

5.8. ПЕДАГОГИКА

5.8. PEDAGOGY

Научная статья

УДК 377

DOI: 10.25683/VOLBI.2023.63.593

Elena Olegovna Gasparovich

Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Personnel Management
and Psychology,
Ural Federal University
Ekaterinburg, Russian Federation
geo1605@yandex.ru

Elena Victorovna Dongauzer

Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Pedagogy
and Pedagogical Comparative Studies,
Ural State Pedagogical University
Ekaterinburg, Russian Federation
dong-elena@yandex.ru

Michail Nikolaevich Kutergin

Senior legal adviser of the military unit
Ekaterinburg, Russian Federation
m.kutergin@listl.ru

Daria Vladimirovna Shevchenko

1st year undergraduate,
Direction of training
“Personnel Management”,
Ural Federal University
Ekaterinburg, Russian Federation
eveshef2005@mail.ru

Елена Олеговна Гаспарович

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и психологии,
Уральский федеральный университет
им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина
Екатеринбург, Российская Федерация
geo1605@yandex.ru

Елена Викторовна Донгаузер

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры педагогики
и педагогической компаративистики,
Уральский государственный педагогический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
dong-elena@yandex.ru

Михаил Николаевич Кутергин

старший юриконсульт воинской части
Екатеринбург, Российская Федерация
m.kutergin@listl.ru

Дарья Владимировна Шевченко

магистрант 1-го курса,
направление подготовки «Управление персоналом»,
Уральский федеральный университет
им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина
Екатеринбург, Российская Федерация
eveshef2005@mail.ru

ПОТЕНЦИАЛ ТЕХНОЛОГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОСРЕДСТВОМ ГЕЙМИФИКАЦИИ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. В статье раскрывается потенциал технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации. Целью исследования представляется теоретическое и практическое обоснование потенциала технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации. В качестве методологического обоснования использованы эмпирические разработки в области технологизации процесса обучения персонала (Алавердов А. Р.) и теоретические положения в области обучения персонала (Кибанова А. Я.). Разработанная авторская технология состоит из четырех этапов: процесс планирования обучения кадров, организация обучения кадров, процесс мотивирования и обучения кадров, контроль и изучение эффективности обучения кадров. Особое внимание, наряду с первым и вторым, уделено третьему и четвертому этапам. Именно в этап мотивации и реализации процесса обучения персонала вводится использование инструмента геймификации, что позволяет осуществлять выбор площадки для реализации геймификации; создание простых правил игры; выбор видов поощрений (наград); создание конкурентной среды; погружение всех участников в равную среду; обеспечение бесперебойной

реализации технологии и текущего контроля. Практический интерес представляет четвертый этап технологии, где, раскрывая вопросы контроллинга процесса и выявления эффективности обучения, поэтапно с практическими рекомендациями конкретизируются шаги его реализации на основе последовательности действий при измерении ROI применительно к рассматриваемой технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации. Методы исследования, использованные в ходе работы: анализ научных источников, обобщение и синтез методической литературы по изучаемой проблематике. Новизна исследования заключается в сущности разработанной технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации. Практическая значимость раскрывается в поэтапной разработке технологии.

Ключевые слова: геймификация, технология геймификации в обучении персонала, обучение персонала, профессиональное обучение, профессиональное образование, развитие персонала, педагогическая технология, технология профессионального обучения, технология обучения персонала, совершенствование обучения персонала

Для цитирования: Гаспарович Е. О., Донгаузер Е. В., Кутергин М. Н., Шевченко Д. В. Потенциал технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 2(63). С. 323—326. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.63.593.

Original article

THE POTENTIAL OF TECHNOLOGY TO IMPROVE THE PROCESS OF STAFF TRAINING THROUGH GAMIFICATION

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. *The article reveals the potential of technology to improve the process of staff training through gamification. The purpose of the study is a theoretical and practical substantiation of the potential of technology to improve the process of staff training through gamification. As a methodological justification, empirical developments in the field of technologization of the personnel training process (by A.R. Alaverdov) and theoretical provisions in the field of personnel training (by A.Ya. Kibanova) were used. The developed authors' technology consists of four stages: the process of planning personnel training, organizing personnel training, motivating and implementing the process of personnel training, monitoring and studying the effectiveness of personnel training. Particular attention, along with the first and second stages, is given to the third and the fourth ones. It is at the stage of motivation and implementation of the personnel training process that the use of the gamification tool is introduced, which allows choosing a site for the implementation of gamification; creation of simple rules of the game; selection of types of incentives (awards); creation of a competitive environment; immersion of all participants*

in an equal environment, ensuring uninterrupted implementation of the technology and ongoing control. Of practical interest is the fourth stage of the technology, where revealing the issues of process controlling and identifying the effectiveness of training, step by step with practical recommendations are concretized steps of its implementation based on the sequence of actions in measuring ROI in relation to the considered technology to improve the process of personnel training through gamification. Research methods used in the course of the work are analysis of scientific sources and generalization and synthesis of methodological literature on the issues under study. The novelty of the research lies in the essence of the developed technology for improving the process of staff training through gamification. Practical significance is revealed in the phased development of the technology.

