

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № 6 / 2023, Vol. 15, Iss. 6 <https://esj.today/issue-6-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/15ECVN623.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Овчинникова, О. П. Геймификация корпоративного обучения как экономический инструмент оптимизации управления компетенциями персонала / О. П. Овчинникова, А. А. Островская, С. С. Муртузалиев // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/15ECVN623.pdf>

**For citation:**

Ovchinnikova O.P., Ostrovskaya A.A., Murtuzaliev S.S. Gamification of corporate training as an economic tool for optimizing staff competency management. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(6): 15ECVN623. Available at: <https://esj.today/PDF/15ECVN623.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 331.105

**Овчинникова Оксана Петровна**

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия  
Высшая школа промышленной политики и предпринимательства  
Профессор кафедры «Прикладной экономики», профессор кафедры «Математического моделирования и информационных технологий»  
Доктор экономических наук  
E-mail: [ovchinnikova-op@rudn.ru](mailto:ovchinnikova-op@rudn.ru)  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=664556](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=664556)

**Островская Анна Александровна**

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия  
Высшая школа промышленной политики и предпринимательства  
Директор  
Кандидат экономических наук  
E-mail: [ostrovskaya-aa@rudn.ru](mailto:ostrovskaya-aa@rudn.ru)  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=762026](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=762026)

**Муртузалиев Сергей Станиславович**

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия  
E-mail: [sergeymurtuzaliev@yandex.ru](mailto:sergeymurtuzaliev@yandex.ru)  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=1054128](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1054128)

## **Геймификация корпоративного обучения как экономический инструмент оптимизации управления компетенциями персонала**

**Аннотация.** Геймификация является новым трендом в улучшении качества корпоративного обучения сотрудников. Геймификация как инструмент позволяет компании значительно сократить издержки обучения персонала, а также сделать его более удобным и привлекательным для современного сотрудника. В данной статье авторы проводят оценку экономического эффекта геймификации корпоративного обучения и выявляют причины популярности данного тренда. В рамках данной статьи были рассмотрены примеры платформ корпоративного обучения, внедренные в иностранных и российских компаниях. Главной целью исследования является разработка методологии оценки экономического эффекта от внедрения геймифицированного корпоративного обучения с помощью предложенного авторами ряда показателей эффективности обучения. Данная методология позволит создать механизм получения информации для принятия управленческих решений в сфере корпоративного

обучения. Геймификация и использование цифровых технологий позволяет формировать навыки у нового сотрудника, сокращать длительность процесса адаптации и обучения на рабочем месте. Игровой формат закрепляет алгоритмы действий, обучает моделям поведения и позволяет быстрее адаптироваться к новой среде, функциям и задачам. В статье анализируется наработанный опыт применения геймификации. Использование геймификации во многом связано с тем, что в трудовую деятельность вступило поколение, выросшее на компьютерных играх, и для них привычно использовать игровые форматы. Их опыт формируется в виртуальной среде, и он, по их ощущениям, близок к реальному миру. Теоретическая информация в виде лекций и семинаров не усваивается так, как в геймификации. Цифровое моделирование рабочих процессов позволят удешевить процесс обучения, минимизировать вероятность ошибок в работе новичков.

**Ключевые слова:** геймификация; корпоративное обучение; адаптация сотрудников; управление компетенциями; рентабельность корпоративного обучения; нематериальные выгоды; программное обеспечение

## Введение

Корпоративное обучение представляет собой важный элемент работы компании с персоналом. Отлаженный механизм корпоративного обучения позволяет эффективно проводить оценку компетенций персонала, адаптировать новых сотрудников к устоявшимся бизнес-процессам, обучать сотрудников работе с новыми программами, инструментами и т. д. Геймификация является относительно новым трендом в корпоративном обучении, который смог значительно повысить эффективность данного процесса.

Актуальность данной работы обусловлена радикальными изменениями в бизнес-процессах предприятий, вызванная усилением темпов цифровизации. Данные изменения также затронули процесс корпоративного обучения персонала, сделав типичные подходы к процессу неактуальными и малоэффективными.

Объектом данного исследования является механизм корпоративного обучения.

Предметом изучения является экономический эффект геймификации корпоративного обучения.

Целью исследования служит создание механизма оценки экономического эффекта внедрения корпоративного обучения.

