

Научная статья
УДК 331.2
ББК 65.24

DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-4-45-48

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГЕЙМИФИКАЦИИ В РАЗВИТИИ HR-ПРАКТИК КОМПАНИЙ

Екатерина Олеговна Доля

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия, adonis63@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению потенциала геймификации в оптимизации и развитии человеческих ресурсов предприятий. Автор рассматривает влияние игровых методик на ключевые аспекты функционирования HR-служб, включая обучение, адаптацию сотрудников, мотивацию и командообразование. Особый акцент сделан на примерах лучших мировых практик и последних исследований западных ученых. Целью статьи является выявление преимуществ и рисков, возникающих при внедрении игровых подходов в управление персоналом, а также формирование рекомендаций для эффективного использования геймификации в корпоративных процессах.

Ключевые слова: *геймификация, управление персоналом, HR-практики, корпоративное обучение, мотивация сотрудников*

Для цитирования: Доля Е. О. Эффективность геймификации в развитии HR-практик компаний // Общество, экономика, управление. 2025. Т. 10, № 4. С. 45–48. DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-4-45-48

Original article

EFFICIENCY OF GAMIFICATION IN DEVELOPING COMPANY'S HR-PRACTICES

Ekaterina O. Dolya

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia,
adonis63@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the study of the potential of gamification in the optimization and development of human resources of enterprises. The author examines the impact of gaming techniques on key aspects of HR services, including training, employee adaptation, motivation, and team building. Special emphasis is placed on examples of the best world practices and the latest research by Western scientists. The purpose of the article is to identify the advantages and risks arising from the introduction of gaming approaches in personnel management, as well as the formation of recommendations for the effective use of gamification in corporate processes.

Keywords: *gamification, HR management, optimization of HR processes, training and motivation of employees*

For citation: Dolya EO. Efficiency of Gamification in Developing Company's HR-practices. *Society, economy, management*. 2025;10(4):45-48. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-4-45-48

Современные тенденции на рынке труда диктуют необходимость гибкости и адаптивности HR-стратегии. Для многих работодателей ключевыми становятся инструменты, способные поддерживать вовлеченность сотрудников и повышать эффективность профессионального обучения. Один из наиболее интересных и многообещающих подходов — геймификация, которая предполагает включение игровых элементов в рабочие процессы.

Согласно недавнему отчету консалтингового гиганта McKinsey & Company¹, интерес к геймификации резко вырос среди компаний разных отраслей, стремящихся привлечь и удержать талантливых сотрудников. Важнейшими факторами успеха являются создание привлекательных условий труда и возможности для личного и карьерного роста. Поэтому исследование возможностей и последствий применения игровых методик приобретает особую значимость.

Понятие и сущность геймификации

Под термином «геймификация» принято понимать интеграцию игровых механик в неигровые контексты с целью повышения интереса участников и достижения конкретных целей [4]. К основным элементам геймификации относятся:

- игровые правила и цели;
- система оценивания (баллы, уровни);
- награды и вознаграждения;
- конкурентные механизмы (таблицы лидеров).

Геймификация помогает создать позитивную рабочую атмосферу, повысить личную ответственность каждого сотрудника за достижение общих целей и сформировать среду, ориентированную на постоянное саморазвитие. Например, американская корпорация IBM разработала специальную программу, направленную на изучение особенностей нового программного продукта сотрудниками отдела продаж. Использование соревновательного формата позволило ускорить освоение материала и существенно повысило производительность команды [5].

Основные направления применения геймификации в HR

Рассмотрим три главных аспекта применения геймификации в практике управления персоналом:

Адаптация новичков

Для ускорения процесса адаптации новых сотрудников многие компании внедряют специальные программы-гайды, построенные по принципу квестов. Этот подход позволяет молодым специ-

алистам быстро освоить внутренние процедуры, познакомиться с коллегами и получить первые практические знания.

Пример успешной реализации подобной стратегии представлен компанией LinkedIn. Новичкам предлагается участие в специальной программе «LinkedIn Adventure», состоящей из серии мини-игр и тестов, нацеленных на быстрое погружение в корпоративную культуру и особенности работы компании [8].

Обучение и развитие сотрудников

Одной из важнейших областей применения геймификации остается профессиональное обучение сотрудников. Интерактивные методы помогают развивать компетенции и обеспечивать постоянный прогресс в приобретении необходимых навыков.

