УДК 37.013:794

Мицевич Ю.П.,
магистрант
Томский государственный педагогический университет
Россия, г. Томск

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ИГРЫ «КАРЬЕРНЫЙ КОМПАС»

Аннотация: *В статье представлена авторская трансформационная игра «Карьерный компас» как инновационный инструмент карьерного консультирования персонала образовательных учреждений. Обоснована актуальность применения игровых технологий в условиях реорганизации образовательного пространства и демографического спада. Описаны механика игры, структура игрового поля, типы карточек и методика проведения групповых сессий. Представлены результаты апробации игры на выборке из 60 сотрудников МАДОУ «Детский сад №7» г. Северска. Показано, что использование игры способствует снижению тревожности, повышению удовлетворённости карьерными маршрутами и активизации внутренней мотивации. Обсуждается потенциал масштабирования продукта на другие профессиональные сферы и его коммерциализация.*

Ключевые слова: *геймификация, трансформационная игра, карьерное консультирование, образовательное учреждение, мотивация персонала, профессиональное развитие, горизонтальная карьера.*

Mitsevich Yu. P., Graduate student
Tomsk State Pedagogical University
Russia, Tomsk

GAMIFICATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION: DEVELOPMENT AND TESTING OF THE TRANSFORMATIONAL GAME “CAREER COMPASS”

Annotation: *The article presents the author’s transformational game “Career Compass” as an innovative tool for career counseling of educational institution personnel. The relevance of using game technologies in the context of reorganization of educational space and demographic decline is substantiated. The mechanics of the game, the structure of the game field, the types of cards and the methodology for conducting group sessions are described. The results of the game testing on a sample of 60 employees of MADOU “Kindergarten No. 7” of Seversk are presented. It is shown that the use of the game contributes to reducing anxiety, increasing satisfaction with career paths and activating internal motivation. The potential for scaling the product to other professional spheres and its commercialization is discussed.*

Key words: *gamification, transformational game, career counseling, educational institution, personnel motivation, professional development, horizontal career.*

Современные образовательные организации сталкиваются с необходимостью поиска новых форм работы с персоналом, способных активизировать внутреннюю мотивацию сотрудников в условиях высокой административной нагрузки, формализации аттестации и дефицита прозрачных карьерных маршрутов. Традиционные формы карьерного консультирования (индивидуальные беседы, тренинги) часто воспринимаются персоналом как очередная обязанность, не обеспечивающая глубинной рефлексии и реальных изменений в профессиональном поведении [1, с. 88].

В этих условиях особую актуальность приобретают игровые технологии, способные создать безопасное пространство для рефлексии,

проработки внутренних барьеров и поиска альтернативных стратегий профессионального поведения. Геймификация в управлении человеческими ресурсами — это научно обоснованный подход, опирающийся на принципы самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан) [2, с. 182] и теорию карьерных якорей (Э. Шейн) [3, с. 45].

Цель настоящего исследования — разработать, апробировать и оценить эффективность авторской трансформационной игры «Карьерный компас» как инструмента карьерного консультирования персонала образовательного учреждения.

Эмпирическая база — МАДОУ «Детский сад №7» г. Северска. Выборка: 60 сотрудников. В процессе апробации игры были использованы: наблюдение за групповой динамикой, анализ заполненных бланков «Мой карьерный план на 3–6–12 месяцев», методика А.А. Реана для оценки динамики мотивации, авторская анкета удовлетворённости. Обработка данных — с применением критерия Вилкоксона.

Трансформационная игра «Карьерный компас» представляет собой настольную игру для 4–6 человек, сочетающую элементы психодиагностики, коучинга и групповой динамики. Продолжительность сессии — 1,5–2 часа.

Игровое поле представляет собой спираль из 30 клеток, отражающих различные сферы жизни: профессиональное развитие, баланс работа/семья, личностный рост, здоровье, финансы, социальные связи. Типы клеток: зелёные (10 клеток) — «Ресурс»; красные (10 клеток) — «Барьер»; жёлтые (7 клеток) — «Жизненный кейс»; синие (3 клетки) — «Ценности»; звёздные (2 клетки) — «Достижение».