В соответствии с целью исследования были сформулированы следующие задачи:

- рассмотреть сущность геймификации как методологии корпоративного обучения;
- провести анализ эффективности внедрения корпоративного обучения;
- проанализировать причины успеха и популярности тренда;
- рассмотреть несколько примеров внедрения корпоративного обучения;
- исследовать механизмы оценки экономической эффективности проектов в сфере корпоративного обучения;
- предложить методологию и группу показателей для оценки экономической эффективности проекта геймифицированного корпоративного обучения.

Результатом работы является алгоритм оценки эффективности проекта корпоративного обучения, который станет синтезом двух рассмотренных в работе моделей.

## Основная часть

Геймификация — это методология использования игровых элементов и инструментов игрового дизайна в контексте бизнес-процессов. Геймификация корпоративного обучения может иметь разные формы представления — от мобильных приложений до корпоративных сервисов. Как тренд геймификация набрала популярность во время и сразу после экономического кризиса, вызванного мировой пандемией COVID-19, когда практически всем предприятиям пришлось перенести множество бизнес-процессов в онлайн формат.<sup>1</sup>

Основными преимуществами геймифицированного корпоративного обучения над обычным являются:

- большая вовлеченность сотрудников;
- возможность отслеживать прогресс в режиме реального времени;
- возможность внедрения элементов социального взаимодействия;
- разнообразие инструментов влияния на ход обучения;
- более совершенные механизмы сбора данных о ходе обучения;
- большая привлекательность для молодых сотрудников [1].

Основными игровыми механиками, используемые в геймифицированном корпоративном обучении, являются:

Цели — в любой игре всегда есть цель, которую нужно достичь, задача, которую нужно выполнить, противник, которого нужно победить. Наличие цели дает обучающемуся возможность сосредоточиться.

Прогресс — игры мотивируют сотрудников прогрессировать, указывая их статус и уровень прогресса, т. е. на каком уровне вы находитесь, сколько времени пройдет, прежде чем вы его завершите, и прогресс по сравнению с другими сотрудниками, выполняющими такое же задание.

Сообщество — взаимодействие с другими людьми в игре также важно, а геймифицированное обучение поощряет командную работу и совместное обучение.

Развлечение — геймифицированное обучение взаимодействует сразу с несколькими органами чувств, а также предоставляет обучающие материалы в игровой форме, что способствует улучшению запоминаемости изучаемого материала.

Награды — даже нематериальные награды способны мотивировать сотрудника на выполнение определенным задач. Геймифицированное обучение включает в себя множество различных вознаграждений за выполнение задач, испытаний, уровней и т. д. Таким образом, оно настраивает разум продолжать учиться, чтобы продолжать достигать и побеждать.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Iacono, S. Gamification in Corporate Training to Enhance Engagement: An Approach. / S. Iacono, M. Vallarino G.V. Vercelli. — DOI: 10.3991/ijet.v15i17.14207 // International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET). — 2020. — Т. 15. — № 17. — С. 69–84. URL: <https://online-journals.org/index.php/i-jet/article/view/14207> (дата обращения: 22.09.2023).

<sup>2</sup> Шиков, А.Н. Применение игровых механик в системах корпоративного обучения с использованием модели смешанного обучения / А.Н. Шиков, А.П. Баканова, К.В. Логинов, С.А. Окулов, А.В. Чунаев // Информатика и образование. — 2018. — № 5. — С. 44–48.