Примером может служить опыт онлайн-платформы Coursera, которая интегрирует геймифицированные курсы для повышения привлекательности дистанционного образования. Пользователям предлагаются уровни прохождения курсов, начисление очков опыта и получение сертификатов за успешное завершение модулей [6].

Командообразование и мотивация

Игра является мощным инструментом формирования эффективных команд и поддержания высоких уровней внутренней мотивации сотрудников. Так, международная сеть отелей Marriott Hotels запустила конкурс по разработке инновационной идеи гостиничного сервиса. Победители получали призы и публичное признание руководства. Такой подход позволил выявить скрытые таланты и укрепить взаимодействие между отделами [9].

Преимущества и недостатки геймификации

Преимущества

- Рост вовлеченности: геймификация способна превратить рутинные задачи в увлекательные мероприятия, увеличивая удовольствие от рабочего процесса.
- Быстрое освоение информации: элементы игры способствуют лучшему запоминанию информации и закреплению полученных знаний.
- Формирование позитивной рабочей среды: игровая атмосфера повышает настроение сотрудников и снижает стрессовые нагрузки.
- Стимуляция конкуренции: наличие таблиц лидеров и бонусов за успехи усиливает внутреннюю мотивацию сотрудников достигать поставленных целей.

Однако наряду с преимуществами существуют и потенциальные проблемы:

¹ McKinsey & Company. Будущее управления человеческими ресурсами. 2023. Аналитический обзор (White Paper).

Недостатки

- Зависимость от структуры организации: некоторые модели бизнеса не подходят для массового внедрения игровых механик.
- Необходимость инвестиций: создание качественных игровых платформ требует существенных затрат.
- Психологический риск: некоторых сотрудников раздражают игровые элементы, что может привести к негативному восприятию инициативы.

Современные зарубежные исследования и практика

Исследования западных университетов подтверждают положительную динамику при применении геймификации в HR-практиках [1]. Согласно работе исследователей Университета Южной Калифорнии более половины опрошенных сотрудников признались, что чувствуют себя счастливее и продуктивнее, работая в среде, поддерживающей игрофицированный подход.

Исследование американской консалтинговой фирмы Gartner показало, что правильно организованная программа геймификации способна сократить сроки освоения новой должности новичком на 30 %, а потери времени на тренировки уменьшаются вдвое [7].

Возможности применения геймификации

Несмотря на популярность геймификации за рубежом, российские компании пока осторожно подходят к ее внедрению. Тем не менее некоторые крупные игроки рынка активно экспериментируют с играми в рамках управленческих решений.

Компания «Сбербанк» внедрила специальный сервис «Финансовый тренажер», позволяющий работникам банка тестировать собственные финансовые решения и приобретать полезные профессиональные навыки в безопасной среде [3]. Программа получила положительные отзывы и показала значительное увеличение эффективности внутреннего обучения.

Еще одним примером удачного внедрения геймификации стал запуск приложения «Город

профессий» в розничной сети «Детский мир». Приложение позволяет детям выбирать профессии и развиваться в определенных направлениях, повышая лояльность клиентов к бренду [2].

Перспективы и прогнозы

Прогресс в технологиях дополненной реальности и искусственном интеллекте открывает новые горизонты для геймификации. Уже сейчас компании разрабатывают VR-программы для подготовки пилотов самолетов, хирургов и военных. По оценкам Всемирного экономического форума, подобные технологии станут стандартом обучения профессионалов в ближайшие годы.

Кроме того, появляются проекты по созданию специализированных мобильных приложений для развития soft skills (гибких навыков), что еще больше расширит область применения игровых подходов в HR-практике.

Заключение

Геймификация представляет собой мощный инструмент повышения эффективности HR-практик. Она позволяет организациям привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, улучшать качество обучения и создавать комфортные условия для работы. Несмотря на наличие некоторых ограничений и трудностей, современные подходы показывают значительный потенциал для будущего развития и расширения сферы применения.

