

# ИГРА НА ОБУЧЕНИЕ



**Сергей Иванов**

Р

Повысить интерес сотрудников к работе, их вовлеченность в рабочий процесс помогает геймификация – применение игровых подходов для неигровых процессов, выражаясь иными словами, проведение корпоративных игр на платформе Virtonomics.

*окончил Чувашский Государственный Университет имени И. Н. Ульянова в 2000 году, с 2006 по 2014 год работал в международной финансовой компании FOREX CLUB руководителем департамента обучения и развития персонала. В настоящее время является руководителем направления Virtonomics Academy.*

*Virtonomics – уникальный российский проект, основанный в 2007 году. На сегодняшний день является наиболее масштабным онлайн бизнес-симулятором, в котором зарегистрировано уже более 1 млн пользователей. Интерфейс «Виртономики» переведен на английский, испанский, немецкий, французский, китайский и украинский языки. Игра, представляющая собой экономический симулятор, используется рядом зарубежных университетов и бизнес-школ как образовательная платформа для студентов экономических специальностей, а в предпринимательской среде считается одной из самых известных онлайн бизнес-симуляций последних лет. Ее использование в качестве корпоративной обучающей платформы особенно актуально для географически распределенных бизнесов, а также компаний и бизнес-тренеров, применяющих в своей работе дистанционные курсы и онлайн-тренинги.*

### Рассеянное внимание

По данным аналитиков американского исследовательского бюро Flurry, у современного поколения молодежи наблюдается сильное снижение средней продолжительности концентрации внимания. Количество задач, одновременно удерживаемых современным человеком в фокусе своего внимания, непрерывно растет, а доля внимания, уделяемая каждой задаче, сильно снижается. Посторонние шумы и другие отвлекающие факторы ситуацию усугубляют.

Как следствие, страдает основной фактор эффективности сотрудников – вовлеченность. Многие компании сегодня тратят серьезные бюджеты на организацию тренингов, конференций, деловых и развлекательных корпоративных мероприятий в целях повысить уровень вовлеченности сотрудников в рабочий процесс. Одним из ярких и действенных способов является геймификация.

Геймификация – это применение игровых подходов для неигровых процессов с целью повышения степени вовлеченности сотрудников в решение прикладных задач. По сути, это – процесс реализации игровых стратегий в бизнесе.

Американская Gartner Group прогнозирует, что к 2015 году геймификацию будут использовать более 70% крупнейших мировых компаний.

Геймификация представляет лучший из когда-либо изобретенных способов создания и удержания интереса сотрудника компании к рабочему процессу. Такие гло-

бальные корпорации как Nike, SAP, Pearson, Salesforce, Cisco, Microsoft, United Airlines, Spotify, Siemens, GE, IBM, McDonald's регулярно используют технологии геймификации для получения превосходства над конкурентами, переосмысления стратегий, обеспечения высокой лояльности сотрудников, удержания в своих рядах исключительно целеустремленных людей.

Геймифицировать можно взаимодействие сотрудников внутри компании, их обучение, развитие, различные внутренние бизнес-процессы, а также взаимодействие компании с клиентами. При внутрикорпоративном обучении именно взаимодействию сотрудников уделяется значительное внимание – почти каждый из нас участвовал в тренингах по командообразованию, большинство из которых так или иначе включают в себя игровые подходы. Ключевым фактором формирования особого духа команды, способной без истерик решать сложные стратегические задачи, является, как ни странно, интеллект, а точнее, одна из его составных частей – эмоциональный интеллект.

Многие специалисты считают, что высокоинтеллектуальных работников невозможно вырастить самостоятельно внутри компании, полагая, что развитие интеллекта вещь крайне сложная и сильно растянутая по времени. Однако современные исследования показывают, что мы в состоянии интенсивно развивать интеллект, особенно две его составляющие – эмоциональный интеллект (EQ) и подвижный интеллект (GF). Эмоциональный

интеллект представляет собой возможность влиять на нужное в данной ситуации эмоциональное состояние. В Техасском Институте Максимальной Производительности (Peak Performance Institute) при проведении исследований в бескомпромиссных видах спорта (футбол, регби и т.д.) обнаружили, что люди с развитым эмоциональным интеллектом лучше остальных справляются со сложными заданиями. Если человек может осознанно управлять эмоциональной энергией, подходящей для конкретной ситуации, он способен к решению новых сложных задач, то есть, является высокоэффективным работником.

Подвижный интеллект – это способность решать проблемы и мыслить логически, когда нет ясного понимания, с чего начинать. Это отличает его от кристаллизовавшегося интеллекта (GC) – способности использовать накопленные знания и опыт. И, если кристаллизовавшийся интеллект при приеме на работу HR-специалисты проверяют часто, то подвижному и эмоциональному интеллектам незаслуженно уделяется гораздо меньше внимания.

Одной из первых игр, направленных на развитие эмоционального интеллекта, стала американская Creating Emotionally Intelligent World («Создание эмоционально развитого мира»), разработанная Барбарой Керр, американским экспертом по проектированию рабочего пространства. Игра была создана на основе тренинга по повышению уровня эмоционального интеллекта сотрудников корпораций. Участ-

ники игры выполняют определенные задания, которые позволяют им продвигаться по игровым уровням. В процессе выполнения этих заданий игроки находятся под воздействием различных эмоциональных состояний, обусловленных возникновением в их жизни таких непредвиденных событий как, например, смерть близкого человека или увольнение с работы.

