

Министерство образования и науки Российской Федерации

ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт заочно-вечернего обучения

Реферат на тему:
«Геймификация в охране труда»

Выполнил:
Студент группы БЖТбз-21-2
С.А. Серкин

№ зачетной книжки 21150038

Принял: _____ С.С. Тимофеев

Иркутск – 2022

Оглавление

Введение.....	3
1. Геймификация в охране труда.....	4
2. Возможности применения геймификации и сторителлинга в процессе адаптации персонала	7
Заключение.....	12
Список использованной литературы.....	13

Введение

Геймификация — это внедрение игровых форм в неигровой контекст: работу, учебу и повседневную жизнь. Геймификация помогает увеличивать продажи, удерживать клиентов, повышать лояльность сотрудников и учиться с максимальной вовлеченностью.

Геймификация использует естественные склонности людей к конкуренции, соревнованиям, сотрудничеству и достижениям. Эта техника мотивирует к достижению целей и повышению производительности. Инструментами вовлечения могут стать уровни, которые необходимо преодолеть, вознаграждения и рейтинг.

Стоит различать геймификацию и игровое обучение. Игровой подход — это обучение в рамках конкретной игры, а геймификация — применение игровых методик в повседневных процессах ради повышения мотивации.

Геймификация приобрела популярность около десяти лет назад. В то время еще не было исследований, подтверждающих ее эффективность — люди просто интуитивно понимали, что это должно работать. Бизнес-консультанты уверяли владельцев компаний, что если превратить достижение рабочих целей в увлекательную игру по собиранию звездочек, производительность труда гарантированно возрастет.

Сегодня благодаря науке мы знаем намного больше о том, в каких случаях геймификация работает, а в каких — нет.

1. Геймификация в охране труда

Цифровизация областей промышленности на сегодняшний день является приоритетом для Правительства РФ. В особенности, с учетом применения во многих отраслях хозяйства дистанционных технологий. Переход на режим удаленной работы привнес весомые изменения в привычный уклад жизни. Вместе с тем, те разработки, которые находились в стадии пилотных или бумажных проектов стремительно пошли вверх.

Целью данной работы является рассмотреть основной функционал современных технологий, внедряемых в процесс безопасности на предприятии.

Термин «геймификация» означает: технология адаптации игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлеченности сотрудников/участников в процесс. Безопасность труда – сфера, связанная с отсутствием требуемой вовлеченности как со стороны работодателя, так и со стороны персонала. Единственный двигатель прогресса-органы государственного надзора.

Дело в том, что на большинстве предприятий отсутствует грамотно сформированная система управления производственной безопасностью. Поэтому выпускников направления подготовки «Техносферная безопасность» там, к сожалению, не ждут. Редкий современный работодатель ценит специалистов в этой сфере. Хотя методическая помощь и координация работ всех подразделений обычно ложится на плечи персонала служб охраны труда и промышленной безопасности.

Несколько лет назад силами государственной инспекции труда был запущен проект «Я-инспектор» - приложение на базе мобильных телефонов. Функционал программы связан с фиксацией нарушений и незамедлительной передачей их в органы надзора.

Сегодня научно-технический прогресс увеличил обороты: корпорации внедряют локальные приложения в производство, рынок услуг в сфере безопасности перешел в социальные сети, в том числе в «Телеграм».

К примеру, международная компания металлургической и горнодобывающей отрасли ЕВРАЗ реализует модуль «Охота на риски». Выявить и ликвидировать риски на производстве – основная цель приложения.

Пользователь даёт согласие на соблюдение ряда правил, среди которых - запрет применять выявленный риск в личных целях и транслировать его сторонним лицам. Ежемесячно пользователь получает задания. В результате их выполнение копятся баллы. Обменять баллы можно на призы или корпоративные подарки. Задания заключаются в фиксации риск ситуаций и моментальной отправки их в службу охраны труда.

К примеру, возможно: найти риски в служебном транспорте; найти опасные лестничные пролеты; зафиксировать ненадлежащие места хранения отходов; обнаружить отсутствие ограждений; найти не закрепленные конструкции; найти острые кромки или заусеницы на материале; выявить повреждение оборудования или неисправности инструмента; проверить грузозахватные приспособления на отсутствие дефектов. У пользователя даже есть шанс получить разрешение на прекращение работы, в случае если дальнейший труд несет угрозу жизни и здоровья.

Иные инструменты НТП реализует Ростехнадзор. В 2020 году запущено в работу телеграмм-приложение, направленное на проверку знаний по промышленной безопасности. Телеграм-бот может стать хорошей альтернативой для подготовки к прохождению тестовых испытаний персоналом предприятия.

