



КАК НЕ СЛИТЬ БЮДЖЕТ НА ЦИКЛОВУЮ КОНФЕРЕНЦИЮ:

**8 механик, которые повышают вовлеченность
сотрудников и эффективность обучения**

Компании ежегодно инвестируют значительные бюджеты в обучение сотрудников, однако одной из главных проблем по-прежнему остается вовлеченность участников. Даже при качественном контенте и сильной программе часть сотрудников остается пассивными слушателями, а 70% информации забывается в течение 24 часов вскоре после обучения.

В последние годы в образовательные программы все чаще интегрируют игровые механики. Этот подход называется геймификацией.

Его основная идея заключается в том, что обучение становится более эффективным, когда в него включают механики из игр, которые мотивируют людей достигать целей, получать признание за свои достижения, видеть собственный прогресс и активнее взаимодействовать с окружающими.

Но действительно ли геймификация помогает повысить эффективность обучения в фарме?

Именно этот вопрос лег в основу [исследования](#), опубликованного в Journal of Workplace Learning. И результаты оказались ошеломляющими.

Как проходило исследование

Группа исследователей изучила влияние геймификации на вовлеченность сотрудников и результаты обучения в корпоративной среде.

Был проведен эксперимент с участием 98 медицинских представителей международной фармацевтической компании, проходивших четырех недельную программу обучения.

Участников случайным образом разделили на две группы:

- группа, проходившая обучение в традиционном формате;
- группа, проходившая обучение с использованием игровых механик.

Участников случайным образом разделили на две группы:

- группа, проходившая обучение в традиционном формате;
- группа, проходившая обучение с использованием игровых механик.

Обе группы проходили одинаковую программу, включающую изучение информации о заболеваниях, развитие диагностической экспертизы и обучение работе с продуктами компании. Различался только формат подачи материала.

В программе с геймификацией использовались:

- баллы за выполнение заданий;
- уровни;
- бейджи и достижения;
- рейтинги;
- регулярная обратная связь.

Исследователи хотели понять, влияет ли геймификация на результаты обучения, вовлеченность участников и их поведение. Для этого оценивались:

- результаты проверки знаний и навыков;
- эмоциональная вовлеченность;
- поведенческая вовлеченность;
- когнитивная вовлеченность.

Что удалось выяснить исследователям?

До начала обучения между группами не было статистически значимых различий по уровню знаний.

Однако после завершения программы участники группы с игровыми механиками показали значительно более высокие результаты по всем итоговым тестам. Например, по одной из тем программы средний результат составил:

- 86,16 балла – в группе с геймификацией;
- 71,80 балла – в группе традиционного обучения.

Но еще интереснее оказалось влияние игровых механик на поведение участников.

Сотрудники из группы с геймификацией:

- чаще задавали вопросы преподавателям;
- активнее участвовали в обсуждениях;
- больше взаимодействовали с коллегами;
- активнее включались в самостоятельную работу;
- получали более подробную обратную связь;
- реже опаздывали на занятия.

Исследователи хотели понять, влияет ли геймификация на результаты обучения, вовлеченность участников и их поведение. Для этого оценивались:

- результаты проверки знаний и навыков;
- эмоциональная вовлеченность;
- поведенческая вовлеченность;
- когнитивная вовлеченность.

Исследователи также обнаружили, что сотрудники, которые чаще задавали вопросы, участвовали в обсуждениях и обменивались знаниями с коллегами, демонстрировали более высокие результаты обучения.

Как геймификация влияет на вовлеченность

После завершения программы участники группы с геймификацией получили более высокие оценки по всем показателям вовлеченности. Они чаще соглашались с утверждениями:

- «Я чувствую себя частью команды»;
- «Я чувствую себя частью команды»;
- «То, чему я научился во время этого обучения, важно для меня».

Это говорит о том, что игровые механики помогают не только удерживать внимание участников, но и усиливают чувство принадлежности к команде, стимулируют обмен опытом и повышают ценность полученных знаний.

Авторы исследования отмечают, что геймификация эффективна не потому, что делает обучение более развлекательным. Ее главная ценность заключается в том, что она стимулирует поведение, которое напрямую связано с успешным обучением.

Для достижения результата важно сочетать механики, работающие с двумя типами мотивации:

- внешняя мотивация: когда человека стимулируют баллы, рейтинги, достижения, призы и награды;
- внутренняя мотивация: когда человеку интересно учиться, видеть собственный прогресс, получать качественную обратную связь, чувствовать свою компетентность, взаимодействовать с коллегами.

