

She thanked him with a look, one of those woman's looks that go straight to the heart. Этот пример ситуации флирта можно назвать «успешным», так как коммуникативное воздействие на женщину способствовало реализации поставленной цели мужчины и был задан дальнейший вектор развития отношений.

М. Копосова

ЭЛЕМЕНТЫ ГЕЙМИФИКАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Из-за множества изменений в демографии, технологиях и конкурентной среде руководство некоммерческих и государственных компаний все чаще обращается к новым способам радикального переосмысления организации, в частности геймификации профессиональной деятельности.

Геймификация как целенаправленное использование игровых элементов для формирования нового опыта в неигровых задачах, процессах и контексте является одним из лидеров среди способов нематериальной мотивации. Ее компоненты и механизмы включают в себя все то, что так необходимо современному работнику: игровой и соревновательный момент, выявление лидеров, награду и поощрение. Из проведенного нами исследования следует, что активными пользователями геймификации являются коммерческие компании, а государственные организации игровые способы практически не используют. Учреждения образования, деятельность которых, казалось бы, способствует творчеству и креативному мышлению избегают геймификации по причинам устоявшихся норм и правил поведения, существующих традиций и нежелания вносить какие-либо коррективы.

Мы разработали геймифицированные мероприятия, которые впоследствии могут быть использованы в отобранных нами учреждениях образования. Так как геймификация направлена не на развлечение персонала, а на решение конкретных проблем и задач в управлении, мы провели анкетирование для выявления существующих в учреждениях образования проблем.

Результаты проведенного анкетирования и полученные диаграммы выявили две наиболее существенные проблемы каждого учебного заведения, на решение которых впоследствии будут направлены элементы геймификации. В гимназии № 3 г. Узда такими проблемами является рутинность в работе и чрезмерный бюрократизм. В Минском государственном лингвистическом университете также выделена рутинность в работе и текучесть молодых кадров.

Резюмируя итоги проведенного нами опроса о том, какие элементы геймификации предпочли бы видеть сотрудники в своем учреждении образования, мы пришли к выводу, что для решения существующих проблем в управлении кадрами гимназии № 3 г. Узда, нами будет сделан акцент на проведение квестов, конкурсов, соревнований, а также на получение креативных вознаграждений. В МГЛУ приоритет будет отдан онлайн-игре или приложению, а также неденежным способам поощрения.