

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей Выпускной Квалификационной работы – **«Совершенствование системы повышения квалификации персонала на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия».**

Слайд 2

Целью работы является разработка эффективной системы повышения квалификации персонала на основе технологий геймификации.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Моторвагонное депо Свердловск является структурным подразделением Свердловской Дирекции Моторвагонного подвижного состава – структурного подразделения Центральной дирекции моторвагонного подвижного состава – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Для того чтобы охарактеризовать структуру кадрового состава предприятия и его профессионально-квалификационный уровень можно использовать ряд вспомогательных материалов, среди которых особо информативными оказались личные дела работников и статистика предприятия. В процессе анализа структуры кадрового состава определяются показатели динамики изменения численности работников, абсолютные и относительные отклонения отчетного периода в сравнении с базисным, а также изучаются структурные показатели кадрового состава предприятия по основным категориям работников. Такой анализ позволяет не только выявить динамику и тенденции изменения численности работников, но и оценить характер сдвигов в составе персонала.

Как можно судить по таблице, доля специалистов в 2018 году, по сравнению с предыдущим годом, уменьшилась всего на 0,2 %, что не оказало существенного влияния в количественном выражении на структуру предприятия. Доля рабочих, наоборот, возросла на 0,5 %. Данную тенденцию следует считать положительной, так как именно рабочие составляют основу структуры предприятия и, таким образом, имеют самую большую долю, по сравнению с остальными категориями, что вполне объясняется спецификой деятельности моторвагонного депо Свердловск. Руководители и служащие – стабильная категория работников, за год изменений не произошло.

На рисунке представлена характеристика кадрового состава по полу. Характер деятельности моторвагонного депо Свердловск в полной мере объясняет преобладание числа мужчин над женщинами. Женщины в основном работают в отделе кадров и в отделе по охране труда, техниками по расшифровке. Остальные – мужчины, которые занимают руководящие должности, либо являются машинистами, помощниками машинистов или инженерами, техниками. Как видно по рисунку, больших изменений по гендерному признаку между 2017 годом и 2018 годом не произошло, мужчины числом превосходят женщин.

Слайд 4

Уровень профессиональной подготовки по специальности, после проведенного анализа состава персонала отражен на слайде. Численность сотрудников с другим образованием (среднее неполное, полное и начальное профессиональное) уменьшилось на 4 %, что свидетельствует о том, что работники повышают уровень своего образования.

Движение рабочей силы – важный аспект анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику показателей движения персонала. Рассчитанные коэффициентные показатели представлены в таблице.

По данным анализируемого предприятия видно, что коэффициент рабочей силы по прибытию возрос на 8% за счет приема на работу большего числа работников, а коэффициент рабочей силы по выбытию возрос на 7 %, что связано с увеличением числа уволенных. Преобладания процента коэффициента рабочей силы по выбытию над коэффициентом рабочей силы по прибытию за два года нет, поэтому можно считать, что все вакантные места на предприятии замещаются.

Слайд 5

Работники моторвагонного депо в срок проходят повышение квалификации, повышают уровень образования, о чем говорят отчеты о движении персонала и кадровом составе, характеристика кадрового состава по образованию (сравнение за два года), а также наличие сертификатов в личных делах работников.

В целом, система обучения функционирует успешно, за исключением того факта, что в ходе обучения работники вынуждены изучать тот материал или обучаться таким навыкам, которыми они уже владеют. Такая ситуация возникает, если при формировании учебных групп не учитывается уровень образования или профессиональной подготовки слушателей, и в одну группу попадают новички и опытные работники, люди с разным образовательным уровнем.

При составлении программ обучения нет конкретной ориентации на возраст сотрудников. Работников обучают по учебным программам, привычным для данной организации, но уже утратившим свою актуальность, а использование популярных в данное время и широко рекламируемых программ сведено к минимуму.

Оценка эффективности обучения, кроме аттестации персонала, на предприятии не производится.

Исходя из вышесказанного, проблемой системы обучения сотрудников в организации является ее неэффективность.

Слайд 6

В ходе нашего социологического исследования была применена модель оценки Дональда Кирпатрика, разработанная им еще в 1959 году.

Модель включает четыре уровня оценки, отображенных на слайде.

Исследование было проведено в моторвагонном депо Свердловск, в феврале. В опросе участвовало 35 человек в возрасте от 21 до 35 лет, недавно прошедших обучение по технической учебе.

Слайд 7

На первом этапе (Реакция) для оценки реакции обучающихся был разработан такой инструмент, как Лист реагирования, который представлен в Приложении № 4.