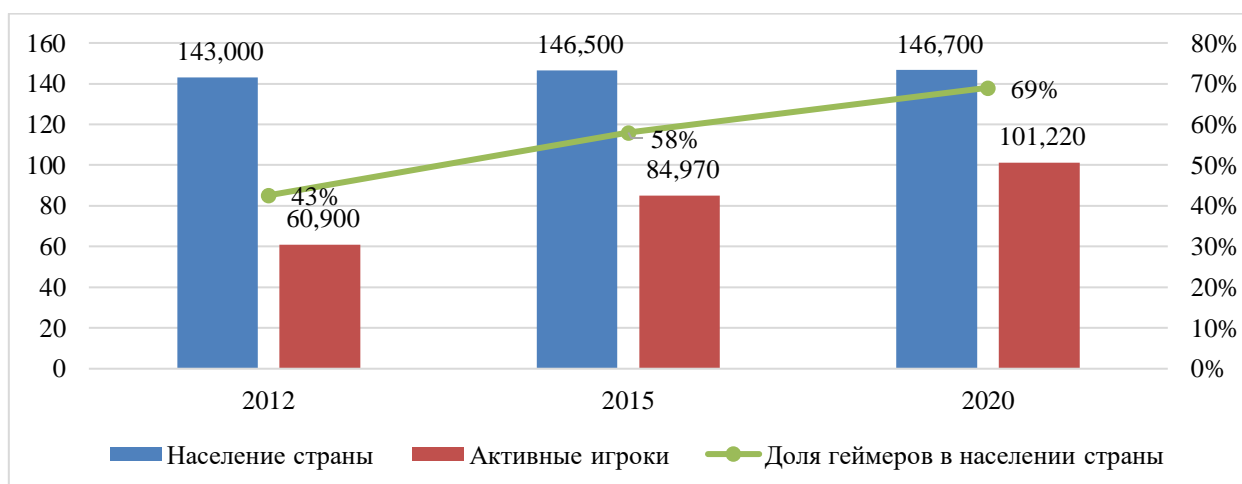
Геймификация корпоративного обучения активно внедряется как на отечественном рынке, так и за рубежом. Многие компании сообщают о повышении мотивации обучающихся сотрудников и улучшении эффективности обучения. На рисунке 1 представлены предпочтения сотрудников в методах корпоративного обучения.



**Рисунок 1.** Предпочтения сотрудников в методах корпоративного обучения, % (составлено авторами по<sup>3</sup>)

Как видно из рисунка 1, около 83 % всех сотрудников, прошедших геймифицированное обучение, стали более мотивированы в выполнении своих трудовых задач; 61 % сотрудников предпочли геймифицированное корпоративное обучение традиционному; 33 % сотрудников заявили, что хотели бы видеть больше элементов игрового дизайна в процессе корпоративного обучения; 49 % заявили о трудностях в восприятии материала при получении традиционного корпоративного обучения и 12 % о его низкой результативности.

Вместе с тем игровые практики имеют высокую популярность. На рисунке 2 представлена динамика количества геймеров за несколько лет в России.



**Рисунок 2.** Количество геймеров в России (млн чел.) с 2012 по 2020 гг. (составлено авторами по<sup>4</sup>)

<sup>3</sup> Сайт цифровой платформы TalentLMS. The 2019 Gamification at Work Survey. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.talentlms.com/blog/gamification-survey-results/> (дата обращения: 22.09.2023).

<sup>4</sup> НИУ ВШЭ. Институт «Центр развития»: Индустрия компьютерных игр. — Режим доступа: <https://dcenter.hse.ru/data/2020/07/27/1599127653/Индустрия%20компьютерных%20игр-2020.pdf> (дата обращения 26.11.23).

Геймификация приобрела свою популярность и эффективность во многом благодаря широкой распространенности компьютерных игр. На рисунке 2 показана динамика количества игроков в компьютерные игры в России за период с 2012 до 2020 года. Количество игроков в компьютерные игры на разных платформах в России увеличилось до 100 млн чел., что составляет около 69 % от всего населения страны, при этом 55 % геймеров России проводят время за играми регулярно. Следовательно, на сегодняшний день с игровыми механиками ознакомлена большая часть населения. Внедрение хорошо знакомых элементов игрового дизайна помогает легче воспринимать процесс обучения и получать от него больше удовольствия.<sup>4</sup>

Рассмотрим опыт внедрения геймификации в корпоративное обучение американской компании Walmart. В 2015 году компания решила повысить эффективность процесса обучения нового персонала технике безопасности, таким образом, снизив количество несчастных случаев, травм и затрат на лечение. Для компании снижение количества нарушений техники безопасности на 5 % означало экономию миллионов долларов каждый год. Для этого компании нужно было найти способ повысить осведомленность сотрудников о существующих политиках и процедурах безопасности и убедиться, что сотрудники не только изучают информацию, но запоминают ее и применяют на практике. В результате Walmart решил создать платформу обучения и геймификации. Сотрудники проводят 3–5 минут на игру, отвечая на вопросы безопасности. Платформа мгновенно дает сотруднику обратную связь, зная, на какие ответы он ответил правильно, а какие пропустил. В следующий раз, когда сотрудник войдет в игру, программа задаст ему вопросы, чтобы закрепить знания, которые он знает, и «переобучить» его знаниям, с которыми у него есть проблемы. Эта стратегия гарантирует увеличение знаний и сохранение этих знаний [2].