Keywords: *gamification, gamification technology in personnel training, personnel training, vocational training, vocational education, personnel development, pedagogical technology, vocational training technology, personnel training technology, personnel training improvement*

For citation: Gasparovich E. O., Dongauzer E. V., Kutergin M. N., Shevchenko D. V. The potential of technology to improve the process of staff training through gamification. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2023;2(63):323—326. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.63.593.

Введение

Изученность проблемы. В качестве обоснования значимости совершенствования процесса обучения персонала послужили следующие исследования: Соловьёва Д. П., Илюхиной Л. А. (специфика развития персонала) [1]; Вотиновой К. Г., Гаспарович Е. О. (актуальные подходы обновления сущности образовательного процесса,) [2]; Горинского С. Г. (концепции и модели образовательных технологий) [3]; Рубцовой А. Ю., Гончаровой А. Е. (формирование профессиональной компетентности) [4]; Алавердова А. Р. (возможности развития человеческого капитала организации) [5]; Базарова Т. Ю. (управление персоналом) [6]; Громовой Н. В. (потенциал геймификации в вопросах обеспечения конкурентоспособности современных компаний) [7]. Зикерманна Г., Линдера Д. (специфика реализации геймификации) [8]; Просвириной Н. В. (инструментализация геймификации) [9]; Усковой Е. В., Донгаузер Е. В. (анализ вовлеченности персонала) [10], а также группы авторов, занимающихся изучением мировой практики исследований в области геймификации [11—13]. Таким образом, авторами данного исследования, с опорой на имеющийся опыт, разработана технология совершенствования процесса обучения персонала, раскрыт ее потенциал.

Актуальность исследования обусловлена социально-экономической ситуацией турбулентности и нестабильности, при которой динамично изменяются требования к уровню обучения персонала. Следовательно, важен поиск новаторских технологий обучения персонала, отвечающих духу времени.

Целесообразность разработки темы исследования продиктована тем, что в эпоху лаконичного использования финансовых средств на обучение персонала и в то же время значимости качественного профессионального образования конкурентоспособного персонала осуществляется поиск новых решений и разработка новых технологий, позволяющих с наименьшими финансовыми затратами наилучшим образом совершенствовать процесс обучения персонала.

Цель исследования — раскрыть потенциальные возможности технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации. Задачи исследования дать теоретическое обоснование технологии, на основе эмпирического обоснования потенциала технологии доказать ее эффективность.

Научная новизна исследования раскрывается в сущности разработанной технологии совершенствования процесса обучения персонала с использованием геймификации как средства обучения.

Теоретическая значимость исследования состоит в поэтапной разработке технологии совершенствования процесса обучения персонала с использованием геймификации как средства обучения.

Практическая значимость исследования раскрывается в поэтапной разработке технологии с использованием геймификации как средства обучения.

Методология исследования. Используются общепедagogические методы, такие как анализ, обобщение и синтез научной и методической литературы по проблеме исследования, моделирование технологии.

Основная часть

Для теоретического обоснования технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации на основе анализа, обобщения и синтеза научной и методической литературы проведено исследование понятий «технология», «технология обучения персонала» [14], «технологизация образования» [15], составлено представление о технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации. Методологию исследования составили теоретические положения в области обучения персонала, разработанные Кибановым А. Я., и практические разработки в области технологизации процесса обучения персонала, созданные Алавердовым А. Р.

Результаты. Для достижения поставленной цели в исследовании разработана технология совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации.

Первый этап — планирование обучения кадров. Тренды реализации: формулирование целей; определение потребности в обучении; освобождение обучающихся кадров; планирование и определение ресурсов финансирования обучения.

Второй этап — процесс организации обучения кадров. Тренды реализации: разработка содержания, сущности и способов обучения; изыскание источников финансирования; выбор образовательных программ и/или подготовка преподавателей и/или образовательного учреждения; проведение комплекса подготовительных мероприятий; формирование учебных групп.

