

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО УрГУПС)

Факультет экономики и управления  
Кафедра «Управление персоналом и социология»  
Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
Направленность: «Управление персоналом»

Допускается к защите  
Зав.кафедрой Александрова Н.А.  
доцент, канд. филос. наук

« 01 » 06 2017 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
**в виде бакалаврской работы**  
**Тема: «Разработка системы обучения молодых сотрудников на**  
**основе технологии геймификации на примере транспортного**  
**предприятия»**  
(пояснительная записка)

**38.03.03.15.ВКР.УП 433.ПЗ**

(обозначение документа)

Разработал:	студент	УП-433		18.05.17	Ларионова К.А.
	(студент-дипломник)	(группа)	(подпись)	(дата)	(ф.и.о.)
Руководитель:	доцент, канд.эконом.наук			19.05.17	Сухова О.В.
	(должность, звание)		(подпись)	(дата)	(ф.и.о.)
Консультанты:	доцент, канд.эконом.наук			19.05.17	Сухова О.В.
	(должность, звание)		(подпись)	(дата)	(ф.и.о.)
	профессор, д-р.биол.наук			19.05.17	Ильясов О.Р.
	(должность, звание)		(подпись)	(дата)	(ф.и.о.)
Нормоконтролер:	доцент			20.05.17	Невьянцева Н.Н.
	(должность, звание)		(подпись)	(дата)	(ф.и.о.)
Рецензент:	заместитель начальника депо по кадрам и социальным вопросам			22.05.17	Чикирева А.С.
	(должность, звание)		(подпись)	(дата)	(ф.и.о.)

Екатеринбург  
2017

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО УрГУПС)

Факультет экономики и управления Кафедра «Управление персоналом и социология»  
Направление подготовки 38.03.03–«Управление персоналом»

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой Александрова Н.А.  
доцент, канд. филос. наук

*ЖК*  
« 14 » *февраля* 2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента-дипломника

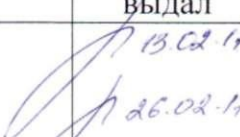
Ларионовой Ксении Андреевны

(фамилия, имя, отчество)

1. Тема ВКР: «Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия»  
утверждена приказом по университету от « 06 » 02 2017 г. № 188-со
2. Срок сдачи студентом законченного проекта (работы): «     » \_\_\_\_\_ 2017 г.
3. Исходные данные к проекту (работе): нормативные документы  
моторвагонного депо Свердловск
4. Содержание расчетно-пояснительной записки (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Теоретические основы изучения системы обучения персонала. 2. Анализ кадровой ситуации и системы обучения персонала в моторвагонном депо Свердловск. 3. Проект совершенствования системы обучения персонала. 4. Экономическая эффективность проекта. 5. Безопасность жизнедеятельности
5. Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей):

1	Рисунок «Организационная структура моторвагонного депо Свердловск»
2	Рисунок «Характеристика кадрового состава по категориям работников»
3	Рисунок «Характеристика кадрового состава по возрасту»
4	Рисунок «Дерево целей»
5	Таблица «Матрица распределения ответственности»
6	Таблица «Диаграмма Гантта»
7	Таблица «Риски проекта»

6. Консультант по проекту (работе, с указанием относящихся к ним разделов проекта)

Раздел	Консультант	Подпись, дата	
		задание выдал	задание принял
1. Деталь проекта	Сухова О.В	 13.02.17.	31.05.17.
2. Экономический	Сухова О.В.	 26.02.17.	30.05.17.
3. Безопасность жизнедеятельности	Ильясов О.Р.		

7. Дата выдачи задания 13.02.2017г.

Руководитель \_\_\_\_\_

(подпись)

Задание принял к исполнению студент – дипломник \_\_\_\_\_

(подпись)

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Примечание
1	Разработка теоретико-методологического раздела ВКР	13.02.17 - 22.02.17	10 %
2	Сбор и обработка эмпирического материала по теме исследования	23.02.17 - 16.03.17	20%
3	Разработка проектной части ВКР и практических рекомендаций	17.03.17 - 10.04.17	30%
4	Расчет экономического обоснования проекта и разработка раздела БЖД	11.04.17 - 03.05.17	60%
5	Оформление ВКР	04.05.17 - 18.05.17	80%
6	Подготовка доклада и презентационного материала	19.05.17 - 21.05.17	90%
7	Представление проекта на кафедру	31.05.17	100%

Студент – дипломник \_\_\_\_\_

Руководитель проекта \_\_\_\_\_



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО УрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой Александрова Н.А.  
доцент, канд. филос. наук

« 26 » февраля 2017 г.