Результаты внедрения геймификации в корпоративное обучение после года применения:

- за время пилотного проекта количество регистрируемых инцидентов в 8 распределительных центрах Walmart сократилось на 54 %, повысился моральный дух и снизились расходы на травмы;
- в 96 % случаев при наблюдении за поведением сотрудников они применяют полученные знания в ходе корпоративного обучения в работе;
- средний уровень добровольного участия в программе обучения: 91 %;
- уровень знаний по вопросам безопасности вырос примерно на 15 %;
- доверие сотрудников к обучающему материалу возросло примерно на 8 %.<sup>5</sup>

Примером внедрения геймифицированного корпоративного обучения в российских компаниях является платформа «IT-профессионалы спасают мир!» в компании разработчиков социальной сети «Одноклассники». При разработке и обслуживании социальной сети разработчики столкнулись с проблемой необходимости постоянного решения технических неполадок и оптимизации работы социальной сети. Критические ошибки компания устраняла быстро, а решение небольших неполадок всегда откладывалось из-за низкой заинтересованности разработчиков в их решении. Причиной этому служило отсутствие возможности оценки данной работы по внутренней системе KPI, монотонность и утомительность процесса, загруженность сотрудников основными задачами, а также нежелание многих разработчиков устранять чужие ошибки.

<sup>5</sup> Сайт HR Exchange: How Walmart used gamification to address safety practices. — Режим доступа: URL: <https://www.hrexchangenetwork.com/learning/articles/how-walmart-used-gamification-to-address-safety-practices-case-study#:~:text=Walmart%20chose%20to%20pursue%20a,and%20which%20ones%20they%20missed> (дата обращения: 24.11.2023).

Решением данной проблемы стала игра «IT-профессионалы спасают мир!», которая меняла восприятие сотрудников данной задачи, придавая им больше мотивации и чувство борьбы с реальными проблемами во время починки низкоприоритетных неполадок. В качестве награды платформа предлагала виртуальные бейджи и титулы, которые были видны другим сотрудникам. Данные награды отражали эффективность работы, умение сотрудников и прогресс в решении тех или иных задач. Таким образом, платформа способствовала развитию здоровой конкуренции и работы в команде, поскольку предусматривала также награды для коллективов [3].

После первой рабочей недели со дня тестового внедрения платформы были достигнуты следующие результаты:

- 25 % разработчиков стали пользователями данной платформы;
- 50 % обнаруженных низкоприоритетных ошибок было исправлено;
- некоторые команды разработчиков приступали к работе в нерабочее время по собственному желанию [4].

Разработки в области методик оценки эффективности внедрения системы корпоративного обучения в той или иной форме разрабатывались ещё с 1950 года. Одной из таких моделей является модель/алгоритм Киркпатрика. Модель Киркпатрика является ключевым инструментом для оценки и анализа эффективности и результативности программ обучения и образования для всех типов организаций в каждом секторе (рис. 3).



*Рисунок 3. Модель Киркпатрика оценки эффективности корпоративного обучения (составлено авторами по [5])*