### Решение вопроса

В России вопрос развития эмоционального и подвижного интеллектов также не остался без внимания. Одной из игровых компьютерных платформ, которые сегодня пользуются спросом у нас, является Virtonomics.

Virtonomics воспроизводит модель глобальной экономики и позволяет своим пользователям в игровой форме развивать навыки принятия решений, способность планировать, организовывать и контролировать рабочие процессы. Здесь представлены все основные бизнес-процессы предприятий разных сфер экономики – оптово-розничных, производственных, научно-исследовательских или добывающих. В Virtonomics можно просто играть, получая удовольствие от процесса развития и побед собственной компании в агрессивной конкурентной среде, а можно обучаться и развивать необходимые бизнес-компетенции.

Специальные деловые игры, кейсы и тренинги, которые представлены на платформе Virtonomics, ориентированы на развитие навыков и умений в различных областях: в стратегическом, тактическом и

оперативном планировании, логистике, управлении производством и закупками, маркетинговой политике, в исследованиях рынков, управлении качеством и других.

Поскольку в игре нет линейного сценария развития ситуации и отсутствует алгоритм определения правильности/неправильности предпринятых действий, Virtonomics обеспечивает абсолютную объективность полученных результатов и предоставляет бесконечно большое количество вариантов поведения игроков. Сами игроки, выступая контрагентами – поставщиками и покупателями, образуют конкурентную среду, в которой совершаются сделки. Решения в Virtonomics принимаются в ситуации повышенной неопределенности, которая близка к реальной жизни, а это и является условием для развития подвижного интеллекта.

Одной из ярких деловых игр на платформе Virtonomics, развивающих эмоциональный и подвижный интеллект, является игра You're fired – «Ты уволен». Механика этой игры строится на сочетании коммуникационного взаимодействия игроков и оперативных действий по управлению предприятиями в компьютерном онлайн-симуляторе Virtonomics. Подобный формат призван обеспечить объективность результатов – симулятор предоставляет расчет всех показателей эффективности и наличие активной групповой динамики, необходимой для развития коммуникативных навыков. В этой игре часть участников выполняют роль совета директоров корпорации, они прини-

мают стратегические решения по ее развитию, другие – выступают в роли управляющих ее филиалами. Стремясь достичь цели увеличить активы корпорации, совет директоров активно распоряжается инвестиционными и человеческими ресурсами. Лучшие управляющие получают дополнительную финансовую поддержку, худшие – вердикт «You're fired!».

Согласно исследованиям университета Мичигана страх потерять работу гораздо пагубнее влияет на здоровье сотрудников, чем само увольнение. Сотрудники, испытывающие этот страх на осознанном или бессознательном уровне, чаще находятся в депрессии, болеют и имеют повышенное кровяное давление. Это не может не сказываться на их эффективности. Почти каждый участник игры You're fired проходит процедуру увольнения, что создает условия для проработки этого страха, тем более, что в игре, как в принципе и в жизни, у уволенных есть все шансы выйти победителями. Помимо ситуации с увольнением в игре есть масса всевозможных ситуаций, позволяющих проявлять эмоциональный интеллект и приложить усилия к его развитию.

Помимо эмоционального интеллекта игра ориентирована и на развитие подвижного интеллекта. Действительно, если перед вами стоит задача по достижению конкретных финансовых результатов и предоставлено поле для деятельности, именно подвижный интеллект становится опорой для выбора направления действий в условиях

повышенной неопределенности. Необходимо не только выбрать верный курс, но и правильно продемонстрировать совету директоров корпорации результаты своей работы – здесь важны навыки презентации и умение убеждать.

Абсолютно неважно, насколько изначально игрок знаком с экономическими законами, со способами проведения детального анализа эффективности работы подразделения, – игра построена таким образом, что все 7 кейсов, отрабатываемых в течение тренингового дня, следуют по принципу от простого к сложному, от общего к специализированному. Таким образом, игра доступна для широкого спектра должностей и положений в иерархической лестнице: для менеджеров по продажам, руководителей филиалов, менеджеров высшего звена, бухгалтеров, юристов, экономистов. В процессе деловой игры участники получают всю необходимую методическую поддержку по управлению производством, тайм-менеджменту, принятию решений, бизнес-планированию, эффективной презентации, управлению эмоциями.

По отзывам участников, высокая динамика игры позволяет усваивать необходимый теоретический материал в силу многократного использования одних и тех же правил и принципов в различных кейсах.

Подобные игры на Virtonomics проводятся как в очном, так и в дистанционном формате. Это особенно актуально, если игроки географически удалены друг от друга. Безусловно, очный формат имеет преимущество над дистанцион-

ным, но до недавнего времени само проведение дистанционных групповых тренингов и деловых игр было невозможным. Сейчас, с развитием технологий онлайн-коммуникаций, ситуация изменилась, недостающую дистанционным тренингам составляющую, достаточную вовлеченность в тренинг или деловую игру, обеспечивает платформа Virtonomics. Многие компании, чьи филиалы разбросаны географически, находятся в поиске возможностей проведения мероприятий – тренингов, конференций, стратегических сессий в дистанционном формате, стремясь при этом не потерять в качестве взаимодействия участников и результативности. Уже сейчас существует достаточное количество сервисов, позволяющих проводить удаленные мероприятия с высокой степенью эффективности – продвинутые вебинарные комнаты с трансляцией видео всех участников, площадки для проведения 3D конференций, и это только самое начало развития индустрии дистанционного взаимодействия.

