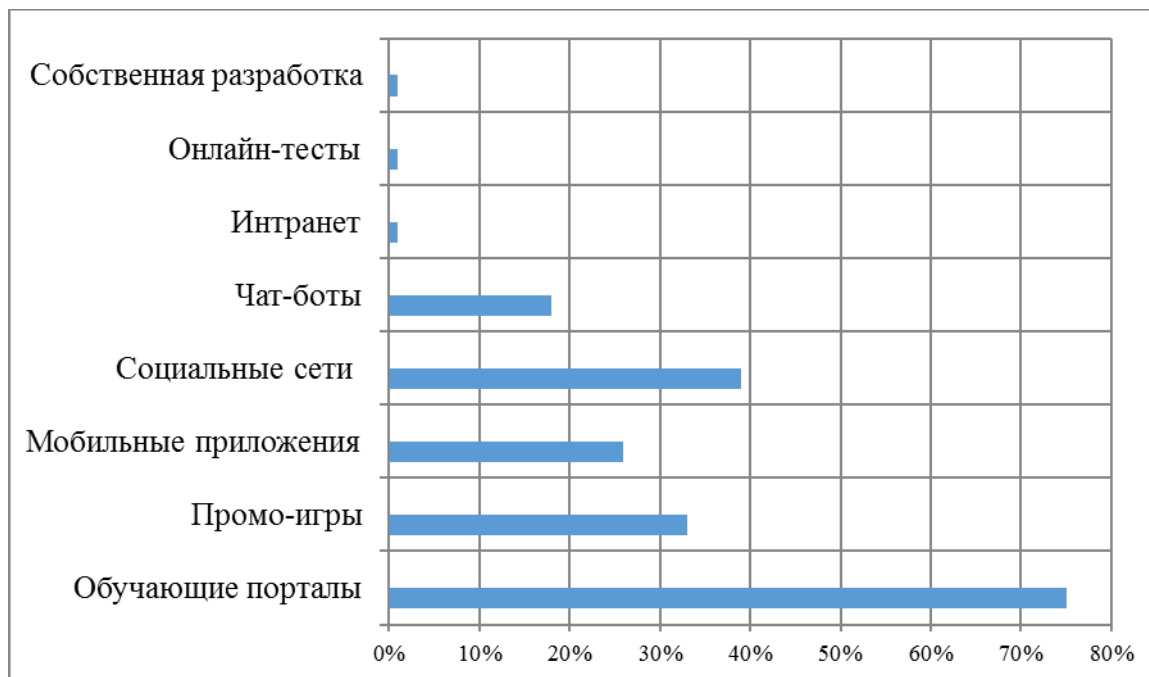


Рис. 2. Степень распространения сервисов геймификации HR-процессов в российских и зарубежных компаниях в 2019 г., % (по результатам исследования [13])

В настоящее время наибольшее распространение получили следующие сервисы, программы, реализующие элементы игрофикации: My Marriott Hotel (в области рекрутинга персонала); Cisco (в области обучения и развития персонала); адаптационный игры и виртуальные офисны туры компании Deloitte Deloitte; игра «Самурай» компании NTT (для проверки лидерских качеств); рекрутинговый хакатон Rescuitarhon др.

Таким образом, применение геймификации в управлении персоналом спо-

собствует формированию и развитию HR-бренда организации как современной и технологичной компании, использующих инновационные метода работы с персоналом; сплочению коллектива и формированию эффективных команд; повышению производительности труда отдельного работника и коллектива в целом; созданию эффективных мотивационных программ; развитию корпоративной культуры; раскрытию творческого потенциала сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. TalentLMS Software 2020 Pricing & Features // Business Software Reviews, SaaS & Cloud Applications Directory. GetApp®. 2020. URL: <https://www.getapp.com/hr-employee-management-software/a/talentlms/reviews/>
2. Благих И.А. Геймификация цифровой экономики: новые вызовы и варианты их решения // Современное общество: проблемы, противоречия, решения: сборник научных трудов Межвузовского научного семинара. 2020. С. 217-220.
3. Гарнова Я.Ю., Ромашова И.Б. Геймификация как способ распространения инновационной культуры персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 5. С. 47-49.
4. Гильманова И.С. Геймификация как современный психологический метод нематериальной мотивации // Международная научная конференция «Человекознание»: сборник статей студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава. XXXII Международной научной конференции. М., 2019. С. 8-11.