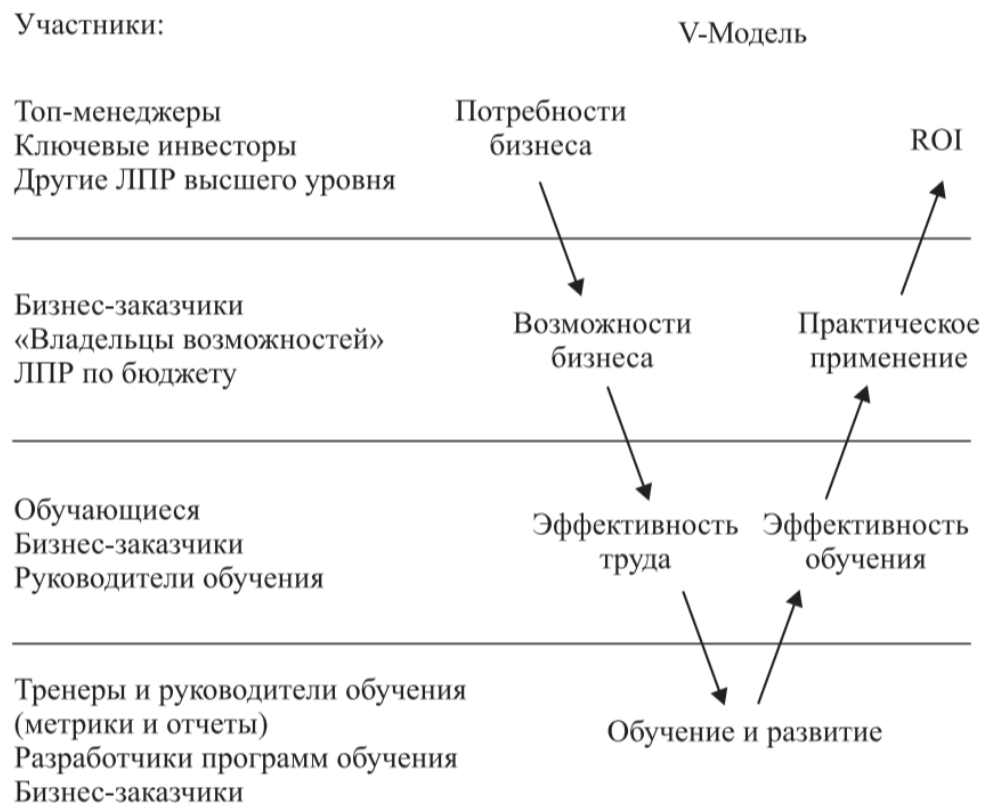
Модель Киркпатрика разделена на 4 сферы (рис. 3):

1. Первый уровень Киркпатрика фокусируется на реакции обучающихся, их восприятии пользы и интересности обучения. Он оценивает их удовлетворенность, вовлеченность и актуальность полученных знаний. В рамках оценки по данному уровню менеджеры по корпоративному обучению используют стандартные опросники, в которых просят обучающихся оценить те или иные аспекты обучения по 5–10 бальной шкале.



2. Второй уровень оценивает приобрели ли сотрудники необходимые знания, опыт, навыки и уверенность в результате обучения. Данный блок измеряет теоретические знания сотрудников после обучения с помощью тестов, опросников и задач.
3. На третьем уровне рассматривается практическая ценность усвоенных знаний. Исследование эффективности обучения проводится по принципу сравнения показателей KPI сотрудника до и после прохождения обучения.
4. Последний уровень переносит фокус оценки с сотрудников на компанию в целом. Данный уровень является наиболее затруднительным для оценки поскольку многие позитивные эффекты от обучения носят долгосрочный и качественный характер, что затрудняет оценку эффективности корпоративного обучения с помощью точных метрик [5].

В рамках комплексной оценки эффективности корпоративного обучения может помочь V-образная модель/алгоритм Б. Аарона (рис. 4).



**Рисунок 4.** V-образная модель Б. Аарона оценки эффективности корпоративного обучения (составлено авторами по [6])

Данный алгоритм разделен на 4 уровня по участникам бизнес-процесса планирования корпоративного обучения по принципу «Данные-результат»:

1. Топ-менеджмент обозначает потребности бизнеса в проекте обучения и обозначает целевые показатели реализации проекта. Ключевым показателем для оценки на данном уровне является окупаемость инвестиций (ROI). Данный коэффициент позволяет оценить окупаемость вложенных в проект средств. Он рассчитывается по формуле:

$$ROI(\%) = \frac{\text{Прибыль} - \text{Объем инвестиций}}{\text{Объем инвестиций}} * 100.$$

Для наиболее грамотной оценки экономической эффективности проекта необходимо изолировать эффект от обучения от посторонних факторов, влияющих на его экономическую эффективность. Наиболее распространёнными инструментами для этого являются:

- Контрольная группа. Данный метод подразумевает тестовый запуск обучения для отдельной группы участников, и сравнения эффективности их работы с сотрудниками, которые ещё не прошли обучение.
- Оценка участников или руководителей. Обучающимся и руководителям предлагается самостоятельно выбрать метрики или в свободной форме сообщить об эффекте обучения на работу сотрудников.

