**Концепция игры “Взбодри коллегу”**

**"Взбодри коллегу"** — это корпоративная игра, созданная для повышения мотивации сотрудников и улучшения их продуктивности через выполнение рабочих задач и взаимодействие между коллегами. Игра создает здоровую соревновательную атмосферу, где участники стремятся повысить свои рейтинги, выполняя задания и «взбадривая» коллег. Это способствует увеличению мотивации и вовлечённости сотрудников, а также укрепляет командный дух.

**Общий сценарий игры**

После регистрации на платформе каждый сотрудник начинает с нулевого уровня. **Цель** — повышать уровень через выполнение рабочих задач и участие в игре.

**Начисление очков**

1. **Выполнение индивидуальных задач:** Задачи распределяются тимлидами и оцениваются в зависимости от сложности.
2. **Оценка работы по метрикам:** Используются машинное обучение и ИИ для автоматической оценки показателей активности.
3. "**Взбадривание" коллег:** Участники получают очки за процесс "взбадривания", который заключается в том, чтобы принести чашечку кофе “коллеге-соне”.

**Этапы игры**

* **Первая неделя** каждого месяца посвящена набору очков через выполнение рабочих задач и активности (пункты 1 и 2). По окончании недели формируется рейтинг.
* **Вторая неделя и последующие:** В личных кабинетах участников появляется имя коллеги, находящегося на одну позицию выше по рейтингу. **Задача** — обогнать его и взбодрить (принести кофе).
* После взбадривания сотрудник получает дополнительное количество очков и новое имя коллеги, которого нужно обогнать. Взбадривать можно одного коллегу в день.
* Коллега ("соня"), которого взбодрили, временно выбывает из игры до тех пор, пока не наберет достаточное количество очков через рабочие задачи до “разморозки”, но не раньше следующего дня.

**Оценка работы по метрикам**

1. **Количество встреч в календаре**

* **Данные:** Интеграция с календарями (Google Calendar, Outlook,календарь на созданном сайте Cheer UP ).
* **Метрика:** Данные можно разделить на имеющие статистическую и смысловую ценность. К первому типу относится количество встреч и участников, продолжительность, частота, регулярность. Ко второму - уровень участия, роль( участник или организатор), от их значимости для компании (внешняя встреча с клиентом или внутренняя). Алгоритмы многокритериального анализа могут учитывать все рассмотренные метрики. Каждый сотрудник получает итоговый балл, который представляет собой взвешенную сумму всех факторов.

1. **Участие в код-ревью**

* **Данные:** Интеграция с системами контроля версий (GitHub, GitLab).
* **Метрика:** ИИ оценивает количество и качество код-ревью (длина комментариев, полезность исправлений). Используются NLP (обработка естественного языка) для анализа конструктивности отзывов.

1. **Активность в корпоративных чатах**

* **Данные**: Интеграция с мессенджерами (Slack, Microsoft Teams).
* **Метрика:** ИИ анализирует активность по числу сообщений, вовлеченности в обсуждения и реакции других сотрудников. NLP используется для анализа смысла сообщений и их полезности.

1. **Обучение и повышение квалификации**

* **Данные:** Интеграция с образовательными платформами (Coursera, Udemy, внутренние LMS и другие).
* **Метрика:** Простые критерии: количество курсов, их продолжительность по часам, уровень курса (начальный, средний, высокий), оценка, выставленная по завершению курса. Для более комплексного анализа, к примеру, важности конкретного курса для сотрудника можно использовать ИИ, который будет соотносить должность и задачи с тематикой и необходимостью приобретенных знаний.

1. **Количество коммитов в репозитории**

* **Данные:** Интеграция с системами Git (GitHub, GitLab).
* **Метрика:** ИИ оценивает количество коммитов, их объем и качество (например, исправления багов или добавление новых функций). Также используется анализ кода и комментариев к коммитам.

**Продолжительность игры**

**Индивидуальная игра** длится **один месяц**.

**Командная игра** (для проектных команд) продолжается **квартал**. Рейтинг определяется средним значением уровня всех участников команды.

**Рейтинг**

* **Индивидуальный рейтинг** остаётся **закрытым** в течение месяца.
* **Командный рейтинг открыт** и обновляется в режиме реального времени.
* По окончании месяца публикуется общий **личный рейтинг** сотрудников.
* В конце квартала подводятся итоги по командному рейтингу, который также содержит:
* Рейтинг команд за квартал и за всё время.
* Личный рейтинг сотрудников.

**Награждение**

Лучшие сотрудники и команды по результатам игры получают награды, которые могут быть:

* **Материальные:** бонусы в виде премий, призы, фирменный мерч.
* **Нематериальные:** почётные звания, сертификаты, специальные привилегии,абонементы.