

УДК 331.108

## **ГЕЙМИФИКАЦИЯ, КАК НОВЫЙ ТРЕНД В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА**

© **Дынкина Е. Д., 2016**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В настоящее время появление молодого поколения на рынке труда приводит к необходимости преобразования и адаптации методов и подходов обучения, поскольку молодое поколение сотрудников, имеют совершенно иную систему ценностей, интересов, и тактику поведения в отличие от своих предшественников. Данная статья рассматривает такой инструмент

обучения персонала, как геймификация, и почему именно данный инструмент обучения, как нельзя лучше воспринимается новым поколением.

*Ключевые слова:* управление персоналом, геймификация, обучение персонала.

Учитывая быстро меняющиеся условия функционирования предприятий, развитие системы обучения персонала в компании становится не только одним из важнейших факторов успешности компании, но и одним из факторов выживания компании на конкурентном рынке. Активное развитие компаний в различных отраслях экономики, особенно в высокотехнологичных, порождает необходимость в постоянном совершенствовании и самообразовании персонала, улучшении его навыков и умений действовать в критических ситуациях. В настоящий момент человечество живет в веке научно-технического прогресса, в веке в котором постоянно происходит устаревание профессиональных знаний, обновление технологий, техник, совершенствование системы работы с документацией. Все выше перечисленное приводит к необходимости трансформации и пересмотра принятых способов и методов подхода к работе и обучению персонала компаний. Для достижения более эффективной работы персонала, являющимся поколением научно-технического прогресса, важно внедрять актуальные и инновационные инструменты, как для взаимодействия с ним, так и для улучшения технологий обучения. Одним из таких инструментов является геймификация.

На сегодняшний день обучение персонала выступает в роли инструмента, посредством которого можно добиться эффективного управления современной компанией. Обучение персонала позволяет развить знания сотрудников, их навыки и умение работать в полную силу именно в том направлении, которое нужно организации. Персонал, прошедший обучение способен повысить качество работы, минимизировать расходы организации и как следствие увеличить уровень рентабельности компании. Таким образом, постоянное обучение и развитие персонала в наше время стало неотъемлемым элементом в управлении компанией, появилась необходимость создания таких условий в компании, при которых каждый сотрудник смог бы в полной мере раскрыть свой потенциал и внести вклад в работу всей организации.

В настоящее время необходимо иметь четкое понимание того, что люди, работающие в организациях, были воспитаны и выросли на стыке двух абсолютно разных и непохожих друг на друга тысячелетий. Это приводит к необходимости искать исключительно новые способы/подходы к обучению и методы работы с персоналом разных поколений, как для поколения X, так и для поколения Y-Миллениумы. Поколение Y это молодые сотрудники, имеющие иную систему ценностей, интересов, и тактику поведения в

отличие от своих предшественников. Поколение Y в ближайшие годы станет основным кадровым ресурсом стран всего мира и будет составлять 50 % работающего населения. Именно поэтому появление поколения Миллениум на рынке труда приводит к необходимости преобразования и адаптации методов и подходов к обучению с учетом всех особенностей столь уникального поколения — поколения Y.

Инструмент обучения — геймификация, как нельзя лучше вписывается и воспринимается новым поколением, что позволит в дальнейшем лучше усваивать пройденный материал и навыки, на которые было направлено обучение. Такой инструмент, как геймификация в последнее время набирает свою популярность как технология управления персоналом. Использование игровых моментов и механизмов позволяет привлекать ценных сотрудников, повышать их мотивацию, способствует расширению знаний, применению навыков, приобретенных в игре, в реальной деятельности. Число компаний, использующих геймификацию в управлении персоналом, с каждым годом увеличивается. Это связано с несколькими причинами [2]:

- Возможностью использования игровых механизмов, элементов в процессе работы приводит к вовлеченности сотрудников в процессы деятельности компании;
- Использование игровых моментов позволяет прививать сотрудникам корпоративную культуру, чувство сопричастности к общему делу;
- Внедрение информационных технологий в управление персоналом, который активно использует информационные технологии в обыденной жизни;
- Расширение применения информационных технологий, их совершенствование и удешевление;
- Развитие новых форм взаимодействия и коллективной работы в формате онлайн.

Геймификация выступает инструментом решения различных задач, стоящих перед сотрудниками, она увеличивает конкурентоспособность компании в современных условиях, способствует выработке новых нестандартных решений. Геймификация — это способ достичь высокой производительности труда без особого напряжения со стороны сотрудников. Использование игр в управлении персоналом позволяет выявлять лидеров в той или иной области, тем самым эффективнее управлять персоналом, учитывая особенности каждого работника. Более того, геймификация улучшает коммуникативную среду в коллективе.

