

Геймификация как новая модель профессионального развития персонала Шапошникова А. А.

*Шапошникова Аксиния Александровна / Shaposhnikova Aksiniia Aleksandrovna - студент,
кафедра управления персоналом, факультет экономики и управления,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Волгоградский государственный социально-педагогический университет, г. Волгоград*

Аннотация: в статье проанализирована проблема профессионального развития персонала. Выявлены методы организации обучения, сущность модели геймификации. Представлен практический опыт работы в геймификации как в инновационной технологии развития персонала.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональное обучение, персонал, инновационные технологии, геймификация.

В настоящее время успех многих крупных организаций заключается в постоянном повышении уровня квалификации своих сотрудников, происходящем на фоне стремительного старения профессиональных навыков.

Актуальность исследования заключается в постоянно увеличивающейся значимости творческого подхода при организации профессионального развития персонала и четкого понимания её целесообразности, что приводит как к снижению мотивации сотрудников в стремлении развиваться в данной фирме, так и отрицательно влияет на результаты деятельности организации в целом.

Профессиональное развитие - это приобретение сотрудниками новых компетенций, знаний, умений и навыков, которые они используют или будут использовать в своей профессиональной деятельности. Основные методы профессионального развития: профессиональное обучение, развитие карьеры, образование [2, с. 18].

Исследователи выделяют модели организации профессионального развития персонала, которые в свою очередь подразделяются на традиционные и новые, а также проводимые на и вне рабочего места. Среди традиционных выделяют: инструктаж, смена рабочего места (ротация), наставничество, метод усложняющих заданий, подготовка в проектных группах, лекции, конференции и семинары, ситуационный анализ (кейсы), групповая дискуссия, деловые игры, ролевые игры, самостоятельное обучение, дистанционное обучение, тренинг. Среди новых моделей обучения выделяют: коучинг, секондмент (командирование), баддинг (товарищество), shadowing, геймификация. Каждый из перечисленных вариантов обладает своими особенностями, преимуществами и недостатками, поэтому очень важно при внедрении одной из модели учитывать специфику и цели организации [3, с. 41].

Одной из наиболее интересных моделей профессионального развития персонала, набирающей с каждым годом большую популярность, является геймификация.

Геймификация (или игрофикация – перевод с английского gamification) – это применение подходов, характерных для компьютерных игр, для неигровых процессов: бизнеса и других областей с целью привлечения пользователей и потребителей, повышения их вовлеченности в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг [1, с. 70].

Обоснование этого подхода предложил доцент кафедры правовых исследований и бизнес-этики в The Wharton School, University of Pennsylvania, Кевин Вербах. Он не является основателем данной модели, т.к., проводя исследования, Вербах обнаружил большое количество организаций, проводивших геймификацию, и достаточно давно, но не присваивали этой модели определенного названия.

Необходимо отметить, что не все бизнес-процессы могут быть геймифицированы, так как существуют виды деятельности, где использование игр является не уместным.

Модель геймификации помогает при мотивации на группу потребностей не очень актуальных, таких как обучение или то, что является для каждого из нас не столь интересным и увлекательным. Например, бухгалтерский учёт, юриспруденция, правила дорожного движения. Используя такой подход к изучению, многие знания могут восприниматься сотрудниками лучше, чем в пределах традиционного обучения – лекции, тренинги, семинары. Геймификация может создать дополнительный интерес к достаточно скучному предмету.

Однако, для некоторых компаний, трудовым операциям в которых можно обучить с помощью компьютерных технологий метод геймификации является особенно ценным. В современных условиях на региональном уровне, как правило, используются пассивные методы обучения, такие как наставничество, лекции, семинары и т.д. Так, анализ профессионального обучения ПАО «Волгоградоблэлектро» показал, что в организации до настоящего времени применялись такие модели обучения как лекции и практические занятия под наблюдением опытного инструктора. Однако, с апреля 2016 года на предприятии было решено внедрить метод геймификации, который был представлен в виде обучающей видеоигры для оперативно-ремонтного персонала.

Был проведен опрос 20 человек электромонтеров по эксплуатации электросчетчиков, обучающихся по стандартной программе предприятия, в ходе которого было выяснено: удовлетворенность организацией обучения (см. таб. 1) и то, какие учебные темы вызывают затруднения и требуют большего внимания. В соответствии с полученными ответами и консультациями опытных инструкторов был разработан новый план-график (см. таб. 2), распределено время, необходимое для освоения каждой темы, но при этом было принято решение, что в некоторых темах будут добавлены часы занятий на компьютерах за программой-тренажером.

Таблица 1. Удовлетворенность организацией обучения

| Результаты опроса об удовлетворенности организацией обучения | |
|--|-----|
| Нравится | 14% |
| Нравится, но есть затруднения в процессе обучения | 50% |
| Не нравится организация обучения | 35% |
| Не нравится. Есть другая причина | 1% |

Источник: составлено автором.

