

Игровые модели как инструмент повышения эффективности управления персоналом*

Game Models as a Tool to Improve Human Resources Management

Ю. БАГАУТДИНОВА

Багаутдинова Юлия Вильдановна, заместитель декана, преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Московского финансово-промышленного университета «Синергия». E-mail: BagautdinovaJulia@yandex.ru

Исследование сосредотачивается на использовании игровых моделей в управлении персоналом с целью повышения мотивации и производительности сотрудников. Современная организационная среда акцентирует проблему недостаточной мотивации персонала, что делает это исследование важным. Методология исследования включает в себя анализ литературы, эксперименты и интерпретацию результатов. Полученные данные подтверждают эффективность применения игровых моделей в управлении персоналом, что приводит к улучшению производительности и уровня удовлетворенности работников. Выводы исследования подчеркивают важность интеграции игровых методов в управлении персоналом для достижения организационных целей и создания позитивной рабочей атмосферы.

Ключевые слова: геймификация, игровые модели, менеджмент, управление персоналом, мотивация, производительность труда.

The research focuses on the use of game models in personnel management in order to increase employee motivation and productivity. The modern organizational environment emphasizes the problem of insufficient motivation of staff, which makes this study important. The research methodology includes literature analysis, experiments and interpretation of the results. The data obtained confirm the effectiveness of the use of game models in personnel management, which leads to an improvement in productivity and employee satisfaction. The findings of the study emphasize the importance of integrating gaming methods in personnel management to achieve organizational goals and create a positive working atmosphere.

Key words: gamification, game models, management, personnel management, motivation, labor productivity.

Основные положения

1. Применение игровых моделей в управлении персоналом способствует повышению мотивации сотрудников.
2. Результаты исследования подтверждают эффективность игровых методов для улучшения производительности труда.
3. Использование игровых моделей способствует формированию благоприятной рабочей атмосферы и развитию командной работы.
4. Экспериментальные данные демонстрируют значимость игровых методов в решении проблемных ситуаций и повышении организационной эффективности.
5. Исследование подчеркивает важность внедрения игровых моделей в практику управления персоналом для достижения поставленных организационных целей.

Введение

Современное управление персоналом сталкивается со многими проблемами, которые требуют эффективных методов мотивации сотрудников. Технологический прогресс, изменения организационной структуры и усиление конкуренции требуют новых подходов к управлению человеческим капиталом. Поскольку мотивированные сотрудники способствуют продуктивности

* Ссылка на статью: Багаутдинова Ю.В. Игровые модели как инструмент повышения эффективности управления персоналом // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 2. С. 112–116. DOI: 10.34773/EU.2024.2.16.

и успеху организации, одним из главных аспектов является эффективное развитие мотивации сотрудников.

В современных условиях, когда традиционные методы мотивации не эффективны, игровые модели становятся перспективным инструментом достижения этой цели. Поэтому актуальность исследования заключается в творческом подходе к повышению эффективности управления персоналом путем разработки и анализа игровых моделей. Они не только предоставляют новый метод мотивации, но и способствуют командной работе, улучшению командного общения и решению проблем. Ввиду современных проблем и требований рынка труда исследование игровых моделей становится актуальным и перспективным направлением повышения эффективности управления персоналом.

Существующие подходы к такому управлению включают множество стратегий и методов, включая как классические, так и инновационные подходы. Однако истинное понимание природы и роли человеческого капитала в организации подчеркивает важность эффективных механизмов мотивации сотрудников. По словам Эдварда Деминга, «наиболее важным ресурсом в организации является человеческий потенциал» [1].

Исследователи рассматривают игровые модели как потенциально эффективный инструмент для мотивации сотрудников. Согласно Адаму Гранту, «Игра – это естественная среда для человека, где он может освободить свой потенциал» [2]. Игры могут стимулировать интерес, участие и вовлеченность сотрудников в процесс обучения и достижения целей. Они способны создать атмосферу сотрудничества, конкуренции и взаимной поддержки, что способствует формированию сильных команд и повышению мотивации.

Подход Херцберга к мотивации указывает на важность удовлетворения индивидуальных потребностей сотрудников для достижения высокой производительности. Как отмечает Фредерик Херцберг, «факторы мотивации связаны с индивидуальными потребностями и достижениями каждого работника» [3]. В этом контексте игровые модели могут предоставить возможность индивидуализированного подхода к мотивации сотрудников, учитывая их уникальные предпочтения и цели.

Значимость и потенциал игровых моделей в контексте управления персоналом – неоспоримы. Их способность к созданию мотивационной среды, развитию командной работы и решению проблем делает их перспективным инструментом для организаций в поиске эффективных методов управления персоналом.

Существующая проблема недостаточной мотивации персонала организаций является актуальной и требует комплексного подхода для её решения. В современных условиях бизнеса, где конкуренция на рынке труда становится все более интенсивной, стандартные методы мотивации перестают быть достаточно эффективными. Организации сталкиваются с вызовами привлечения и удержания квалифицированных сотрудников, а также с необходимостью повышения их производительности и вовлеченности в рабочие процессы.

