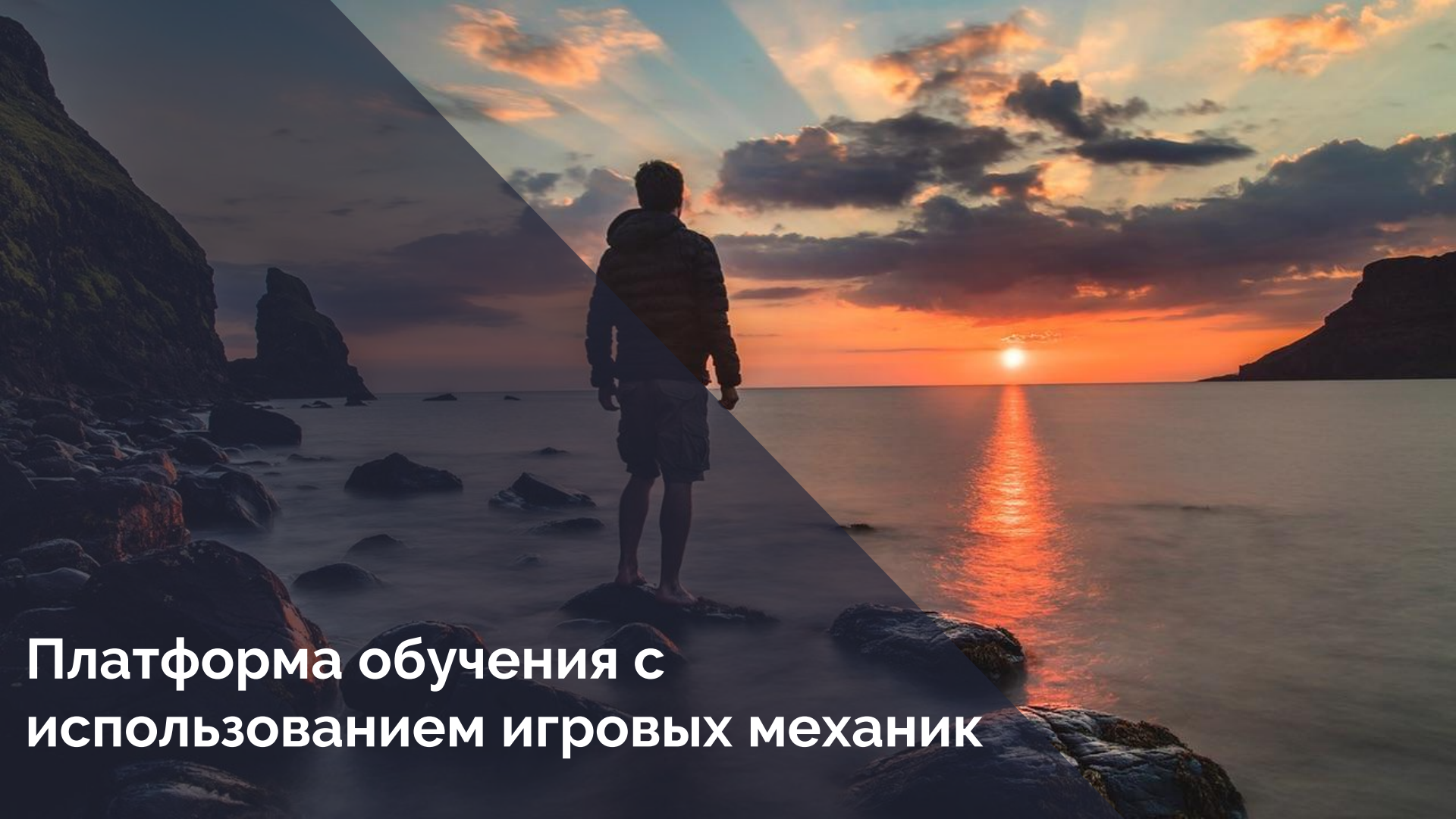
