Алексей Любко, MVP
IT Arts

Мотивация 2.0: лайки, бейджи и прочий бардак

SharePoint Conference
Украина, Киев

25 апреля 2012

Что компании-лидеры делают иначе нежели другие компании (Gallup)

- Они находят лучших людей и вовлекают их в работу. Для них стратегия вовлечения не фундаментальный бизнес-процесс, а критический бизнес-процесс
- Определение и измерение успеха на всех уровнях компании от всего коллектива до конкретного человека
- Коммуникации всех типов (между компанией и сотрудником, между сотрудниками, между сотруниками и клиентами) в связке со стратегией и корпоративной культурой компании.
- Поиск и развитие лидеров и управленцев

Работа как игра

Геймификация – использование игровых инструментов в неигровых процессах.

— Если вы позволите вашему сотруднику быть эльфом 80-го уровня, он будет эффективнее работать.

Сет Прибач, основатель SVNGR

Геймификация как топливо для интранета

Корпоративная культура

Интранет

Геймификация

Повторяем положительный опыт

Положительный фидбек - это удовольствие!

- *Формирование нужного компании поведения*
- *Быстрая адаптация новичков*
- *Стимулирование к выполнению нужных действий*
- *Формирование сильного HR-бренда*

Основоположник геймификации СССР

Алексей Стаханов.

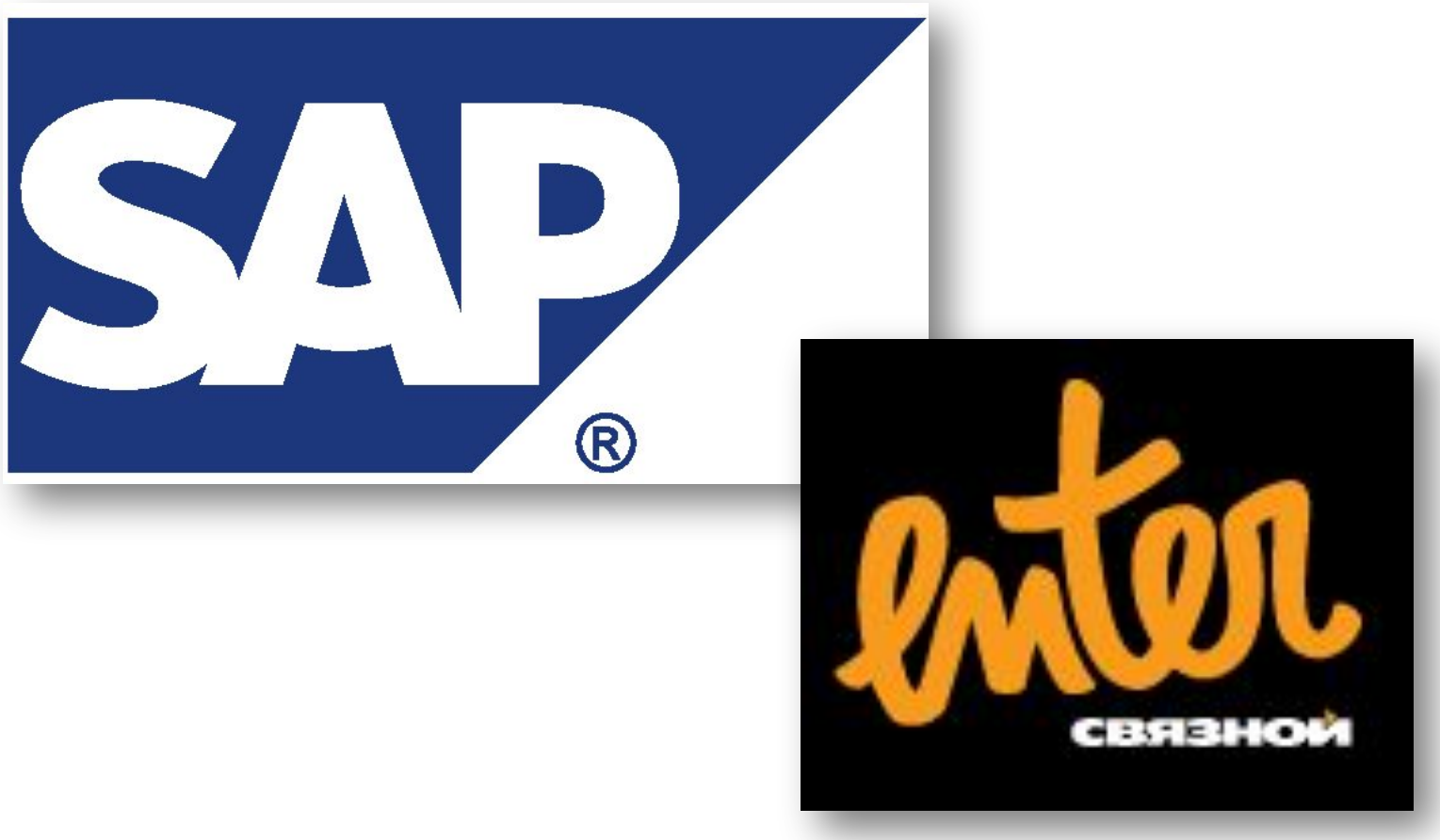
В ночь с 30 на 31 августа 1935 года за смену (5 ч. 45 мин.) добыл 102 тонны угля при норме в 7 тонн, в 14 раз превысив норму и установив рекорд.