Например, рейтинги могут мотивировать участников добиваться лучших результатов, но без качественной обратной связи они могут привести к излишней конкуренции. Поэтому наиболее эффективные программы используют несколько игровых механик одновременно.

Участники программы с игровыми механиками показали результаты обучения выше, чем участники традиционной программы. При этом они чаще задавали вопросы, активнее взаимодействовали с коллегами, лучше воспринимали обратную связь и демонстрировали более высокий уровень вовлеченности.

Геймификация улучшает результаты обучения не потому, что делает процесс более «веселым». Она стимулирует поведение, которое напрямую влияет на усвоение знаний: задавать вопросы, участвовать в обсуждениях, обмениваться опытом, получать обратную связь и активно включаться в процесс.

Хорошая новость заключается в том, что для внедрения игровых механик не нужны сложные образовательные платформы или дорогостоящая разработка. Ниже мы собрали 8 игровых механик, которые помогают повысить вовлеченность участников, усилить образовательный эффект мероприятия и сделать обучение более результативным.

Личный и командный рейтинг

Когда использовать

Геймификация улучшает результаты обучения не потому, что делает процесс более «веселым». Она стимулирует поведение, которое напрямую влияет на усвоение знаний: задавать вопросы, участвовать в обсуждениях, обмениваться опытом, получать обратную связь и активно включаться в процесс.

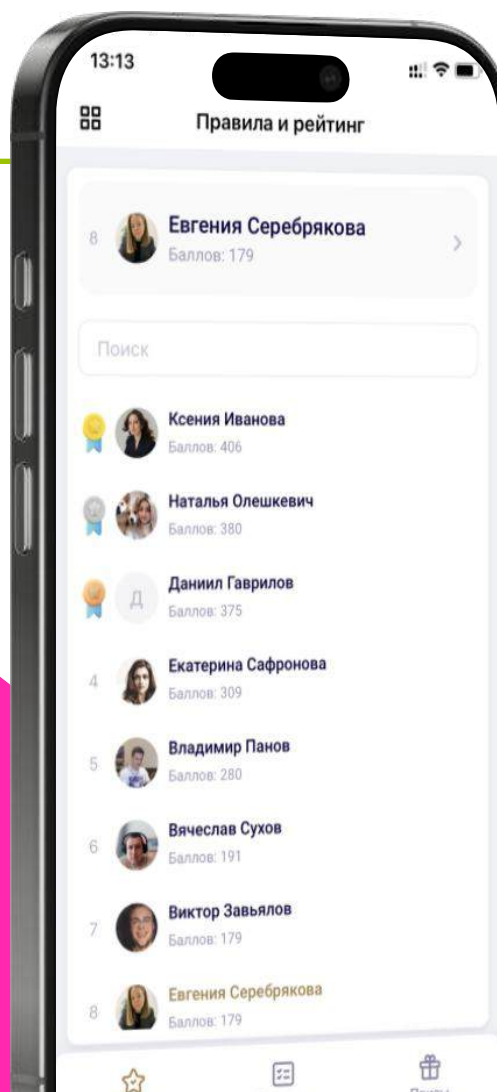
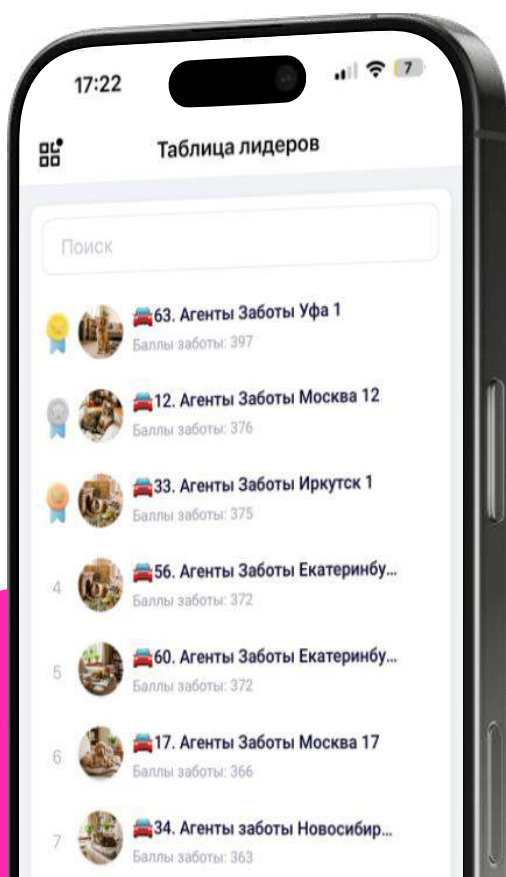
Как организовать

Перед началом мероприятия разделите участников на команды. Это могут быть регионы, бизнес-подразделения, продуктовые направления или случайно сформированные группы. За выполнение активностей команды получают баллы. Текущий рейтинг отображается в приложении мероприятия или на медиа-экранах площадки.

