

Слайд 1

Добрый день, уважаемый председатель комиссии, уважаемая комиссия, коллеги!

Разрешите представить Вам дипломный проект на тему: «Применение геймификации как современного метода нематериальной мотивации сотрудников ЗАО «Спецсудопроект» г. Санкт-Петербург»

Слайд 2

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что мотивация сотрудников является одной из ключевых составляющих успешной работы организации, особенно в условиях стремительных перемен на рынке труда и новых вызовов.

Целью работы является совершенствование системы нематериальной мотивации коммерческой организации.

Для достижения цели в работе поставлены следующие задачи, представленные на слайде:

- Рассмотреть деятельность ЗАО «Спецсудопроект» и проанализировать его показатели рентабельности.

- Проанализировать кадровый состав ЗАО «Спецсудопроект».

- Проанализировать систему стимулирования персонала ЗАО «Спецсудопроект».

- Разработать рекомендации по совершенствованию системы стимулирования персонала ЗАО «Спецсудопроект»

- Разработать организационно-экономический механизм внедрения предлагаемых рекомендаций

- Оценить социально-экономическую эффективность данных рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования персонала.

Объект исследования — компания ЗАО «Спецсудопроект» г. Санкт-Петербург, а предмет исследования — система нематериальной мотивации сотрудников.

Слайд 3

В первой главе «Анализ системы мотивации сотрудников» сначала рассматривается организационно-экономическая характеристика компании ЗАО «Спецсудопроект», которое было основано в 1999 году как проектно-конструкторское бюро, разрабатывающее техническую документацию для судостроительной отрасли.

За годы работы специалистами конструкторского бюро было создано множество проектов для гражданского и военного судостроения. По конструкторской документации ЗАО «Спецсудопроект» за последние 10 лет судостроительными заводами для нужд Минобороны России было поставлено более 65 судов вспомогательного флота.

Успешно прошла испытания и передана заказчику серия морских самоходных плавучих кранов. Построено и успешно прошло испытания морское судно тылового обеспечения проекта 23120 «Эльбрус»

Слайд 4

Динамика показателей рентабельности ЗАО «Спецсудопроект» свидетельствует, что в 2020-2022гг. деятельность компании была рентабельной. Это подтверждают положительные значения всех показателей рентабельности. Однако их отрицательная динамика в 2022 г. указывает на снижение эффективности деятельности компании, что подтверждается и конфиденциальными данными за 2023г.

В таких условиях необходимо выяснить причины снижения эффективности деятельности, что может быть связано с трудовыми ресурсами и системой их мотивации.

Анализ кадрового состава персонала ЗАО «Спецсудопроект» показал, что за 2021-2022гг. численность работников возросла на 4 человека, или на 2%.

Следует отметить, что основную часть персонала данного предприятия составляют инженеры-конструкторы. Их доля в общей численности персонала составляет почти 76%.

Численность инженеров-конструкторов в 2022 г. по отношению с прошлым годом увеличилась на 3 человека.

Руководители составляют самую малую категорию в структуре персонала. Доля специалистов и служащих фактически не изменилась, по сравнению с предыдущими периодами

Анализ форм и методов стимулирования труда в Спецсудпроекте показал, что в системе материального стимулирования для руководителей и инженеров-конструкторов предусмотрены премии и надбавки за перевыполнение плана.

Для всех категорий персонала также регулярно повышаются тарифные ставки и проводится индексация зарплаты.

Однако динамика темпов прироста средней заработной платы и производительности труда свидетельствует о снижении эффективности использования трудовых ресурсов.

В составе материального неадекватного стимулирования на предприятии предусмотрены для специалистов и инженеров-конструкторов программы обучения персонала, для всех категорий персонала — организация бесплатного питания, программы медицинского обслуживания и гибкие социальные выплаты. Одна существующая система обучения и переобучения персонала не учитывает карьерных предпочтений сотрудников.

Оценка системы нематериального стимулирования показала, что она в основном направлена на инженеров-конструкторов, что является рациональным, поскольку за счет данных работников предприятие и получает доход и прибыль.

Однако методы стимулирования, связанные с доской почета и выражением общего признания, используются только раз в год, нет мониторинга и подведения промежуточных итогов, что негативно влияет на вовлеченность персонала.

Однако анализ причин снижения рентабельности выявил, что основной причиной является недостаточная мотивация персонала, что связано с низкой вовлеченностью сотрудников и тем, что не учитываются их достижения в индивидуальных программах развития.

Поэтому для повышения рентабельности деятельности ЗАО «Спецсудопроект» предлагается внедрить игровые механизмы, что позволит повысить вовлеченность персонала, учесть его карьерные предпочтения, а также внедрить здоровый дух соперничества.

Применение дистанционных игровых симуляций для неигровых производственных процессов получили название геймификация. Данный метод обучения максимально отвечает требованиям современных потребностей ЗАО «Спецсудопроект»: растет вовлеченность персонала в обучение, повышается эффективность решения профессиональных задач, укрепляется лояльность сотрудников.

Дистанционное обучение с помощью геймификации может осуществляться, как при помощи готовых, разработанных программ, так и посредством использования различных поощрений и рейтингов, разрабатываемых в ЗАО «Спецсудопроект». Основная

цель такого обучения – помочь персоналу получить необходимые знания, а также применять их в трудовой деятельности.

Организация дистанционного обучения посредством геймификации, основывается на четырех базовых психологических и поведенческих принципах: мотивации, статусе, вознаграждении, поощрении.

Мотивация к обучению определяется установленным стимулированием, например, определенным вознаграждением, или ролью победителя. Посредством выбранной системы мотивации в игре, можно связать результаты по выполненным задачам с полученными достижениями. Например, посредством присуждения различных статусов за достигнутый уровень профессиональной подготовки.

Таким образом, создаются условия для выработки соревновательного духа, стремление обучаемого доказать, что он лучший. Данное стремление дает возможность сотруднику повысить уверенность в себе, притом, что его достижения видны коллегам, появляется уважение других. Закрепляется выбранная модель поведения в реальной профессиональной деятельности.

Вознаграждения могут быть различными. Необходимо выбрать, что будет интересно и ценно именно данному обучаемому персоналу.

Обучение происходит следующим образом: сотрудник получает оповещение о включении его в курс дистанционного обучения, заходит на образовательный портал, видит предлагаемые учебные ресурсы, свой статус, занимаемое место в рейтинге обучающихся, и возможные достижения в будущем.

Элементы геймификации в системе дистанционного обучения:

- достижение определенного статуса по результатам тестов, заданий;
- выработка здорового соревновательного духа с коллегами;
- возможность доказать исключительные способности;
- повышение уверенности в себе.

На сайте представлены стандартные статусы обучающегося в системе дистанционного обучения.

Календарный план данного проекта представлен на слайде.

Сам проект длится 3,5 месяца.

Слайд 13

Расчет планируемой социально-экономической эффективности разработанного проекта показал, что затраты на внедрение проекта геймификации составят 235 тыс.руб.

Прирост прибыли спрогнозирован главным бухгалтером и составит 239 тыс. руб.

В результате экономический эффект составит 4 тыс. руб., или почти 102%.

Социальный эффект по данному проекту будет заключаться в росте мотивации сотрудников предприятия, а следовательно, в повышении рентабельности деятельности ЗАО «Спецсудопроект».

Таким образом, реализация внедрения Геймификации является эффективной и необходимой.

Наши рекомендации по внедрению Геймификации целесообразны к внедрению в практику деятельности ЗАО «Спецсудопроект» (с возможностью получения прироста средств уже к концу 2025 года).

Спасибо за внимание!