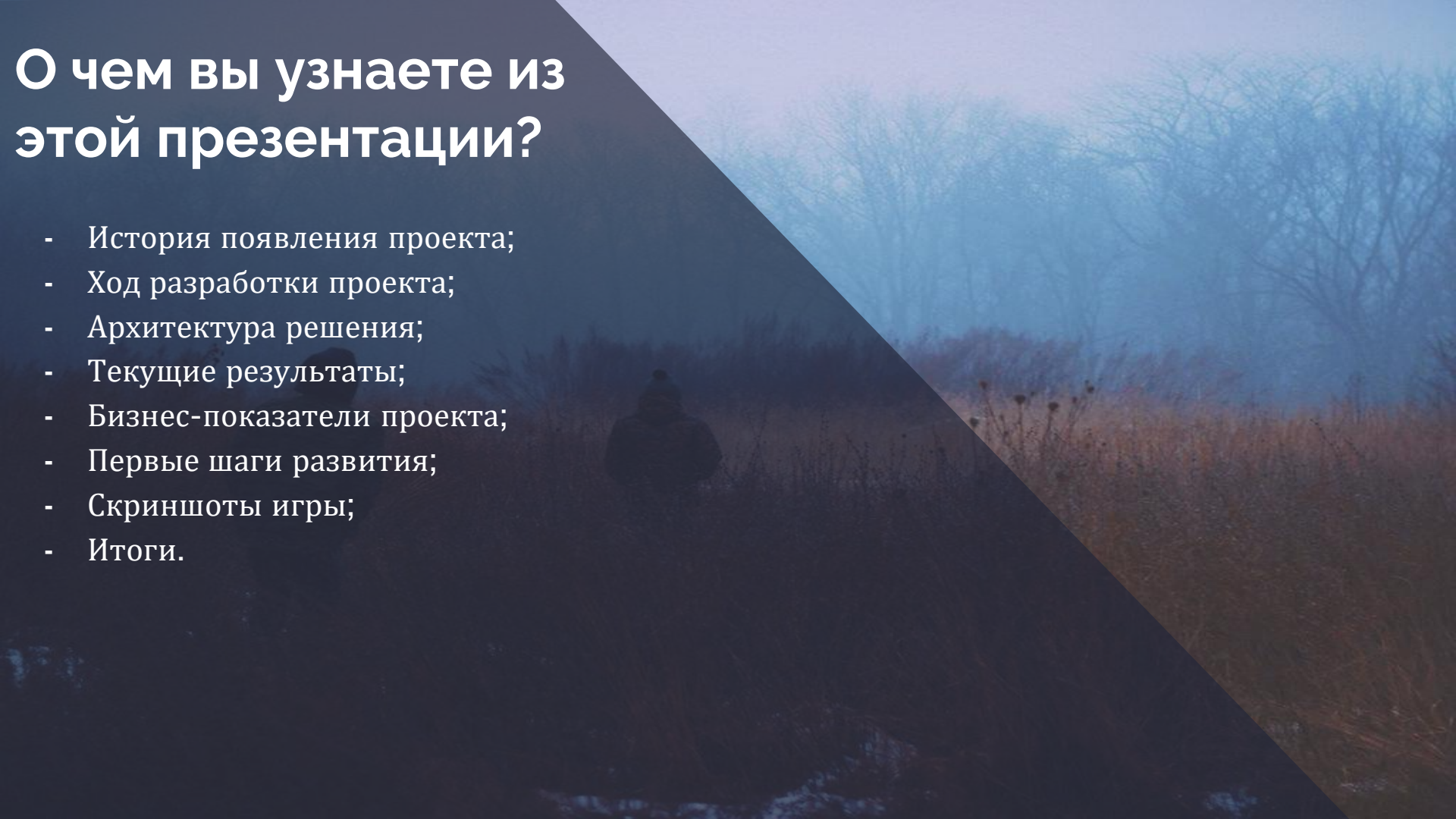