Олимпиада: выявляем лидеров, поднимаем общий уровень

- Быстрее, выше, сильнее!

- Рейтингование сотрудников
- Турнирная таблица/доска почета
- Призы для победителей
- Групповые соревнования

Олимпиада: выявляем лидеров



Вы вошли как es@it-arts.com Выход

Отличная IT-компания

Аналитика

Шатилова Евгения

Любко Алексей

Горячева Алена

Рожков Михаил

Сотрудник месяца

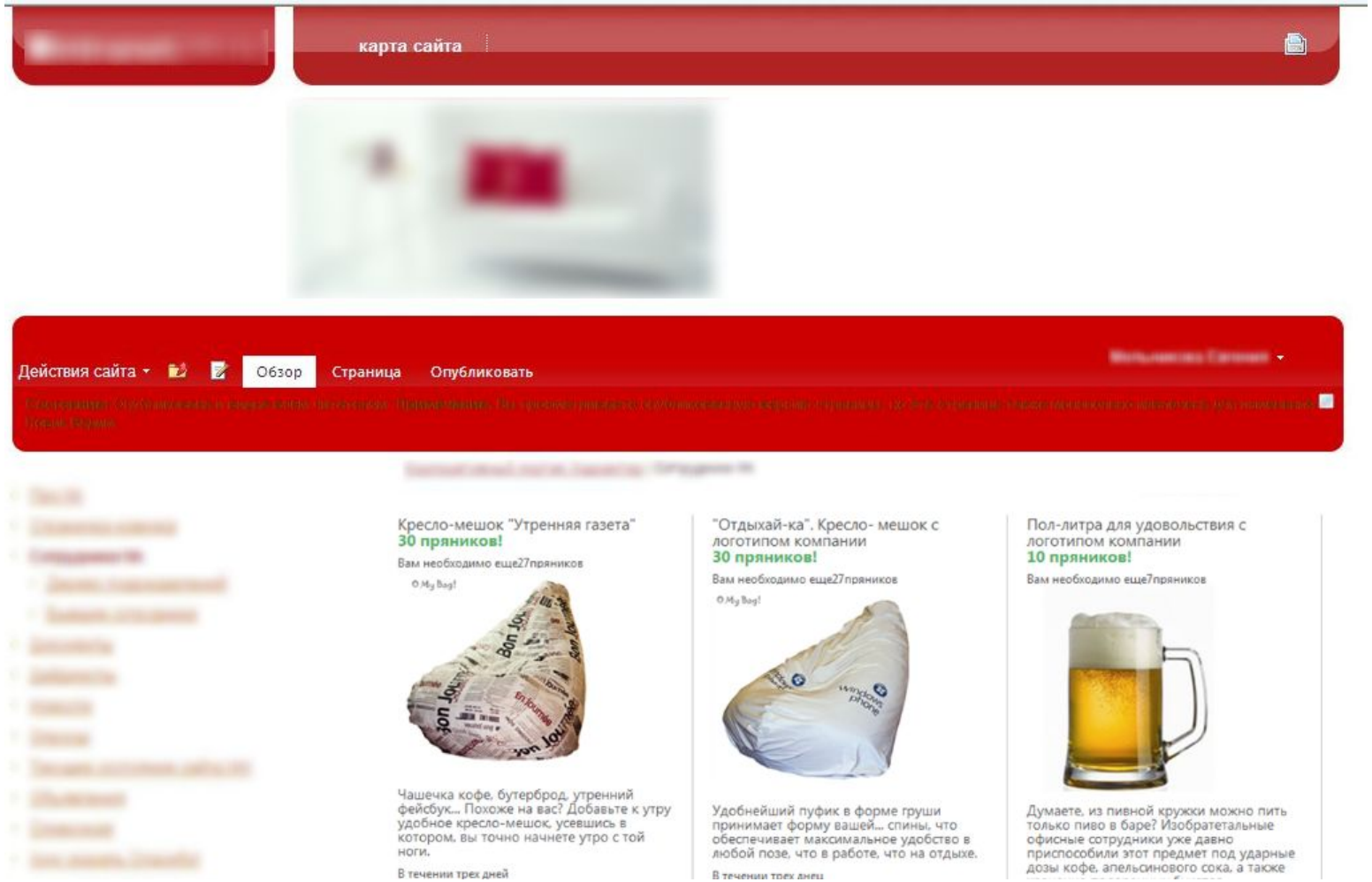