Карточки трёх типов включают: ресурсы (например, «Вы прошли курсы по наставничеству → +2 шага»), барьеры (например, «Страх, что коллеги не поддержат вашу инициативу → пропустите ход») и жизненные кейсы (например, «Молодой педагог просит у вас наставничества. Как построите работу?»). Дополнительно используются карточки ценностей для проработки приоритетов и бланк «Мой карьерный план на 3–6–12 месяцев».

Сессия включает пять этапов: 1) Знакомство и настройка (10 минут); 2) Диагностика (15 минут); 3) Игровое поле (40 минут); 4) Планирование (20 минут); 5) Рефлексия и завершение (15 минут).

Игра была апробирована в пилотной группе из 12–15 сотрудников МАДОУ «Детский сад №7» в период с апреля по октябрь 2026 г. Сравнительный анализ показал статистически значимую положительную динамику по ключевым показателям (таблица 1).

Таблица 1.

Динамика показателей после апробации игры «Карьерный компас»

Показатель	До игры	После игры	Сдвиг	p
Внутренняя карьерная мотивация (баллы)	4,7	5,4	+0,7	<0,01
Удовлетворённость прозрачностью карьерных маршрутов (%)	29	71	+42	<0,01
Уровень тревожности (баллы)	5,8	4,1	-1,7	<0,05
Готовность к наставничеству (%)	35	62	+27	<0,05

Качественный анализ бланков «Мой карьерный план» показал, что 87% участников сформулировали конкретные шаги на ближайшие 3 месяца, 72% — промежуточные цели на 6 месяцев, 58% — стратегические цели на 12 месяцев. Групповая динамика в процессе игры позволила участникам увидеть, что другие сталкиваются с похожими проблемами, получить поддержку и найти альтернативные стратегии поведения. Наиболее значимые инсайты: осознание глубинных барьеров (страх неудачи, синдром самозванца), проработка внутренних конфликтов, поиск ресурсов для движения вперёд.

Важно отметить, что, хотя в рамках данного исследования игра апробирована на выборке персонала образовательного учреждения, её базовая психологическая механика (работа с карьерными якорями, проработка внутренних барьеров, планирование ресурсов) является универсальной. Это закладывает высокий потенциал для дальнейшего масштабирования продукта: адаптации игровых материалов под другие профессиональные сферы

(корпоративный сектор, государственная служба, малый бизнес, здравоохранение) и её коммерциализации как самостоятельного инструмента карьерного консультирования.

Проведённое исследование подтвердило эффективность трансформационной игры «Карьерный компас» как инструмента карьерного консультирования персонала образовательного учреждения.

Использование игры способствует снижению тревожности, повышению удовлетворённости карьерными маршрутами и активизации внутренней мотивации. Базовая психологическая механика игры является универсальной и может быть адаптирована под другие профессиональные сферы, что открывает перспективы для её масштабирования и коммерциализации на рынке психолого-педагогических услуг.

Использованные источники:

1. Козлова, С. А. Наставничество как инструмент профессионального развития / С. А. Козлова // Современное образование. – 2023. – № 2. – С. 88–95.

2. Deci, E. L. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health / E. L. Deci, R. M. Ryan // Canadian Psychology. – 2008. – Vol. 49(3). – P. 182–185.

3. Шейн, Э. Карьерные ориентации: диагностика и развитие / Э. Шейн. – М. : Альпина Паблишер, 2018. – 320 с.

4. Ушаков, К. М. Управление качеством образования через развитие кадров / К. М. Ушаков. – М. : Центр, 2018. – 320 с.

5. Ефремова, О. Н. Горизонтальная карьера как ресурс профессионального развития педагога / О. Н. Ефремова // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 78–84.

6. Гордеева, Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. – СПб. : Речь, 2016. – 240 с.

7. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2015. – 512 с.

8. Новикова, Е. П. Профессиональное выгорание и карьерная устойчивость педагогов / Е. П. Новикова. – СПб. : Речь, 2020. – 290 с.

9. Попова, И. Ю. Карьерные якоря в педагогической среде / И. Ю. Попова // Психология в России и за рубежом. – 2024. – № 1. – С. 78–85.

10. Herzberg, F. Work and the Nature of Man / F. Herzberg. – New York : World Publishing, 1966. – 238 p.