В настоящий момент существует множество практических рекомендаций по использованию

игровых методик в обучении персонала. Для того, чтобы результаты игры можно было использовать в практических целях, необходимо разрабатывать игровые моменты, которые соответствовали бы целям обучения компании. Игровая активность совместима со всеми традиционными формами обучения: учебниками, видео, слайд-лекциями, семинарами, тренингами, практическими занятиями, моделированием ситуаций [1]. Успешное выполнение заданий должно предполагать вручение награды: бонус, грамота, сертификат, приз, звание и др. Ролевые игры позволяют материализовать идеи сотрудников, что делает их ощутимыми и материальными.

Стремление к обучению можно повысить, создавая игровые ситуации с различными уровнями сложности. Обучающиеся переходят на следующий уровень, преодолевая вызовы все возрастающей сложности. Ключом к переходу на следующий уровень является прогресс. В процессе создания игровой методики необходимо сокращать количество теоретического материала, обучающиеся должны сами знакомиться с теорией в процессе игры. Самостоятельное обучение стимулирует сотрудников к учебе, т.к. они сами выбирают время учебы. Ролевые игры дают простор для воображения, обучающиеся, которые используют свои знания и навыки и применяют их для решения задач в необычных ситуациях, что способствует принятию нестандартных решений. Дух соперничества в игре позволяет улучшать результаты, как командные, так и отдельных участников. Проигравшие же могут извлечь ценную информацию, анализируя свои ошибки.

Некоторые воспринимают такой инструмент, как геймификацию несерьезно, думая, что игра не может быть применима к реальным ситуациям, однако это не так. Ролевые игры позволяют материализовать идеи сотрудников, что делает их ощутимыми и материальными. Ситуативное обучение позволяет использовать результаты обучения сотрудников в реальной трудовой деятельности. Узнаваемые ситуации увеличивают актуальность и способствуют сопереживанию, что вызывает ощущение актуальности обучения и делает его менее техническим или научным. В обучении персонала большая роль отводится бизнес-симуляциям. Они позволяют снизить риски компании при участии их в реальных проектах, выявить эффективных управленцев и ценных сотрудников.

Нами были изучены разнообразные методы геймификации, наиболее полную классификацию по «игровой площадке» предлагает сайт [www.smart-edu.com](http://www.smart-edu.com)[5]:

- Настольные. В данную классификацию можно отнести игру МТС «Просто» — Партнерство, Результативность, Ответственность, Смелость, Творчество, Открытость;

- Настенные. К данной классификации относятся доски с результатами игры, соревнований и т.п.;

- Дворовые, эти игры содержат задания, выполняемые в городской среде;

- Онлайн игры.

Тренинговая компания «Догма» [3] в качестве основания использует содержание игровых механизмов и на этой основе предлагает следующую классификацию инструментов:

- Соревнование — «Олимпиада»;

- Игра без победителей и проигравших — «Win-Win»;

- Игры с визуализацией — «Эстетика».

Задачи, решаемые в результате применения этих методик различны. Соревновательные игры способствуют повышению производительности и результативности труда каждого работника. Они позволяют повысить командный дух в коллективе и привить корпоративную этику сотрудникам. Игровой механизм «Win-Win» позволяет определить вектор развития каждого сотрудника, обеспечивает коммуникацию как между сотрудниками, так и руководитель-сотрудник. Отсутствие проигравших способствует сплочению команды, улучшить коммуникацию в ней, снизить количество конфликтов в результате командной игры. Игровой механизм «эстетика» позволяет привить корпоративную этику, определить вектор развития каждого сотрудника и увидеть результаты деятельности каждого сотрудника. Соревнования с победителями стимулирует сотрудников к повышению уровня знаний, умений и, соответственно, к результатам работы. «Эстетика» — это визуализация достижений и вектора развития каждого конкретного сотрудника в красивой, инфографической форме. Игровые механизмы «Win-win» позволяют создавать положительный эмоциональный фон в компании, что также положительно влияет на результат трудовой деятельности.

За счет использования игровых моментов повышается вовлеченность персонала к принятию и реализации решений, увеличивается мотивация к профессиональной деятельности. Однако достигнуть положительных результатов можно только в том случае, если цели игры будут способствовать решению задач компании. В этом случае отработка различных сценариев, вариантов развития в игре будут способствовать перенесению опыта в практику, в какой-то степени, повышая профессионализм сотрудников. Создание увлекательных игр мотивирует к участию в них, однако сложно реализовать навыки, приобретенные в игре в реальной деятельности. Игра должна обеспечить формирование базовых навыков, обучение принятию оптимальных решений в процессе деятельности.

Согласно [tmx-learning.ru](http://tmx-learning.ru) [4], бизнес-симуляция (концепция ЭКОПСИ Консалтинг) *Managing 3* позволяет игрокам почувствовать себя руководителями более высокого уровня, оценить результаты своей деятельности. Игрокам предстоит набираться опыт управленческой деятельности в течение 10 игровых лет, при этом управляя финансами, процессами управления персонала, разрабатывая стратегию развития предприятия и т.п. В то время, как для реализации принципов рационального использования ресурсов производства, в компании Северсталь был разработан электронный курс с целью освоения бережливого отношения к ресурсам предприятия. Посредством игрового симулятора сотрудники изучали принципы бережливого производства, при этом оценивая экономическую эффективность применения данных принципов. Эффективность и время нахождения решений оценивалось для каждого участвующего в игре. В последствие участники с хорошими результатами были назначены руководителями проектов на местах по внедрению бережливого производства.