Самыми высокими показателями реакции сотрудников на процесс обучения являются «Соответствие обучения целям деятельности» (88,7%), «Эффективность преподавателей» (91,2%) и «Условия обучения» (89,5%).

Показатель «Эффективность преподавателей» не всегда может быть объективен, так как при оценке сотрудники могут основываться на личной симпатии к преподавателю, на личных отношениях с преподавателем (дружеские отношения). В основном инструкторами по обучению являются знакомые для машинистов люди, с которыми они обсуждают новости и делятся историями. В ходе наблюдения за одним занятием, было выявлено, что атмосфера в кабинете стояла не учебная, сотрудники не были внимательны при изложении материала инструктором, постоянно отвлекали его сторонними вопросами, в ходе чего занятие переросло в дружескую беседу.

Более наглядно данные, полученные после анкетирования сотрудников представлены на рисунке.

Проблемными зонами, как видно на диаграмме, являются эффективность методов обучения и достижение целей обучения.

Слайд 8

На втором этапе (Усвоение) исследования было решено объединить модель Кирпатрика с методом «360 градусов». Метод «360 градусов» позволяет оценить знания сотрудника не только ему самому, но и его непосредственному руководителю, преподавателю и его коллегам, что позволит получить более точные и достоверные данные.

Лист оценки знаний представлен в Приложении № 5. Результат оценки знаний представлены на слайде.

Судя по рисунку, сотрудники оценивают себя на довольно высоком уровне знаний, кроме одного показателя – «Система автоматического управления» (61%). Причиной этому может быть неуверенность в себе, так как остальные опрашиваемые оценивают знания сотрудников по этому показателю гораздо выше самих сотрудников.

Как показал опрос, коллеги оценивают знания друг друга по каждому показателю в среднем на 6-10 % больше, чем инструктор и руководитель, что может свидетельствовать о том, что при оценке имел влияние такой фактор, как хорошие отношения в коллективе.

На основании того, что сотрудник являлся хорошим знакомым или другом того, кто оценивает, оценка возросла на несколько процентов, так как при оценке знакомых или близких нам людей человек не всегда может объективно оценить его по каким-либо показателям.

Слайд 9

На третьем этапе (Поведение) сотрудники так же заполняли оценочный тест, представленный в Приложении № 6.

Данные, полученные с помощью данного инструмента, были сведены в рисунок, представленный на слайде.

Оценка поведения сотрудников происходила по пяти показателям. Самым высоким показателем оказался «Процент рабочего времени на задачи, которые требуют знаний/умений, предоставленных на обучение» (93,4%).

На четвертом этапе (Результаты), по окончании обучения сотрудники проходили профессиональные тесты, по результатам которых можно было определить, насколько хорошо сотрудники усвоили материал. В целом, процент правильных ответов преобладает над процентом неправильных (63 % правильных и 37 % неправильных ответов), но нельзя говорить о стопроцентном достижении целей обучения. Достаточно высокий процент неправильных говорит о том, что сотрудники не до конца усвоили материал.

Слайд 10

Для совершенствования системы повышения квалификации в организации, а именно разработка и внедрение системы на основе технологии геймификации, предлагаются следующие работы:

1. Разработка актуальных программ обучения.
2. Разработка заданий с игровыми элементами по актуальным программам обучения.
3. Создание виртуальной платформы для обучения.
4. Постоянная актуализация виртуальной платформы.

Слайд 11

Для отражения иерархии подотчетности на проекте и указания обязанностей каждой из групп, входящих в проектную команду рекомендуется разработать матрицу ответственности.

Слайд 12

Оценка экономической эффективности затрат, осуществляемых в ходе реализации проекта, занимает центральное место в выборе возможных вариантов вложений. Эффективность проекта в целом показывает его потенциальную привлекательность для возможных участников и источников финансирования. Отразим все расчеты по расходам в таблице.

Таким образом, решение о внедрении системы повышения квалификации, основанной на технологии геймификации, будет наиболее оптимальным, так как данная система требует меньше затрат и в последствии будет требовать лишь средства на ее поддержание, тогда как затраты на обучение традиционными методами каждый год намного превышают разовое внедрение системы.

Слайд 13

Таким образом, ОАО «РЖД» предоставляет широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста своих сотрудников. Его коллектив – это команда профессионалов, которая реализует стратегическую цель ОАО «РЖД» – становление как одного из лидеров среди глобальных мировых компаний. Готовность и способность персонала плодотворно работать, развиваться, учиться новому – залог долгосрочного успеха ОАО «РЖД». Поэтому компания уделяет серьезное внимание повышению профессионального уровня коллектива.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.