Приложение представляет собой специальную программу, осуществляющую различные действия в автоматическом режиме, по ранее заданному расписанию или команде пользователя. Она помогает экономить время и силы, выполняя рутинную работу с большей эффективностью. Пользователи могут взаимодействовать с ботами посредством команд и сообщений.

Бот @RTN_TestBot был создан и запущен для специалистов в сфере пром. безопасности предприятий, которые проходят подготовку к прохождению регулярной аттестации. При этом предложенные тесты будут полезны для широкого круга пользователей, желающих получить представление об этой сфере деятельности.

Telegram-бот предлагает дать ответы на вопросы, которые задает аттестационная комиссия. Их перечень опубликован на сайте ведомства и включает 164 вопроса. В настоящее время можно пройти тест А.1. Основы промышленной безопасности (ПБ 115.13). Если сервис станет востребован пользователями Ростехнадзор обещает расширить тематику тестов.

Таким образом, государство ставит глобальные цели: массово увлечь работников стремлением к безопасному труду. Нулевой травматизм это вряд ли обеспечит, тем не менее, задуматься о своем месте в этом мире точно заставит.

2. Возможности применения геймификации и сторителлинга в процессе адаптации персонала

Вопросы, касающиеся адаптации персонала за последние несколько лет приобрели особую важность. Если раньше управленцы наибольшее внимание уделяли процессам всестороннего развития своего персонала, повышению их вовлеченности в трудовую деятельность и мотивации за счет разработки программ материального, нематериального стимулирования, то сейчас важно не только уделять внимание уже работающему персоналу, но и приходящим новичкам, которым только предстоит погрузиться в новую для них организацию.

Дело в том, что адаптация — процесс значимый, который оказывает влияние не только на первичное погружение новичка в бизнес-процесс, но и на дальнейшую его эффективность.

Процесс адаптации обычно совпадает с периодом испытательного срока, при этом важно понимать, что не только сотрудник, но и организация заинтересована в успешном прохождении данного этапа. Поэтому, чем эффективнее программа адаптации, тем меньше средств будет потрачено на подбор, найм персонала, что естественным образом в будущем влияет на текучесть кадров в сторону ее снижения.

Среди существующих методов адаптации персонала, в последнее время активный интерес управленцев проявляется к таким новым инструментам, как геймификация и сторителлинг, что обуславливается целым рядом факторов. Одним из ключевых следует обозначить проникновение на рынок труда совершенно нового поколения работников. Их отличительной особенностью является то, что они выросли на компьютерных играх, т. е. их жизнь — это череда прохождения каких-либо квестов, приносящие им определенные выгоды и поощрения, они ориентированы на получение быстрого результата, но при этом у них есть огромное преимущество они быстро и легко адаптируются.

Также важно заметить, что новое поколение работников не привязывается к одному месту работы на долгие годы, на первом месте у них собственная жизнь и условия труда они подстраивают именно под нее, а не наоборот, для них преимуществом является гибкий график работы. Поэтому геймификация и сторителлинг будет наиболее подходящим и эффективным способом для привлечения и удержания таких сотрудников.

Впервые на термин «геймификация» именно в России обратили внимание в 2012 г. благодаря распространению курса «Gamification» профессора Пенсильванского университета К. Вербаха.

Если обобщить информацию, собранную следующими авторами: 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. можно заключить следующее.

Под геймификацией в современном его понимании подразумевается инновационный инструмент, позволяющий решить поставленные задачи при управлении персоналом, при помощи использования различных элементов игры в неигровом процессе, что способствует формированию положительного опыта у сотрудников, облегчая управление поведением персонала в организации и контроль.

Применяя геймификацию при адаптации персонала обычно, управленцы используют следующие игровые методы:

1. Деловые игры — метод подразумевает моделирование рабочих ситуаций, которые позволяют сотруднику раскрыть и закрепить знания, умения и опыт, которые необходимы при выполнении функциональных обязанностей;

2. Квест — это уникальное направление, позволяющие выявить профессиональный потенциал сотрудника. Суть метода заключается в том, что сотруднику предлагается ряд игровых задач, которые он должен решить. По результатам прохождения квеста ответственное лицо принимает

соответствующее решение о положительном или отрицательном прохождении испытания.

3. Инновационные игры — чаще всего они используются для того чтобы оценить степень стратегического и оперативного мышления.

Сторителлинг достаточно интересный прием, с помощью которого в виде небольших видеороликов можно ознакомить новичка в процессе его адаптации:

- с историей компании;
- о ее достижениях;
- рассказать об интересных и каверзных историях, произошедших в компании;
- познакомить с традициями, принятыми в компании;
- рассказать о правилах работы, о функциональных обязанностях новичка и многое другое.

Важно понимать, что рассматриваемые нами методы должны подбираться под конкретные цели и задачи, более того необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников, для которых они предназначены.

Представим несколько примеров из отечественной практики, где уже внедрены технологии геймификации и сторителлинга.