Перед компаниями открываются широкие возможности использования игровых технологий, которые способны стать основой успешного развития и укрепления позиций на высококонкурентном рынке труда. Оптимальное использование игрового подхода требует тщательной проработки методов внедрения, постоянного мониторинга и анализа полученных результатов. Компании, успешно применяющие геймификацию, получают конкурентные преимущества благодаря повышению квалификации сотрудников и укреплению внутреннего климата организации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Козырев А. Н. Цифровая экономика и цифровизация в исторической ретроспективе // Цифровая экономика. 2018. № 1 (1). С. 5–19.
2. Пантелеева Т. А., Арустамов Е. А., Максаев А. А. Возможности искусственного интеллекта в управлении кадровыми ресурсами в условиях свободного предпринимательства // Отходы и ресурсы. 2019. № 3. С. 15–22.
3. Сбербанк России. Финансовый симулятор как инструмент профессионального развития. 2022. Внутренняя служебная записка (Internal Memo).
4. Калер Дж., Хубер М. Что такое геймификация и почему она важна для бизнеса? // Теория и практика маркетинга. 2021. Т. 29, № 3. С. 325–338.

5. Хассавнех Й.А. Обзор применения искусственного интеллекта в сфере безопасности и конфиденциальности: достижения в исследованиях, приложения, возможности и вызовы // Индонезийский журнал науки и технологий. 2023.
6. Риаз & Гхангас. Искусственный интеллект в оценке эффективности работы сотрудников и его управленческие последствия // Информатика, образование и исследования. 2024. Т. 4, № 1. С. 299–307.
7. Gartner Inc. Влияние геймификации на производительность сотрудников. 2023. Анализ рыночных тенденций (Market Trends Analysis).
8. Lindsey S. Обучение через игру: использование игр для подготовки сотрудников // Harvard Business Review. 2020. Сентябрь–октябрь.
9. Marriott International. Кейсисследование: программа Innovation Challenge. 2021. Аналитический обзор (White Paper).

REFERENCES

1. Kozyrev AN. Tsifrovaya ekonomika i tsifrovizatsiya v istoricheskoy retrospektive [Digital economy and digitalization in historical retrospect]. *Tsifrovaya ekonomika* [Digital Economy]. 2018;(1(1):5-19. (In Russ.).
2. Panteleeva TA, Arustamov EA, Maksaev AA. Vozmozhnosti iskusstvennogo intellekta v upravlenii kadrovymi resursami v usloviyakh svobodnogo predprinimatelstva [Possibilities of artificial intelligence in human resource management in the context of free enterprise]. *Otkhody i resursy* [Waste and Resources]. 2019;(3):15-22. (In Russ.).
3. Sberbank of Russia. Finansovyy simulator kak instrument professionalnogo razvitiya [Financial Simulator as a Tool for Professional Development] [Internal Memo]. Moscow: Sberbank Publishing; 2022. (In Russ.).
4. Kahler J, Huber M. Chto takoe geymifikatsiya i pochemu ona vazhna dlya biznesa? [What is gamification and why does it matter in business?]. *Teoriya i praktika marketinga* [Journal of Marketing Theory and Practice]. 2021;29(3):325-338. (In Russ.).
5. Hassawneh YA. Obzor primeneniya iskusstvennogo intellekta v sfere bezopasnosti i konfidentsialnosti: dostizheniya v issledovaniyakh, prilozheniya, vozmozhnosti i vyzovy [A Review of Artificial Intelligence in Security and Privacy: Research Advances, Applications, Opportunities, and Challenges]. *Indoneziyskiy zhurnal nauki i tekhnologiy* [Indonesian Journal of Science and Technology]. 2023.
6. Riaz Gh. Iskusstvennyy intellekt v otsenke effektivnosti raboty sotrudnikov i ego upravlencheskie posledstviya [Artificial Intelligence in Employee Performance Evaluation and Its Managerial Implication]. *Informatika, obrazovanie i issledovaniya* [Journal of Informatics Education and Research]. 2024;4(1):299-307. (In Russ.).
7. Gartner Inc. Vliyaniye geymifikatsii na proizvoditelnost sotrudnikov [Impact of Gamification on Employee Performance] [Market Trends Analysis]. Stamford, Gartner Publishing; 2023.
8. Lindsey S. Obucheniye cherez igru: ispolzovaniye igr dlya podgotovki sotrudnikov [Learning by Playing: Using Games to Train Employees]. Harvard Business Review. Boston: Harvard Business Publishing, September–October; 2020.
9. Marriot International. Keys issledovaniye: programma Innovation Challenge [Case Study: Innovation Challenge Program] [White Paper]. Bethesda, Marriot Publishing; 2021.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Е. О. Доля — магистрант факультета экономики и управления.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

E. O. Dolya — Master's Student at the Faculty of Economics and Management.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 29.09.2025

Принята к публикации / Accepted for publication: 26.11.25