

## **Геймификация как способ повышения производительности труда в целях укрепления экономической безопасности предприятия**

**Сорокина Любовь Олеговна**

Ассоциация «Сообщество финансистов по продвижению научно-просветительских инициатив»,  
г. Санкт-Петербург, Россия.

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены способы укрепления экономической безопасности предприятия путем повышения производительности труда в части человеческого ресурса, путем включения в процессы обучения и трудовой деятельности геймификации и игрового подхода. Описаны особенности и сложности такого способа решения проблемы возникновения угроз экономической безопасности предприятия. Рассмотрены механизмы включения геймификации и игрового подхода в процессы обучения, адаптации и регулярной трудовой деятельности персонала предприятий.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, производительность труда, угрозы экономической безопасности, темпы труда, экономические показатели, геймификация, игровой подход, обучение, трудовая деятельность

### **Gamification the economic security of the enterprise as a way to increase labor productivity in order to strengthen**

Sorokina Lyubov Olegovna

Association "Community Financiers for promotion scientific and educational initiatives", St. Petersburg, Russia  
Leading expert

**Abstract.** This article discusses ways to strengthen the economic security of an enterprise by increasing labor productivity in terms of human resources, by including gamification and a gaming approach in the learning and work processes. The features and difficulties of this method of solving the problem of threats to the economic security of the enterprise are described. The mechanisms of inclusion of gamification and game approach in the processes of training, adaptation and regular work activity of the personnel of enterprises are considered.

**Keywords:** economic security, labor productivity, threats to economic security, labor rates, economic indicators, gamification, game approach, training, labor activity.

Отсутствие мотивации к труду сотрудников является на сегодняшний день большой проблемой для работодателей, а также реальной угрозой экономической безопасности как отдельно взятого предприятия, так и России в целом.

Экономическая безопасность зиждется на достаточно высоком и устойчивом росте экономических показателей, в том числе

производительности труда. Отсутствие мотивации к труду, в свою очередь, оказывает резко негативное влияние на производительность труда и может не только замедлить, но и существенно снизить темпы роста производительности труда и, как следствие, других экономических показателей.

Задача повышения мотивации сотрудников к труду давно вышла за пределы частной задачи отдельных хозяйствующих субъектов. Одним из способов решения задачи является введение в систему обучения и реализации бизнес-процессов геймификации и игрового подхода. Эти понятия необходимо различать.

Геймификация – это включение игровых форм в контекст учёбы и работы. А игровой подход – это обучение или наработка необходимых навыков и компетенций с помощью конкретной игры.

Оба этих метода основаны на естественных склонностях человека к соревнованиям и достижениям. Кроме всего прочего игра – один из самых понятных и очень часто используемых форматов в жизни человека, начиная с самого детства. Люди играют в игры с младенчества и до преклонных лет. В детском возрасте это способ научиться взаимодействовать с миром, а позднее – просто для удовольствия и творческой реализации. Игра всегда служит источником позитивных эмоций, дает шанс превзойти самого себя и спасает от повседневности. Люди играют, когда занимаются спортом, когда учат иностранный язык, даже контроль веса или количества реакций под постом в социальных сетях – тоже элемент игры.

Эффективность геймификации и игрового подхода для увеличения производительности труда обусловлена также активным включением в последние 10 лет в трудовую деятельность нового поколения (1989-2002г.г. рождения). Это поколение имеет сильно ориентированное на игровые форматы мышление и привычку «играть».

Рассмотрим геймификацию и как она может влиять на производительность труда. Геймификация включает в рабочий процесс те элементы игры, которые стимулируют мотивацию к максимальной вовлеченности в трудовой процесс, увеличению скорости трудовой деятельности, многозадачности, а также помогают доводить начатые процессы до логического конца и завершать выполнение задач в обозначенный срок. Все эти элементы в совокупности позволяют говорить об увеличении производительности труда без дополнительных затрат на увеличение ФОТ.

За счет чего это происходит? Мотивация, статус и вознаграждение: три основных принципа игры, которые аналогичным образом работают и в геймификации.

Цель, которую необходимо достичь, должна быть понятна и выполнима, причем, при достижении некоторой цели может возникать новая и так по цепочке будет выстраиваться процесс движения к итоговой цели предприятия, подразделения, команды или отдельного взятого сотрудника. Основная задача геймификации в этом случае избежать потери интереса, обрыва деятельности. Геймификация вводит в процесс повседневной трудовой деятельности элемент

соревнования, ставит целью догнать и обогнать конкурента, ориентируясь на любые количественные критерии при сохранении качественных. Одним из факторов угрозы экономической безопасности является низкая результативность труда и в данном случае геймификация дает большой прирост производительности труда и, как следствие, осуществляется укрепление экономической безопасности предприятия.

