

психологическим авторы относят выстраивание ценностно-ориентационного единства внутри коллективов, мониторинг актуальных потребностей и запросов сотрудников, а также психологического благополучия и пр.

Таким образом, в соответствие с представленной концептуальной моделью, авторы рассматривают механизм управления текучестью персонала как систему, включающую совокупность принципов, функций, методов и взаимосвязей между ними.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2021. – 1038 с.
2. Бахметьева Т. В. Управление текучестью персонала организации / Т. В. Бахметьева // Актуальные вопросы управления персоналом. — 2020. — С. 18-23.
3. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Журнал «Кадровое дело». – 2006. – № 2.
4. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с
5. Волкова, И. А. Формирование процесса управления текучестью кадров на предприятии / И. А. Волкова, А. А. Кондакова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 5(72). – С. 141-152. – EDN XYZFET.
6. Комарова, А. Ю. Теоретические аспекты текучести кадров и её минимизация / А. Ю. Комарова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : Сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции, Москва, 28–30 марта 2023 года / Отв. за выпуск Е.И. Данилина Е.И., редколлегия: Д.Н. Суров, Л.С. Шепелева. Том Часть II. – Москва: ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ЭДЕЛЬВЕЙС", 2023. – С. 215-220. – EDN PHRJEQ.
7. Гоман К.И., Милюко А.А. Организационно-экономического механизма развития промышленного комплекса с учетом активизации инновационных процессов в экономике региона / К.И. Гоман, А.А. Милюко // Вестник Самарского университета. Экономика и управление, 2024. Т. 15, № 2. С. 140-149.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ВОВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

А.Г. Кириллова

Научный руководитель М.Е. Цибарева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В современном мире борьба за таланты усиливается, а компании применяют новые методы по вовлечению работников в трудовую деятельность. Одним из перспективных подходов является геймификация – внедрение элементов игровой механики в неигровые контексты, такие как рабочее место. Эта статья исследует потенциал геймификации как инструмента вовлечения персонала, анализируя ее преимущества, типовые элементы и примеры успешного применения [1].

Вопросы геймификации исследовали многие отечественные и зарубежные авторы: Бадьминов И.И., Портер А.Я., Егоршин А.П., Уорнер М., и другие.

Геймификация – это метод использования игровых элементов, таких как очки, уровни, награды, соревновательность, чтобы сделать неигровые процессы более эффективными. Так игры встраиваются в существующие бизнес-процессы организации.

Определяют следующие преимущества геймификации:

- повышение лояльности и вовлеченности персонала;

- совершенствование навыков и способностей персонала;
- рост производительности труда
- формирование и эффективность работы командной работы;
- снижение стресса персонала [2].

Типовые элементы геймификации:

- очки и этапы;
- стимулирующие награды;
- справедливые соревнования;
- лидерборды: показывают результаты работы и мотивируют к лучшим показателям;
- виртуальные валюты: создают чувство достижения и мотивируют к дальнейшим усилиям.

Примером геймификации будет служить биотехнологический проект от компании ПАО «Озон Фармацевтика – ООО «Мабскейл».

ООО «Мабскейл» — это биофармацевтическая компания, специализирующаяся на разработке и производстве лекарственных препаратов (биоаналогов) на основе моноклональных антител и других рекомбинантных белков.

Организация создана и функционирует с 2017 года. В начале декабря того же года началось строительство завода в Особой Экономической Зоне (ОЭЗ) г. Тольятти. Динамичные темпы строительных работ позволили осуществить запуск производственной площадки уже в 2019 году [3].

В компании разработана специальная программа оплачиваемой стажировки для выпускников и студентов очной формы обучения от 3 курса магистратуры/аспирантуры (химического, химико-технологического, биотехнологического, биологического, фармацевтического, медицинского факультета).

Стажировка становится отличным началом карьеры и позволит получить ценный опыт работы. В ходе нее специалистам предстоит пройти 3 основные службы компании: служба разработки, служба контроля качества и производственная служба. На стажировку выделяется от 1 до 3-х месяцев в зависимости от результата собеседования.

На данный момент куратором данного проекта выступает руководитель службы разработки компании Мабскейл. Однако, из-за большого количества студентов и выпускников не получается в полной мере ознакомить ребят с общей концепцией компании, что можно было бы сделать в первые дни, перед тем как они пошли бы в отделы.

Поэтому, был создан проект геймификации по вовлечению молодых специалистов в процесс работы путем интерактивной игры.

Игра представляет собой карту предприятия, где игрок должен собрать монеты. Количество монет по сути является местами в которых сотрудник может научиться чему-то новому, задать вопросы или просто изучить местность. К концу адаптационного периода, сотрудник, собравший больше всего монет, а значит побывавший во всех локациях и выполнивший наибольшее количество заданий от наставников получает приз. Основной приз — это возможность для дальнейшего трудоустройства в компанию и дополнительный – мерч компании [4].

