

## گیمیفیکیشن؛ رویکردی نوین به مدیریت منابع انسانی

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۸

کد مقاله: ۱۹۸۹۰

علی اصغر امیری<sup>۱</sup>، فرشته امین<sup>۲</sup>

## چکیده

تحولات سال های اخیر تأثیر شگرفی بر حوزه منابع انسانی داشته است. حضور نسل های جدید با نگرش ها و خواسته های گوناگون، توسعه اینترنت و تحولات دیجیتال، افزایش تنوع نیروی انسانی از نظر جنسیت، قومیت، ملیت و ...، همگی باعث شده تا مدیریت منابع انسانی پیچیدگی و در عین حال اهمیتی بیش از پیش داشته باشد. در این میان، جلب مشارکت و تعهد نیروی انسانی و انگیزش کارکنان مبحثی حیاتی می باشد، که سازمان ها و بخصوص فعالان حوزه منابع انسانی توجه ویژه ای به آن داشته و با روش ها و مدل های مختلف سعی در افزایش انگیزه، و همچنین زمینه تعهد و مشارکت بیشتر کارکنان را فراهم کنند. یکی از روش هایی که طی دهه اخیر بطور چشم گیری مورد استفاده قرار گرفته، گیمیفیکیشن می باشد. بطور کلی فلسفه گیمیفیکیشن این است: استفاده از عناصر و تکنیک های طراحی بازی، در زمینه های غیر بازی (یا جدی) که منجر به تشویق مشارکت و افزایش درگیر شدن کاربران می شود. این واژه برای نخستین بار در سال ۲۰۰۳ میلادی توسط نیک پلینگ ابداع شد، اما بیش از هشت سال (یعنی تا نیمه دوم سال ۲۰۱۰ میلادی) طول کشید تا مفهوم یاد شده توجه جهانیان را به خود جلب نماید. گیمیفیکیشن در حیطه های گوناگون مانند: حوزه سلامت، آموزش، بازاریابی و ... به تناسب نیازهای متنوع موجود در این حیطه ها کاربردهایی یافته است. هدف مقاله مروری حاضر معرفی فراروش گیمیفیکیشن و بررسی کاربردهای آن در زیرسیستم های حوزه مدیریت منابع انسانی از جمله: جذب و استخدام، جامعه پذیری، آموزش و توسعه کارکنان، مدیریت عملکرد، مدیریت استعداد، مدیریت دانش و ... می باشد. این کاربردهای چنان وسیع و همه گیر شده که به نوعی تبدیل به رویکردی نوین در مدیریت منابع انسانی شده است.

واژگان کلیدی: گیمیفیکیشن، مدیریت منابع انسانی، رویکرد نوین، کارکردهای منابع انسانی

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران [aliamiri@ut.ac.ir](mailto:aliamiri@ut.ac.ir)

۲- استادیار گروه مدیریت بازرگانی بخش منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران