



**ИМИСП**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
МЕЖДУНАРОДНЫЙ  
ИНСТИТУТ  
МЕНЕДЖМЕНТА

# Применение геймификации как современного метода нематериальной мотивации сотрудников ЗАО «Спецсудопроект» г. Санкт-Петербург

Автор проекта:  
Научный руководитель проекта:



# Цель и задачи

Цель дипломного проекта – совершенствование системы нематериальной мотивации ЗАО «Спецсудопроект» г. Санкт-Петербург.

Для этого необходимо решить следующие задачи:

- 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 рекомендаций
- Оценить социально-экономическую эффективность предлагаемых рекомендаций



# Организационно-экономическая характеристика ЗАО «Спецсудопроект»



спецсудопроект

| Отрасль      | Оборонно-промышленный комплекс |
|--------------|--------------------------------|
| Категория    | Военное судостроение           |
| Подкатегория | Разработка военных кораблей    |

## ПРОЕКТЫ

Буксиры и барже-буксирные составы

Грузовые суда

Пассажирские суда

Суда технического флота

Вспомогательные суда

Танкеры

Инициативные проекты:

- Ледокол
- Килекторное судно
- Многофункциональное рыболовное судно
- Рыболовный траулер
- Универсальный плавучий комплекс

Судно снабжения  
Проект 23120





# Динамика показателей рентабельности ЗАО «Спецсудопроект»

| Показатели                              | 2020 год | 2021 год | 2022 год | Отклонение, (+,-)     |                       |
|-----------------------------------------|----------|----------|----------|-----------------------|-----------------------|
|                                         |          |          |          | 2021 г. от<br>2020 г. | 2022 г. от<br>2021 г. |
| Общая рентабельность                    | 0,47     | 0,45     | 0,37     | -0,01                 | -0,08                 |
| Рентабельность производства             | 0,21     | 0,49     | 0,46     | 0,27                  | -0,03                 |
| Рентабельность продаж                   | 0,18     | 0,33     | 0,31     | 0,15                  | -0,01                 |
| Рентабельность экономическая            | 0,30     | 0,38     | 0,31     | 0,08                  | -0,07                 |
| Рентабельность активов                  | 0,24     | 0,27     | 0,24     | 0,03                  | -0,03                 |
| Рентабельность собственного<br>капитала | 0,27     | 0,33     | 0,29     | 0,06                  | -0,05                 |
| Рентабельность чистых активов           | 0,27     | 0,33     | 0,29     | 0,06                  | -0,05                 |



# Социально-профессиональная структура ЗАО «Спецсудопроект» за 2021-2022 гг.

| №<br>п\п | Социально-<br>профессиональные группы | Среднесписочная<br>численность<br>(чел.) |      | Доля в общей<br>численности, % |        | Динамика, ± |       |
|----------|---------------------------------------|------------------------------------------|------|--------------------------------|--------|-------------|-------|
|          |                                       | 2021                                     | 2022 | 2021                           | 2022   | Чел.        | %     |
| 1.       | Руководители                          | 5                                        | 5    | 2,67                           | 2,62   | -           | -0,05 |
| 2.       | Специалисты                           | 11                                       | 11   | 5,88                           | 5,76   | -           | -0,12 |
| 3.       | Служащие                              | 15                                       | 16   | 8,02                           | 8,38   | 1           | 0,36  |
| 4.       | Инженеры-конструкторы                 | 142                                      | 145  | 75,94                          | 75,92  | 3           | -0,02 |
| 5.       | Вспомогательный персонал              | 13                                       | 13   | 6,95                           | 6,81   | -           | -0,14 |
|          | Итого:                                | 187                                      | 191  | 100,00                         | 100,00 | 4           | -     |



# Оценка форм и методов стимулирования труда в ЗАО «Спецсудопроект»

| Форма и методы стимулирования труда         | Существующие формы и методы стимулирования труда в организации                                                                                              | Категории работников, для которых используется стимулирование | Анализ эффективности форм и методов стимулирования                                                    |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Материальное стимулирование</b>          |                                                                                                                                                             |                                                               |                                                                                                       |
| <b>Материальное денежное стимулирование</b> |                                                                                                                                                             |                                                               |                                                                                                       |
| Заработная плата (номинальная)              | Номинальная заработная плата сдельно-премиальная. Учитываются премии и надбавки за перевыполненный план работ.                                              | Руководители<br>Инженеры-конструкторы                         | Рост средней заработной платы в 2022г. на 6,25% привел к увеличению производительности труда на 3,05% |
| Заработная плата (реальная)                 | Регулярное повышение тарифных ставок в соответствии с установленным государством минимумом. Годовая индексация заработной платы в соответствии с инфляцией. | Все категории персонала                                       |                                                                                                       |



