

image not found or type unknown



Свой первый жизненный опыт человек получает, как правило, через игры. Игры являются основной деятельностью каждого ребёнка, но вырастая человек, также по-прежнему любит играть. Естественно чем старше становится человек тем сложнее становятся игры, да и направление их тоже меняется. Сейчас обучение с помощью игр применяется в самых разнообразных сферах деятельности человека, не исключение этому и бизнес сфера.

Геймификация не рассматривается как процесс создания игры, а выступает лишь как перенос каких-либо отдельных игровых характеристик, например, таких как правила, цель, добровольность участия. Геймификация как бизнес-инструмент стала рассматриваться относительно недавно. Сам её термин был предложен в 2002 году, но в бизнесе более широко использоваться стал лишь 2010 году. Но даже после внедрения этого термина в использование бизнес-сообщества, он не приобрёл достаточной популярности. К сожалению, в бизнес сфере зарубежных стран знание, внедрение и применение геймификации используется менее 50% организаций, в России же она используется ещё реже.

Использование геймификации в управлении персоналом имеет несколько направлений, каждое из которых в основном направлено на развитие положительных черт сотрудников. Геймификация может использоваться для отбора персонала в процессе найма. Благодаря этому можно сразу посмотреть, насколько подходит человек для компании, подходят ли его навыки, компетенции, совпадают ли ценности предполагаемого сотрудника с ценностями компании. Тем самым сокращается время на отбор персонала, но качество подбора становится лучше. Геймификация может использоваться как инструмент для повышения мотивации персонала, визуализации успехов, как каждого сотрудника, так и отдельного отдела и вовлечения сотрудников в работу.

Как уже говорилось ранее игра имеет обучающую функцию, соответственно и в сфере бизнеса она может использоваться для обучения. Геймификация позволяет вовлекать сотрудников в обучение, даёт возможность проявить свою креативность, а также позволяет сделать обратную связь более эффективной. Всё это способствует повышению эффективности обучения персонала даже на рабочих местах. Но обучение может быть направлено не только на сотрудников, работающих в компании продолжительное время, но и на только нанятых

сотрудников. Говоря о новых сотрудниках, стоит упомянуть о том, что геймификация также может быть инструментом программ адаптации и преодоления дезадаптации сотрудников.

Геймификация в последнее время активно исследуется, продвигается и внедряется. Но не смотря на возрастающий интерес к ней со стороны исследователей, она всё равно остаётся недостаточно разработанной. Не смотря на это, в ближайшие годы есть вероятность более активного её применения в бизнес сфере и возможно она даже заменит какие-то традиционные инструменты управления персоналом.

Список используемой литературы

1. Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации – М.: Креативная экономика, 2015. – Т. 16, № 12.– С. 1923-1936