

## ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

УДК 37.015.32

### ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИЮ МЕТОДОМ ИГРОТЕХНИКИ

Н. А. БИКБУЛАТОВА<sup>1</sup>, А. Д. ИВАНОВА<sup>2</sup>, Н. А. ГАБИТОВА<sup>3</sup>

<sup>1</sup>na.bikbulatova@yandex.ru, <sup>2</sup>alla.ivanova@mail.ru, <sup>3</sup>nuriyagabitova@gmail.com

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет» (УГАТУ)

**Аннотация.** В статье представлен проект программы по вовлечению молодых специалистов в компанию с использованием методов геймификации и игротехники. Проект основан на теории поколений («иксы» и «зеты»), которые в долгосрочной перспективе должны стать сотрудниками предприятия.

**Ключевые слова:** теория поколений; метод игротехники; мировое кафе; интеллектуальные игры; работа с кадрами.

#### ВВЕДЕНИЕ

Привлечение молодых специалистов в компанию – нелегкая работа. Требуется постоянное отслеживание трендов HR и понимание того, чего же на самом деле хочет молодой специалист. Взяв за основу теорию поколений, можно отследить различия требований сотрудников и выстроить грамотную политику по привлечению молодых сотрудников для АО «ПОЛИЭФ».

«В 1991 г. вышла книга Н. Хоува и В. Штрауса «Поколения», где авторы предположили, что каждые 15-20 лет на планете появляется новое поколение с похожими чертами, интересами и поведенческими принципами» [1, с. 85]. Данное различие связано с множеством факторов, от экономического состояния страны до развития технологий и состояния климата. Теория позволяет объяснить причины недопонимания между людьми разных поколений и найти приемлемые способы общения с каждым из них. «Один из важнейших вопросов при организации рабочего процесса – взаимоотношения разных возрастных групп. Принадлежность к определенному поколению накладывает отпечаток как на личность сотрудника, методы выполнения поставленных задач, скорость работы, профессиональные ожидания, отношение к происходящим процессам и т.д.» [2, с. 239]. На сегодняшний день теория также не потеряла своей актуальности и часто используется на практике, т.к. позволяет выстроить действенную эффективную коммуникацию с людьми разных поколений.

В данной работе теория поколений играет большую роль, т. к. мы выделяем для исследования и разработки новой программы два поколения: поколение Y (1981–1995 г.р.) и поколение Z (1996 – 2009) [3, с. 619]. Основой данного выбора является то, что именно эти поколения уже стали основной рабочей силой наших предприятий. Объединяет эти два поколения то, что они способны справляться с самыми неординарными задачами, поиском креативных решений и постоянным самосовершенствованием. Они любят тусовки и коворкинг, поэтому легки на подъем и готовы к командной работе. А творческие задания «зажигают» их и способствуют развитию инновационных идей в работе. Учитывая особенности поколений, предлагается разработать разностороннюю программу отбора кандидатов для АО «ПОЛИЭФ» на основе игротехник и геймифицированных методов.

### РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ

«Работа – это не просто место, где за свой труд получаешь денежное вознаграждение – это важнейшая часть нашей жизни. Это деятельность, которой мы занимаемся ежедневно и посвящаем ей большую часть своего времени. Она меняет наш статус и дает нам духовный рост» [4, с. ]. Поэтому отбор будущих сотрудников среди студентов-выпускников будет проходить в течение двух дней и состоять из большого количества игротехник и методов, позволяющих выявить «лучших из лучших» для предприятия в неформальной форме.

До начала мероприятия требуется большая информативная работа, в которой помогут вузы города, подготавливающие специалистов в нужных предприятию направлениях (например, УГАТУ, УГНТУ, БГУ и т.д.) Основываясь на партнерстве с университетами, компания получает бесплатное информационное сопровождение и возможность провести программу на территории одного из них. В дальнейшей перспективе возможно проведение такого обучения ежегодно на территории разных вузов, что позволит усилить партнерство предприятия с университетами, а у заведений появится возможность делиться опытом среди своих партнеров.

Для того, чтобы попасть на мероприятие, каждому его участнику необходимо пройти отбор, который используется для найма персонала на предприятие – тестирование и мотивационное письмо. Тест состоит из 15 вопросов, где каждые 5 вопросов обозначают определенное направление – логический, числовой и вербальный. В дополнение к тесту участникам предлагается написать мотивационное письмо на тему: «Почему именно я должен стать сотрудником АО «ПОЛИЭФ»?». Простота темы позволяет увидеть, способны ли студенты представлять себя и вносить что-то новое даже в такое простое задание, т.к. для данного предприятия в химической отрасли возможность сотрудников действовать в новаторской сфере и предлагать инновационные идеи, говорит о конкурентоспособности самого предприятия.