**Платформа обучения с
использованием игровых механик**

О чем вы узнаете из этой презентации?

- История появления проекта;
- Ход разработки проекта;
- Архитектура решения;
- Текущие результаты;
- Бизнес-показатели проекта;
- Первые шаги развития;
- Скриншоты игры;
- Итоги.



История создания проекта:

За время работы ИТ-директором мне удалось интегрировать технологические решения практически во все процессы компании Эй-Пи Трейд.

Департамент, к автоматизации которого мы приступили в последнюю очередь, был HR.

Первым этапом было **создание корпоративного портала**, который уменьшил количество человеческого участия в рутинных процессах.

Для второго этапа мы изучили несколько основных бизнес-процессов HR, чтобы выбрать менее «цифровой» и не имеющий полноценного решения на рынке. Таким процессом стало **обучение и мотивация**.





Базовое решение для обучения – это СДО.
Но имеющиеся на рынке системы СДО не
решают главные проблемы этой области:

1. Не высокая мотивация сотрудников к обучению;
2. Растущие **требования бизнеса** к стандартам знаний;
3. Формирование кадрового резерва по более глубоким показателям, чем «прошел\не прошел курс»;
4. Рост конкуренции за сотрудников поколения Y, они хотят работать в **интересных и современных компаниях**.

Многие из этих проблем решаются применением игровых механик в обучении.

Таким образом наша рабочая группа из HR и IT пришла к разработке **Apic World**. И проведенный опрос среди сотрудников компании показал интерес людей к такому способу получения знаний

Ход разработки проекта

11.16-04.17

Выбор жанра игры,
разработка
механик и
концепции
приложения

01.17- по Н.В.

Создание
контента (видео
уроки, тесты,
презентации)

05.17-02.18

Техническая
реализация
приложения и
создание
графического
дизайна

01.18-05.18

Тестирование и
доработка
приложения

06.18-07.18

Полноценный
запуск проекта
на всех
филиалах
компании

Ход разработки проекта:

Проект был вызовом для нашей команды, так как создание игр не является основным нашим профилем. Поэтому в проекте нам помогала команда **АйПитон**, которая взяла на себя блоки гейм-дизайна и разработки. Методологические решения мы принимали в два этапа:

- Небольшая рабочая группа формирует перечень вариантов реализации того или иного блока;
- **Проводится опрос целевой аудитории**, в которую включены сотрудники разного пола, возраста и должности.

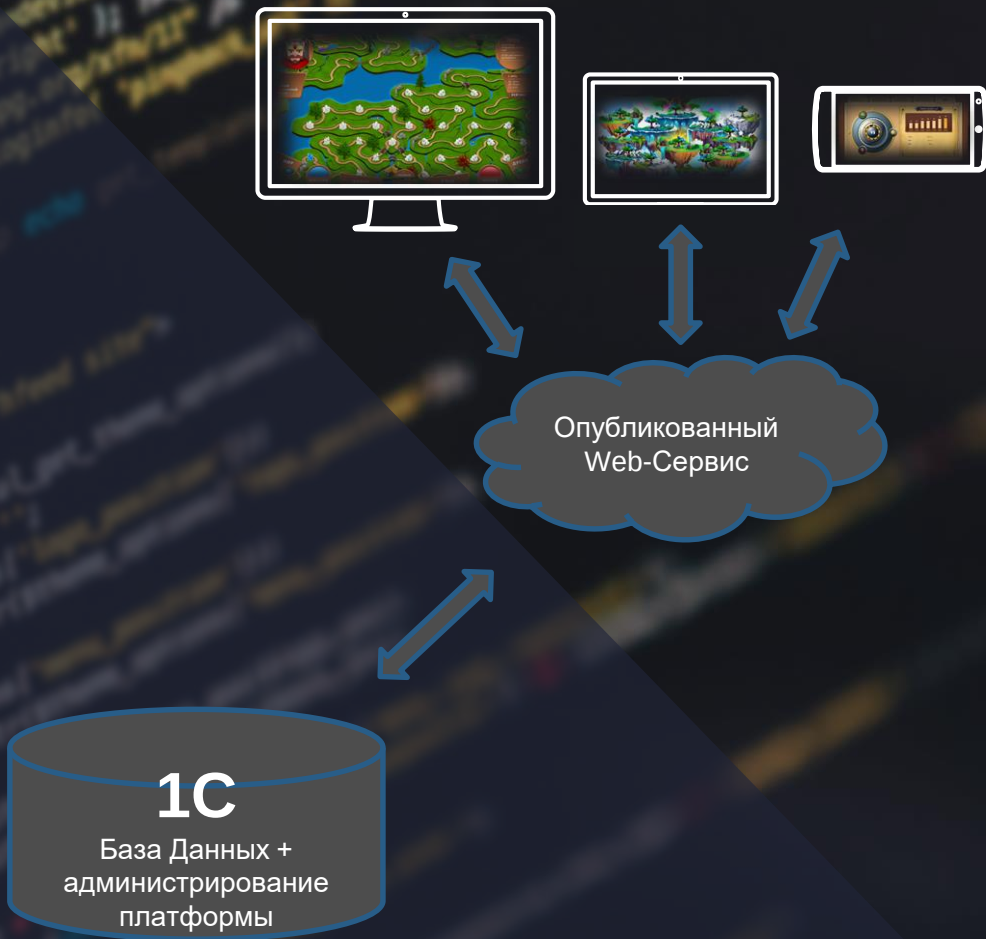
Таким образом мы создавали продукт, совместно с будущими его пользователями и % удовлетворённости сотрудников игрой на текущий момент составляет **более 97%**.