Третий этап — процесс мотивирования и обучение кадров. Тренды реализации:

- проведение анализа организации обучения персонала как процесса: анализ внутренней и внешней сред организации; выявление достоинств/недостатков, потенциала возможностей при использовании инструмента геймификации в процессе обучения персонала.

- реализация мотивирования обучающихся сотрудников на основе внедрения средств геймификации: реализация образовательного процесса, направленного на освоение средств геймификации; формулировка цели и задач внедрения средств геймификации; выделение числа кадров для обучения использования средств геймификации; создание и воплощение структуры геймификации; мониторинговые мероприятия по промежуточным результатам;

- реализация технологии.

Четвертый этап — контроль и изучение эффективности обучения кадров. Тренды реализации: контроль процесса обучения персонала; оценка эффективности обучения персонала; проведение аудита обучения кадров; сравнительный анализ данных, запланированных по отношению к итоговым; корректирование образовательных программ; оценивание эффективности технологии.

С целью раскрытия потенциала созданной технологии предлагается расчетный инструмент затрат, направленный на реализацию процесса обучения персонала. Его цель —

установление контроля за снижением издержек на обучение персонала. За основу взята модель Киркпatriка Д. по оценке эффективности обучения персонала, расчет по формуле: $ROI = \frac{\text{Доходы} - \text{Затраты}}{\text{Затраты}} \times 100 \%$. Доходы представлены в денежном эквиваленте, который получает организация за обозначенный период времени, продиктованы результатами обучения персонала.

Расчетный инструмент затрат выражается в результатах: во-первых, «осязаемых» и конкретных; во-вторых, «неосязаемых». В первом случае, применительно к рассматриваемой технологии, важными будут являться показатели качества/производительности, время простоев по технологическим и/или техническим причинам, трудовые затраты на единицу выпускаемой продукции, тайминг выполнения заказа, уровень удовлетворенности персонала и текучести кадров, численность постоянных клиентов. Во втором случае, применительно к рассматриваемой технологии, определяющими будут являться показатели повышения вовлеченности и лояльности персонала, рост командной работы, улучшение удовлетворенности персонала, конкретизация целеполагания и планирования, карьерный рост сотрудников.

Последовательность действий при измерении ROI применительно к рассматриваемой технологии следующая: планирование (определение целей технологии, разработка плана проведения оценки и сбор исходных данных), сбор данных (в ходе обучения и по окончании обучения), анализ (изоляция эффекта от обучения, перевод результатов в ликвидный эквивалент: материальный/нематериальный, расчет ROI, подсчет затрат на обучение), отчет (подготовка и демонстрация результатов).

Заключение

Исследуя потенциал технологии совершенствования обучения персоналом посредством геймификации, особо подчеркнем, что существуют результаты реализации технологии, которые трудно определить в денежном эквиваленте. Например, мероприятия в рамках реализации технологии, направленные на развитие «мягких» навыков: эмоциональный интеллект, эмпатия, признание и др. В расчете эффективности разработанной технологии учитываются новые навыки, однако они только со временем станут нормой организационного поведения кадров.

Выводы. Исследование, потенциала технологии совершенствования процесса обучения персонала посредством геймификации позволило дать ее теоретическое и эмпирическое обоснование. Разработанные этапы технологии демонстрируют ее универсальный характер. Представленный инструмент расчета эффективности доказывает ее экономическую состоятельность. Отмечая социальную эффективность технологии совершенствования процесса обучения персонала, обращаем внимание, что она позволяет повысить уровень заинтересованности персонала в обучении, качество обучения, конкурентоспособность персонала организации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Соловьёв Д. П., Илюхина Л. А. Обучение и развитие персонала: учеб. пособие. Самара, 2019. 204 с.
2. Вотинова К. Г., Гаспарович Е. О. Проблема диалогизации образовательного процесса в научных исследованиях: история и современность // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. 2022. № 2. С. 9—18.
3. Горинский С.Г. Концепция и модель технологического образования Всемирного союза ОПТ // Технология XXI. Самара, 2020. С. 21—29.
4. Рубцова А. Ю., Гончарова А. Е. К вопросу формирования профессиональных компетенций персонала в корпоративной системе обучения крупного предприятия // Актуальные проблемы социогуманитарного образования : Сборник статей. Екатеринбург, 2022. С. 238—242.

