

## **РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ГЕЙМИФИКАЦИИ В HR ПРОЦЕССЫ КОМПАНИИ С ЦЕЛЬЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**Уразовская Татьяна Анатольевна**

магистрант, Новосибирский государственный технический университет, РФ, г. Новосибирск

### **DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF GAMIFICATION IN HR PROCESSES OF A COMPANY TO IMPROVE EFFICIENCY**

***Tatiana Urazovskaya***

*Master's degree student, Novosibirsk State Technical University, Russia, Novosibirsk*

**Аннотация.** В статье рассматривается процесс внедрения геймификации в HR-процессы компании с целью повышения их эффективности. Представлен авторский алгоритм, включающий этапы аудита, анализа узких мест, проектирования процессов, выбора игровых жанров, разработки контента, тестирования, внедрения и оценки результатов. Особое внимание уделено выбору жанров геймификации (экшн, аркада, квест, текстовый квест) и их применимости в корпоративной среде. Предложенные рекомендации являются практическим инструментом для HR-специалистов и менеджеров, стремящихся к модернизации управления персоналом с помощью игровых механизмов.

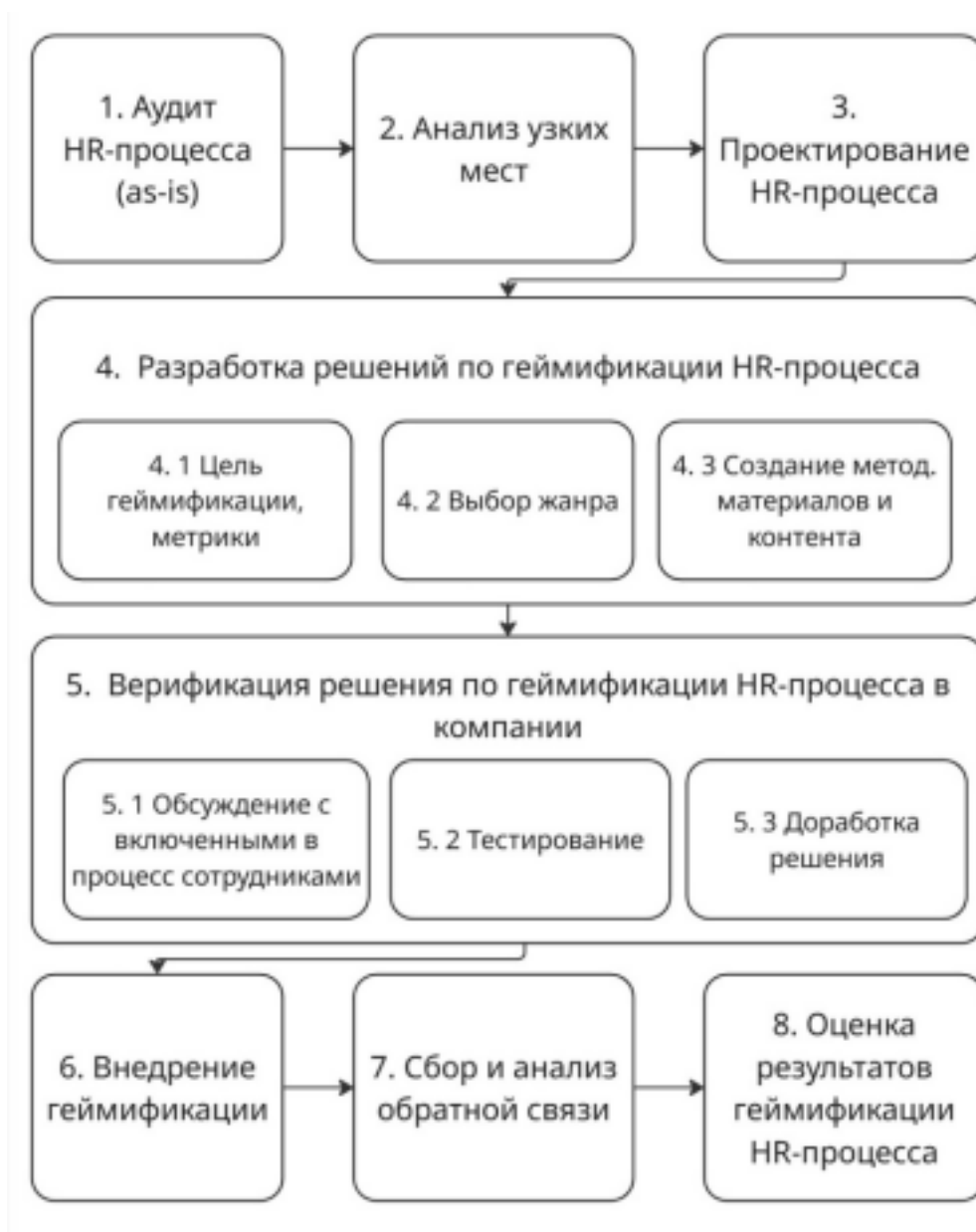
**Abstract.** This article explores the process of implementing gamification in a company's HR processes to enhance their efficiency. An original algorithm is presented, comprising stages such as HR process audit, bottleneck analysis, process design, selection of game genres, content development, testing, implementation, and evaluation of results. Special attention is given to the choice of gamification genres (action, arcade, quest, text quest) and their applicability in a corporate environment. The proposed recommendations serve as a practical tool for HR professionals and managers seeking to modernize personnel management through the use of game-based mechanisms.