Для сбора данных о финансовых результатах необходимо присвоить ценность в денежном эквиваленте в каждом виде результатов, полученных после обучения (рис. 5).

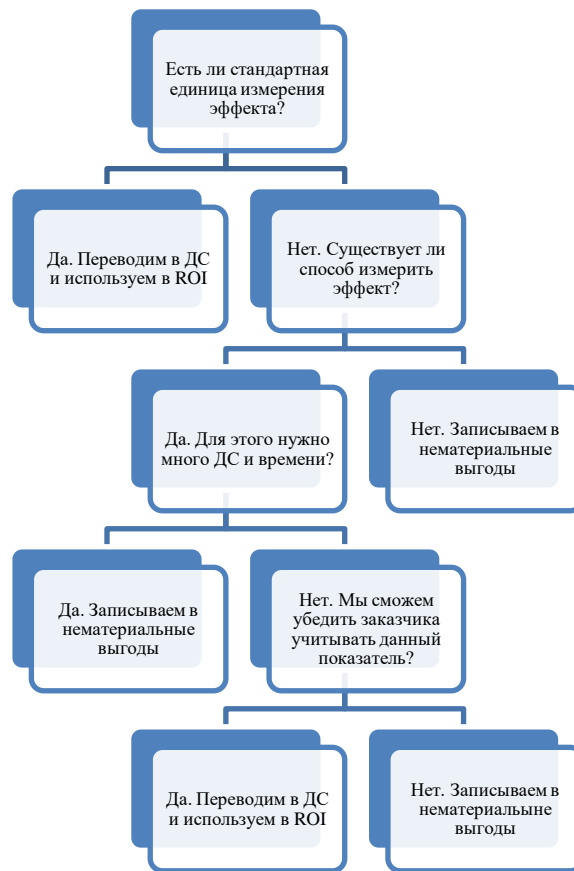


Рисунок 5. Алгоритм учета показателей в ROI (составлено авторами по [7])

Например, мы можем рассматривать дополнительную прибыль от продаж, затраты времени сотрудника на выполнение типовых задач, снижение текучки кадров, снижение времени простоя оборудования, повышение качества обслуживания, снижения числа инцидентов нарушения внутренних правил, снижение количества управленческих или процессных ошибок и т. д. Данные показатели можно конвертировать в денежные средства по принципу подсчета человека-часов или дополнительной прибыли от продаж после обучения.

2. Бизнес-заказчики информируют исполнителей проекта о возможностях бизнеса при реализации проекта. Они наиболее заинтересованы в его практическом применении, которое можно оценить по результатам выполнения рабочих задач сотрудников или тестирования. В данном случае происходит примерно такая же процедура оценки, что и на 3-м уровне модели Киркпатрика.



3. Обучающиеся желают повысить свою эффективность труда, и они же будут являться основным источником информации об эффективности их обучения. Сравнить данный уровень можно с 1-ым и 2-ым уровнями модели Киркпатрика, когда сотрудников интересуют в первую очередь знания и качество обучения. Основными способами оценки на данном уровне алгоритма/модели Б. Арона являются опросники, в которых сотрудники делятся своими впечатлениями о полученном обучении.

4. Последний уровень — это уровень исполнителей проекта по внедрению корпоративного обучения. На данном уровне аккумулируется вся информация о желаемых результатах от обучения с 3-х предыдущих уровней. Исполнители создают проект и ведут подготовку опросников, целевых показателей проекта и предварительной отчетности по нему [8].

В рамках синтеза данных моделей можно предложить следующий механизм оценки экономической эффективности проекта корпоративного обучения:

I. Определение целей проекта и метрик оценки достижения поставленных целей и задач. Целью проекта может быть повышение производительности труда, улучшение продаж, снижение затрат на обучение и адаптацию сотрудников, улучшение уровня знаний и навыков персонала. Метрики могут быть как качественными, так и количественными, а источники данных варьироваться от оценочных ведомостей от руководителей и сотрудников до дополнительной прибыли компании после повышения квалификации сотрудников с помощью корпоративного обучения [9].

II. Стоимостная оценка внедрения. На данном этапе анализируются инструменты корпоративного обучения, платформа для проведения обучения, стоимость разработки и внедрения технологических решений, а также операционные затраты на дальнейшую поддержку и совершенствование программы обучения и технологии.