Архитектура решения

Одной из основных компетенций департамента ИТ была **платформа 1С**. Мы не использовали типовые конфигурации, а лишь писали на языке 1С, как наиболее понятном для бизнес-задач. Поэтому основой **Apic World** так же стала российская платформа.

В качестве платформы для визуализации проекта используется **движок Unity**, с помощью которого мы можем запускать приложение практически на любых категориях устройств.



Текущие результаты:

На сегодняшний момент продукт решает несколько основных задач:

- **Стандарты знаний:** в игре мы используем знания без окраски, которую приносит тренер или группа. Человек получает чистые знания в том виде, в котором этого хочет компания и именно в том порядке, в котором сотрудник должен их получать;
- **Ресурсы:** для проведения обучения любой категории нам больше не нужно бронировать переговорную комнату, выводить людей из рабочего процесса на время тренинга и т.д. План получения знания разбивается на несколько элементов и сотрудник проходит их в удобное время, без привлечения дополнительных сотрудников HR\обучения;
- **Поддержка:** игровые механики ежедневных заданий, арена (где сотрудники выясняют, кто более компетентен) мотивируют к повторению материала, и поддержанию его «свежим»;
- **Обратная связь:** сотрудники очень тепло приняли продукт, и обратная связь, которую мы собираем не только от людей, но и посредством отчётов, показывает скорость восприятия информации и качество ее усвоения.



Бизнес-показатели проекта:

- Обеспечение быстрой конвертации знаний и навыков в бизнес-результат. Качество усвоения материалов по итогам тестирования выросло с 78% до 94. Результаты полевого аудита выросли на 10%. Бизнес-показатели выросли на 7-12%.
- Удовлетворенность обучением в отделах, где пользуются платформой, выше на 7% тех отделов, где к ней доступа нет;
- Рост исполнительской дисциплины обучения на 15%;
- Экономия на запуске мотивационных программ на 500 тысяч рублей в год;
- Сокращение срока адаптации сотрудника с 4х недель до 2,5;
- Увеличение % сотрудников, прошедших испытательный срок с 87 до 95, а сотрудников, прошедших его с наивысшим баллом, с 40 до 75%;

Бизнес-показатели проекта:

- Сокращение затрат на обучение, за счет сокращения задействованных сотрудников. За год было сэкономлено более 4х млн рублей;
- Снижение затрат на обучение 35%;
- Экономия времени на контроле и вовлечении сотрудников в обучение;
- Экономия на административном контроле, за счет снижения вовлечения в процесс обучения руководителей разных звеньев;
- Выявленные по итогам использования платформы топ 30 сотрудников – являются кадровым резервом;
- 75% вакантных позиций закрыты сотрудниками из кадрового резерва;
- Снижение доли текучки из-за отсутствия карьерного роста с 15% до 3%;
- Результат корпоративного опроса удовлетворенности обучением 96%, до использования системы 85.

Первые шаги развития:

