

公司游戏化绩效管理研究

尚方

河南理工大学, 中国·河南 郑州 450000

【摘要】在当前现代化企业发展的进程当中, 针对员工进行必要的绩效管理与考核工作, 可以直接影响企业组织战略目标的实现, 同时也可以有效提高员工工作的积极性, 促进员工不断提高自身的工作能力, 为企业的发展作出更多的努力。为此, 游戏化绩效管理方法正在被广泛的应用于公司的绩效管理工作当中, 同时其也会提高绩效管理的实际效果。所以本文首先针对游戏化绩效管理的相关内容进行阐述, 重点提出来公司实行游戏化绩效管理的效果以及实际意义, 希望能够提出切实可行的实现策略, 进而切实提高本公司员工的整体能力, 促进员工的长远发展, 为打造符合现代化企业发展目标的绩效管理方法作出更多的努力。

【关键词】公司; 游戏化; 绩效管理

Research on Company Gamification Performance Management

Shang Fang

Henan University of Technology, Zhengzhou, Henan, China 450000

[Abstract] In the process of the current development of modern enterprises, the necessary performance management and assessment work for employees can directly affect the realization of the strategic goals of the enterprise organization, and at the same time, it can effectively improve the enthusiasm of employees to work, and promote employees to continuously improve their own work. Ability to make more efforts for the development of the enterprise. To this end, gamification performance management methods are being widely used in the company's performance management work, and it will also improve the actual effect of performance management. Therefore, this article first expounds the relevant content of gamification performance management, focusing on the effect and practical significance of the company's implementation of gamification performance management, hoping to put forward a practical implementation strategy, thereby effectively improving the overall ability of the company's employees, and promoting employees. The long-term development of the company will make more efforts to create a performance management method that meets the development goals of modern enterprises.

[Key words] company; gamification; performance management

引言

在企业的发展过程当中^[1], 通过组织员工进行绩效管理活动, 可以直接影响企业以及组织的战略目标实现。近些年来, 在人力资源管理办法当中, 游戏化管理方式逐步兴起, 这也就使得许多具有创新精神的企业尝试将游戏化机制以及绩效管理方法, 应用到对员工的日常绩效考核和管理实践过程当中, 这样也可以切实为员工的发展提供更为稳固的动力与保障, 是切实提高员工工作积极性与创造性的关键。所以, 探究游戏化绩效管理的实际作用, 分析其具体的实践途径和方式, 是未来切实提高和影响公司游戏化绩效管理的重要举措。

1 公司游戏化绩效管理的相关内容阐述

游戏化, 实际上是一个比较复杂的概念, 并且在现代相关研究理论当中, 并没有对其非常全面的定义, 所以按照相关的理论知识总结可以得出, 游戏化的概念, 主要包含了以下元素: 游戏化就是指在非游戏的情景当中, 通过使用游戏元素或者是游戏设计的技术, 进而开展的一种人力资源管理活动。

在企业的人力资源管理工作开展过程当中, 游戏化管理实际上是一种有效的激励机制, 这是因为其本质上是一种通过激发他人的兴趣, 进而引起他人形成某种行为的激励模式^[2]。比如在一些现代化信息技术企业当中, 你发现企业团队的问题在于缺乏合格的 java 开发的程序员, 或者说, 顾客认为你的产品价格制定的太高。那么这个时候, 采用游戏化绩效管理方式可能并没有办法解决, 因为这些问题的根源并不是通过改善消费者的参与度就可以有效解决的。在具体的游戏设计过程当中, 最为重要的, 在于企业需要制定出不同的锻炼项目, 这样员工就可以根据自己的喜好参与到团队的活动当中, 所有的游戏设计最终目的都是为了满足公司发展的需要, 所以这也就为用户在参与游戏的过程当

中提供了更多的自主以及自由的空间。

2 公司实现游戏化绩效管理的具体策略

2.1 基于员工资源竞争的基础之上

针对企业员工实现绩效管理工作, 实际上就要求员工从最初开始服从自身的工作安排。从传统的企业发展角度来看, 员工在企业发展过程中的角色安排, 或者是任务设置, 往往都是一种被动的局面, 也就是说是被分配的, 而不是资源选择的。长此以往, 这种被分配的工作模式会使得员工自身的工作角色或者任务设定, 不符合自身的志趣和喜好, 甚至许多时候也不是自己所擅长的, 这样就很难从最初的动机层面激发员工自身不断努力工作, 进而取得更好的工作效果。在进行自身的角色履行的时候, 或者是在任务执行的时候, 员工许多时候并不能够自主的做出一些决策, 言行举止都是依据规章制度执行, 或者是严格遵从上级命令。所以长此以往不利于员工工作效率的提升, 同时也不利于其自身能力的提高。