III. Прогнозирование выгод. В рамках прогнозирования материальных и нематериальных выгод от корпоративного обучения происходит постановка величины ключевых показателей эффективности проводимого обучения. Геймификация и внедрение цифровых технических решений в процесс обучения поможет сделать процедуру сбора данных для оценки и прогнозирования более эффективной и прозрачной.

IV. Оценка нематериальных выгод. Оценивание нематериальных выгод проекта в основном проводится с помощью опросников. Также оценку эффективности работы сотрудников после обучения можно с помощью показателя общей эффективности обучения:

$$F = \frac{K1 \text{ (сотрудников с повышенными KPI после обучения)}}{K2 \text{ (общее количество сотрудников)}}$$

Оценка нематериальных выгод проекта должна носить комплексный характер, поскольку некоторые нематериальные выгоды могут быть конвертированы при расчете в материальные. Оценка должна проводиться по 6 областям: реакция обучающихся, знания и навыки, поведение на рабочем месте, умение передать полученные навыки другим сотрудникам, практические навыки сотрудника, энергоэффективность программы обучения (затраты времени и сил сотрудников на обучение) [10].

V. Расчет денежных показателей эффективности корпоративного обучения. Для того, чтобы оценить окупаемость проекта обучения, её сроки, а также экономическую привлекательность для компании необходимо привести расчет 3-х показателей: окупаемость проекта (ROI), чистая приведенная стоимость (NPV) и внутренняя норма доходности (IRR). Алгоритм учета денежных средств при расчете двух последних показателей такой же, что и у ROI.

## Заключение

В данной работе был проведен комплексный анализ геймификации как методологии корпоративного обучения. Были проанализированы основные метрики эффективности корпоративного обучения с геймификацией и причины её эффективности на современном этапе. На примерах реальных проектов по внедрению технологии геймификации в корпоративном обучении в зарубежной и отечественной компаниях были подкреплены выводы о влиянии геймификации на показатели сотрудников в сравнении с их показателями до прохождения корпоративного обучения с данной технологией. Автором были исследованы две модели оценки эффективности проекта корпоративного обучения. На основе данных моделей был сформулирован механизм по комплексные оценки экономической эффективности проекта корпоративного обучения с геймификацией и рассмотрены основные вызовы, стоящие перед исполнителями данного проекта при составлении отчетности об эффективности проекта. Геймификация и цифровой формат корпоративного обучения открывают новые горизонты для развития корпоративного обучения и повышения его эффективности. Также данная методика обучения предоставляет менеджерам возможность собирать наиболее актуальную и подробную информацию о ходе и результатах обучения. В связи с ростом популярности компьютерных и мобильных игр актуальность геймификации в корпоративном обучении продолжит расти. Предложенный механизм оценки её эффективности может лечь в основу методологии по автоматизации подготовки отчетности об эффективности проекта.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Когель, А.С. Потенциал использования геймификации в сфере управления персоналом / А.С. Когель, А.Н. Фенюк // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2019. — № 5(33). — С. 313–315. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/potentsial-ispolzovaniya-geymifikatsii-v-sfere-upravleniya-personalom> (дата обращения: 24.11.2023).
2. Донгаузер, Е.В. Опыт использования технологии геймификации в процессе обучения персонала / Е.В. Донгаузер, Е.О. Гаспарович, Бао Луси, А.Д. Пятков // Педагогическое образование в России — 2022. — № 2. — С. 162–173.
3. Чуланова, О.Л. Использование геймификации в обучении персонала организации: принципы, риски и их минимизация / О.Л. Чуланова, Г.Р. Раджабова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2016. — № 2-3. — С. 122–128. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-geymifikatsii-v-obuchenii-personala-organizatsii-printsipy-riski-i-ih-minimizatsiya> (дата обращения: 24.11.2023).
4. Зуева, З.В. Зарубежный и отечественный опыт внедрения геймификации в систему управления персоналом современных компаний / З.В. Зуева // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2021. — № 2(19). — С. 59–64. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-i-otechestvennyy-opyt-vnedreniya-geymifikatsii-v-sistemu-upravleniya-personalom-sovremennyh-kompaniy> (дата обращения: 24.11.2023).
5. Голубь, А.А. Актуальность модели Д. Киркпатрика как инструмента оценки эффективности обучения персонала / А.А. Голубь // Символ науки. 2019. № 5. — С. 93–96. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-modeli-d-kirkpatrika-kak-instrumenta-otsenki-effektivnosti-obucheniya-personala> (дата обращения: 24.11.2023).