5. Ермакова Ж.А. Реализация концепции управления талантами в современных организациях // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции. 2020. С. 2374-2380.
6. Ишбердина М.А. Применение технологий геймификации в мотивации и обучении банковских работников // Вестник науки. 2020. Т. 1. № 1 (22). С. 119-123.
7. Насырова Э.Ф., Данилов А.А. Геймификация: средство в обучении студентов и обучающихся // Advances in Science and Technology: сборник статей XVIII международной научно-практической конференции. М., 2019. С. 23-24.
8. Николаева М.А., Змановская Л.А. Как повысить вовлеченность сотрудников с помощью геймификации и программы лояльности // Управление развитием персонала. 2020. № 2. С. 148-156.
9. Карзенкова О.С., Попок Л.Е. Краткий обзор рынка мобильных приложений с элементами геймификации // Цифровизация экономики: направления, методы, инструменты: сборник материалов I всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2019. С. 57-60.
10. Мурадова Н.М. Вопросы геймификации в адаптации персонала // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: сборник научных статей по результатам IV Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2019. С. 213-217.
11. Петрухин А.И. Геймификация как инструмент мотивации персонала // Наука без границ. 2019. № 2 (30). С.15-19.
12. родных научно-практических конференций по проблемам социальной психологии, управления персоналом, менеджмента и маркетинга. 2019. С. 194-199.
13. Шестакова Е.В. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской научно-методической конференции. 2017. С. 2117-2122.
14. Исследование Hays «IT в HR» // HAYS, RECRUITING EXPERTS WORLDWIDE. Copyright Hays Specialist Recruitment LLC, 2020. URL: <https://hays.ru/res/digitalrecruitment/>

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. TalentLMS Software 2020 Pricing & Features // Business Software Reviews, SaaS & Cloud Applications Directory. GetApp®. 2020. URL: <https://www.getapp.com/hr-employee-management-software/a/talentlms/reviews/>
2. Blagih I.A. Gejmifikacija cifrovoj jekonomiki: novye vyzovy i varina-ty ih reshenija // Sovremennoe obshhestvo: problemy, protivorechija, reshenija: sbornik nauchnyh trudov Mezhvuzovskogo nauchnogo seminar. 2020. S. 217-220.
3. Garnova Ja.Ju., Romashova I.B. Gejmifikacija kak sposob rasprostraneniya innovacionnoj kul'tury personala // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2019. T. 8. №5. S. 47-49.
4. Gil'manova I.S. Gejmifikacija kak sovremennyj psihologicheskij metod nematerial'noj motivacii // Mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija «Chelovekoznanie»: sbornik statej studentov, aspirantov i professorsko-prepodavatel'skogo sostava. XXXII Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. M., 2019. S. 8-11.
5. Ermakova Zh.A. Realizacija koncepcii upravlenija talantami v sovremen-nyh organizacijah // Universitetskij kompleks kak regional'nyj centr obrazovanija, nauki i kul'tury: materialy Vserossijskoj nauchno-metodicheskoj konferencii. 2020. S. 2374-2380.
6. Ishberdina M.A. Primenenie tehnologij gejmifikacii v motivacii i obuchenii bankovskih rabotnikov // Vestnik nauki. 2020. T. 1. № 1 (22). S. 119-123.
7. Nasyrova Je.F., Danilov A.A. Gejmifikacija: sredstvo v obuchenii studen-tov i obuchajushhihsja // Advances in Science and Technology: sbornik statej XVIII mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. M., 2019. S. 23-24.

8. Nikolaeva M.A., Zmanovskaja L.A. Kak povysit' вовлеченност' sotrudnikov s pomoshh'ju gejmifikacii i programmy lojal'nosti // Upravlenie razvitiem personala. 2020. № 2. S. 148-156.
9. Karzenkova O.S., Popok L.E. Kratkij obzor rynka mobil'nyh prilozhnij s jelementami gejmifikacii // Cifrovizacija jekonomiki: napravlenija, metody, instrumenty: sbornik materialov I vserossijskoj studencheskoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 2019. S. 57-60.
10. Muradova N.M. Voprosy gejmifikacii v adaptacii personala // Sovremennye issledovaniya problem upravlenija kadrovymi resursami: sbornik nauchnyh statej po rezul'tatam IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Sankt-Peterburg, 2019. S. 213-217.
11. Petruhin A.I. Gejmifikacija kak instrument motivacii personala // Nauka bez granic. 2019. №2(30). S.15-19.
12. rodnyh nauchno-prakticheskikh konferencij po problemam social'noj psihologii, upravlenija personalom, menedzhmenta i marketinga. 2019. S. 194-199.
13. Shestakova E.V. Mobil'noe obuchenie v obrazovatel'nom processe: tendencii i perspektivy razvitija // Universitetskij kompleks kak regional'nyj centr obrazovanija, nauki i kul'tury: materialy Vserossijskoj nauchno-metodicheskoj konferencii. 2017. S. 2117-2122.
14. Issledovanie Hays «IT v HR» // HAYS, RECRUITING EXPERTS WORLDWIDE. Copyright Hays Specialist Recruitment LLC, 2020. URL: <https://hays.ru/res/digitalrecruitment/>

Поступила в редакцию 26.09.2020.

Принята к публикации 29.09.2020.

Для цитирования:

Ермакова Ж.А., Шестакова Е.В. Геймификация в HR // Гуманитарный научный вестник. 2020. №9. С. 83-88. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2020/09/ErmakovaShestakova.pdf>