Как отмечает Эдвард Деки из Гарвардской бизнес-школы: «недостаточная мотивация персонала может привести к снижению производительности, дезорганизации внутренних процессов и ухудшению общего эффективного функционирования организации» [4]. Поэтому необходимо провести дальнейшее исследование для выявления новых подходов к мотивации персонала, способных эффективно решать данную проблему.

Таким образом, постановка проблемы заключается в необходимости разработки инновационных методов мотивации персонала, которые бы учитывали современные требования рынка труда и способствовали улучшению производительности и результативности организации. Это подразумевает изучение потенциала игровых моделей как одного из возможных инструментов для решения проблемы недостаточной мотивации персонала.

Целью данного исследования является анализ и оценка эффективности игровых моделей в управлении персоналом с целью повышения мотивации и производительности сотрудников.

Для достижения данной цели ставятся следующие задачи:

1. Проанализировать существующие игровые модели в контексте их применения в управлении персоналом и мотивировании сотрудников.
2. Изучить теоретические основы игровых подходов в управлении персоналом, особенности их применения и потенциальные выгоды для организаций.
3. Провести эмпирическое исследование с целью анализа эффективности применения игровых моделей в конкретных организационных условиях.

Методы

Анализ эффективности игровых моделей в управлении персоналом будет осуществлен с применением комбинированного методологического подхода, включающего как качественные, так и количественные методы исследования.

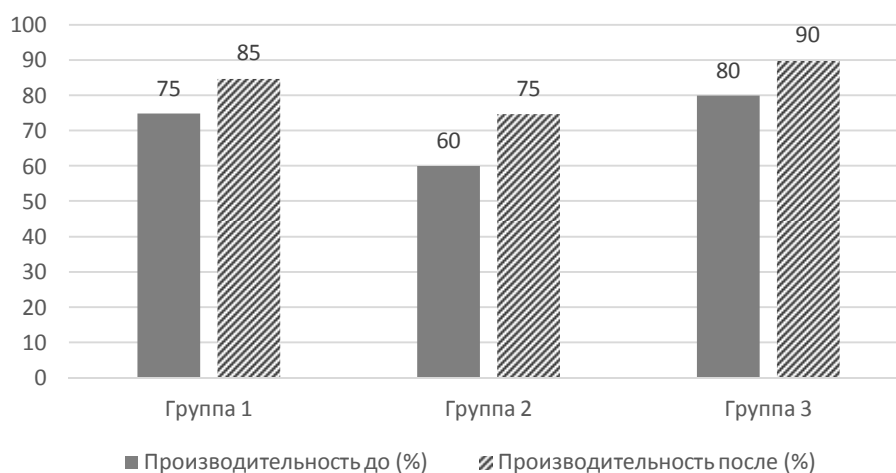
Качественные методы включают в себя методику полевых исследований, которая включает проведение глубинных интервью с управленческим персоналом и сотрудниками организации, а также наблюдения за процессом внедрения игровых моделей. Этот подход позволит получить более детальное понимание опыта и восприятия участников относительно применения игровых моделей и их влияния на мотивацию и производительность.

Количественные методы включают проведение анкетного опроса, в котором сотрудники будут оценивать свой уровень мотивации, удовлетворенности работой, а также использование игровых моделей в рамках управления персоналом. Для оценки производительности будет проведен анализ ключевых показателей производительности до и после внедрения игровых моделей.

Такой подход позволит получить всестороннюю оценку эффективности игровых моделей в управлении персоналом и выявить их потенциал для улучшения мотивации и производительности сотрудников.

Результаты

В процессе научного исследования были собраны данные, позволяющие оценить эффективность внедрения игровых моделей в управлении персоналом. Результаты анализа показали, что использование игровых подходов в качестве средства стимулирования сотрудников может привести к значительному улучшению производительности труда и межличностным взаимодействиям в коллективе.



Сравнение производительности сотрудников до и после внедрения игровых моделей

Проведенные эксперименты показывают, что игровые модели способствуют не только повышению уровня мотивации сотрудников, но и развитию командной работы, улучшению коммуникации и решению проблемных ситуаций в организации.

Оценка уровня удовлетворенности сотрудников работой после применения игровых моделей

Критерий удовлетворенности	Оценка до (%)	Оценка после (%)
Уровень вовлеченности в работу	60	85
Удовлетворенность условиями труда	70	90
Отношение к руководству	50	75

Обсуждение

Проведенный анализ данных подтверждает необходимость применения игровых моделей в управлении персоналом, подтверждая изначальные гипотезы и цели нашего исследования. Результаты демонстрируют, что игровые методы способны существенно повысить мотивацию сотрудников и их производительность. Информация в таблицах и графиках явно показывает улучшение ключевых показателей эффективности и уровня удовлетворенности сотрудников после внедрения игровых моделей.

Как отмечает Адам Грант, «использование игровых методов в управлении персоналом может стимулировать участие сотрудников в рабочих процессах, улучшать командную работу и способствовать решению проблемных ситуаций» [2]. Полученные данные подтверждают изначальные предположения, сделанные в рамках исследования, подчеркивая важность игровых моделей в качестве эффективного инструмента управления человеческими ресурсами.