6. Долженко, Р.А. Оценка эффективности корпоративного обучения: эволюция подходов и перспективы / Р.А. Долженко, К.К. Илюшников // Вестник НГУЭУ. — 2018. — № 3. — С. 26–43. — URL: [https://nsuem.elpub.ru/jour/article/view/1316?locale=ru\\_RU](https://nsuem.elpub.ru/jour/article/view/1316?locale=ru_RU) (дата обращения: 24.11.2023).
7. Окладникова, К.В. Показатели оценки эффективности корпоративного обучения персонала / К.В. Окладникова // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2023. — № 1(77). С. 358–363. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-otsenki-effektivnosti-korporativnogo-obucheniya-personala> (дата обращения: 24.11.2023).
8. Батоврина, Е.В. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций. / Е.В. Батоврина. — DOI: 10.24412/2070-1381-2022-95-229-243 // Государственное управление. Электронный вестник. — 2022. — № 95. — С. 229–244. — URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2022/vipusk\\_95\\_dekabr\\_2022\\_g./batovrina.pdf?ysclid=lphe1eam8s947398314](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2022/vipusk_95_dekabr_2022_g./batovrina.pdf?ysclid=lphe1eam8s947398314) (дата обращения: 24.11.2023).
9. Чагин, С.С. Геймификация профессионального образования: стоит ли игра свеч? / С.С. Чагин. — DOI:10.24412/2307-4264-2021-01-26-35 // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. — № 1(44). С. 26–35. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-professionalnogo-obrazovaniya-stoit-li-igra-svech> (дата обращения: 24.11.2023).
10. Илюхина, В.С. К вопросу оценки результативности и эффективности обучения человеческих ресурсов / В.С. Илюхина // Наука XXI века: Актуальные направления развития. — 2016. — № 1 (ч. 1). — С. 184–187. — URL: <http://si.sseu.ru/sites/default/files/2016/04/zaoch.k.ch.1.pdf> (дата обращения: 24.11.2023).

**Ovchinnikova Oksana Petrovna**

Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russia  
E-mail: [ovchinnikova-op@rudn.ru](mailto:ovchinnikova-op@rudn.ru)  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=664556](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=664556)

**Ostrovskaya Anna Alexandrovna**

Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russia  
E-mail: [ostrovskaya-aa@rudn.ru](mailto:ostrovskaya-aa@rudn.ru)  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=762026](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=762026)

**Murtuzaliev Sergey Stanislavovich**

Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russia  
E-mail: [sergymurtuzaliev@yandex.ru](mailto:sergymurtuzaliev@yandex.ru)  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=1054128](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1054128)

## **Gamification of corporate training as an economic tool for optimizing staff competency management**

**Abstract.** Gamification is a new trend in improving the quality of corporate employee training. Gamification as a tool allows a company to significantly reduce the costs of staff training, as well as make it more convenient and attractive for the modern employee. In this article, the author assesses the economic effect of gamification of corporate training and the reasons for the popularity of this trend. The study examined examples of corporate training platforms implemented in foreign and Russian companies. The main goal of the study is to develop a methodology for assessing the economic effect of introducing gamified corporate training using a number of training effectiveness indicators proposed by the author. This methodology will create a mechanism for obtaining information for making management decisions in the field of corporate training. Gamification and the use of digital technologies allows you to form skills in a new employee, reduce the duration of the process of adaptation and training in the workplace. The game format anchors action algorithms, teaches behavior models and allows you to quickly adapt to a new environment, functions and tasks. The article analyzes the accumulated experience in the use of gamification. The use of gamification is largely due to the fact that a generation that grew up on computer games has entered the labor force, and it is customary for them to use game formats. Their experience is formed in a virtual environment, and it, in their feelings, is close to the real world. Theoretical information in the form of lectures and seminars is not assimilated as in gamification. Digital modeling of workflows will reduce the cost of learning, minimize the likelihood of errors in the work of beginners.

**Keywords:** gamification; corporate training; employee adaptation; competency management; profitability of corporate training; intangible benefits; software