# Оценка форм и методов стимулирования труда в ЗАО «Спецсудопроект»

| Форма и методы стимулирования труда           | Существующие формы и методы стимулирования труда в организации                                        | Категории работников, для которых используется стимулирование | Анализ эффективности форм и методов стимулирования              |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Материальное стимулирование</b>            |                                                                                                       |                                                               |                                                                 |
| <b>Материальное неденежное стимулирование</b> |                                                                                                       |                                                               |                                                                 |
| Организация питания                           | Бесплатное питание                                                                                    | Все категории персонала                                       | Эффективное стимулирование                                      |
| Программы обучения персонала                  | Финансирование обучения/переобучения нового персонала                                                 | Специалисты<br>Инженеры-конструкторы                          | Не учитываются в индивидуальных программах развития сотрудников |
| Программы медицинского обслуживания           | Бесплатные осмотры врачей, вакцинация, льготные путевок в санатории и в оздоровительные летние лагеря | Все категории персонала                                       | Эффективное стимулирование                                      |
| Гибкие социальные выплаты                     | Материальная помощь по случаю призыва в армию, свадьбы или декрета                                    | Все категории персонала                                       | Эффективное стимулирование                                      |

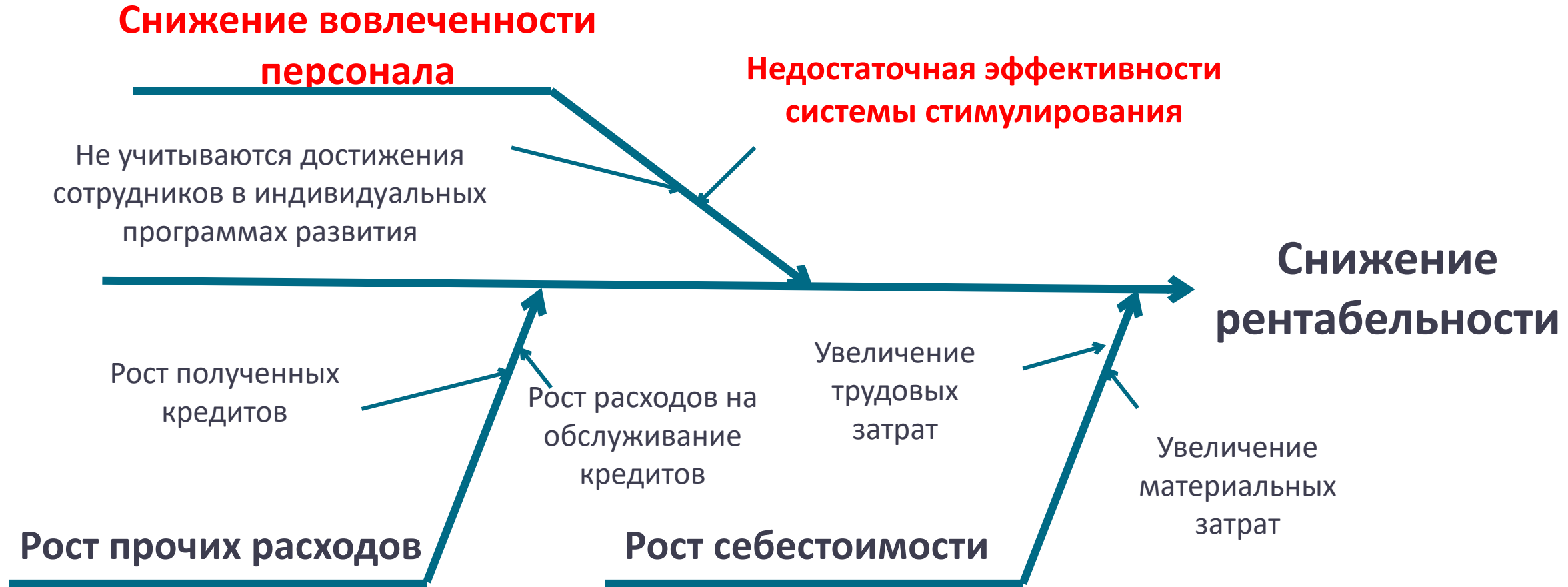


# Оценка форм и методов стимулирования труда в ЗАО «Спецсудопроект»

| Форма и методы стимулирования труда                                                          | Существующие формы и методы стимулирования труда в организации                                                                             | Категории работников, для которых используется стимулирование | Анализ эффективности форм и методов стимулирования                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Нематериальное стимулирование</b>                                                         |                                                                                                                                            |                                                               |                                                                                                               |
| Доска почета                                                                                 | Заносят победителей в конкурсе «Лучший по профессии». Обновляется один раз в год                                                           | Инженеры-конструкторы                                         | Не подводятся квартальные и полугодовые итоги в течение года, что негативно влияет на вовлеченность персонала |
| Личная похвала руководства                                                                   | Регулярно                                                                                                                                  | Специалисты<br>Инженеры-конструкторы                          | Достаточно часто                                                                                              |
| Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания | Регулярно, перед окончанием года в организации проводится корпоративный праздник, где награждаются все отличившиеся высокой эффективностью | Инженеры-конструкторы                                         | Нет мониторинга текущей эффективности специалистов, что негативно влияет на вовлеченность персонала           |