Всего: 5

Всего: 10

Черная метка

Всего: 2

Подарки лучшим сотрудникам

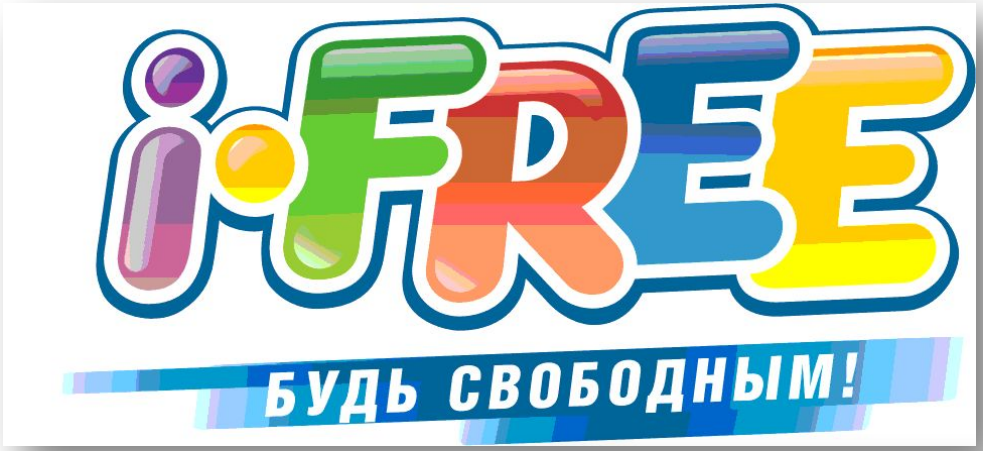


Win-Win: обеспечиваем лояльность

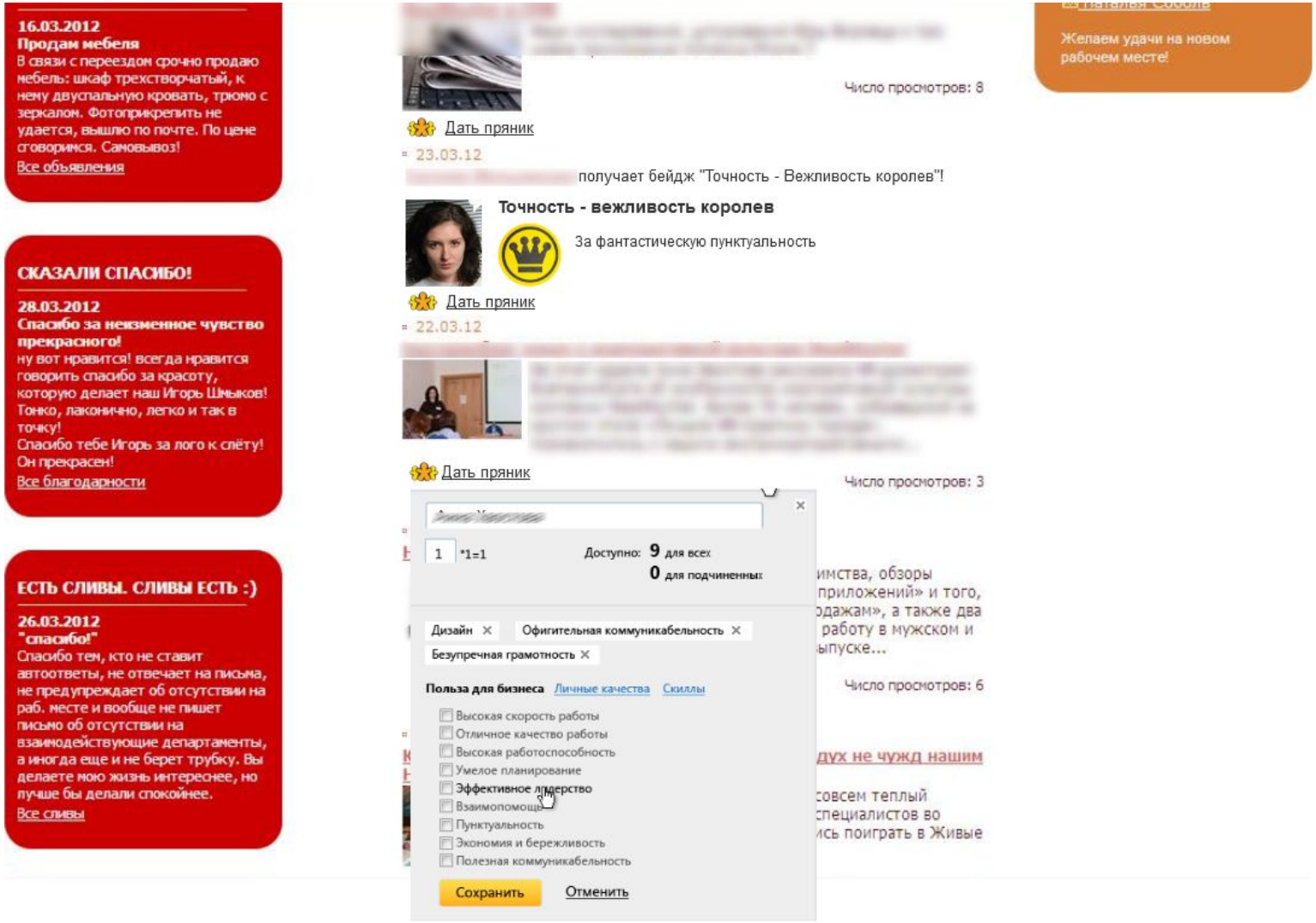
- Виртуальная валюта для поощрения и оценки сотрудниками друг друга
- Виртуальные баллы, которые можно потратить на призы и подарки
- Бейджи за самые разные достижения

- Счастье для всех… и пусть никто не уйдет обиженным!