При отборе участников стоит отметить, что тестирование и мотивационное письмо в зависимости от ситуации или дополняют, или равны друг другу. Соискатель может не очень хорошо написать тест, но по мотивационному письму становится понятно, что желание у данного кандидата может быть намного больше, чем у того, кто сдал тестирование лучше. Такое решение объясняется тем, что предприятию нужны не просто умные сотрудники, важно, чтобы человек хотел работать именно в этой компании.

1 день		2 день	
13:00	Регистрация участников	12:00	Регистрация участников
14:00	Приветственные слова. Презентация программы 1 дня.	13:00	Защита проектов
14:30	КВИЗ	15:30	Кофе-брейк
15:30	Кофе-брейк	16:30	Собеседование
16:30	Мировое кафе	17:30	Подведение итогов
18:00	Закрытие 1 дня. Презентация программы 2 дня.	18:00	Закрытие программы

Рис. 1. Программа мероприятия

На рис. 1 представлено расписание мероприятия. Программа разделена на 2 дня насыщенными и разносторонними программами, позволяя более детально рассмотреть большое количество кандидатов.

Рассмотрим каждый день по отдельности, выделяя элементы программы, на которые делается больший упор нашего отбора.

В первый день происходит знакомство с участниками. На регистрации участникам выдают минимальную раздаточную продукцию, если на это выделен бюджет, и бейджи с индивидуальными номерами. Индивидуальный номер позволит сотрудникам-организаторам фиксировать данные интересных участников для того, чтобы во второй день обучения пригласить нескольких «счастливчиков» на демо-собеседование. Чем больше участник выделяется в глазах организаторов своими работами, действиями, идеями и выводами, тем больше у него шансов стать частью данного предприятия, поэтому программа составлена так, чтобы каждый смог показать себя.

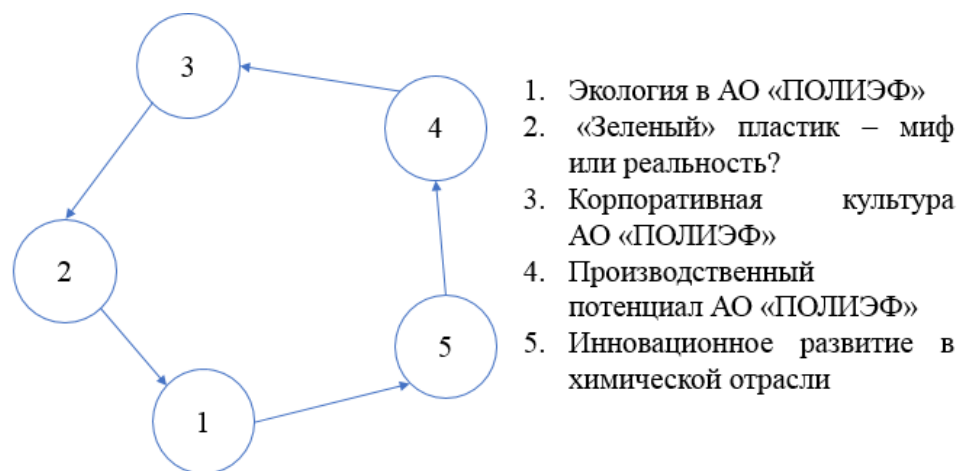
После приветственных слов организаторов и презентации программы, участникам предлагается сыграть в интеллектуальную игру «КВИЗ». «КВИЗ» – это хорошая альтернатива типичному тестированию, которая позволяет не просто найти ответы на вопросы, но и объединить участников общей целью – работать в команде, тем самым передавая одну из главных ценностей компании. «КВИЗ» может быть, на любые темы, но т.к. программа основана на отборе участников для определенного предприятия – АО «ПОЛИЭФ», то и вопросы должны быть соответствующие. Приветствуются вопросы с «подковыркой», для проверки знаний студентов о «внутренней кухне» предприятия или новостей из химической отрасли.

Хорошим примером использования интеллектуальной игры «КВИЗ» может похвастаться Райффайзен Банк, который предлагает расширить знания в финансовой сфере, выиграть раздаточные материалы или даже консультацию от HR-специалиста, просто участвуя в их игре.



Рис. 2. Пример афиши интеллектуальной игры от Райффайзен Банка

После кофе-брейка участники переходят к следующему игровому элементу нашей программы – «Мировое кафе». Данный вид геймификации получил заслуженное уважение в кругах бизнес-коучей и стратегических сессий. «Мировое кафе» – это метод сфокусированного неформального обсуждения, который применяется для решения комплексных задач, принятия нестандартных решений, объединение различных точек зрения, обмен опытом и т.д. Основываясь на данном методе коллегия сотрудников-организаторов останутся кураторами каждого стола (рис. 3), функционалом которых является фиксирование идей участников и координация хода работы.