# Причины снижения рентабельности ЗАО «Спецсудопроект»





# Рекомендации по совершенствованию системы стимулирования ЗАО «Спецсудопроект»

| Выявленные проблемы                                                                                                                   | Предлагаемые рекомендации                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                                                     | 2                                                                                             |
| Отсутствие в мотивационной системе учета карьерных предпочтений персонала                                                             | Учет достижений сотрудников в геймификации в индивидуальных программах развития               |
| Не достаточно эффективная система материального неденежного стимулирования, направленного на мотивацию персонала к эффективному труду | Внедрение игровых механизмов в кадровые процессы                                              |
| Не достаточно эффективная система не материального стимулирования, направленного на мотивацию персонала к эффективному труду          | Повышение сплоченности и соревновательного начала в деятельности персонала через геймификацию |



# Возможные статусы на обучающем портале компании





# Календарный план проекта

| №     | Этапы                                                                                                                                                                | Начало     | Длительность | Окончание |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-----------|
| 1     | Формирование команды проекта                                                                                                                                         | 01.02.24   | 3            | 05. 02.24 |
| 2     | Определение потребности в необходимости разработки новой системы материального не денежного стимулирования персонала, направленного на повышение мотивации персонала | 06. 02.24  | 1            | 06. 02.24 |
| 3     | Расчет целевых показателей проекта                                                                                                                                   | 07. 02.24  | 5            | 13. 02.24 |
| 3.1   | Разработка мероприятий                                                                                                                                               | 14. 02.24  | 8            | 25. 02.24 |
| 3.1.1 | Предварительная оценка объема финансирования                                                                                                                         | 14. 02.24  | 2            | 15. 02.24 |
| 3.1.2 | Определение целевых показателей                                                                                                                                      | 18. 02.24  | 5            | 22. 02.24 |
| 3.1.3 | Формирование положения об обучении посредством геймификации                                                                                                          | 21. 02.24  | 1            | 21. 02.24 |
| 4     | Предварительная оценка сроков проекта                                                                                                                                | 26. 02.24  | 2            | 27. 02.24 |
| 5     | Расчет расписания проекта                                                                                                                                            | 28. 02.24  | 2            | 01.03.24  |
| 6     | Предварительный анализ возможных негативных факторов                                                                                                                 | 04. 03.24  | 5            | 08. 03.24 |
| 7     | Расчет поправки на риск                                                                                                                                              | 11. 03.204 | 8            | 20. 03.24 |
| 8     | Поэтапное финансирование проекта                                                                                                                                     | 21. 03.24  | 8            | 01.04.24  |
| 9     | Контроль достижения промежуточных показателей                                                                                                                        | 02. 04.24  | 3            | 04. 04.24 |
| 10    | Контроль выполнения календарного плана                                                                                                                               | 05. 04.24  | 3            | 09. 04.24 |
| 11    | Мониторинг изменения ключевых факторов                                                                                                                               | 10. 04.24  | 4            | 15. 04.24 |
| 12    | Оценка выполнения/невыполнения задач проекта                                                                                                                         | 16. 04.24  | 2            | 17. 04.24 |
| 13    | Оценка отставания/опережения                                                                                                                                         | 18. 04.24  | 2            | 19. 04.24 |
| 14    | Анализ допущенных ошибок                                                                                                                                             | 22. 04.24  | 5            | 26. 04.24 |
| 15    | Внесение корректировок                                                                                                                                               | 29. 04.24  | 4            | 02.05.24  |
| 16    | Оценка прибылей/ убытков                                                                                                                                             | 03. 05.24  | 5            | 09. 05.24 |
| 17    | Завершение проекта                                                                                                                                                   | 10. 05.24  | 1            | 10. 05.24 |



# Расчет планируемой социально-экономической эффективности

## Затраты на внедрение Геймификации в ЗАО «Спецсудопроект»

| Постоянные затраты                                | Сумма, тыс. руб. |
|---------------------------------------------------|------------------|
| Составление технического задания                  | 60,0             |
| Приобретение пакета программного обеспечения      | 70,0             |
| Тестирование и внедрение программного обеспечения | 90,0             |
| Обучение специального персонала                   | 15,0             |
| Итого постоянных затрат                           | 235,0            |

**Прирост прибыли в первый год = 239 тыс.руб.**

**Экономический эффект = 239 – 235 = 4 тыс.руб.**

**Экономическая эффективность =  $239 / 235 * 100\% = 101,7\%$**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!