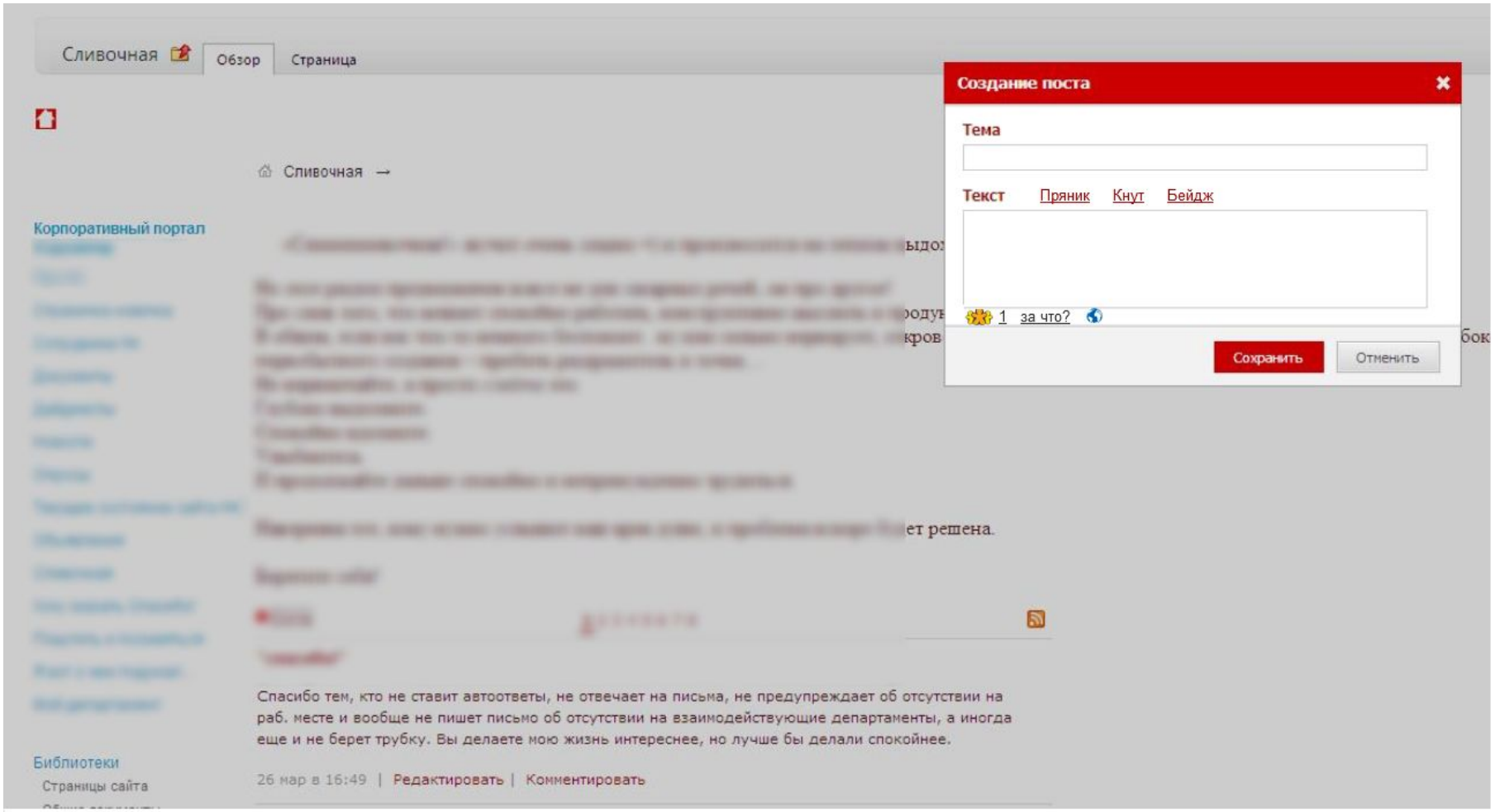
Win-Win: обеспечиваем лояльность



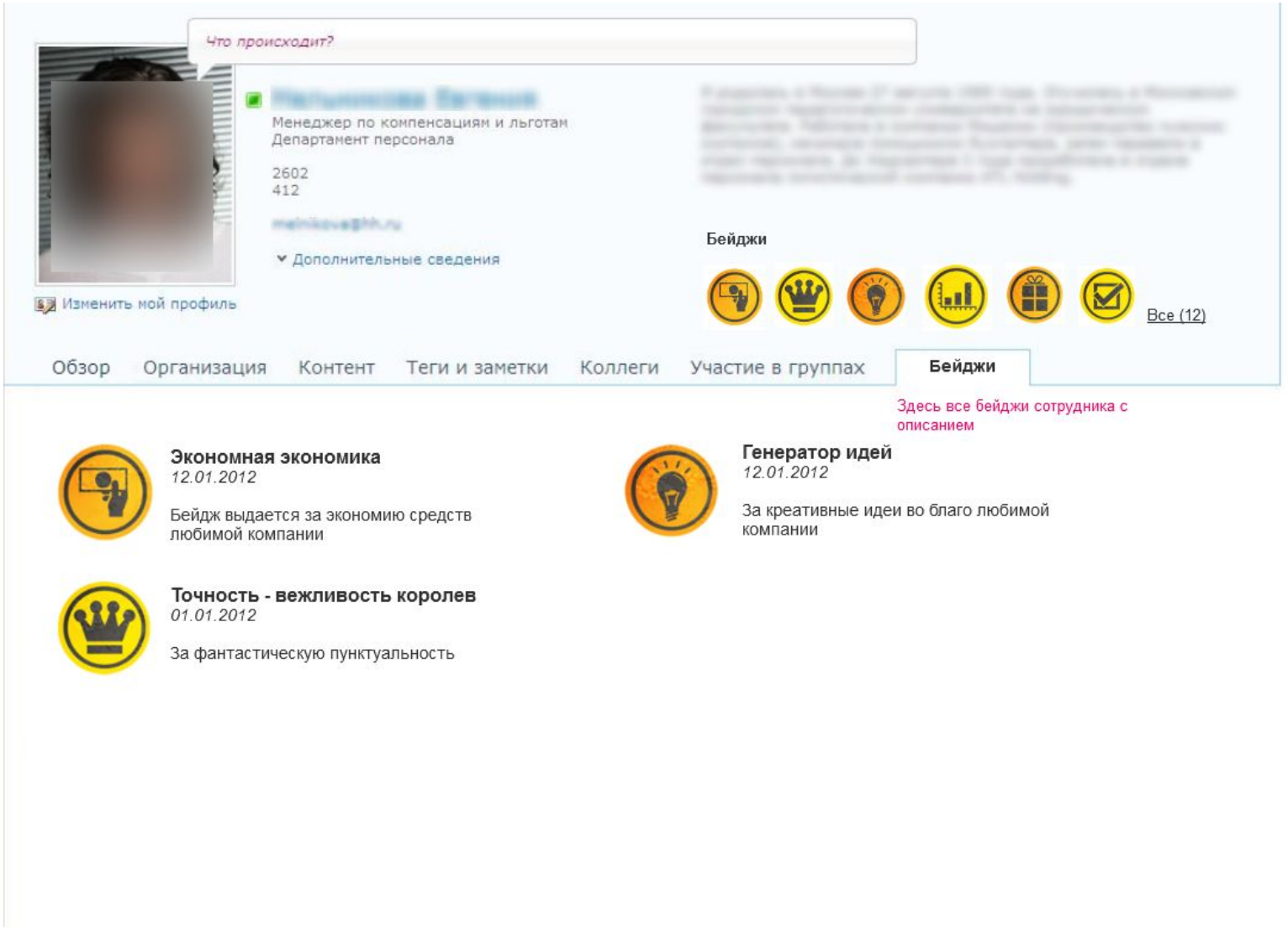
Виртуальная валюта и благодарности в SharePoint



Виртуальная валюта и благодарности в SharePoint



Виртуальный награды в SharePoint 2010



Графика: наполнение смыслом

- Эльфы 80-го уровня более эффективны☺

- Наглядная визуализация достижений
- Динамика развития в различных измерениях
- Решение творческих задач на игровом поле

Наглядная визуализация достижений

Графика: наполнение смыслом

Возможности роста!

Домой | Лавка пряников | Сотрудники | Заказы | Мой профиль

Вы вошли как t3@pryaniky.com Выход

Hollywood
Здесь сбываются мечты

Коллеги, придумываем супер-сценарий для лучшего фильма 2013 года!

Добавить свои пряники в фонд

Брюс Уиллис приглашает к решению задачи Коллеги, придумываем супер-сценарий для лучшего фильма 2013 года!

Собственно, вот. Принимаются любые идеи, кроме вампиров. Даю 10 пряников.

6 минут назад

Задача продлится до: 29.04.2012
Дать пряник

Для награждения доступно: 20 пряников
Раздайте их тем, чьи идеи Вам понравились больше всего!

0 За что?

Джулия Робертс
Что-нибудь из Чарли Чаплина - в 3D!

4 минуты назад

0 За что?

Ричард Гир
А, может, все-таки с вампирами? Хорошо идет тема!

3 минуты назад

0 За что?

Вупи Голдберг
Поддерживаю Ричарда. Про вампиров, но не мелодраму, а комедию.

1 минуту назад

0 За что?

Мэл Гибсон
Коллеги, добавляю пряников в фонд - подключайтесь активнее!!

только что

Напишите комментарий

Опубликовать новость о завершении задачи

Напишите текст новости

Завершить задачу

Лучшие практики: Пряники

Пряники
мотивация 2.0

- Система для создания программ мотивации персонала, в т.ч. на основе игровых механик.

