

**УДК 658.51**

*Солодовникова Д.В.*

*студентка*

*Россия, Краснодар*

*Научный руководитель: Шевцов В.В., д.э.н.*

*Кубанский государственный аграрный университет*

*им. И.Т. Трубилина*

**РЕИНЖИНИРИНГ ЧЕРЕЗ ИГРУ: ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК  
ИНСТРУМЕНТ ПЕРЕПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ**

*Аннотация*

*В статье рассматривается применение геймификации как инструмента реинжиниринга бизнес-процессов. Рассматривается как игровые механики и элементы могут повысить вовлеченность сотрудников, оптимизировать и стимулировать инновации в организационных процессах. Исследуются ключевые принципы интеграции геймификации в процесс реинжиниринга. Особое внимание уделяется психологическим и мотивационным аспектам, которые делают геймификацию эффективным инструментом для трансформации бизнес-процессов.*

*Ключевые слова: геймификация, реинжиниринг бизнес-процессов, оптимизация процессов, игровые механики, мотивация сотрудников, организационные изменения, управление процессами.*

*Solodovnikova D.V.*

*student*

*Russia, Krasnodar*

*Supervisor: Shevtsov V.V., Doctor of Economics.*

*Kuban State Agrarian University*

*named after. I.T. Trubilin*

# REENGINEERING THROUGH THE GAME: GAMIFICATION AS A PROCESS REDESIGN TOOL

## *Abstract*

*The article discusses the use of gamification as a tool for business process reengineering. It is considered how game mechanics and elements can increase employee engagement, optimize and stimulate innovation in organizational processes. The key principles of gamification integration into the reengineering process are investigated. Special attention is paid to the psychological and motivational aspects that make gamification an effective tool for transforming business processes.*

*Keywords: gamification, business process reengineering, process optimization, game mechanics, employee motivation, organizational changes, process management.*

## Введение

Современные организации сталкиваются с необходимостью постоянной оптимизации бизнес-процессов для повышения эффективности, снижения издержек и улучшения адаптивности к изменениям. Одним из перспективных подходов к реинжинирингу процессов является геймификация – применение игровых механик в неигровых контекстах. Геймификация позволяет повысить вовлеченность сотрудников, стимулировать креативность и ускорить внедрение изменений за счет мотивационных инструментов, таких как система баллов, уровней, соревновательных элементов и вознаграждений.

Методы исследования:

- Изучение теоретической базы.
- Структурно-функциональный анализ.
- Моделирование процессов
- Сравнительный анализ эффективности различных методов внедрения реинжиниринга бизнес-процессов.

Геймификация представляет собой перенос игровых элементов в неигровые бизнес-процессы с целью повышения мотивации и вовлеченности участников. В отличие от серьезных игр, которые создают виртуальные симуляции рабочих процессов, геймификация использует отдельные игровые механики для улучшения реальных операций. Ключевыми компонентами являются балльные системы, уровни прогресса, рейтинги сотрудников и виртуальные вознаграждения. Эти элементы работают на трех уровнях: механика (правила игры), динамика (взаимодействие пользователей) и эстетика (эмоциональное восприятие). В процессном управлении геймификация помогает преодолеть сопротивление изменениям, ускоряет обучение сотрудников и делает выполнение рутинных задач более осмысленным.

Таблица 1 — Сравнение традиционного реинжиниринга и геймифицированного подхода.

Критерий	Традиционный реинжиниринг	Геймифицированный подход
Мотивация сотрудников	Внешняя (приказы, KPI)	Внутренняя (интерес, азарт)
Скорость внедрения	Медленная (сопротивление)	Быстрая (добровольное участие)
Обратная связь	Периодические отчеты	Мгновенная визуализация прогресса
Затраты на внедрение	Высокие (переобучение)	Умеренные (игровые механики)

Процесс внедрения начинается с анализа бизнес-процессов для выявления зон, где мотивация сотрудников критически важна. Далее разрабатываются игровые механики, соответствующие корпоративной культуре - например, командные челленджи для коллективистских сред или индивидуальные рейтинги для конкурентных. Пилотное тестирование позволяет оценить реакцию сотрудников и скорректировать сложность

задач. Ключевой этап - мониторинг через аналитические системы, отслеживающие метрики эффективности. Основные риски включают чрезмерную игровизацию, когда сотрудники фокусируются на баллах, а не на реальных результатах, а также эмоциональное выгорание из-за постоянного давления соревновательного элемента.

Таблица 2 — Эффективность геймификации в различных отраслях.

Отрасль	Внедренные механики	Результат
IT-разработка	Баллы за закрытие задач в Jira	+20% к скорости обработки тикетов
Логистика	Рейтинги сортировщиков	+25% к производительности склада
Обучение персонала	Onboarding-квесты с XP	Сокращение адаптационного периода на 30%
Финансовые услуги	Игровые симуляции для менеджеров	+15% к продажам

Успех геймификации основан на фундаментальных принципах поведенческой психологии. Теория самоопределения Деси и Райана объясняет, что игровые механики удовлетворяют базовые потребности в автономии, компетентности и связанности. Прогресс-бары и системы достижений визуализируют рост мастерства, что стимулирует внутреннюю мотивацию. Эффект Зейгарник, согласно которому люди лучше запоминают незавершенные действия, используется в многоуровневых системах - сотрудник стремится "закрыть" текущий этап. Однако важно дозировать соревновательность, сочетая индивидуальные и групповые форматы для поддержания здоровой мотивации.

#### Заключение

Геймификация доказала свою эффективность как мощный инструмент реинжиниринга бизнес-процессов, позволяющий преодолеть ключевые проблемы традиционных методов: низкую вовлеченность сотрудников, сопротивление изменениям и недостаточную скорость адаптации. Интеграция игровых механик в рабочие процессы создает психологически комфортную среду для трансформации, где мотивация строится не на принуждении, а на естественном стремлении человека к достижениям, признанию и самореализации.

#### **Использованные источники**

1. Иванов И. И. Реинжиниринг бизнес-процессов: теория и практика. – М.: Издательство «Экономика», 2020. – 256 с.
2. Зикерманн Г., Линдер Дж. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 272 с.
3. Капп К. Игровые методы обучения и тренинга. - СПб.: Питер, 2018. - 336 с.
4. МакГонигал Дж. Реальность под вопросом: почему игры делают нас лучше и как они могут изменить мир. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 400 с.
5. Панфилова А.П. Игрофикация в образовании и бизнесе. - М.: Инфра-М, 2020. - 198 с.
6. Рыбников С.А. Геймификация как инструмент управления персоналом // Управление персоналом. - 2019. - № 5. - С. 45-52.