在针对企业员工进行绩效管理的过程当中, 通过采用游戏化管理的办法, 确实可以有效改善这一枯燥传统的局面。这也就需要明确游戏的主要特点, 在于员工的自愿参与。也就是说, 玩家是否能够参与到游戏当中, 在游戏过程中究竟扮演的是怎样的角色, 需要执行什么样的任务, 执行的效果怎么样都是参加自身决定的。在企业发展过程当中所设置的优秀的游戏, 大多都是具有竞争性的。并且通过广泛的设置玩家之间的竞争机制^[3], 从而制定出更为公平科学合理的竞争制度, 这样游戏玩家就会在实际的游戏过程当中, 全力以赴, 将自己的角色诠释好, 并且认真的完成相关的任务和工作, 取得较好效果的同时, 也在游戏体验上获得了激情与满足感。为此, 通过借鉴游戏环节的自愿参与特点, 在企业的游戏化绩效管理工作的开展过程当中, 也应该格

外重视员工的自主性以及自愿意识。

2.2 注重目标激励的绩效考核计划落实

对于员工个人在工作中的激励,实际上是企业人力资源管理工作开展过程中,有效实现绩效管理工作的重点和难点,许多企业会讲绩效管理与绩效考核划等号,但是这就导致了其无法客观的认识企业的绩效目标在绩效管理工作中所具有的积极的激励作用。在企业的日常发展过程当中,员工往往会被告知如何去执行具体的任务,但是并不了解这些任务最终需要完成到什么样的目标,同时也不明白做这项工作最终的目的是为了什么。所以长期下去,会使得许多员工在工作的时候心中萌生出茫然的感觉,难以更加积极主动的参与到工作开展过程当中。在企业实行游戏化绩效管理的过程当中,其优秀的游戏设计,大多数时候都是通过比较宏大的故事背景,使得玩家能够在实际游戏的过程当中切身感受到身临其境的感觉,所以这样的方式也可以鼓励玩家明确自己的使命,为自己设定一个有意义并且具有挑战性的个人目标。通过借鉴将目标作为导向的游戏激励机制,可以使得游戏化的绩效管理工作更好的对员工形成激励作用。比如谷歌公司就曾经形成过OKR绩效管理体系,在其中,其鼓励全公司所有的员工,均围绕公司的发展目标、战略目标以及使命,从而设定自身发展过程中的实际工作目标。每一个人都应该明确自己的工作内容,制定出适合自己的计划,从而对自己的极限进行挑战。在这样的激励体系和背景之下,谷歌的员工可以着眼于全球,将全球的信息进行整合,同时也可以使得员工对公司的使命有更为全面的认知和了解,积极探索和提高自主参与意识的同时,也可以为公司的创新发展提供参考^[4]。

2.3 注重游戏化绩效考核的透明性以及反馈的及时性

在针对员工的绩效考核结果进行反馈的时候,需要明确量化并且及时的反馈是非常必要的。但是,纵观当前我国诸多企业针对员工在绩效反馈方面,很难做到量化并且及时。许多的企业都会讲绩效反馈与绩效评价混为一谈,所以采用的绩效评价方式为一季度、半年甚至一年的时间周期,进行相应的总结,进而对员工的实际情况进行反馈和评估。很显然这个周期太长了,这也只会导致员工在日常的工作开展过程当中无法得到及时的信息反馈,并且信息因为具有很强的滞后性,所以会存在目标以及结果过于笼统,甚至不够具体以及无法量化的情况。

通过优秀的游戏设计,可以及时针对玩家的动态、自身努力的成果进行量化反馈。比如进度条、级别、排行榜等等,同时这种量化的方式更是可以使得玩家清楚自身的实际情况,明白自己距离最初设定的目标实现还有多远的距离^[5]。这些可以量化并且能够及时反馈出来的内容,都是可以在游戏当中呈现出公开以及透明特点的,为此所有的玩家都可以根据自身的实际情况,充分了解自身和他人进展以及成绩之后,对自己的行为以及自身在未来的表现进行相应的改进,有利于形成玩家之间的竞争合作关系以及团结合作意识,是切实提高游戏体验感的关键。也正因为如此,这种量化且及时的反馈方式可以在游戏当中体现出强大的激励作用和功能,所以也有越来越多的企业尝试引进游戏化的绩效反馈方式。企业通过将内部的网络、社交平台、大数据、云平台等等和移动终端之间构成链接,从而为员工的游戏结果提供了量化的绩效反馈机制。比如海尔企业就曾经针对所有员工制定出了战略损益表,其中包括日清单、个人酬劳情况^[6],员工可以从这些数据表格当中,每一天都清楚的看到自己的产出情况、投入情况、收入情况、奖惩情况、工作计划和安排情况、执行情况等等。同时也可以使得个体有效形成对自身情况的科学评估,积极主动的进行计划调整,评估自己所使用的资源以及自身在工作当中所创造的价值是否符合预期。在后期的不断反思以及调整过程当中,可以及时进行目标方案的改进,有效激活了员工自身的创造力以及积极性,是促进资源的合理优化配置以及科学使用的重要举措。