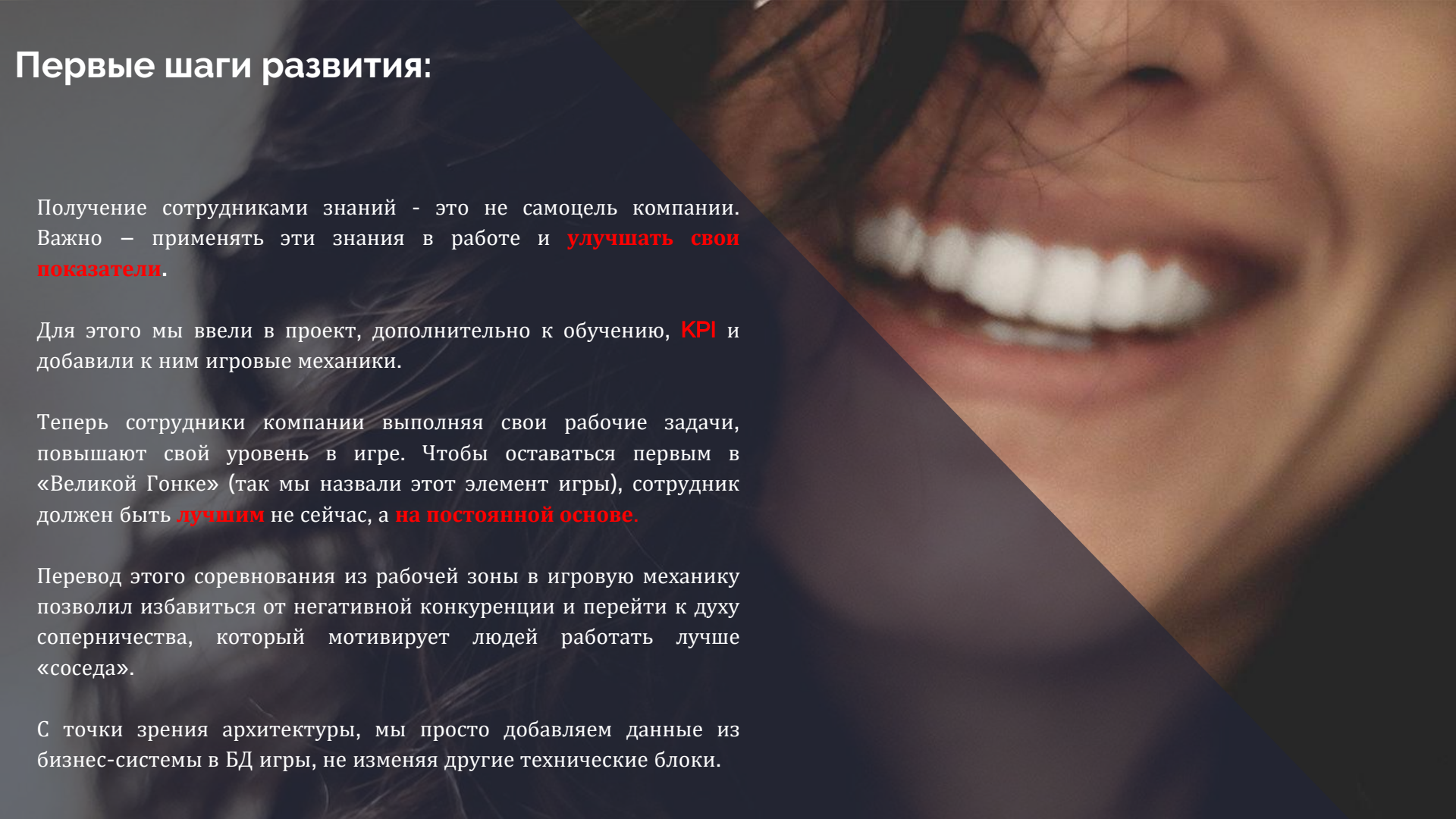
Получение сотрудниками знаний - это не самоцель компании. Важно – применять эти знания в работе и **улучшать свои показатели.**

Для этого мы ввели в проект, дополнительно к обучению, **KPI** и добавили к ним игровые механики.

Теперь сотрудники компании выполняя свои рабочие задачи, повышают свой уровень в игре. Чтобы оставаться первым в «Великой Гонке» (так мы назвали этот элемент игры), сотрудник должен быть **лучшим** не сейчас, а **на постоянной основе.**

Перевод этого соревнования из рабочей зоны в игровую механику позволил избавиться от негативной конкуренции и перейти к духу соперничества, который мотивирует людей работать лучше «соседа».

С точки зрения архитектуры, мы просто добавляем данные из бизнес-системы в БД игры, не изменяя другие технические блоки.