Так, ОАО «РЖД» включает методы геймификации при проведении единого дня адаптации, организованного для двух категорий персонала: выпускники ВУЗов и коллеги с опыт работы 1 год. Игровой формат мероприятия проходит в три этапа, цель которого дать полное представление о принципах работы компании.

Первый этап проходит в форме деловой игры «Мой путь в РЖД» где адаптируемые участники знакомятся с деятельностью компании, направлениями ее работы.

Второй этап предусматривает проведение ярмарки корпоративных социальных услуг. Здесь новичков знакомят со всеми льготами, гарантиями,

которые предусмотрены для сотрудников компании — общение с новичками предусмотрено с применением метода сторителлинга.

Третий этап предусматривает проведение «круглого стола», на котором обсуждаются актуальные темы для молодых сотрудников, о мероприятиях на период 1–3 года.

Таким образом, в ОАО «РЖД» за счет применения методов геймификации и сторителлинга компания наглядно показывает, как работает компания, какие процессы помогают ей развиваться дальше, а также задачи, цели, стоящие перед ней.

Интересен опыт применения геймификации в компании «Северсталь». Здесь для новичков разработан целый курс под названием «Адаптация персонала». Курс предполагает прохождение игры-путешествия. Руководство компании заключает, что разработанная игра помогает не только новичкам быстрее адаптироваться в новой среде, но и ответственным лицам анализировать и корректировать свои действия в процессе ее прохождения. В результате внедрения данного метода затраты компании на поиск, найм, последующую адаптацию персонала были снижены на 8 %, что является положительным моментом.

Рассмотрев более подробно методы адаптации персонала «геймификация» и «сторителлинг», а также представив опыт их применения в отечественной практике следует представить их преимущества и недостатки.

Преимущества применения:

- сокращение сроков адаптации персонала;
- снижение текучести кадров в будущем;
- инновационность процесса, т. е. рутинную и монотонную работу можно заменить познавательным и функциональным процессом;
- развитие чувства причастности к общему делу уже с первых дней нахождения в новой среде;
- быстрый процесс адаптации персонала в коллективе;

- позволяет быстрее раскрыть профессиональный и творческий потенциал и др.

Недостатки применения методов:

- методы не являются универсальными и подходят не для всех организаций;

- возможны потери не только финансов, но и времени в случае неправильно разработанной методики;

- не все сотрудники могут адекватно воспринимать применение методов геймификации и сторителлинга.

В заключении следует отметить, геймификацию и сторителлинг не стоит считать новомодными трендами — это прежде всего инструмент, позволяющий эффективно воздействовать на человеческие ресурсы организации с первого дня их нахождения в организации. Также следует четко понимать, что возможности данных методов не безграничны, поэтому необходимо перед их внедрением тщательно изучить существующие приемы, поставить конкретные задачи, выбрать аудиторию (т. е. сотрудников) для которых будут предназначаться данные методы, учитывая их особенности и уже только в последнюю очередь приступать к разработке и последующему внедрению рассматриваемых нами методов. Именно так организация сможет получить желаемый эффект от их внедрения, затрачивая при этом минимум финансовых и временных ресурсов, в противном случае результат будет отрицательным.

Заключение

Геймификация работает, когда ставит перед людьми те цели, которых они и так хотят достичь — она может только сделать этот процесс интереснее. Когда люди полностью вовлечены в игру, результаты могут быть впечатляющими: повышается продуктивность, мотивация и даже, количество сделанных за день шагов.

Но когда вовлеченности нет, геймификация имеет обратный эффект. Если игра носит принудительный характер и призвана заставить людей делать то, чего они не, или воспринимается как манипуляция, она начинает работать против своих организаторов.

Хоть геймификация это и не панацея, в определенном контексте и при определенных условиях она помогает превратить достижение целей в игру. А это — мощный инструмент для преобразования как личной, так и профессиональной жизни.

Список использованной литературы:

1. 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.
2. 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.
3. 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. Гуманитарный научный вестник. — 2020. — № 9
4. 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.
5. Ишбердина М. А. Применение технологий геймификации в мотивации и обучении банковских работников // Вестник науки. — 2020. — Т. 1. — № 1 (22). — С. 119–123.
6. 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.
7. Николаева М. А., Змановская Л. А. Как повысить вовлеченность сотрудников с помощью геймификации и программы лояльности // Управление развитием персонала. — 2020. — № 2. — С. 148–156.
8. 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.

9. 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.

10. Петрухин А. И. Геймификация как инструмент мотивации персонала // Наука без границ. — 2019. — № 2 (30). — С.15–19.

11. Чеботарь, Е. Ю. Возможности применения геймификации и сторителлинга в процессе адаптации персонала / Е. Ю. Чеботарь. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 45 (387). — С. 179-181.