5. Алавердов А. Р. Развитие человеческого капитала организации . М. : Синергия, 2017. 680 с.
6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 2002. 560 с.
7. Громова Н. В. Геймификация как инструмент обеспечения конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. 2018. Т. 12. № 2(68)—3(69). С. 18—29.
8. Зикерманн Г., Линдер Д. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов. М., 2014. С. 36—40.
9. Просвирина Н. В. Внедрение инструментов геймификации в управлении персоналом организации // Вестник Академии знаний. 2020. № 37(2). С. 280—286.
10. Gasparovich E. O., Uskova E. V., Dongauzer E. V. The Impact of Digitalization on Employee Engagement // Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies. Samara : Springer, 2020. Pp. 143—150.
11. Gamification // Coursera. Kevin Werbach. URL: <https://www.coursera.org/learn/gamification/home/welcome> (accessed: 21.12.2022).
12. Gamification Statistics You Must Know: 2020/2021 Market Share Analysis & Data. URL: <https://financesonline.com/gamification-statistics/> (accessed: 22.12.2022).
13. The 2019 Gamification at Work Survey. URL: <https://www.talentlms.com/blog/gamification-surveyresults/> (accessed: 20.12.2022).
14. Литова З. А. Сущность понятия «технология» на современном этапе // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2019. Т. 1. № 2 (50). URL: <http://scientific-notes.ru/magazine/archive/number/142> (дата обращения: 10.04.2023)
15. Моргунова И. Г., Дульчаева И. Л. Атутов — теоретик технологического образования // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2016. № 1. С. 69—73.

REFERENCES

1. Solov'ev D. P., Ilyukhina L. A. Training and development of personnel: textbook. Samara, 2019. 204 p. (In Russ.)
2. Votnova K. G., Gasparovich E. O. The problem of dialogization of the educational process in scientific research: history and modernity. *Vestnik psichologii i pedagogiki AltGU*. 2022;2:9—18. (In Russ.)
3. Gorinsky S.G. The concept and model of technological education of the World ORT Union. *Tekhnologiya XXI = Technology XXI*. Samara, 2020:21—29. (In Russ.)
4. Rubtsova A. Yu., Goncharova A. E. On the issue of the formation of professional competences of personnel in the corporate training system of a large enterprise. *Aktual'nye problemy sotsiogumanitarnogo obrazovaniya : Sbornik statei = Actual problems of socio-humanitarian education. Collection of articles*. Ekaterinburg, 2022:238—242. (In Russ.)
5. Alaverdov A. R. Development of the organization's human capital. Moscow, Sinergiya, 2017. 680 p. (In Russ.)
6. Bazarov T. Yu. Personnel management: textbook for universities. Moscow, YUNITI, 2002. 560 p. (In Russ.)
7. Gromova N. V. Gamification as a tool to ensure the competitiveness of modern companies. *Sovremennaya konkurentsiya = Journal of Modern Competition*. 2018;12;2(68)—3(69):18—29. (In Russ.)
8. Zikermann G., Linder D. Gamification in business: how to break through the noise and capture the attention of employees and customers. Moscow, 2014:36—40. (In Russ.)
9. Prosvirina N. V. Implementation of gamification tools in personnel management of an organization. *Vestnik Akademii znaniy*. 2020;37(2):280—286. (In Russ.)
10. Gasparovich E. O., Uskova E. V., Dongauzer E. V. The Impact of Digitalization on Employee Engagement. *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies = Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies*. Samara, Springer, 2020:143—150.
11. Gamification. *Coursera*. Kevin Werbach. URL: <https://www.coursera.org/learn/gamification/home/welcome> (accessed: 21.12.2022).
12. Gamification Statistics You Must Know: 2020/2021 Market Share Analysis & Data. URL: <https://financesonline.com/gamification-statistics/> (accessed: 22.12.2022).
13. The 2019 Gamification at Work Survey. URL: <https://www.talentlms.com/blog/gamification-surveyresults/> (accessed: 20.12.2022).
14. Litova Z. A. The essence of the concept of “technology” at the present stage. *Scientific notes (Kursk State University)*. 2019;1;2(50). (In Russ.) URL: <http://scientific-notes.ru/magazine/archive/number/142> (accessed: 10.04.2023).
15. Morgunova I. G., Dulchaeva I. L. Atutov — theorist of technological education. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo = Bulletin of the Buryat state university. Education. Personality. Society*. 2016;1:69—73. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 09.03.2022; одобрена после рецензирования 11.03.2023; принята к публикации 17.03.2023.
The article was submitted 09.03.2022; approved after reviewing 11.03.2023; accepted for publication 17.03.2023.