Виртуальная валюта

Призы и подарки

Бейджи за достижения

Анти-бейджи за fuck-up-ы

Творческие конкурсы

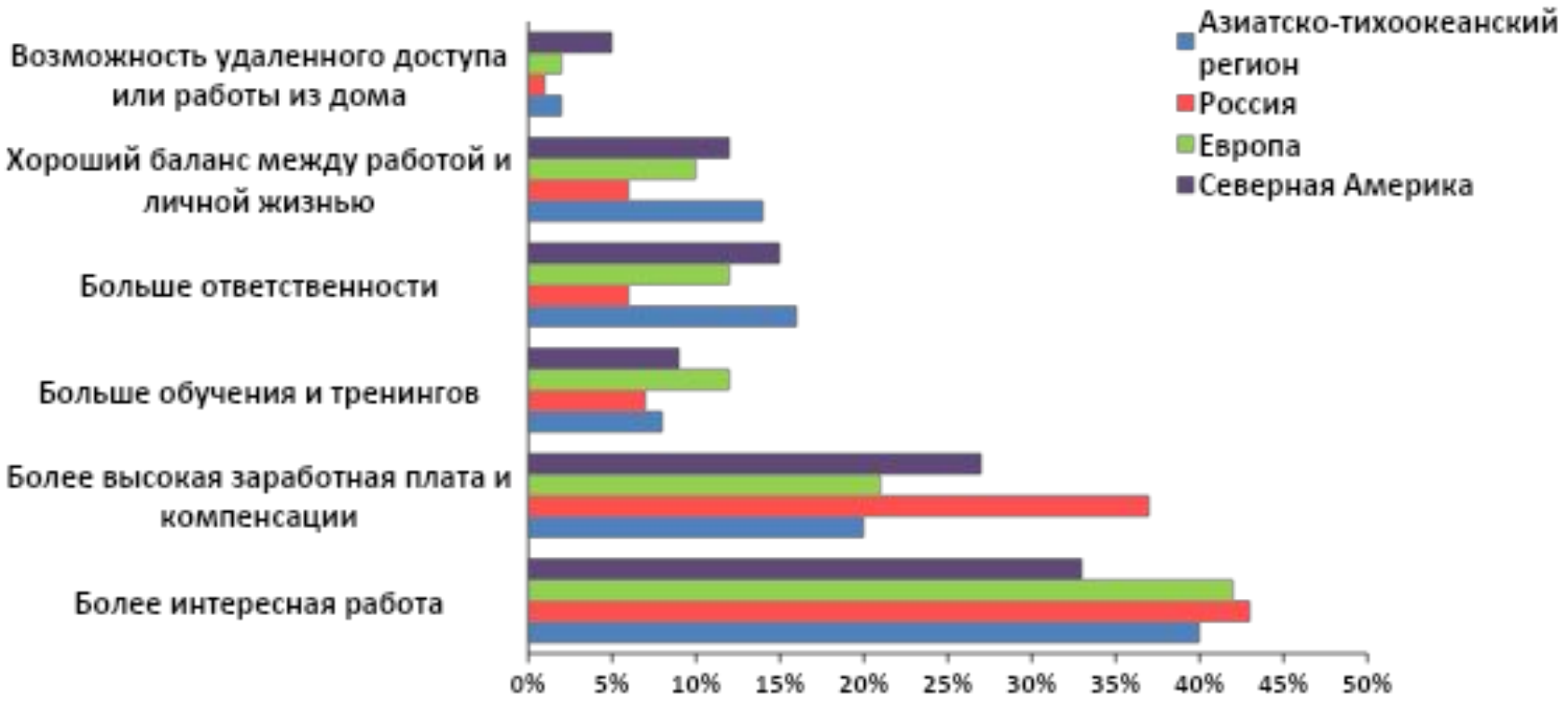
Опросы и голосования

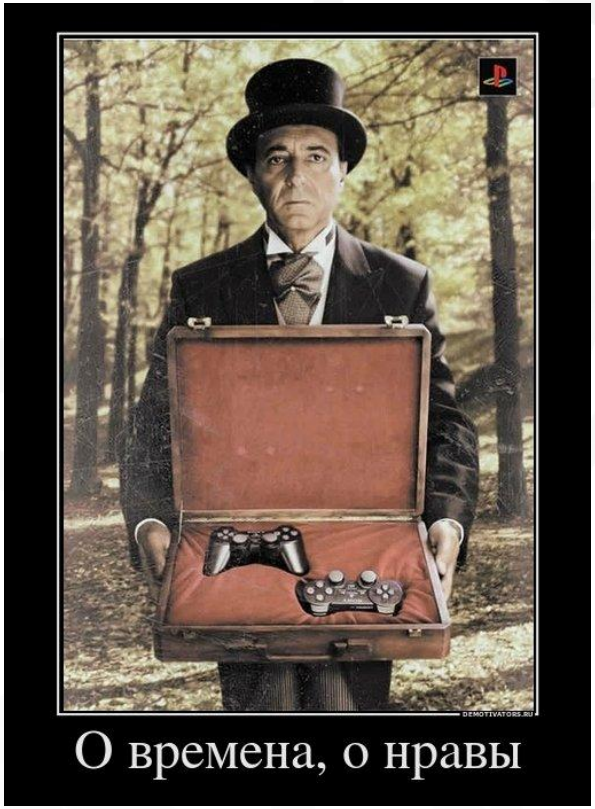
Динамика развития

Аналитика для руководства

Kelly services

Какой из факторов влияет больше всего на вашу лояльность?





