

Технологии геймификации как фактор повышения труда в современной организации

Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна

Захарова Ольга Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: Zakharovaolya@list.ru

Современные реалии, связанные со сложной организацией управленческой деятельности в организации диктуют повышенные требования к качеству ее кадрового состава. На данный момент существует огромное количество традиционных методов, применяемых на разных этапах взаимодействия с персоналом: на этапе отбора кадров, во время их адаптации к работе в данной организации, а также для повышения эффективности труда сотрудников. В связи с возрастающей ролью информационных технологий как в деятельности тех или иных организаций, так и в повседневной жизни, руководство компаний, а также специалисты по работе с кадрами в организациях повсеместно начинают практиковать вновь появляющиеся методики для повышения эффективности труда ее сотрудников. Актуальным трендом в информационных технологиях становится геймификация процессов жизнедеятельности [4]. Как правило, в практике управления персоналом при разработке мотивационной системы применяются различные комбинации методов, способствующих повышению мотивации сотрудников. Кроме того, при постоянно меняющихся условиях внешней среды как экономических, так и социальных, предприятиям гораздо сложнее поддерживать высокий уровень эффективности труда сотрудников. В связи с этим специалисты по работе с персоналом вынуждены регулярно оптимизировать и совершенствовать производственные процессы, чтобы иметь возможность сохранять необходимый уровень результативности в работе всех сотрудников компании.

Одним из наиболее современных методов, способствующих повышению уровня мотивации сотрудников и, как следствие, повышению эффективности труда в современной организации выступают технологии геймификации. Наиболее общее определение данному явлению дают Кевин Вербах и Дэн Хантер, которые определяют геймификацию как использование игровых элементов и игровых механик в неигровом контексте [1].

Практически во всех определениях геймификации встречается понятие «игровых техник», которые также являются предметом изучения для специалистов в области геймификации. На сегодняшний день существует множество игровых техник, и их грамотное комбинирование позволяет мотивировать людей самыми разными способами. Так, типичными используемыми игровыми элементами выступают [2]: очки, награды, уровни, конкурсы и задания, рейтинги. Так как желание получить удовольствие является одним из сильнейших мотиваторов, побуждающих человека увлечением и с полной отдачей заниматься чем-либо, то использование игровых элементов и формирование игрового мышления позволяет добиться полной вовлеченности сотрудников, энтузиазма в выполнении своих обязанностей и даже сформировать новые способы решения различных рабочих вопросов и проблем.

Анализируя практические примеры применения технологий геймификации как российскими, так и зарубежными компаниями в работе с персоналом, можно выделить наиболее востребованные и перспективные направления ее использования [3]: геймификация как инструмент рекрутинга; геймификация как инструмент программ адаптации, геймификация

как инструмент, повышающий эффективность обучения сотрудников; геймификация как инструмент командообразования и развития корпоративной культуры, геймификация как инструмент вовлечения персонала в работу организации и визуализации достижений сотрудников.

В прикладной части исследования было проведено 15 интервью с экспертами - HR-специалистами, работающими в крупных российских и международных компаниях. основной задачей которых является внедрение новейших методов работы с персоналом компаний. Поскольку именно данные специалисты могут дать наиболее объективную оценку применения данных технологий, их влияния на показатели эффективности сотрудников, указать на препятствия, с которыми могут столкнуться компании при использовании данных технологий, а также на положительные результаты применения геймификации.

В ходе проведенного анализа был сделан вывод, что технологии геймификации способствуют повышению уровня мотивации сотрудников и, как следствие, повышению эффективности труда в современной организации за счет того, что у сотрудников появляется интерес к осуществляемой деятельности. У него появляется возможность взглянуть на новые условия работы или, напротив, на рутинные обязанности с другой точки зрения, увидеть в этом процессе что-то увлекательное и необычное, то, что пробуждает желание приходить на работу с удовольствием, выполнять свои обязанности максимально эффективно, взаимодействовать с коллективом в игровой форме. Таким образом, применение технологий геймификации в работе с персоналом в конечном итоге приводит к улучшению ключевых показателей эффективности организации и каждого отдельно взятого сотрудника и позволяет совершенствовать все внутренние процессы, происходящие в компании.

И в то же время внедрение геймификации также сталкивается и с рядом ограничений, поскольку материальный фактор для сотрудников по-прежнему продолжает играть роль доминирующего. Внедрение технологий геймификации в работе с кадрами не может пройти одномоментно и сразу же привести к серьезным положительным результатам. Особенно ситуация усложняется тем, что тема внутренней геймификации недостаточно подробно разработана в отечественной литературе, соответственно, на практике она применяется также далеко не везде.

Таким образом, дальнейшее развитие и распространение технологий геймификации в работе с персоналом в современных организациях будет происходить при грамотном сочетании методов материального и нематериального стимулирования сотрудников, которое позволит удовлетворить все потребности сотрудников.

Источники и литература

- 1) Бурлаченко А.В. Геймификация как игровой механизм, запускающий психологические поведенческие реакции как в бизнес-среде, так и в повседневной жизни. Проблемы современной экономики. Экономика и экономические науки. 2013. №11. С. 132.
- 2) Вербак К., Хантер Д. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса. Манн, Иванов и Фербер. М.:2015. С. 20.
- 3) Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. — 2015. — Т. 16. — № 12. — с. 1923-1936. с.1925.

- 4) Dale S.. Gamification: Making work fun, or making fun of work? Business Information Review 2014. Vol. 31(2) P.84