

УДК 331.108

РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГЕЙМИФИКАЦИИ В ИТ-КОМПАНИЯХ

Франгова А.В. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – к. э. н., доцент Кан Е.Н. (Университет ИТМО)

Введение. Геймификация в процессе онбординга новых сотрудников ИТ-компаний становится все более востребованным инструментом повышения вовлеченности, адаптации и мотивации персонала. Однако отсутствие четких критериев оценки эффективности геймификационных сценариев усложняет внедрение таких решений. В данной статье рассматриваются ключевые критерии и показатели эффективности геймификации, анализируется их влияние на качество и скорость адаптации сотрудников, а также предлагаются методы минимизации рисков внедрения геймификационных инструментов.

ИТ-компании сталкиваются с высокой текучестью кадров и сложностями адаптации новых сотрудников в условиях быстрого технологического прогресса [1]. Геймификация онбординга предлагает игровые механики, способствующие ускоренному вовлечению новых специалистов в рабочие процессы [2]. Однако ключевой проблемой остается отсутствие системы оценки эффективности таких инструментов. Цель данной работы – разработка критериев и показателей эффективности геймификации онбординга в ИТ-компаниях.

Основная часть. Геймификация онбординга в ИТ-компаниях предполагает использование игровых механик для ускорения и улучшения процесса адаптации новых сотрудников. Для оценки эффективности таких сценариев необходимо разработать систему критериев, которые будут учитывать как скорость адаптации, так и ее качество. В исследовании были выделены два основных направления влияния геймификации: Скорость адаптации — насколько быстро новые сотрудники осваивают корпоративные процессы и начинают эффективно работать и качество адаптации — насколько глубоко сотрудники усваивают корпоративную культуру, технические знания и насколько комфортно они чувствуют себя в новой рабочей среде.

На основе анализа экспертных интервью и научных источников были разработаны критерии [3, 4], которые можно разделить на две категории: критерии скорости адаптации и критерии качества адаптации. **Критерии скорости адаптации:** время освоения корпоративных процессов и знаний, время достижения ключевых этапов, процент завершения этапов онбординга. **Критерии качества адаптации:** доля правильных ответов в тестах на знание корпоративной культуры и регламентов, уровень вовлеченности сотрудников, уровень удовлетворенности условиями труда, уровень счастья сотрудников (eNPS).

Для оценки эффективности геймификации онбординга в ИТ-компаниях была разработана система, включающая следующие критерии и входящие в них показатели:

Скорость адаптации:

1. время освоения корпоративных процессов и знаний;
2. время достижения ключевых этапов;
3. процент завершения этапов онбординга;

Качество адаптации:

4. доля правильных ответов в тестах;
5. уровень вовлеченности сотрудников;
6. уровень удовлетворенности условиями труда;
7. уровень счастья сотрудников;

Мотивация и готовность к самостоятельной работе:

8. доля задач, которые выполняет новый сотрудник после испытательного срока;
9. время, за которое сотрудник перенимает все задачи в соответствии с должностной инструкцией;

Удержание новых сотрудников:

10. процент удержания новых сотрудников спустя 6 и 12 месяцев после трудоустройства;

Частота взаимодействия новых сотрудников с коллегами:

11. количество совместных проектов новых и опытных сотрудников;

Уровень комфорта сотрудника:

12. уровень стресса сотрудников;

13. уровень счастья сотрудников (eNPS).

Критерии и показатели были оценены экспертами из российских ИТ-компаний в формате экспертного интервью. В интервью приняли участие 7 представителей компаний – специалисты по HR, ИТ-специалисты и руководителей различных отделов.

Выводы. Геймификация онбординга в ИТ-компаниях положительно влияет на скорость и качество адаптации новых сотрудников, особенно представителей поколений Y и Z. Разработанная система критериев позволяет объективно оценивать эффективность внедряемых игровых сценариев. Использование таких критериев позволяет не только оценить текущую эффективность геймификации, но и выявить области для улучшения.

Список использованных источников:

1. Батоврина Е.В. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций // Государственное управление. Электронный вестник. – 2022. №95. – С. 209-222.

2. Артамонова В.В. Геймификация как инструмент управления трудовой мотивацией // дис. канд. соц. наук: 22.00.08. – Нижний Новгород. – 2022. – С. 219-226.

3. Багаутдинова Ю.В., Малинин В.Л. Зарубежные подходы к внедрению геймификации в бизнес и управление предприятиями // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2022. № 24(3). – С. 199–214.

4. Смирнова М.Е. Геймификация как способ мотивации и удержания персонала // Проблемы теории и практики управления. –2020. №7. – С. 127-135.