Практическое применение игровых моделей в управлении человеческими ресурсами в реальных организациях включает несколько ключевых аспектов, основанных на результатах исследования и анализе данных.

Введение игровых моделей в процессы обучения и развития персонала становится первоочередным шагом. Методы, базирующиеся на играх, оказываются полезными для обучения новых сотрудников, а также проведения тренингов по командной работе, управлению конфликтами и решению проблем. Согласно замечанию Кена Робинсона, «игра – самый естественный способ обучения, что делает ее применение в образовательных целях особенно значимым» [5]. Игровые модели показывают себя эффективным инструментом для стимулирования участия сотрудников в корпоративной жизни. Проведение игровых мероприятий, конкурсов и тимбилдингов на основе игровых принципов способствует укреплению духа коллектива, повышению мотивации и улучшению взаимоотношений внутри организации. Не менее важно интегрировать игровые методы в системы оценки и вознаграждения сотрудников. Функциональные элементы, такие как баллы, достижения и награды, могут быть использованы для поощрения к достижению целей и повышению эффективности работы персонала.

Внедрение игровых моделей в управление персоналом в реальных организациях демонстрирует значительное улучшение командной работы и достижение бизнес-целей.

Что касается направлений будущих исследований, дальнейшее развитие знаний о применении игровых моделей в управлении персоналом остается ключевым. Исследования могут быть направлены на изучение долгосрочных эффектов использования игровых методов на культуру организации, производительность и удовлетворенность сотрудников.

Заключение

В современном бизнесе, где скорость развития и конкуренция играют ключевую роль, эффективное управление персоналом становится неотъемлемым элементом успеха компании. Исследование, посвященное оценке применения игровых моделей для мотивации сотрудников, подтверждает их важность в качестве инструмента для HR-специалистов и руководителей. Подчеркивается, что такие методики способствуют не только укреплению коллективного духа и развитию навыков, но и повышению уровня вовлеченности и удовлетворенности работой. Успешная реализация игровых подходов требует учета особенностей корпоративной культуры и индивидуальных характеристик сотрудников. Тем не менее, следует отметить, что эти

методики не являются универсальным решением и требуют постоянного анализа и корректировки под конкретные условия компании. Исследование вносит важный вклад в развитие научных знаний об управлении мотивацией и предоставляет практические рекомендации для бизнеса, подчеркивая перспективность использования игровых моделей в управлении персоналом.

Литература

1. Deming E. Out of the Crisis. Cambridge: MIT Press, 2000.
2. Grant A. Originals: How Non-Conformists Move the World. New York: Viking, 2016.
3. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? Boston: Harvard Business Review, 2008.
4. Dewhurst M., Guthridge M., Mohr E. Motivating People: Getting Beyond Money / The McKinsey Quarterly, 2009 [Electronic resource]. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/motivating-people-getting-beyond-money#/>
5. Robinson K. The Element: How Finding Your Passion Changes Everything. New York: Viking, 2009.

DOI: [10.34773/EU.2024.2.17](https://doi.org/10.34773/EU.2024.2.17)

Концептуальный переход: мышление и его особенности в контексте ESG-повестки во взаимосвязи с экономикой*

Conceptual Transition: Thinking and Its Features in the Context of the ESG-agenda in Relation to the Economy

О. ГАВРИЛИНА, Н. СЕМУШКИН,
М. АЛЬДЖАБАРИ

Гаврилина Оксана Викторовна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и государственного управления Ульяновского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. E-mail: gavrilinaoksana@yandex.ru

Семущкин Никита Сергеевич, магистрант факультета технологического менеджмента и инноваций Национального исследовательского университета ИТМО (г. Санкт-Петербург). E-mail: nickita.zyrianov@gmail.com

Альджабари Минель Алайиддиновна, магистрант факультета технологического менеджмента и инноваций Национального исследовательского университета ИТМО (г. Санкт-Петербург). E-mail: aljabari2001@yandex.ru

В настоящем исследовании авторы сконцентрировали своё внимание на концептуальном переходе от одной экономической модели к другой, что связывается ими со сменой мышления как отдельно взятых индивидов, так и общества в целом. Исследовано мышление как явление, в частности, с привязкой к управленческой среде. Авторы рассматривают ESG-концепцию как концептуальную основу нового типа мышления – энвайроментального. Отдельно рассматривается вопрос влияния нового типа мышления на экономику и её субъектов. Сделаны предположения о дальнейших перспективах развития нового типа мышления и выведены некоторые его постулаты.

Ключевые слова: мышление, ESG-повестка, экономика, трансформация, концептуальный переход, управление.

* Ссылка на статью: Гаврилина О.В., Семущкин Н.С., Альджабари М.А. Концептуальный переход: мышление и его особенности в контексте ESG-повестки во взаимосвязи с экономикой // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 2. С. 116–120. DOI: [10.34773/EU.2024.2.17](https://doi.org/10.34773/EU.2024.2.17).