Идея реализации

Устройте соревнование между регионами «Битва территорий». Пусть каждый регион набирает баллы за:

- посещение обучающих сессий;
- прохождение тестов;
- участие в дискуссиях;
- выполнение командных заданий.



QR-квест

Когда использовать

Если важно познакомить участников с контентом и мотивировать исследовать площадку конференции, чтобы вместо пассивного потребления информации сотрудники взаимодействовали с программой и локацией.

Как организовать

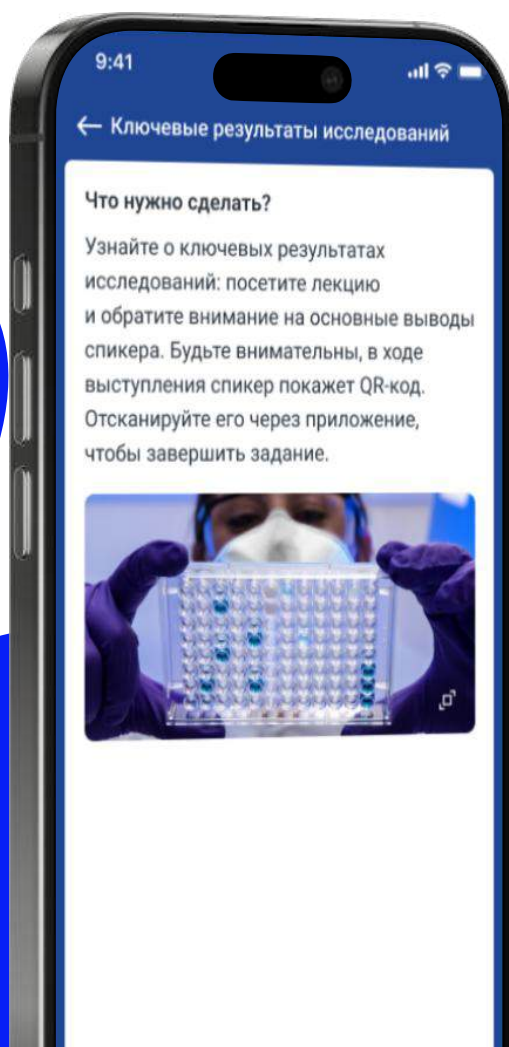
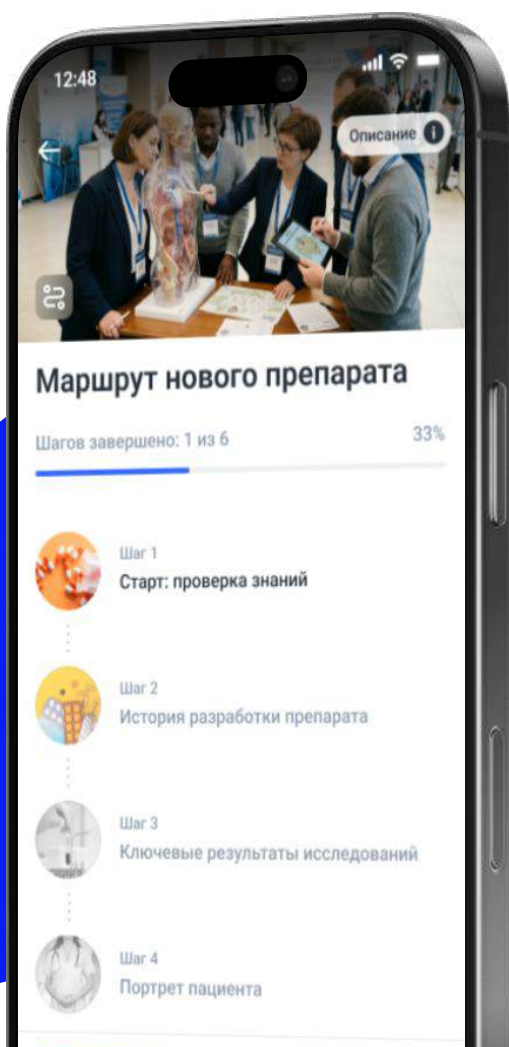
Создайте маршрут из нескольких контрольных точек, связанных общей легендой или бизнес-задачей. Участники получают первую подсказку и начинают поиск. Каждая найденная точка открывает новый этап квеста и помогает продвинуться дальше. Например для поиска новой точки участникам необходимо ответить на вопрос после доклада, найти информацию на стенде, решить мини-кейс или познакомиться с другим участником и обменяться контактами. Только после выполнения задания открывается следующая подсказка.