Скриншоты игры:



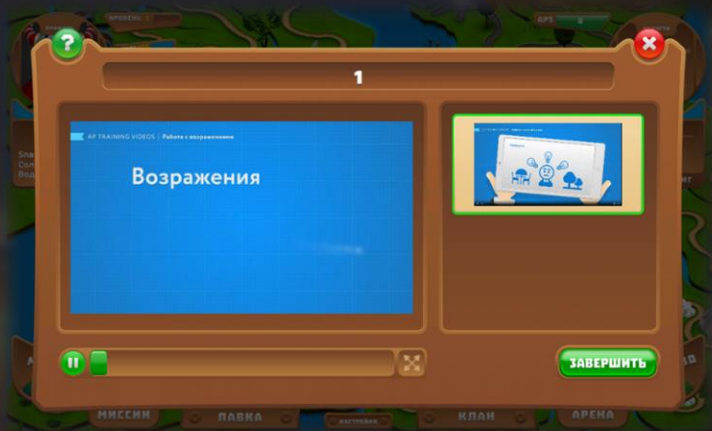
Мир **Apic** **World**
представляет из себя
острова, каждый из
которых принадлежит
кланам (Отделам
компании)

Скриншоты игры:

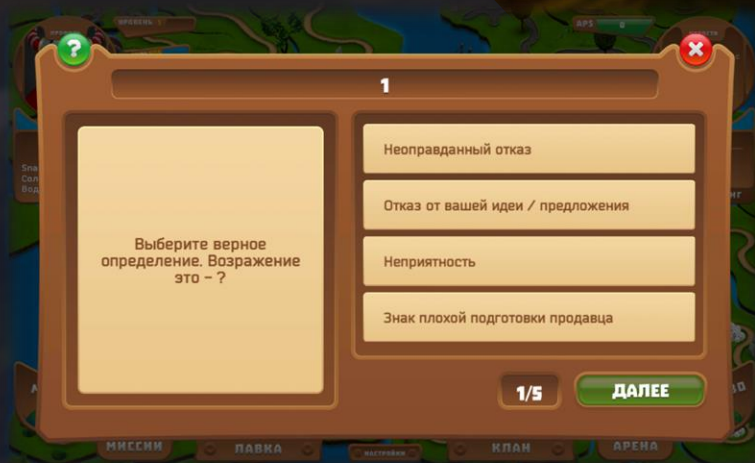


Игроки перемещаются на поле от кристалла к кристаллу, каждый из которых содержит в себе обучающий материал и тест. Доступ к новому кристаллу появляется только после прохождения предыдущего. Это позволяет стандартизировать не только сами знания, но и порядок их получения.

Скриншоты игры:



Это окно материала, в котором сотрудник изучает обучающий контент (видео, презентация+аудио или просто текст)



В окне тестирования сотрудник выбирает верные варианты ответов на вопросы, стараясь получить необходимый для прохождения кристалла % выполнения.

Скриншоты игры:

Список умений сотрудника

Вальдемар Солнечный Вода

ПРОФИЛЬ

НАГРАДЫ

УМЕНИЯ

ИНВЕНТАРЬ

УРОВЕНЬ 1

УВЕЛИЧИТЬ % РЕЗЕРВА

Увеличивает все полученные ЗРБД на 2%
0%

УВЕЛИЧИТЬ % ОПЫТА

Увеличивает все полученные опыта на 2%
0%

УВЕЛИЧИТЬ % КОИНАТ

Увеличивает все полученные коинаты на 2%
0%

УРОВЕНЬ 5

НАГРУЗКА ШИТ

Оставляет 50% вернувшихся ответов

ОТРАЖЕНИЕ

Каждый ответ на свой заданный вопрос

УРОВЕНЬ 10

АРКАНАД

На количество ответов на 20% больше ответов на вопросы на 10% больше

ЧЕРНОКОЖИКИ

На время на Арке, ответы на 20% больше времени в

ЧЕЛОВЕЧЕК

На количество ответов на 20% больше ответов на вопросы

Новости компании и игры

Вальдемар Солнечный Вода

НОВОСТИ

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

КОРОЛЬ БИТВ

Ирина (Пантера) Рыленкова
Клан Западный (Благословенск)
57 выигранных битв за неделю

