

ΟΤΑΝ Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΝΕΤΑΙ ΠΑΙΧΝΙΔΙ

Μπορούν επιμέρους στοιχεία παιχνιδιού να κάνουν μία διαδικασία πρόσληψης και επιλογής προσωπικού πιο συναρπαστική και αποτελεσματική;

Γράφει η Αντωνία Δρούγκα, απόφοιτη του ΜΠΣ στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ΟΠΑ



Αντωνία Δρούγκα

Φανταστείτε μια διαδικασία πρόσληψης που δεν θυμίζει ένα βαρετό, τυποποιημένο τεστ ικανοτήτων, αλλά ένα συναρπαστικό παιχνίδι. Αντί για ατελείωτες ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, οι υποψήφιοι συμμετέχουν σε προκλήσεις, ξεκλειδώνουν επίπεδα και λαμβάνουν ανατροφοδότηση σε πραγματικό χρόνο. Αυτή είναι η παικνιοποίηση (gamification) στην πρόσληψη!

Και λειτουργεί: Το 83% των υποψηφίων δηλώνει ότι μια ελκυστική εμπειρία πρόσληψης μπορεί να αλλάξει την άποψή του για μια εταιρεία (Talent Board, 2023). Όταν δηλαδή μια εταιρεία μετατρέπει τη διαδικασία επιλογής σε μια εμπειρία, δεν προσελκύει απλώς ταλέντα – τα ενθουσιάζει!

LEADERBOARDS & GAMIFICATION

Η εμπειρία του υποψηφίου διαμορφώνει την εταιρική εικόνα, με το 78% των υποψηφίων να αξιολογεί έναν εργοδότη βάσει της διαδικασίας πρόσληψης (IBM) και το 60% να την εγκαταλείπει αν τη βρει βαρετή ή χρονοβόρα (Glassdoor). Σε αυτό το πλαίσιο, η παικνιοποίηση δεν είναι απλώς μια καινοτομία, αλλά στρατηγικό πλεονέκτημα. Ωστόσο, η επιτυχία της εξαρτάται από τη σωστή σχεδίαση, η οποία βασίζεται σε επιμέρους στοιχεία παιχνιδιού, τα λεγόμενα «game elements», όπως πόντοι, σήματα επιτευγμάτων και προκλήσεις. Ένα από τα πιο δημοφιλή game elements είναι το leaderboard (πίνακας κατάταξης), το οποίο προσφέρει άμεση ανατροφοδότηση και ενισχύει το αίσθημα προόδου.

ΕΡΕΥΝΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ LEADERBOARD ΣΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Τι ρόλο, όμως, διαδραματίζει ο πίνακας κατάταξης; Μπορεί να έχει αντίκτυπο σε μία παικνιοποιημένη μέθοδο επιλογής προσωπικού; Για να εξετάσουμε εις βάθος τον ρόλο του leaderboard, πραγματοποιήσαμε μελέτη με 169 υποψηφίους-εργαζομένους (19-55 ετών), η οποία περιελάμβανε δύο στάδια. Αρχικά, οι συμμετέχοντες ολοκλήρωναν το παικνιοποιημένο τεστ soft skills της

Owiiwi και στη συνέχεια απαντούσαν σε ένα ερωτηματολόγιο που αξιολογούσε βασικές διαστάσεις της εμπειρίας τους, όπως η ικανοποίηση απόδοσης (Competence Satisfaction), η αντιλαμβανόμενη διαδικαστική δικαιοσύνη (Procedural Fairness), η οργανωσιακή ελκυστικότητα (Organizational Attractiveness), το κίνητρο (Test Taking Motivation), οι συμπεριφορικές προθέσεις (Behavioral Intentions) και ο βαθμός απόλαυσης της διαδικασίας (Enjoyment). Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν τυχαία σε τρεις ομάδες, καθεμία εκ των οποίων εκτέθηκε σε διαφορετικό τύπο leaderboard στην παικνιοποιημένη μέθοδο επιλογής προσωπικού: η πρώτη ομάδα έλαβε θετική ανατροφοδότηση (υψηλή θέση στην κατάταξη), η δεύτερη αρνητική (χαμηλή θέση), ενώ η τρίτη δεν έλαβε καμία ανατροφοδότηση.

Η στατιστική ανάλυση αποκάλυψε ότι όσοι έλαβαν θετική ανατροφοδότηση αντιλήφθηκαν την εταιρεία ως πιο ελκυστική και τη διαδικασία ως πιο δίκαιη, ενώ ένιωσαν μεγαλύτερη ικανοποίηση, αυξημένο κίνητρο και μεγαλύτερη προθυμία να εργαστούν στην εταιρεία ή να την προτείνουν σε άλλους. Ωστόσο, καμία ομάδα δεν παρουσίασε διαφορά στην απόδοση, επιβεβαιώνοντας ότι το leaderboard επηρεάζει την εμπειρία, αλλά όχι την αποτελεσματικότητα των υποψηφίων.

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΠΑΙΚΝΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Τα leaderboards λοιπόν, μπορούν να μεταμορφώσουν τη διαδικασία πρόσληψης, καθιστώντας την πιο συναρπαστική και ουσιαστική. Όταν σχεδιάζονται σωστά, δεν περιορίζονται στη δημιουργία «νικητών» και «ηττημένων», αλλά ενισχύουν τη δέσμευση των υποψηφίων, καλλιεργούν το αίσθημα προόδου και ενθαρρύνουν τη βελτίωση δεξιοτήτων. Σε έναν κόσμο όπου το 42% των υποψηφίων εγκαταλείπει τις διαδικασίες λόγω έλλειψης αλληλεπίδρασης (LinkedIn), οι εταιρείες που προσφέρουν immersive εμπειρίες ξεχωρίζουν. Η παικνιοποίηση δεν είναι απλώς μια καινοτομία – είναι ένα στρατηγικό εργαλείο που μπορεί να αναβαθμίσει την εμπειρία των υποψηφίων και να ενισχύσει την εταιρική εικόνα. Το ερώτημα, λοιπόν, δεν είναι αν θα υιοθετηθεί, αλλά πώς θα αξιοποιηθεί για να προσελκύσει, να εμπνεύσει και να κινητοποιήσει ταλαντούχους επαγγελματίες. 