Идея реализации

Проведите квест «Маршрут нового препарата»: участникам нужно пройти путь от клинического исследования до визита к врачу. На каждой точке они получают новый блок информации:

- история разработки препарата;
- ключевые результаты исследований;
- портрет пациента;
- основные конкурентные преимущества;
- работа с возражениями врача.

После прохождения всех этапов открывается финальный тест или кейс. В таком формате сотрудники не просто ищут QR-коды, а последовательно изучают продукт через игровой сценарий.



Кейс-баттл

Когда использовать

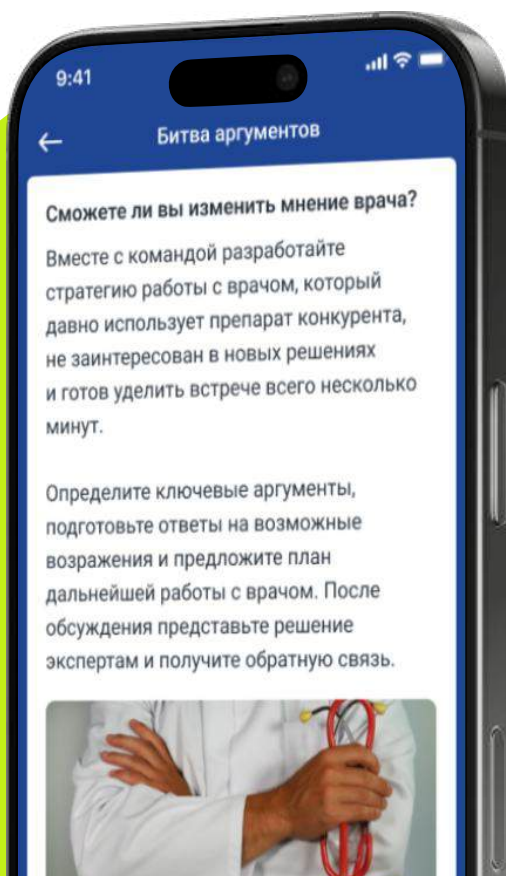
Если важно не просто передать сотрудникам новые знания, а помочь им применить их на практике, обсудить реальные рабочие ситуации, устроить обмен опытом между командами или регионами. Также такие механики хорошо выявляют сильные идеи и успешные практики, которые можно масштабировать на всю команду.

Как организовать

Подготовьте несколько кейсов, основанных на реальных рабочих ситуациях. Разделите участников на команды и выдайте задание. Задача команды – не просто найти правильный ответ, а подготовить аргументированное решение и защитить его перед коллегами или жюри.

Идея реализации

Чтобы добавить элемент соревнования, можно начислять баллы за качество решения, использование материалов прошедшего обучения, оригинальность подхода, качество презентации решения. После выступления всех команд эксперты выбирают победителя и разбирают сильные стороны каждого решения.



Ключевые инсайты

Когда использовать

Если важно удерживать внимание участников во время обучающих сессий, повысить качество усвоения материала и убедиться, что сотрудники действительно слушают выступления, а не просто присутствуют в зале.

Как организовать

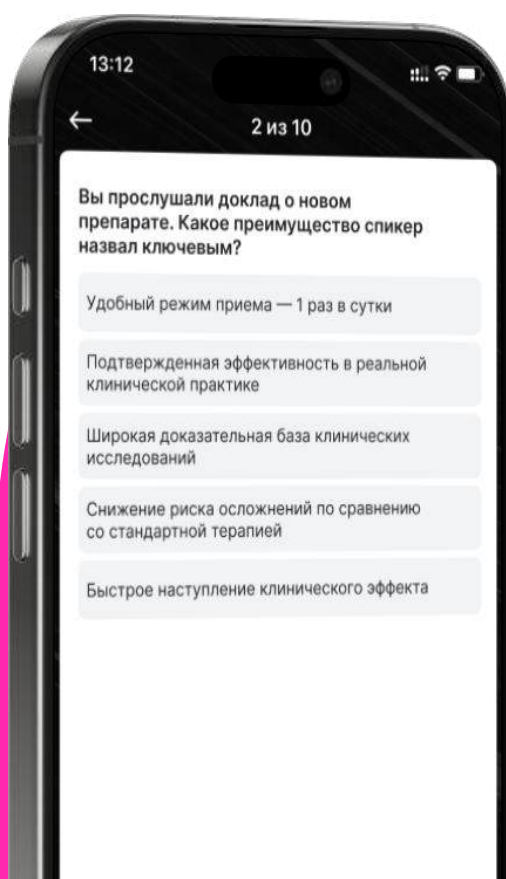
Подготовьте список вопросов, ответы на которые участники смогут найти только во время докладов, тренингов или мастер-классов. В приложении создайте серию заданий, которые будут открываться по ходу программы. После каждого выступления участники отвечают на несколько вопросов по материалам доклада и получают баллы за правильные ответы. Для поддержания интереса можно ограничить время на ответы или начислять дополнительные баллы за скорость.