ЗАДАНИЕ  
на специальный раздел ВКР  
«Безопасность жизнедеятельности»

Студент Ларионова Ксения Андреевна  
(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа УП-433

Безопасность жизнедеятельности  
(наименование специального раздела)

1. Тема ВКР «Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия»

Утверждена приказом по университету от «06» февраля 2017 г. № 188-со  
Выпускающая кафедра «Управление персоналом и социология»

Руководитель проекта Сухова О.В., доцент, канд. эконом. наук  
(Фамилия, инициалы, должность или ученое звание, ученая степень)

2. Консультант раздела Ильясов О.Р., профессор, д-р. биол. наук  
(Фамилия, инициалы, должность)

Кафедра, ведущая специальный раздел «Техносферная безопасность»

3. Исходные данные документация предприятия, нормативно-правовая документация в области охраны труда и экологии, учебники и учебные пособия по «Безопасности жизнедеятельности»

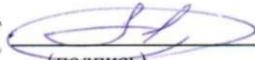
4. Срок сдачи студентом законченного раздела 15 мая 2017 г.

5. Содержание специального раздела (перечень подлежащих разработке вопросов)

1) Обучение молодых сотрудников по вопросам охраны труда

2) Выводы по разделу

6. Название демонстрационно-графического(их) материала(ов) обучение сотрудников предприятия вопросам охраны труда

7. Дата выдачи задания 26 февраля 2017 г. Консультант   
(подпись)

Согласовано: 26 февраля 2017 г.  
(дата и подпись руководителя ВКР)

Принято к исполнению 26 февраля 2017 г.  
(дата и подпись студента-дипломника)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский государственный университет путей сообщения»  
(ФГБОУ ВО УрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой Александрова Н.А.  
доцент, канд. филос. наук

26 » февраль 2017 г.

ЗАДАНИЕ  
на специальный раздел ВКР  
«Экономическая оценка проекта»

Студент Ларионова Ксения Андреевна  
(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа УП-433

Экономическая оценка проекта  
(наименование специального раздела)

1. Тема ВКР «Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия»

Утверждена приказом по университету от «06» февраля 2017 г. № 188-со  
Выпускающая кафедра «Управление персоналом и социология»

Руководитель проекта Сухова О.В., доцент, канд. эконом. наук  
(Фамилия, инициалы, должность или ученое звание, ученая степень)

2. Консультант раздела Сухова О.В., доцент, канд. эконом. наук  
(Фамилия, инициалы, должность)

Кафедра, ведущая специальный раздел «Управление персоналом и социология»

3. Исходные данные экономико-статистическая отчетность предприятия, учебники и учебные пособия по «Экономике предприятия»

4. Срок сдачи студентом законченного раздела 01 июня 2017 г.

5. Содержание специального раздела (перечень подлежащих разработке вопросов)

1) Расчет экономической эффективности проекта

2) Выводы по разделу

6. Название демонстрационно-графического(их) материала(ов) экономический эффект от предложенных мероприятий

7. Дата выдачи задания 26 февраля 2017 г. Консультант \_\_\_\_\_  
(подпись)

Согласовано: 26 февраля 2017 г.  
(дата и подпись руководителя ВКР)

Принято к исполнению 26 февраля 2017 г.  
(дата и подпись студента-дипломника)



## РЕФЕРАТ

В данной выпускной квалификационной работе всего: 64 с., 13 рис., 12 табл., 26 источников, 6 формул, 12 приложений.

Основные используемые термины: ОБУЧЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, КУРСЫ, ВЕБ-САЙТ, СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ, ТЕХНОЛОГИЯ, ГЕЙМИФИКАЦИЯ.

Объектом изучения данной работы является система обучения, подготовки и повышения квалификации сотрудников предприятия.

Особенности системы обучения, подготовки и повышения квалификации сотрудников предприятия и направления ее развития стали предметом данной работы.

Целью данной работы является разработка эффективной системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации в моторвагонном депо Свердловск.

В процессе работы проведен анализ обеспеченности трудовыми ресурсами, системы управления персоналом, а также анализ системы обучения как теоретический, так и практический на изучаемом предприятии.

В результате исследования были предложены мероприятия по совершенствованию системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации в моторвагонном депо Свердловск.

В проекте рассчитаны: затраты на предложенные мероприятия, экономическая эффективность проекта. Экономическая эффективность мероприятий доказана.

					<b>38.03.03.15.ВКР.УП433.ПЗ</b>				
					«Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия»	Литер		Масса	Масштаб
Изм.	Лист	№ документа	Подпись	Дата					
Разраб.		Ларионова К.А.		29.05.18		Лист 1		Листов	
Провер.		Сухова О.В.		29.05.18					
Т.контр.									
Н.контр.		Невянцева И.Н.		30.05.18	УрГУПС, кафедра «Управление персоналом и социология»				
Утв.		Александрова Н.А.		30.05.18					

## ОТЗЫВ

### на дипломную работу студентки гр. УП-433 К.А. Ларионовой «Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия»

Содержание дипломной работы Ксении Андреевны Ларионовой соответствует заданию.

Целью дипломной работы является Совершенствование системы обучения молодых сотрудников транспортной организации.