Shit happens

КОГДА НЕ ВСЕ ИДЕТ ПО ПЛАНУ

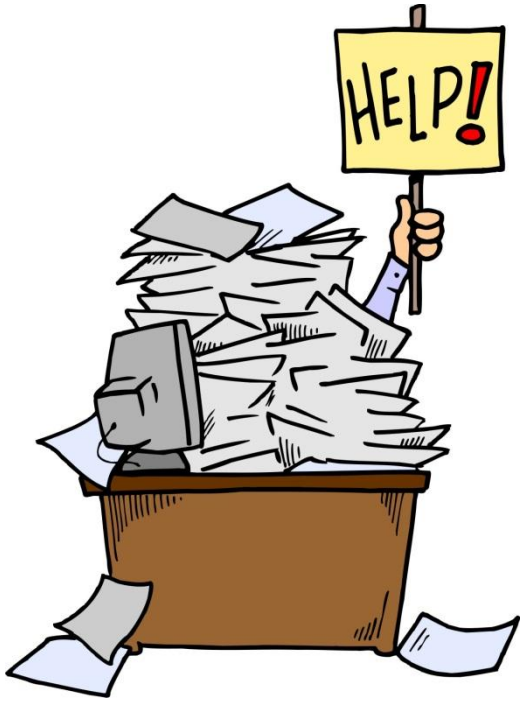
Shit happens 1

Руководитель проекта

Команда проекта

Shit happens 2

Работа множится



А сотрудники прохлаждаются в курилке

Shit happens 3

Новый
сотрудник

Через месяц
- уже не сотрудник

Вы вошли как es@it-arts.com Выход

Отличная IT-компания

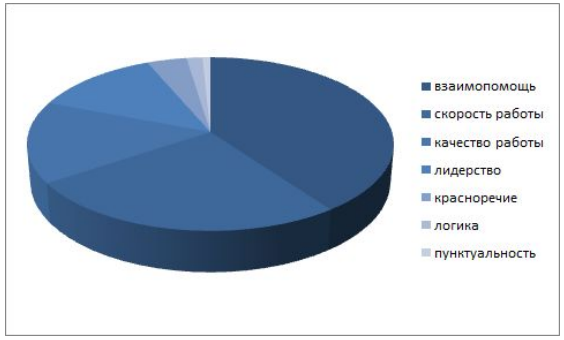
Аналитика

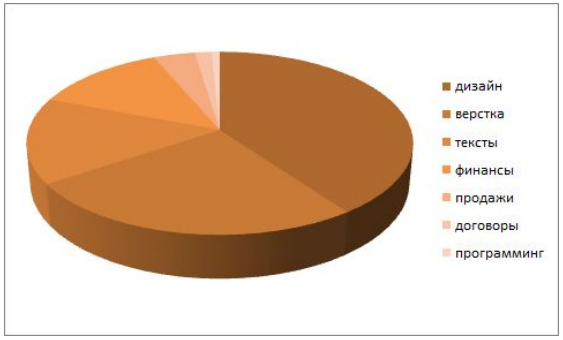
Шатилова Евгения

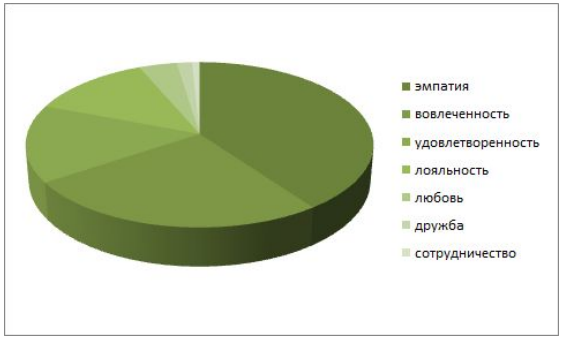
Любко Алексей

Горячева Алена

Рожков Михаил







Карта взаимодействия сотрудников

Управление сотрудниками

За месяц За квартал За год

Сотрудник

Денни Де Вито
Маленький комик

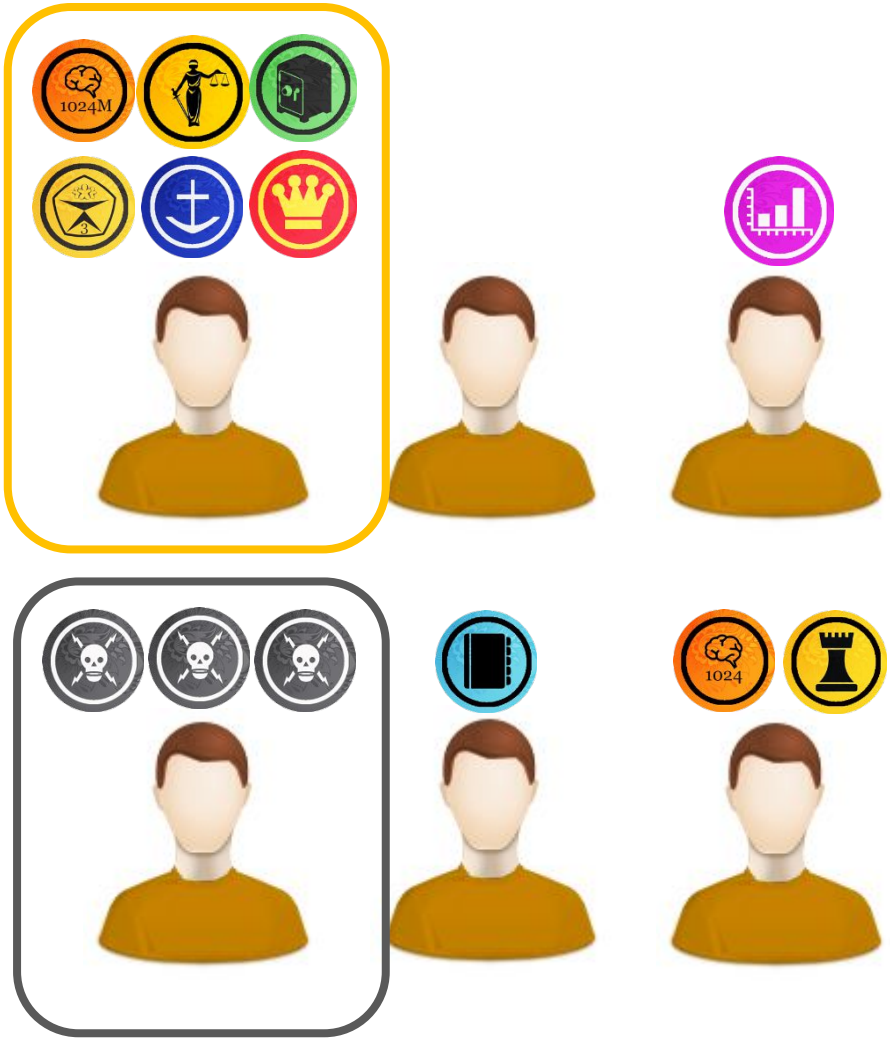
Вупи Голдберг

Ричард Гир
Актер
Голливуд

Бред Питт

Shit happens 1

Руководитель проекта



Чем игровые механики помогают бизнесу

1. **Наполнить интересом любую работу**
Игра обеспечит значимость и желание выполнить даже скучную повторяющуюся работу

+ 10 к силе

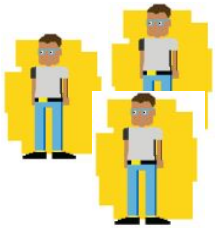
2. **Улучшить качество работы**
Регулярная и оперативная обратная связь подскажут сотрудникам, что им необходимо улучшить

+ 15 к качеству

3. **Стимулировать творчество**
Игра поможет запустить процесс генерации идей и использовать таланты сотрудников на всю катушку

+ 20 к инновациям

4. **Укрепить команду**
Понимание, что получит каждый игрок от победы всей команды, усиливает командную мотивацию



+ бонусные очки

5. **Выявить новых звезд**