Подобно тому, как участник развивает и улучшает своего Героя в процессе игры, так и работник, двигаясь от цели к цели, от одной задачи к другой, может приобретать новый статус. Это может быть похвала от руководителя, особое рабочее место, переходящий символ успешности и лидерства, дополнительные возникающие права, возможности и полномочия. Это повышает вовлеченность работника, ощущение собственной значимости в рамках трудовой деятельности, а также важности того вклада, который он осуществляет в общее дело. Низкая вовлеченность является одним из факторов, создающих угрозу экономической безопасности предприятия. Отсутствие у работника желания включаться в общие задачи и понимание работы исключительно как способа получения финансового вознаграждения, без привязки к цели такой деятельности, приводит к халатности, невнимательности, конъюнктурности, а иногда и имитации трудовой деятельности, что в конечном итоге является причиной снижения производительности труда и других значимых показателей экономического роста, собственно, замедляя экономический рост. Низкий темп экономического роста – одна из ключевых угроз экономической безопасности на сегодняшний день.

Вознаграждение по итогу достижения промежуточных и конечных целей может не быть исключительно финансовым. Дополнительные часы отдыха (при средней высокой интенсивности труда это не повлияет на общий показатель производительности труда), возможность пройти обучение, включение во внутренний кадровый резерв, получения дополнительных баллов для повышения статуса (см выше «статус»), внутренняя «валюта» предприятия, дополнительная скидка на продукцию или услуги компании служат подтверждением целесообразности для работника и дальше трудиться в более интенсивном режиме без снижения качества труда, быть максимально вовлеченным в трудовой процесс и максимально влиять на достижение конечной цели и получение в качестве результата более высоких экономических показателей по предприятию в целом.

Также геймификация помогает избавиться от ощущения монотонности и рутинности многих рабочих задач и процессов. Наличие большого количества монотонных и рутинных задач в повседневной трудовой деятельности приводит к потере интереса к труду, выгорания и отсутствию вовлеченности. При выполнении большого количества монотонных операций сотрудники теряют ощущение полезности, перестают видеть конечную цель и, как результат, падает производительность труда. Геймификация позволяет фокусироваться на промежуточной цели, переключать внимание с самого процесса на результат, что позволяет разгружать мозг и снижается уровень усталости. В результате вовлеченность и интенсивность труда возрастает,

качественные показатели продолжают находиться в фокусе внимания, экономические показатели предприятия растут, а экономическая безопасность укрепляется.

Вот некоторые статистические данные о влиянии геймификации, собранные из разных источников:

- 89% сотрудников считают, что они были бы более продуктивными на работе, если бы их деятельность была более игровой (TalentLMS, 2019).

- 88% респондентов говорят, что геймификация делает их счастливее на работе (TalentLMS, 2019).

- Элементы игры в составе обычной трудовой деятельности заставляют 87% сотрудников чувствовать себя более социально интегрированными (TalentLMS, 2019).

- 72% сотрудников заявили, что геймификация мотивирует их работать усерднее (Обзор 42, 2021).

- Геймификация может повысить производительность компании до 50% и вовлеченность сотрудников на 60% (eLearning Learning, 2019).

- 71% сотрудников считают, что геймификация приводит к повышению их личного уровня энергии (eLearning Industry, 2020).

- 66% сотрудников говорят, что геймификация на работе снижает уровень стресса (eLearning Industry, 2020).

Таким образом, соревновательный процесс по любым показателям трудовой деятельности, достижение новых «уровней» и/или доступ к использованию дополнительных возможностей при выполнении определенных задач – при своевременном, понятном и правильном встраивании этих элементов в процесс обучения и труда, геймификация дает быстрый результат, который можно оцифровать и который характеризуется ростом производительности труда и других экономических показателей, что в итоге приводит к укреплению экономической безопасности предприятия.

Однако геймификация может и отрицательно влиять на вовлеченность сотрудников и производительность труда в случае, если

- сотрудникам не понятны «правила игры» или они считают их нечестными;

- цели и задачи кажутся невыполнимыми, количественные показатели завышенными;

- система вознаграждения не соответствует ожиданиям, является неадекватной по отношению к приложенным усилиям;

- сама игра искусственно и неорганично введена в рабочий процесс, участие в ней обязательно, а неучастие влечет за собой меры дисциплинарных или финансовых взысканий.

Во избежание такого негативного влияния необходимо предварительно внимательно изучить мнения и пожелания сотрудников, учесть их возрастной состав, социальные статусы и общий уровень вовлеченности и лояльности сотрудников.

В этом, в том числе, может помочь игровой подход.

Игровой подход решает, по большей части, вопрос отработки навыков. Особенно надежно этот метод показывает себя в ситуации, когда тренировка навыка традиционными методами становится скучной и превращается в рутину. В этом случае обучение проходит через сопротивление, усваивается относительно небольшой процент информации. В дальнейшем и сам навык в работе используется слабо, что приводит к снижению темпов труда, а также его производительности, отрицательно влияет на качество конечного результата и вовлеченность сотрудника.

Также подход отлично зарекомендовал себя в части решения задач по выявлению внутренней мотивации сотрудников, а впоследствии эта информация может быть использована при разработке системы геймификации.

Игровой подход основан на возможности взрослого человека перейти в состояние ребенка. Это снимает некоторые внутренние ограничения, выключает внутренний цензор и упрощает восприятие многих вещей.