Идея реализации

Создайте серию заданий «Собери досье на препарат»: на протяжении всей конференции участники собирают ключевую информацию о новом продукте. После каждого доклада в приложении появляется новый вопрос, например:

- Какое преимущество препарата было названо ключевым?
- Для какой категории пациентов он предназначен?
- Какие результаты показало исследование?
- Какое возражение врача разбиралось в кейсе?

Каждый правильный ответ открывает новый фрагмент «досье». Чтобы собрать его полностью, необходимо внимательно слушать выступления на протяжении всей конференции. В финале участники проходят итоговый тест и получают дополнительные баллы за полностью собранное досье.



Обучающая викторина

Когда использовать

Если важно не только донести информацию до сотрудников, но и проверить, насколько хорошо она была усвоена. Механика помогает участникам лучше запоминать информацию за счет повторения ключевых тезисов сразу после обучения. А для организаторов это источник аналитики: можно увидеть, какие темы усвоены хорошо, а какие требуют дополнительного внимания.

Как организовать

После обучающего блока запустите короткую викторину в приложении мероприятия.

Она может состоять из 3–10 вопросов и открываться сразу после завершения доклада, пока информация еще свежа в памяти участников.

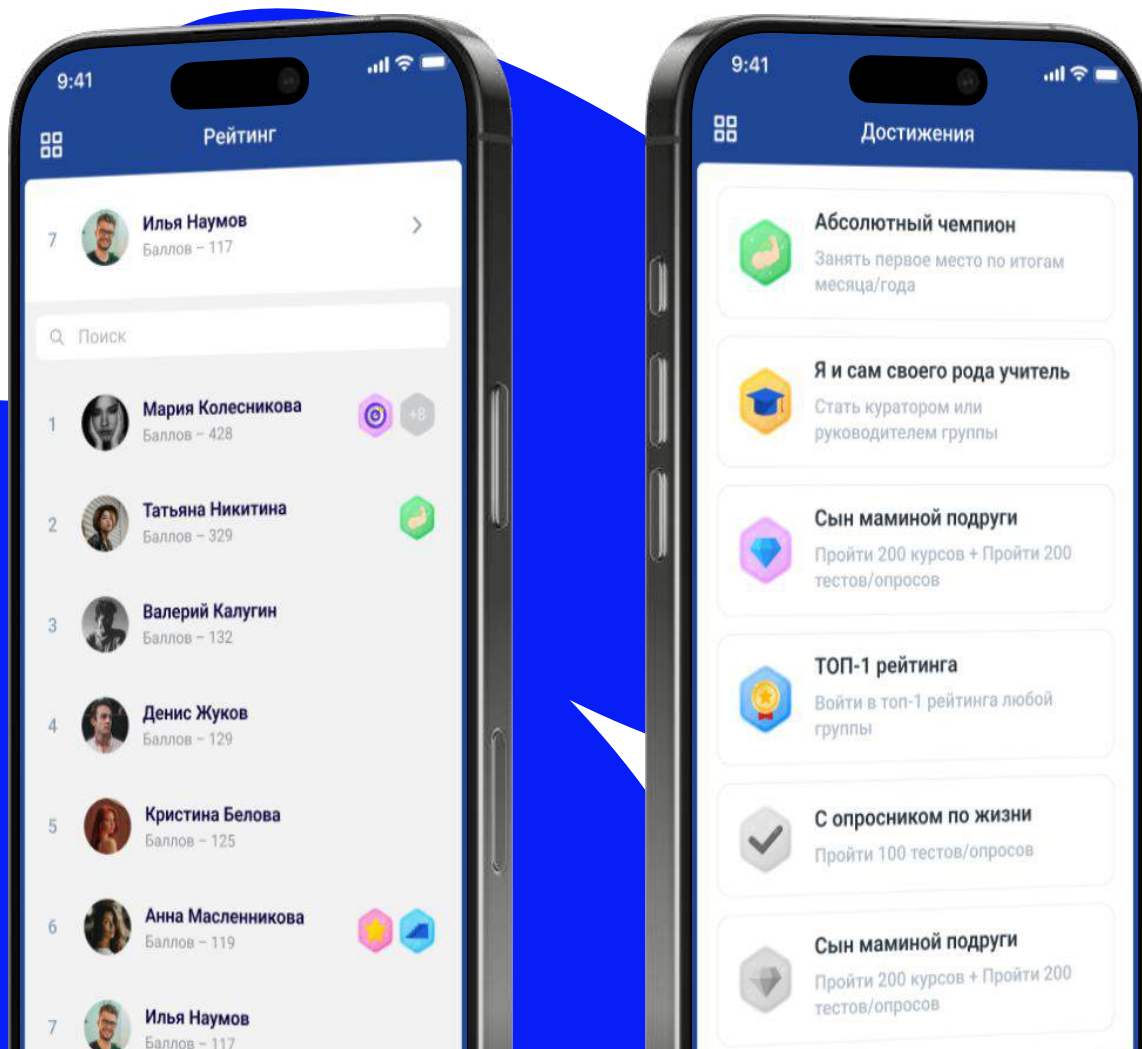
Вопросы могут проверять: знание характеристик продукта, понимание ключевых тезисов выступления, результаты клинических исследований, особенности работы с целевой аудиторией, применение полученных знаний в рабочих ситуациях.

