ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 256 Wednesday 19 July 2023

Adottare la gamification per la valutazione dei dipendenti

Introdurre elementi di gioco nella valutazione dei dipendenti contribuisce a rendere il processo più coinvolgente, divertente e, soprattutto, accurato. Scopriamo come

La **valutazione dei dipendenti** è un elemento cruciale per **misurare le prestazioni e l'efficacia delle risorse umane** all'interno di un'organizzazione: questa offre l'opportunità di identificare punti di forza e aree di miglioramento, fornendo un feedback costruttivo ai dipendenti e alimentando il loro sviluppo professionale.

La valutazione deve essere precisa e indicativa tanto dei risultati quanto della potenzialità di ogni singolo collaboratore. L'impresa ha tutti gli interessi che questa restituisca un quadro preciso e che il punteggio sia il più alto possibile.

A questo proposito, la gamification può aiutare a raggiungere risultati migliori. Introdurre elementi di gioco nella valutazione può rendere il processo più coinvolgente, divertente ed emozionante per i dipendenti. Ciò a sua volta può aumentare l'entusiasmo e la partecipazione attiva, migliorando la qualità e l'accuratezza delle valutazioni stesse.

Cosa è la gamification e perché è efficace

Con il termine **gamification** si intende l'applicazione di elementi di gioco e meccaniche ludiche in contesti non ludici, al fine di motivare, coinvolgere e influenzare il comportamento dei partecipanti. Questi elementi possono includere sfide, punteggi, leaderboard, badge, progressione di livello e premi. L'obiettivo è trasformare un'attività o un processo noioso o complesso in qualcosa di più divertente, coinvolgente ed emozionante.

Il principio di funzionamento è tanto semplice quanto efficace: d'altronde, il gioco è il modo in cui iniziamo a comprendere le regole del mondo. I bambini simulano il mondo dei grandi e lo fanno in modo che sia divertente. Per gli adolescenti, il gioco diventa più complesso: giochi da tavolo e videogiochi comprendono diverse meccaniche di funzionamento, progettate per contemperare la difficoltà della sfida con la sensazione di progresso.

Nel caso della gamification applicata alla formazione o alla valutazione dei dipendenti, diversi principi chiave stimolano la motivazione intrinseca dei partecipanti.

Questi principi includono:

- **La chiarezza degli obiettivi**
- **Regole comprensibili e sfide stimolanti**
- **Un feedback istantaneo**
- **Ricompense e riconoscimenti**
- **Competizione e collaborazione**

Grazie a questi principi, la gamification permette di:

- definire chiaramente gli **obiettivi** da raggiungere, fornendo ai partecipanti un senso di direzione e scopo
- introdurre **regole e sfide stimolanti** per mantenere l'interesse dei partecipanti e fornire un senso di sfida e successo
- offrire un **feedback immediato** e visibile sulle azioni dei partecipanti, consentendo loro di monitorare i progressi e adattare il proprio comportamento di conseguenza
- fornire **ricompense tangibili o virtuali**, come badge, punti o livelli, per incentivare e premiare i risultati raggiunti
- incoraggiare sia la **competizione sana** tra i partecipanti, ad esempio tramite leaderboard, che la **collaborazione** attraverso sfide di gruppo o obiettivi comuni.

Elementi di gamification per la valutazione dei dipendenti

Sfide e obiettivi possono essere impiegati in sede di valutazione come parametro per la capacità di mettere in pratica le nozioni apprese. Il giudizio può poi essere sintetizzato in appositi **badge che, se conferiti in formato elettronico**, possono rappresentare il percorso di crescita del dipendente. Suddividere la valutazione in diversi livelli o fasi può creare un senso di progresso e avventura: i dipendenti si sentiranno coinvolti e spinti a migliorare continuamente per raggiungere il livello successivo.

Offrire feedback interattivo e personalizzato ai dipendenti durante la valutazione è fondamentale. Questo può essere realizzato tramite commenti contestuali, suggerimenti per il miglioramento e riconoscimenti per le prestazioni eccezionali. Il feedback istantaneo e costruttivo stimola l'apprendimento e il progresso.

Come implementare la gamification nella valutazione dei dipendenti

L'implementazione efficace della gamification nella valutazione dei dipendenti richiede un approccio strategico e ben strutturato. Innanzitutto, è necessario definire gli obiettivi specifici che si vuole raggiungere. Questi obiettivi dovrebbero essere allineati agli obiettivi di valutazione complessivi dell'organizzazione e mirare a migliorare l'engagement, la motivazione e l'efficacia delle valutazioni.

Definiti gli obiettivi, è opportuno selezionare quali siano gli elementi della gamification più appropriati: sfide, badge, punteggi, leaderboard e feedback interattivi possono essere scelti in base alle esigenze.

Quindi, è consigliabile definire una struttura di punteggi con annesse ricompense, per incentivare le performance dei collaboratori. Il sistema di punteggi deve essere trasparente e facilmente comprensibile per i partecipanti.

Una volta messi a punto i principi della gamification è opportuno integrarli col processo di valutazione dei dipendenti.

Sfide e considerazioni importanti

L'implementazione della gamification nella valutazione dei dipendenti può presentare alcune sfide.

Alcuni dipendenti potrebbero mostrare resistenza al cambiamento, specialmente se la gamification viene introdotta per la prima volta. È importante comunicare in modo chiaro i vantaggi della gamification e coinvolgere i dipendenti nel processo decisionale per creare un senso di proprietà e accettazione. In questo caso, un suggerimento utile può essere quello di organizzare sessioni di formazione e workshop per spiegare i motivi e gli obiettivi della gamification. Coinvolgere i dipendenti nel processo di progettazione per creare un senso di coinvolgimento e consentire loro di esprimere le proprie idee e preoccupazioni.

Anche il design può fare la sua parte. Un cattivo design potrebbe portare a risultati negativi, come disinteresse o confusione tra i dipendenti. Per questo è consigliabile coinvolgere esperti di gamification o consulenti esterni, se necessario, per garantire un design efficace e coinvolgente.

Si è detto degli elementi di competizione e collaborazione. Ecco, è importante trovare un giusto mezzo tra questi due estremi. Ad esempio, un eccesso di collaborazione potrebbe oscurare le performance individuali a tutto svantaggio della valutazione del personale.

Infine, è importante assicurarsi che i criteri di valutazione siano oggettivi e trasparenti. Ad esempio, dipendenti più giovani potrebbero avere più familiarità con i meccanismi di gamification e riportare punteggi più alti.

Superare queste sfide richiede un approccio strategico, un'adeguata comunicazione e un costante monitoraggio. Adattare la gamification alle specifiche esigenze dell'organizzazione e coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo di implementazione può contribuire a massimizzare i risultati e superare le sfide.