Игровые моменты и механизмы широко используются при работе с молодыми специалистами. Например, в РЖД реализуют программы по лидерству, проводят конкурсы проектов, слеты. Это позволяет развивать лояльность сотрудников к компании, мотивировать их деятельность. В компании Билайн предлагают узнать «Гайну корпорации за 365 дней», это позволяет привить корпоративную культуру молодым сотрудникам.

Не всегда очевиден тот факт, что при организации обучения, а в дальнейшем и при его проведении учитываются индивидуальные особенности каждого сотрудника компании. В большинстве случаев обучение направлено на общую массу и учитываются общие интересы обучающей группы. Достаточно редко бывает так, что обучение было составлено согласно индивидуальным особенностям каждого сотрудника, в том числе учитывая его возрастную категорию, что очень важно. То, что воспринималось сотрудниками прошлого поколения, абсолютно не воспринимается нынешним поколением, выросшим в веке научно-технического прогресса, который требует к себе иные подходы обучения и образования. Именно поэтому, геймификация является эффективным инструментом обучения персонала в настоящее время. Поколение работников, воспитанных на стыке двух тысячелетий имеют иную систему ценностей, интересов, и тактику поведения в отличие от своих предшественников. Появление молодого поколения на рынке труда приводит к необходимости преобразования и адаптации методов и подходов к обучению с учетом всех особенностей столь уникального поколения и одним из таких подходов, как раз является геймификация. ■

---

1. Вербх К. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса / Кевин Вербх, Дэн Хантер: Манн, Иванов и Фербер; Москва; 2015.

2. Геймификация: основные принципы и способы применения [Электронный ресурс] // Lpgenerator технологии привлечения клиентов. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2015. - URL: <http://lpgenerator.ru/blog/2015/05/05/gejmifikaciya-osnovnye-principy-i-sposoby-primeneniya/> (Дата обращения: 10.12.2015).

3. Геймификация: три способа использования игр HR-службой [Электронный ресурс] // Догма тренинговая компания. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2012. - URL: [http://www.dogma.perm.ru/index\\_p\\_4\\_p\\_5\\_p\\_2.html?id=338](http://www.dogma.perm.ru/index_p_4_p_5_p_2.html?id=338) (Дата обращения: 11.12.2015).

4. Геймификация обучения [Электронный ресурс] // Technomatix-Learning Solutions. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2014. - URL: <http://tmx-learning.ru/?p=2987> (Дата обращения: 11.12.2015).

5. Глобальные тренды управления персоналом 2014 [Электронный ресурс] // Smart education новые стратегии корпоративного развития. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2014. - URL: <http://www.smart-edu.com/global-hr-trends-2014.html> (Дата обращения: 09.12.2015)

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Вербх К. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса / Кевин Вербх, Дэн Хантер: Манн, Иванов и Фербер; Москва; 2015.

Геймификация: основные принципы и способы применения [Электронный ресурс] // Lpgenerator технологии привлечения клиентов. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2015. - URL: <http://lpgenerator.ru/blog/2015/05/05/gejmifikaciya-osnovnye-principy-i-sposoby-primeneniya/> (Дата обращения: 10.12.2015).

Геймификация: три способа использования игр HR-службой [Электронный ресурс] // Догма тренинговая компания. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2012. - URL: [http://www.dogma.perm.ru/index\\_p\\_4\\_p\\_5\\_p\\_2.html?id=338](http://www.dogma.perm.ru/index_p_4_p_5_p_2.html?id=338) (Дата обращения: 11.12.2015).

Геймификация обучения [Электронный ресурс] // Technomatix-Learning Solutions. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2014. - URL: <http://tmx-learning.ru/?p=2987> (Дата обращения: 11.12.2015).

Глобальные тренды управления персоналом 2014 [Электронный ресурс] // Smart education новые стратегии корпоративного развития. - Электрон. дан. - [Б. м.], 2014. - URL: <http://www.smart-edu.com/global-hr-trends-2014.html> (Дата обращения: 09.12.2015)

---

## Gamification, as a new trend of Human Resource Management

© **Dynkina E., 2016**

Nowadays, the appearance of the young generation on the labor market leads to the need to transform and adapt teaching methods and approaches, as the younger generation of employees, have a completely different system of values,

interests and tactics of behavior in contrast to their predecessors. This article examines a personnel training tool as gamification, and why this learning tool is the best perceived by the new generation.

*Keywords:* Human Resource Management, gamification, training tool.

---