За правильные ответы участники получают баллы, а за серию правильных ответов подряд – дополнительные бонусы или достижения. Результаты отображаются в рейтинге участников.

Идея реализации

Проведите экспресс-проверку знаний после обучающего блока или доклада. Предложите участникам ответить на несколько вопросов по пройденным материалам.

После завершения викторины участник сразу видит свой результат. Если большинство сотрудников допускает ошибки по конкретному вопросу, организаторы могут оперативно вернуться к этой теме в ходе мероприятия или учесть ее в дальнейших программах обучения.



Тематические челленджи

Когда использовать

Если важно вовлечь сотрудников в программу мероприятия, стимулировать общение и мотивировать их участвовать не только в обязательных, но и в дополнительных активностях.

Как организовать

Подготовьте серию небольших заданий, которые участники будут получать на протяжении всего мероприятия через приложение.

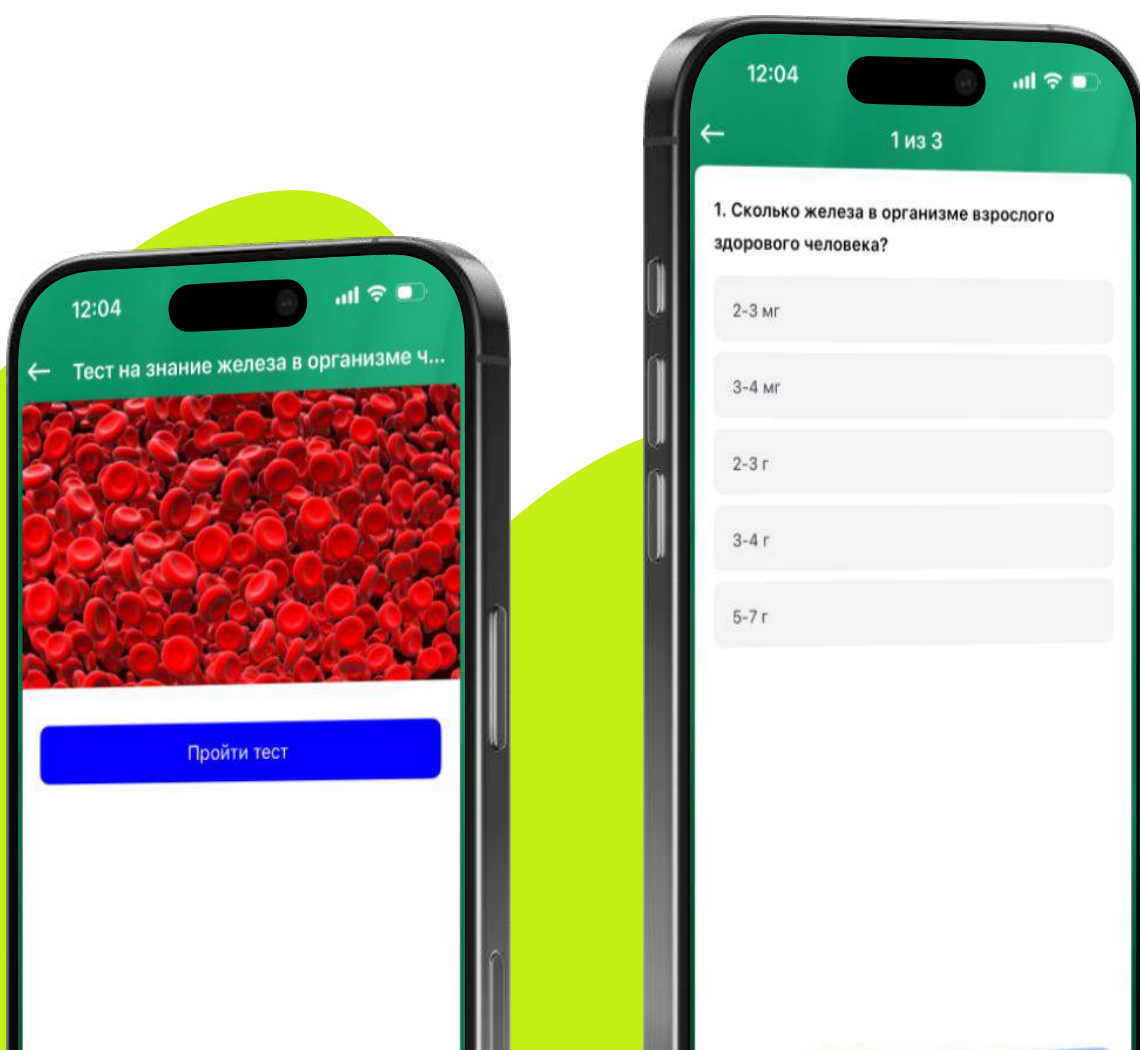
Челленджи должны быть простыми, выполнимыми и связанными с целями конференции: обучением, обменом опытом, знакомством с коллегами или изучением нового продукта. За выполнение каждого задания участники получают баллы, достижения или дополнительные бонусы в общем рейтинге. Важно, чтобы задания вписывались в программу мероприятия.