Призы были выбраны путем опроса среди уже прошедших стажировку специалистов в августе 2024 года. Опрос показал, что наиболее значимым призом будет трудоустройство, а далее приятное напоминание о компании в виде мерча (рисунок 1) [5].

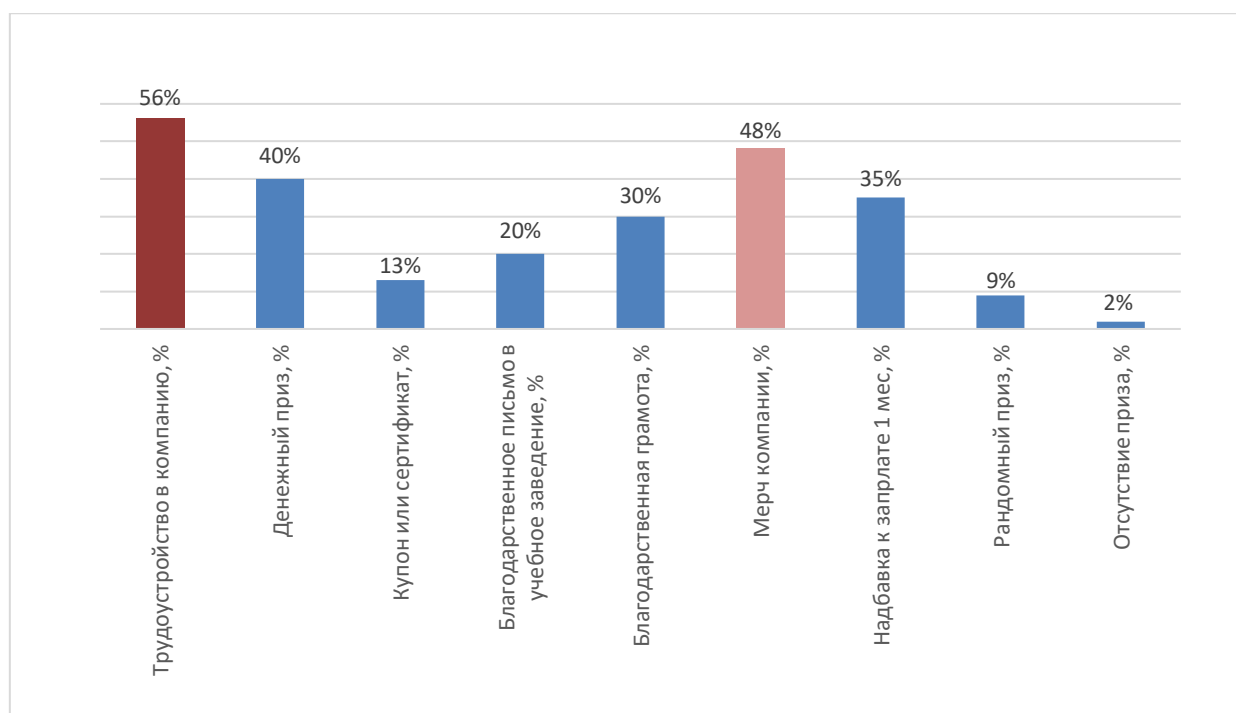


Рисунок 1. График опроса о призах среди прошедших стажировку специалистов в 2024 году

Геймификация – это перспективный инструмент для вовлечения персонала в деятельность организации. Она позволяет повысить мотивацию, производительность, развить навыки и знания, улучшить командную работу и снизить стресс. Успешное применение геймификации требует тщательного планирования, выбора подходящих игровых элементов и учета особенностей конкретной организации. В будущем геймификация будет играть все более важную роль в управлении персоналом, позволяя компаниям создавать более мотивированную, продуктивную и удовлетворенную рабочую силу.

Список использованных источников

1. Официальный сайт ПАО «Озон Фармацевтика» [Электронный ресурс]. – URL: <https://ozonpharm.ru/> (дата обращения 06.10.2024).
2. Официальный сайт ООО «Мабскейл» [Электронный ресурс] URL <http://mabscale.ru/> (дата обращения 06.10.2024).
3. Программа стажировки для молодых специалистов «Озон Фармацевтика» и «Мабскейл» [Электронный ресурс]. – URL: <https://ozonpharm.ru/karera/> (дата обращения 06.10.2024).
4. Исаева, М.С. Геймификация как инструмент формирования лояльности потребителей / М.С. Исаева, А.И. Михеева // Маркетинг и маркетинговые исследования. - 2022. - №2. С. 69-77.
5. Богачева, М.П. Развитие геймификации как стратегия мотивации и развития персонала / М.П. Богачева, Н.Е. Лопатина // Инновации в менеджменте. - 2020. - № 4. - С. 61-68.
6. Соловьев, А.С. Геймификация в социокультурной сфере: опыт и перспективы применения / А.С. Соловьев, Е.А. Петрова // Социально-гуманитарные знания. - 2023. - № 1. - С. 63-70.