**Ключевые слова:** геймификация, HR-процессы, мотивация сотрудников, вовлеченность персонала, корпоративная культура, игровые механики, управление персоналом, , геймифицированное обучение, эффективность HR.

**Keywords:** gamification, HR processes, employee motivation, staff engagement, corporate culture, game mechanics, personnel management, gamified learning, HR efficiency.

Геймификация HR-процессов – это стратегия, которая использует элементы игр для мотивации, вовлечения и повышения производительности в области управления человеческими ресурсами. Этот подход позволяет сделать рутинные задачи более интересными и увлекательными, а также стимулирует сотрудников к достижению поставленных целей.

На основе проведенных исследований была разработана авторский алгоритм по геймификации HR-процессов (рисунок 1)



**Рисунок 1. Алгоритм внедрения геймификации в HR-процессы**

Рассмотрим подробнее данные этапы:

**Этап 1. Аудит HR-процессов.** Аудит HR-процессов представляет собой комплексный анализ эффективности процессов управления персоналом, используемых в компании.

**2. Анализ узких мест и подбор инструментов геймификации.** После проведения аудита выявляются проблемные зоны, которые можно улучшить с помощью игровых инструментов. Анализ узких мест в HR-процессах начинается с применения различных методов, направленных на выявление проблемных участков, которые замедляют или усложняют выполнение ключевых задач [2]. Для этого используются такие подходы, как картирование процессов, анализ эффективности сотрудников, а также оценка вовлеченности и удовлетворенности персонала [1].

Этап 3. Проектирование HR-процесса. На этом этапе разрабатывается новая модель HR-процесса с учетом внедрения игровых механик. Определяется идеальная модель, описываются метрики, которые характеризуют результаты каждого этапа работы HR-процесса и способы измерения ее эффективности, такие как производительность труда, удовлетворенность работников атмосферой в коллективе, условиями труда и т. д.

Этап 4. Разработка решений по геймификации

4.1 Определение целей геймификации. Прежде чем внедрять игровые элементы, необходимо четко определить цели [5]:

- увеличение вовлеченности сотрудников;
- снижение текучести кадров;
- улучшение атмосферы в коллективе;
- повышение производительности труда;
- улучшение восприятия корпоративной культуры [4].

4.2 Выбор жанра. На данный момент существует множество разнообразие жанров, от экшенов и шутеров от ролевых игр и стратегий. Каждый из этих жанров может создать уникальный геймплей, насыщенный сюжет и возможность погрузиться в виртуальную реальность. Рассмотрим виды:

- Action (экшн). Этот жанр характеризуется быстрым темпом игры, где активно происходят различные действия. В таких играх игрокам необходимо контролировать персонажа, которому нужно справиться с различными препятствиями. Пример такого жанра можно увидеть на рисунке 2.



***Рисунок 2. Экшн жанр игры***

- Аркады. Тоже один из популярных жанров. Игры включают в себя простой и интересный геймплей, простые уровни, где абсолютно каждый игрок может достичь своей цели. Одной из такой игр является Рас-Мат. В ней игрок управляет персонажем,

который должен съесть все точки на уровне, но при этом нужно избегать призраков (рисунок 3).