Идея реализации

Например проведите челлендж «100 рукопожатий». Его цель – познакомиться с максимальным количеством коллег из других регионов. Каждое знакомство подтверждается через приложение и сканирование QR-визитки.

Или устройте фото-челлендж «Одна команда» и предложите сотрудникам собрать коллекцию совместных фотографий по списку заданий: с коллегой из другого региона, с руководителем, с рабочей группой на обучающей сессии, с новым знакомым и т.д.

Такая механика поможет вовлечь сотрудников не только в деловую программу, но и в неформальное взаимодействие.



Коллекция достижений

Когда использовать

Механика подойдет для многодневных мероприятий и программ обучения, где важно вовлечь сотрудников в различные форматы взаимодействия: обучение, нетворкинг, командную работу и обмен опытом.

Как организовать

Определите набор достижений, которые участники смогут получить в течение мероприятия. Каждое достижение привяжите к определенному действию или серии действий. После выполнения условий участник получит цифровой бейдж в приложении. Важно, чтобы достижения были разнообразными и поощряли разные модели поведения.

Например:

- Эксперт по продукту: пройти все обучающие тесты
- Исследователь: посетить все ключевые обучающие сессии
- Мастер вопросов: задать вопросы спикерам на трех разных выступлениях
- Лучший командный игрок: принять участие во всех командных активностях
- Чемпион по нетворкингу: познакомиться с определенным количеством коллег из других регионов
- Амбассадор знаний: поделиться инсайтами с коллегами после нескольких выступлений