Кроме того, игра является безопасным пространством для активных действий и экспериментирования без боязни последствий. Игру можно переигрывать любое количество раз, тестируя самые различные гипотезы, пробуя разные стратегии и используя различные ресурсы для достижения конечной цели. В реальной рабочей деятельности проверка гипотезы, не подтвердившей своей эффективности, может стоить серьезных финансовых потерь, которые сформируют новые угрозы для экономической безопасности предприятия.

Игра помогает самоутвердиться и способствует повышению уровня самооценки. Игра предполагает очевидную картину достижений, которые легко и охотно присваиваются человеком и дальнейшем такое присвоение можно перенести и на реальную трудовую деятельность.

В конечном счете на производительность труда работника влияет, в том числе, уверенность в правильности и точности своих действий, понимание и отработанность алгоритма действий, а также наличие и уровень необходимых навыков и компетенций.

Важнейшим аспектом в использовании игрового подхода является подбор и/или разработка игры под конкретную задачу. Задачей может являться:

- развитие и/или тренировка навыка или комплекса навыков и компетенций
- отработка алгоритма или комплекса алгоритмов действий
- изучение уровня вовлеченности или внутренней мотивации сотрудников
- формирования слаженной и эффективной команды, в том числе распределение ролей в такой команде

Решение каждой из этих задач в рамках предприятия ведет к росту производительности труда как отдельно взятого работника. так и всего коллектива предприятия, позволяет повысить темпы роста экономических показателей и существенно снизить угрозы экономической безопасности.

Особое внимание при рассмотрении игрового подхода нужно уделить ситуациям, когда основная часть трудового коллектива предприятия занята на низкоквалифицированном труде. В этом случае обучение персонала часто



сведено к отработке небольшого набора практических навыков. Сама трудовая деятельность также представляет из себя набор постоянно повторяющихся операций и вариативность действий сведена к минимуму. В этом случае геймификация позволяет решить вопрос с вовлеченностью и концентрацией внимания, а игровой подход направлен на обучение с целью повышения темпа и производительности труда без ущерба качеству. Игровой подход позволит заменить механическую отработку развитием необходимых навыков: концентрация внимания, внимание к деталям, аккуратность, четкость и т.п. При этом контекст игры не будет связан с контекстом ежедневной трудовой деятельности, что добавит как раз вариативности и даст возможность отвлечься от повседневности, оставаясь в поле тренировки необходимых навыков. В ситуации с монотонным трудом и однообразными задачами геймификация позволяет не снижать темпа труда, а игровой подход увеличить производительность труда.

В совокупности геймификация и игровой подход позволяют справиться с ещё одним фактором, который является немаловажной угрозой экономической безопасности предприятия и оказывает крайне негативное влияние на производительность труда и другие экономические показатели. Речь идет о текучести персонала. В разных отраслях экономики этот показатель очень отличается и в целом по России колеблется в зоне 10-60%. Все отрасли и конкретные хозяйствующие субъекты, чьи показатели текучести превышают 20%, находятся в зоне риска. Высокий показатель текучести персонала напрямую влияет на многие ключевые экономические показатели и, как следствие, создает дополнительные угрозы для экономической безопасности отдельно взятого предприятия, отрасли, региона и России в целом.

Работа по внедрению в процессы обучения и повседневной трудовой деятельности элементов геймификации и игрового подхода требуют системности, профессионализма сотрудников, чьей задачей это является, а также четкого понимания цели такого внедрения. Игра ради игры является большой ошибкой и вместо ожидаемых положительных результатов может привести к дополнительному снижению вовлеченности сотрудников и производительности их труда. В этой связи понимание влияния результатов геймификации (как положительных, так и отрицательных) на динамику производительности труда, ключевых экономических показателей предприятия и, как следствие укрепление или ослабление экономической безопасности предприятия, является ключевым критерием решения о включении геймификации в систему управления и обучения персоналом на предприятии.

### **Список литературы**

1. Апостолопулос А. Исследование геймификации на рабочем месте 2019 года. // Талант ЛМС, 2020
2. Богомолов В. А. Экономическая безопасность: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления. - М., 2006.
3. Вебер К., Хантер Д. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на

службе бизнеса. – М., 2015.

4. Гильфанов М.Т. Организационно-методический инструментарий оценки детерминант и обеспечения экономической безопасности предприятия // Социально-экономические явления и процессы. - Тамбов, - 2013.- № 8.

5. Загашвили В. С. Экономическая безопасность России. - М., 1997.

6. Карасева Л. Геймификация: как игровой подход помогает в обучении и на работе // РБК. Тренды. Образование. М., 2022

7. Козивкин В. В. Экономическая безопасность промышленного предприятия // Бизнес, менеджмент и право. 2016

8. Рубина Р.Я. Экономическая безопасность предприятия: концепции, внутренняя структура, тенденции в области обеспечения / Р.Я. Рубина, А.Г. Рубин // Организатор производства. – 2009. – № 2. – С. 75-78. – Библиогр.: С. 78.

9. Толчинская М.Н. Экономическая безопасность предприятия на современном этапе развития//Актуальные вопросы современной экономики.- 2021.- №3.- С.178-182

10. Эдкинс С. Глобальный рынок игрового обучения 2019-2024 годов.// Метаари, 2019