2.4 打造多元化的公平绩效评价机制

目前,我国大多数企业对于员工的评定情况都是由企业领导,也就是上级所决定的,所以这也就很容易出现严重的主观色彩,同时评价也缺乏全面性以及科学性。但是,因为长期以来针对员工的评价标准是模糊的,所以考评者也不得不凭借主观臆断,对其进行相应的评价,长此以往必然导致评价的结果缺乏严谨性,同时也使得不同的管理者在针对下属进行评定的时候缺乏了比较性,最终导致了评价的结果不够公平。许多企业还会讲绩效考核的结果设定为员工薪酬、晋升等方面的重要参考与依据,但是也因为过分强调最终的考核结果,所以也就导致了考评的双方往往因为很小的数字差异,进而引发非常大的矛盾,甚至员工内心会直接抨击和抵触企业的考评体系^[7],长期下去必然不利于有序竞争环境的营造,同时也会导致员工之间恶性竞争的产生和出现。

通过游戏反馈系统的建设,确实可以有效针对玩家作出更为全面的分析和评价。排行榜是衡量游戏结果的主要手段和方式,同时也是一种比较重要的评价工具。点数则是针对玩家行为的量化评价指标,所以不同的玩家在排行榜上的成就也是公开的,玩家之间也可以有效形成可比性。因为积分不同,所以在排行榜上的位置也就略有差异,所以这样也就会导致不同级别的玩家所掌握的成就和技能存在差异^[8-9]。为此,未来企业在进行绩效考核与评价的时候,员工需要定期结合自身关键成果的完成质量进行客观全面的分析和评价,同时员工的上级、同时以及下属之间也应该形成一个完整的绩效考核评价整体。这样的方式更加有利于帮助员工认清自身的实际情况,明确自己的优势以及不足,这样就可以帮助员工更好更快的实现目标,提高自身的能力。就比如游戏当中的玩家,其在点数以及排行方面都是公开的,所以针对企业员工的绩效评价过程和实际的结果也必须要公开透明。

3 结束语

在当前信息化技术快速发展的背景之下,企业的发展必然离不开数据化、信息化以及科学化的管理体现作为指导^[10]。所以,这就也需要一些具有创新意识的企业能够尝试在人力资源管理方面进行优化,通过采用游戏化绩效管理的办法,改变传统企业发展过程当中组织结构、发展方向以及管理模式。这样才能在最大程度上激发和调动员工工作的积极性,使得企业员工可以在一种公平、竞争的环境下不断成长,为自身的职业生涯作出更为长远的规划。

参考文献:

- [1] 夏胜,李海兰,李利霞. 游戏化思维对员工工作投入的影响——基于组织氛围感知的中介作用[J]. 中国集体经济, 2021(31): 118-120.
- [2] 杜松华,徐嘉泓,张德鹏,杨晓光. 游戏化如何驱动电商用户绿色消费行为——基于蚂蚁森林的网络民族志研究[J/OL]. 南开管理评论: 1-19 [2022-01-20].
- [3] 陈园园,高良谋. 游戏化能够激发员工的主动行为吗[J]. 外国经济与管理, 2021, 43(09): 133-152.
- [4] 孙敏. 游戏化员工绩效管理探析——以海尔与谷歌为例[J]. 中外企业家, 2020(21): 107+109.
- [5] 许亚欣,刘静文,李梦雅,杨迪. 基于游戏化管理思维的新生代员工绩效创新模式应用研究[J]. 中国商论, 2020(13): 182-184.
- [6] 张宇霆. I公司基于OKR的互联网票务平台项目团队绩效管理研究[D]. 北京邮电大学, 2020.
- [7] 乔甜甜. 游戏化思维在新生代员工绩效管理中的应用——以逻辑思维公司为例[J]. 价值工程, 2020, 39(02): 122-124.
- [8] 李刚. DDZ公司绩效管理中游戏化的实践[D]. 深圳大学, 2018.
- [9] 林伟杰. G公司研发部门知识型员工内激励研究[D]. 华南理工大学, 2016.
- [10] 赵有强,孙雨晴. 步科公司的游戏化管理实践探索[J]. 中国人力资源开发, 2015(24): 51-59+67.