ЛУЧШИЕ БАЛАН

Ольга (Фей) Весенко
Клан Горный (Камчатка)
Победила во всех битвах

КРИСТАЛ ПРОФИ

Геней (Юна) Мамедова
Клан Горный (Камчатка)
+95 пунктов в рейтинге

ИРИНА ПРОХОЖДЕНИЕ ТЕСТОВ

Кирилл (ПроБоу) и т.д. Влада
Клан Горный (Камчатка)
12 попыток на прохождение теста в среднем

САМЫЙ ИГРАЮЩИЙ КЛАН

Горный (Камчатка)
65% игроков

САМЫЕ СЛАБЫЕ

Александр (Алказар) Истомин
Клан Южный (Осетрия)
-15 пунктов в рейтинге

НАШЕ ПРОХОЖДЕНИЕ ТЕСТОВ

Антон (Антон) Кабанка
Клан Западный (Благословенск)
13,7 попыток на прохождение теста в среднем

Рейтинг игроков

Вальдемар Солнечный Вода

РЕЙТИНГ

РЕЙТИНГ

ДРЕВО

ГРУППИРОВКА: ВСЕ ВРЕМЯ

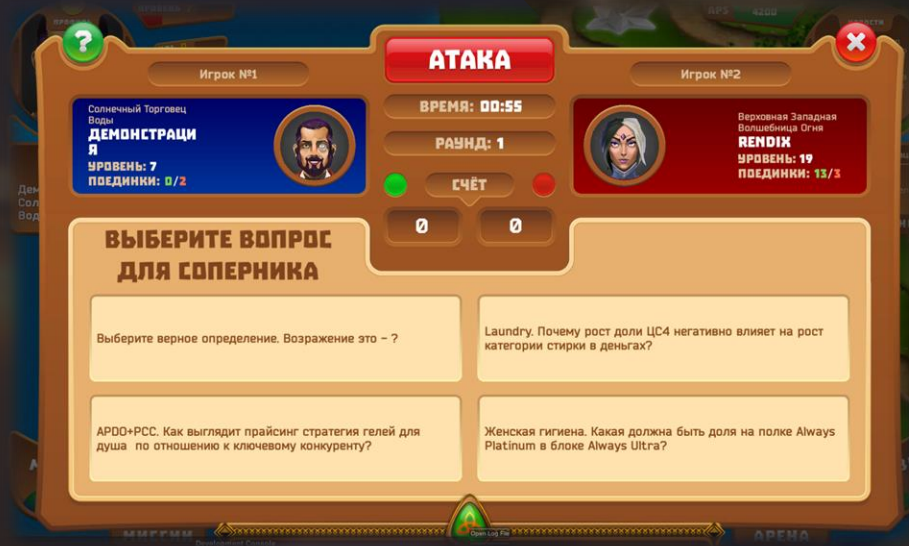
ДЕНЬ НЕДЕЛЯ МЕСЯЦ

СОРТИРОВКА: УРОВЕНЬ ИМЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

НЕУ

1	949	Пактере	— Воительница Воды	Уровень 9
2	832	ksenika	— Волшебница Воды	Уровень 10
3	768	Ann	— Волшебница Воды	Уровень 10
4	693	Olura	— Знахарка Воды	Уровень 9
5	573	Irishka	— Волшебница Воды	Уровень 8
6	567	Seta	— Знахарка Воды	Уровень 8
7	504	darling	— Торговец Воды	Уровень 8
8	472	xDamile	— Знахарь Воды	Уровень 8

Скриншоты игры:



На арене игрок выбирает вопрос для своего соперника, получая в ответ вопрос выбранный для него. Кто ответит на 5 вопросов правильно, выигрывает и получает очки.

Скриншоты игры:



Панель КРІ позволяет увидеть свои реальные бизнес-результаты в любой момент времени, и оценить свое положение относительно коллег

Итоги проекта:

Проект выполнил свои главные задачи:

- Повысил интерес сотрудников к обучению;
- Сократил расходы на обучение;
- Помог в формировании кадрового резерва;
- Стал частью системы, где сотрудники сами мотивируют себя на достижение высших бизнес-показателей;

Сегодня платформа **Apic World** является самостоятельным продуктом компании АйПитон, и готова к запуску в любых сферах.

Коллеги, если у вас остались вопросы, готов вам на них ответить по электронной почте – мой адрес:
Kontarev_vs@aptrade.ru

С Уважением,
Владимир Контарев,
ИТ-директор
ООО «Эй-Пи Трейд»