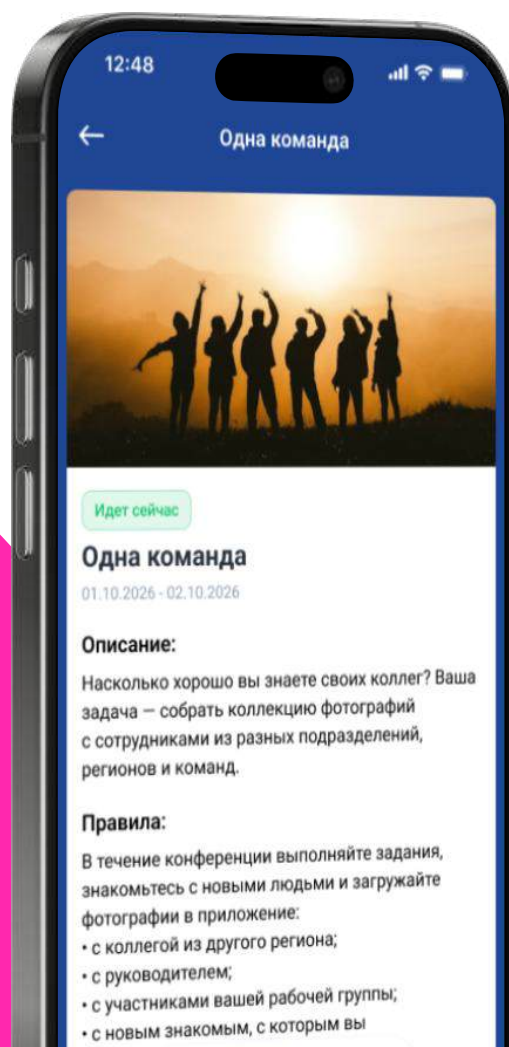
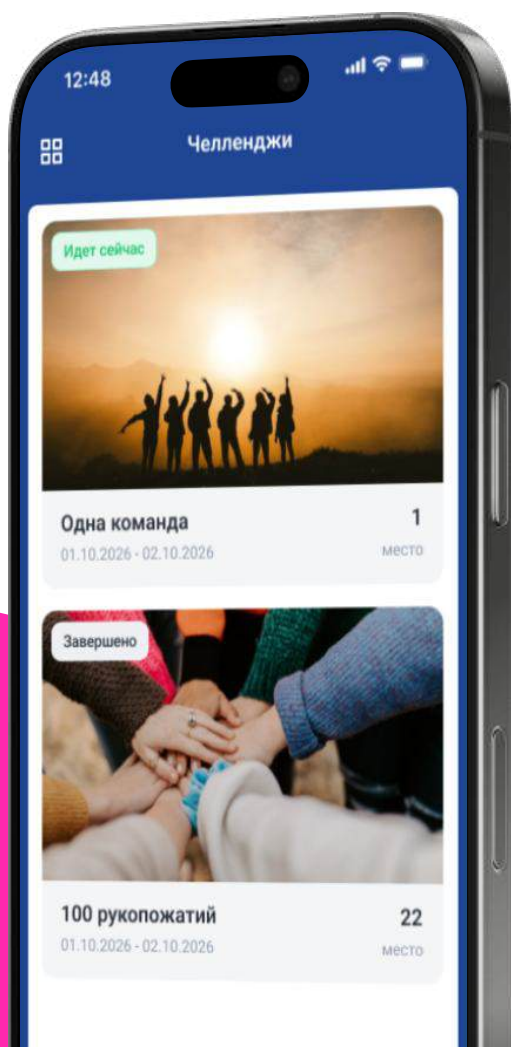
Идея реализации

Выдайте участникам в начале конференции карту достижений «Путь эксперта». При выполнении условий и заданий во время мероприятия, сотрудники могут открыть несколько уровней:

- Специалист: посетить все продуктовые сессии
- Эксперт: успешно пройти обучающие тесты и принять участие в кейс-батле.
- Лидер мнений: поделиться опытом во время дискуссии и помочь другим участникам.

Чем больше достижений собирает сотрудник, тем выше его статус в рейтинге.

Можно связать достижения с ценностями компании, например если одна из корпоративных ценностей – сотрудничество и командная работа, можно ввести достижение «Сила команды», а условием достижения сделать помощь коллегам в выполнении задания или участие в совместном проекте.



Личный и командный рейтинг

Когда использовать

Если важно объединить участников вокруг общей цели, усилить взаимодействие внутри команд и вовлечь сотрудников в программу мероприятия от начала до конца.

Как организовать

В начале мероприятия каждая команда получает общую миссию и набор задач, которые необходимо выполнить до окончания конференции. Миссия должна быть связана с целями мероприятия и требовать участия всех членов команды.

Для ее выполнения участникам нужно: посещать обучающие сессии, выполнять задания, участвовать в обсуждениях, проходить тестирования, решать кейсы и взаимодействовать с другими командами.

Каждое выполненное действие помогает продвигаться к общей цели. Важно, чтобы миссию невозможно было выполнить силами одного человека. Прогресс можно отображать в командном рейтинге в приложении.

Идея реализации

Предложите участникам командную экспедицию – маршрут по мероприятию с несколькими контрольными точками. Чтобы пройти их, команде необходимо:

- познакомиться с коллегами из других регионов;
- выполнить совместное задание;
- посетить определенные сессии;
- собрать мнения экспертов;
- пройти командное испытание.

Каждый этап открывает следующий уровень миссии. Объедините активности в единую историю, чтобы сотрудники видели общий смысл и цель происходящего. Свяжите миссию связанной с реальными бизнес-задачами компании. Так механика не просто будет вовлекать, но и станет способом закрепить ключевые знания и связать обучение с реальной работой.