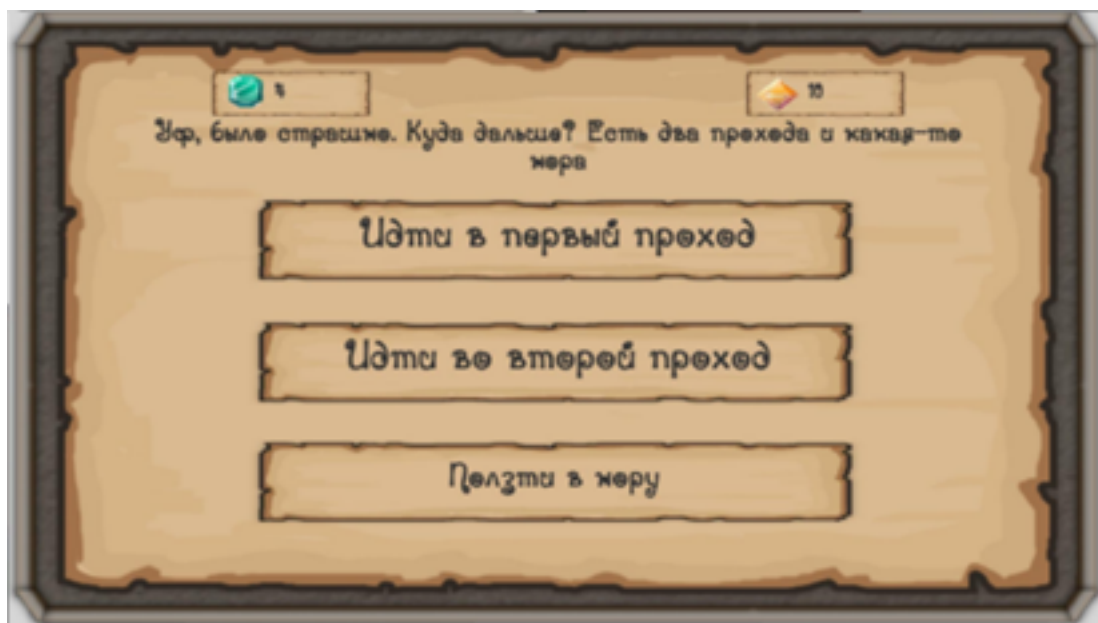
*Рисунок 3. Жанр аркада игры Рас-Ман*

- Приключения (квесты). Данный жанр позволяет игрокам погрузиться в историю и исследование различных миров или локаций. Особенность данного жанра – это наличие миссий, квестов, заданий. Квесты могут быть различными: от поиска предмета до разгадывания головоломок. Пример такого жанра изображен на рисунке 4.



**Рисунок 4. Жанр приключения (квесты)**

- Текстовый квест. Данный жанр является классикой в мире видеоигр. Он основан на истории в текстовом виде. Игрокам в таких играх предоставляется возможность принимать решения, которые могут повлиять на развитие сюжета. Самое большое преимущество такого жанра в уникальности и глубокой проработке сюжета. Еще одним плюсом данного жанра то, что оно не требует дорогих графических решений или сложного интерфейса. Пример жанра изображен на рисунке 5.



**Рисунок 5. Жанр текстовый квест**

Выбор жанра игры зависит от множества факторов, таких как целевая аудитория, цели игры, платформы, на которых она будет запущена, и особенности геймплея. Каждый жанр имеет свои особенности, которые делают его подходящим для определенных условий. Экшн (Action)

игры подходят для динамичных проектов, где акцент сделан на быстром темпе, сражениях и активных действиях. Этот жанр идеально подходит для мобильных платформ или консольных игр, где игроки ищут быстрые и захватывающие приключения. Экшн-игры могут быть полезны в обучении или для вовлечения сотрудников в игровые тренировки, так как они требуют быстрой реакции и принятия решений в условиях стресса.

4.3. Методические материалы, контент. После того, как был выбран жанр, необходимо проработать материал, который будем геймифицировать. Очень важно, чтобы информация была связанной, читаемой и понятной.

Контролирующие материалы играют важную роль в образовательном процессе, позволяя проверять усвоение материала, а также выявлять области, которые требуют дополнительной проработки. Для быстрого и эффективного контроля знаний, а также с минимальными затратами времени и усилий, можно использовать несколько инструментов: автоматизированные тесты, короткие квизы и опросы после каждой темы, самооценка и ревью и т.д.

Этап 5. Верификация решений по геймификации

5.1 Обсуждение с заинтересованными лицами.

5.2 Тестирование.

5.3. Доработка механик.

6. Внедрение геймификации. После успешного тестирования инструменты геймификации интегрируются в HR-процессы компании на постоянной основе.

7. Сбор обратной связи. После внедрения важно регулярно получать обратную связь от сотрудников, чтобы оперативно корректировать процесс и улучшать его. Ответственные за анализ этих данных, как правило, это HR-отдел или команда, курирующая геймификацию.

8. Оценка результатов. Завершающим этапом является анализ достигнутых результатов: сравнение показателей до и после внедрения геймификации, оценка влияния игровых механик на HR-процессы. Методика предназначена для HR-специалистов, руководителей компаний и разработчиков HR-процессов, заинтересованных в улучшении мотивации и вовлеченности сотрудников через игровые элементы.

Таким образом, геймификация обучения — это инновационный подход, который делает процесс обучения более увлекательным и эффективным [3]. Внедрение игровых элементов помогает не только улучшить уровень знаний, но и способствует созданию более мотивированных и продуктивных команд внутри компании. Разработанные методические рекомендации помогут компаниям повышать эффективность HR процессов за счет геймификации.

## **Список литературы:**

1. Белоусова А.Е. Геймификация как инструмент мотивации персонала: case Uniqlo / А.Е. Белоусова // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы Международной конференции (Екатеринбург, 05-06 декабря 2019 года). — Том 1. — Sedlcany: Ústav personalistiky, 2020. — С. 8-14.
2. Вербх К. Вовлекай и властвуй: игровое мышление на службе бизнеса / К. Вербх, Д. Хантер. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 223 с.
3. Геймификация: цифры и примеры [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/services/227457-geymifikaciya-cifry-i-primery>

4. Как геймификация меняет мир и что про нее надо знать [Электронный ресурс] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5f454a749a7947845998bdc2>

5. Маркеева, А. В. Дискуссионные вопросы развития и применения геймификации в управлении персоналом современной организации / А. В. Маркеева // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7, № 3. – С. 439-458.