На игровом поле смогут проявить свои таланты те, кто обычно ничем не примечателен

+ 1 уровень!

Если ты хочешь построить корабль, не надо созывать людей, чтобы все спланировать, разделить работу, достать инструменты и рубить деревья,

надо заразить их стремлением
к бесконечному морю.

Тогда они сами построят корабль.

Антуан де Сент-Экзюпери

мотивация 2.0. http://pryaniky.com

«Пряники»:
Игра, радость, команда, успех!

Мотивация 2.0
http://pryaniky.com

Писать: *welcome@pryaniky.com*
Звонить: *+7 (495) 669-37-56*
Заходить: *http://pryaniky.com*
Facebook: *http://facebook.com/pryaniky*
Twitter: *@pryaniky*

Решение для соцпакета и компенсации питания

Компенсация питания

Гибкий соцпакет – услуги на выбор

Инструменты геймификации и их связь с задачами

Задачи/Инструменты	**Олимпиада**	**Win-Win**	**Эстетика**
Повысить общий уровень производительности труда	+		
Выявить лидеров в той или иной области	+		
Определить вектор развития каждого конкретного сотрудника и команды в целом и стимулировать их развиваться в этом направлении		+	+
Обеспечить всех сотрудников оперативной обратной связью по результатам деятельности		+	
Повысить видимость результатов работы каждого из сотрудников	+	+	+
Улучшить качество коммуникаций в команде		+	
Снизить количество конфликтов		+	
Объединить сотрудников общей идеей, вовлечь в командную работу	+	+	
Привить сотрудникам ценности компании, сформировать понимание HR-бренда на уровне уже работающих сотрудников	+	+	+