1. Экология в АО «ПОЛИЭФ»
2. «Зеленый» пластик – миф или реальность?
3. Корпоративная культура АО «ПОЛИЭФ»
4. Производственный потенциал АО «ПОЛИЭФ»
5. Инновационное развитие в химической отрасли

Рис. 3. Схема расстановки столов и тематик мирового кафе

В течение 20 минут каждый участник сидит за определенным столом и «штурмуется» идеи и варианты на тему, заданную координатором. По прошествии заданного времени и после сигнала участники переходят на следующий стол и продолжают работу по другой тематике. В момент «штурма» координатор не просто записывает идеи участников, но и для себя фиксирует индивидуальные номера особо отличившихся участников.

Итогом данного кафе станет список проблем и идей в определенных сферах жизни предприятия. Использование данного метода для предприятия несет большую пользу при малейших затратах, т.к. участники по-новому смотрят на проблемы предприятия и способны предложить инновационные идеи их решения, а компания, в свою очередь, имеет право использовать все наработки участников в своей дальнейшей работе.

Именно итоги «Мирового кафе» лягут в основу второго дня отбора, т.к. определившись с проблемами и идеями для предприятия, участникам предлагается написать и защитить проект на одну из представленных тем. Уже на данном этапе произойдет еще один отбор, потому что определенное количество участников решит не выполнять задание и не придет на следующий день, тем самым позволит организаторам сфокусировать свое внимание на более заинтересованных кандидатах.

Проектная система позволяет детально изучить не только ход мысли участников, но и их личностное развитие, проверяя навыки коммуникации, стрессоустойчивости и ораторского мастерства. По итогу данной сессии можно выделить наиболее понравившиеся работы ценными призами, но не забывать про самый главный приз – приглашение на собеседование с возможностью дальнейшего трудоустройства на предприятии. Получить такое приглашение могут те участники, кого организаторы выделяли на всех этапах двухдневного мероприятия.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Возвращаясь к теории поколений, на которую мы опирались в начале работы, можно понять, что наша основная цель – найти всесторонне развитых сотрудников среди молодого поколения – выполнена. Участники столкнулись с большими и интересными задачами, которые не только позволили кому-то стать частью компании, но и доказать самим себе, на что они способны. Для кого-то данная программа покажется тяжелой, но равнодушным она не оставит никого. Достоинствами данной программы можно назвать: увеличение молодежного брендинга компании на 30 %, низкие затраты и разработка более 50 кейсов предприятия.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванова А.Д., Муругова О.В. Поколение Z – пилотное поколение цифрового мира // Поколение Z: социальный характер, идентичность и ориентации современных подростков: сборник статей Всероссийской научной конференции с международным участием - Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. – с. 85-91.
2. Минеев А.В., Иванова А.Д. Особенности общения представителей разных поколений на производстве // Мавлютовские чтения: материалы XIV Всероссийской молодежной научной конференции: в 7 т. [Электронный ресурс] / Уфимск. гос. авиац. техн. ун-т. – Уфа: РИК УГАТУ, 2020. - с.239-245.
3. Иванова А.Д., Муругова О.В. Воспитательная работа в вузе: что нас ждет после карантина // Профилактика девиантного поведения детей и молодежи: региональные модели и технологии : сб. мат. Второй Межд. научно-практ. конф., 8-10 октября 2020 года / под научн. ред. В.В. Коврова. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2020. – с. 617-625.
4. Лунёва А.А., Тагирова Э.И., Иванова А.Д. Социальные сети как сфера развития молодежного предпринимательства // Современные социальные технологии работы с молодежью в интернет-коммуникациях / Сб. статей III Межд. научно-практ. конф. (г. Уфа, 20 – 21 декабря 2018 г.). – Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. – с. 267-272.

## ОБ АВТОРАХ

**БИКБУЛАТОВА Надежда Андреевна**, магистрант 1-го курса ИНЭК.

**ИВАНОВА Алла Дмитриевна**, к.пед.н., доцент каф. СИСТ.

**ГАБИТОВА Нурия Азаматовна**, магистрант 1-го курса ИНЭК.

## METADATA

**Title:** Involvement of young specialists in the company using the game technique.

**Authors:** N. A. Bikbulatova<sup>1</sup>, A. D. Ivanova<sup>2</sup>, N. A. Gabitova<sup>3</sup>

**Affiliation:** Ufa State Aviation Technical University (UGATU), Russia.

**Email:** <sup>1</sup> na.bikbulatova@yandex.ru, <sup>2</sup> nuriyagabitova@gmail.com

**Language:** Russian.

**Source:** Molodezhnyj Vestnik UGATU (scientific journal of Ufa State Aviation Technical University), no. 1 (24), pp. 74-78, 2021. ISSN 2225-9309 (Print).

**Abstract:** The article presents a draft program to involve young specialists in a company using gamification and game techniques. The project is based on the theory of generations ("X" and "Z"), which in the long term should become employees of the enterprise.

**Key words:** theory of generations; game technique method; world cafe; intellectual games; work with personnel.

**About authors:**

**BIKBULATOVA, Nadezhda Andreevna**, postgraduate student 1 year.

**IVANOVA, Alla Dmitrievna**, associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies.

**GABITOVA, Nuria Azatovna**, postgraduate student 1 year.