В первой главе работы подробно рассмотрены теоретические аспекты развития системы обучения персонала: сущность, значение, функции, дана характеристика современных технологий обучения, выделена и рассмотрена отдельно одна из актуальных методик обучения и развития персонала на сегодняшний день технология «геймификации». Автор справедливо полагает, что использование современных техник обучения позволит более эффективно развивать потенциал сотрудников, что особенно актуально для молодых сотрудников компании.

Вторая глава работы посвящена анализу эффективности управления персоналом организации. Здесь автор делает акцент на анализе количественного и качественного состава работников, а также особенностях системы обучения и развития персонала организации.

В третьей главе автор, в соответствии с задачами исследования, исследует недоработки в системе обучения и профессионального развития транспортной организации, что далее позволило автору вполне обоснованно предложить рекомендации по внедрению более актуальной и эффективной методики обучения для молодых сотрудников компании, а именно технологии «геймификации».

Таким образом, К.А. Ларионова продемонстрировала знание теории управления процессами системы управления персоналом и практические навыки, касающиеся работы со сбором и обработкой статистических данных, их графическим представлением, а также использования практического социологического инструментария.

В целом, поставленные задачи исследования выполнены. Автор проявил самостоятельность, работа выполнялась в соответствии с графиком. Оформление дипломной работы соответствует требованиям.

Рекомендуемая оценка - «отлично».

**Научный руководитель –  
Доцент кафедры «Управление  
персоналом и социология» УрГУПС,  
канд. эконом наук**

**Сухова О. В.**

14 июня 2017 г.



## РЕЦЕНЗИЯ

На выпускную квалификационную работу (ВКР)

Студентки 4 курса очной формы обучения, по специальности «Управление персоналом» Ларионовой Ксении Андреевны на тему «Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации на примере транспортного предприятия».

Актуальность выбранной темы определяется тем, что в современном мире информация стала максимально свободно и массово распространяться, она стала доступной всем слоям населения. Тем не менее, этим пользуются не все люди и не все организации. Системы обучения персонала основаны на традиционных принципах и строятся по старым моделям, по старому поколению, по старому мышлению. Это проверенные и надежные схемы, несомненно. Однако, мало крупных и популярных компаний пойдет на риск использования нововведения, которое затрагивает масштабные процессы, так как не уверены, повлечет это за собой ожидаемый положительный или отрицательный эффект. Постоянное развитие и обновление персонала предприятия так же важно, как постоянное развитие и обновление системы обучения, если предприятие стремится к увеличению прибыли, к дальнейшему своему совершенствованию и расширению.

Выпускная квалификационная работа Ларионовой Ксении содержит в себе четыре главы. Первая глава посвящена теоретическому изучению выбранной темы, в ней раскрыты основные понятия, этапы, методы и виды обучения персонала, а также подробно описана технология геймификации.

Во второй главе анализируется предприятие, на примере которого написана работа. Дана общая характеристика компании, ее организационная структура, проанализирован кадровый потенциал и система управления персоналом, изучена организация обучения моторвагонного депо Свердловск, представлена документация по данному направлению в виде рисунков и таблиц. На основании анализа сделан вывод о том, что система обучения сотрудников недостаточно эффективна, особенно для молодых сотрудников. Ларионова Ксения предлагает отойти от традиционных методов обучения путем применения технологии геймификации при разработке системы обучения, ориентированной на молодых сотрудников организации.



Третья глава направлена на разработку проекта системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации, расписаны необходимые мероприятия и разработана документация для реализации данных направлений. В конце главы рассчитана экономическая эффективность проекта.

Четвертая глава касается обучения молодых сотрудников по вопросам охраны труда. Дано описание данной темы: описаны виды инструктажей по охране труда, описана процедура проверки знаний, а также процесс стажировки работника. Данная глава раскрыта грамотно, в полном объеме.

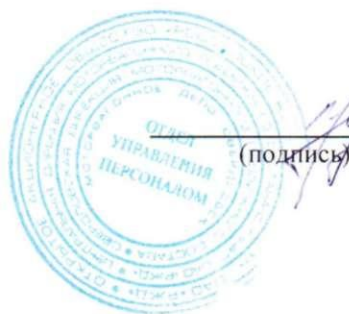
В качестве достоинств работы можно выделить новизну и оригинальность идей. Они заключается в том, что в основе обучения на предприятиях лежит традиционная система обучения, которая постепенно изживает себя, а геймификация – это молодая технология, которая только начинает свое развитие в России.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования предложенных студентом рекомендаций на предприятии.

Сформулированные в работе выводы достаточно обоснованы. Существенных недостатков в дипломной работе не выявлено. Выпускная квалификационная работа Ларионовой К.А. выполнена полностью в соответствии с предъявляемыми учебными стандартами, рекомендована к защите и заслуживает оценки «отлично».

**Рецензент:**

Заместитель начальника депо по  
кадрам и социальным вопросам



Чикирева А.С

«22» мая 2017 г.