Таблица 2. Тематический план занятий с учетом нововведений

| № п/п | Темы | Количество часов |
|-------|---|------------------|
| | I. Теоретическое обучение | |
| 1 | Основы электротехники | 6 |
| 2 | Электрические измерения и метрологическое обеспечение | 2 |
| 3 | Электробезопасность и оказание первой медицинской помощи при несчастных случаях | 3 |
| 4 | Пожарная безопасность | 1 |
| 5 | Электроматериаловедение | 2 |
| 6 | Чтение чертежей и электрических схем | 2 |
| 7 | | 9 |
| 7.1 | | |
| 7.1.1 | Спецтехнология, всего | |
| 7.1.2 | в т.ч. | 1 |
| 7.1.3 | Правила устройства и технической эксплуатации электроустановок: | 1 |
| 7.1.4 | Канализация электроэнергии | 1 |
| 7.1.5 | Электропроводки | 1 |
| 7.1.6 | Кабельные линии напряжением до 10 кВ | |
| 7.2 | Воздушные линии напряжением до 1 кВ | 1 |
| 7.2.1 | Воздушные линии напряжением выше 1 кВ | 1 |
| 7.2.2 | Распределительные устройства и трансформаторные устройства | 1 |
| 7.2.3 | Распределительные устройства до 1 кВ | |
| 7.2.4 | Распределительные устройства выше 1 кВ | 1 |
| 7.2.5 | Трансформаторные подстанции | 1 |
| 7.2.6 | Электрическое освещение | |
| 7.3 | Внутреннее освещение | |
| 7.3.1 | Наружное освещение | |
| 7.3.2 | | |
| 8 | Устройство и эксплуатация приборов учета электроэнергии | 25 |
| 9 | Консультация | 4 |
| 10 | Экзамен | 4 |
| | Всего теоретического обучения | 67 |
| | II. Работа на имитационном тренажере «Трансформаторные подстанции 3D» | |
| 11 | Ознакомление с производством, инструкций по охране труда при | 20 |

| | | |
|----|---|------------|
| | производстве работ в действующих электроустановках, нормативной документацией. | |
| 12 | Замена приборов учета электроэнергии и обеспечение правильной их работы. Противоаварийные, противопожарные тренировки | 20 |
| | Всего работ на имитационном тренажере | 40 |
| | III. Производственное обучение | |
| 13 | Противоаварийные, противопожарные тренировки | 15 |
| 14 | Самостоятельное выполнение работ | 33 |
| 15 | Квалификационная пробная работа | 5 |
| | Всего производственного обучения | 53 |
| | Продолжительность обучения ВСЕГО | 160 |

Источник: составлена автором.

Компьютерная программа «Трансформаторные подстанции 3D» - это видеоигра, основанная на прототипах имеющихся в сети Интернет 3D-моделей электрических подстанций, в которые добавлены информационные ссылки на каждый элемент электроустановок и инструментарий, которым выполняются работы с электрооборудованием, благодаря которым обучающийся может разработать каждый шаг своей работы, узнать какие действия и по какой причине могут привести к неблагоприятным последствиям.

Внедрение этого метода является оправданным, т.к. он позволяет сделать процесс обучения простым, понятным и интересным; помогает предприятию наиболее быстро реагировать на совершенствование техники и технологий работы, появлению новых положений, норм и правил, при этом затрачивая на это минимальные средства; расширяет спектр квалификационных возможностей сотрудников, благодаря чему снижается количество случаев невыполнения работ; обеспечивает профилактику производственного травматизма.

В нашем исследовании социальный эффект при внедрении геймификации в профессиональное развитие персонала заключается в том, что наглядность материалов обучения поможет в восприятии работниками получаемой информации, позволяя увеличить квалификационные возможности обучающегося и потому способствует предотвращению случаев невыполнения оперативно-ремонтных работ. За счет визуализации и многовариативности действий, которые могут произойти в работе с электроустановками видеоигра оказывает положительное воздействие при профилактике производственного травматизма.

С точки зрения технического и технологического изменения легче и дешевле обновить или добавить какие-либо нововведения в характеристики оборудования или положения в самой игре, чем оснащать учебные классы и полигоны новым оборудованием. К тому же данная программа имеет большой потенциал для развития и расширения, благодаря чему можно охватить все виды энергооборудования и масштабы работ, начиная от монтажа оборудования и заканчивая обеспечением безопасности энергоустановок.

Таким образом, разработанная программа профессионального развития персонала организации с применением модели геймификации является реально осуществимой в пределах данной организации и может способствовать лучшему восприятию работниками получаемой информации и в дальнейшем применении полученных знаний и навыков в работе.

Литература

1. *Вербих К., Хантер Д.* Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса. МИФ, 2015. 70 с.
2. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации / А. Я. Кибанов. Москва: КНОРУС, 2012. 18 с.
3. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. Н. Новгород: НИМБ, 2013. 41 с.