



Координация корпоративного и вузовского потенциала



Ольга МУЛЕНКО
Olga V. MULENKO

Виктор ТИМОФЕЕВ
Victor V. TIMOFEEV



Муленко Ольга Вениаминовна – кандидат технических наук, доцент Ростовского государственного университета путей сообщения.

Тимофеев Виктор Владимирович – преподаватель Корпоративного университета ОАО «РЖД».

Повышение качества кадрового обеспечения предприятий и структур железнодорожного транспорта на основе партнерства Корпоративного университета ОАО «РЖД» с другими транспортными вузами. Укрепление связей между работодателями и системой отраслевого образования. Новые подходы к проблемам трудоустройства выпускников учебных заведений и их стартовым возможностям на производстве.

Ключевые слова: железные дороги, подготовка специалистов, интеграция отраслевых вузов, корпоративный университет, человеческие ресурсы, работодатели.

Необходимым условием высококачественной, надежной и безопасной железнодорожной работы выступает прежде всего система кадрового обеспечения, принадлежащая ОАО «РЖД». Согласно стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года, для эффективного роста человеческого потенциала, подготовки персонала железнодорожной отрасли нужны комплексные программы обучения и повышения квалификации, охватывающие широкий спектр направлений развития.

РАСТУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Управление персоналом в ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии со «Стратегией развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», главной целью которой названы улучшение совокупности деятельности и вовлеченность персонала в реализацию корпоративных задач холдинга. Особая роль при этом отводится молодым специалистам, требования к ним меняют свои ориентиры в сторону креатива и самоотдачи. Для достиже-

ния успеха в компании выпускники вузов должны системно мыслить в различных областях: инженерно-технической, экономической, юридической; научиться владеть иностранными языками, инструментами личностного развития, непрерывного образования.

С этой точки зрения важен тот момент, что имеется определенный разрыв в сути требований, сформулированных в образовательных стандартах, и требований работодателей, которые ждут от специалиста не абстрактного представления о своей специальности, а реальной способности выполнять приданные им функции.

В ходе анализа требований работодателей к молодым специалистам выявляется, в частности, интерес к внедрению в учебный процесс транспортных вузов изучения ценностей компании и модели корпоративных компетенций.

Некоторые требования к выпускникам продекларированы в программных документах холдинга:

- нужны не только хорошие инженеры, специалисты широкого профиля, нужны еще и хорошие менеджеры, лидеры; необходимы системная подготовка студентов в сфере управления бизнесом, человеческими ресурсами, владение методологией стоимостного подхода к оценке деятельности;

- студентам следует дать знания, навыки организации профессионального образования, привить способности к самоанализу и саморазвитию;

- обучение студентов надо строить с учетом корпоративных ценностей ОАО «РЖД», понимания ключевых корпоративных компетенций (и в первую очередь это касается студентов-целевиков).

С 1 июля 2010 года начал свою образовательную деятельность Корпоративный университет ОАО «РЖД», работа которого основывается на ценностно-ориентированном и компетентностном подходах при обучении руководящего состава холдинговых структур.

Корпоративный университет является базовым элементом формируемой системы бизнес-образования. Он использует оценочные технологии ассесмент-центра на основе модели корпоративных компетенций на входе и выходе из обучения и определяют прогресс уровня знаний у слушателей.

Сегодня в ОАО «РЖД» существует несколько механизмов подготовки и переподготовки персонала:

1. Средне-специальные учебные заведения готовят профессионалов узкого профиля. Здесь делается акцент на специальные дисциплины.

2. Высшие учебные заведения ориентированы на выпуск специалистов более широкого профиля.

3. Курсы повышения квалификации предназначены для систематического совершенствования специалистами и руководителями своих знаний и профессионального мастерства по отдельным направлениям деятельности.

4. Корпоративный университет ОАО «РЖД» – новый образовательный центр холдинга, миссией которого является поддержание системы дополнительного корпоративного бизнес-образования руководящего состава в соответствии с требованиями, предъявляемыми стратегией развития железнодорожного транспорта.

Для решения стратегических корпоративных задач одним из ключевых моментов стало в новых условиях партнерство ОАО «РЖД», Корпоративного университета с транспортными вузами как связующими звеньями в реализации механизмов долгосрочного сотрудничества в области подготовки кадров. Ежегодно в структуру холдинга трудоустраивается свыше 8 тысяч выпускников университетских комплексов.

Ни в одной отрасли нет столь развитой системы целевой подготовки специалистов. В девяти отраслевых вузах и 47 средних специальных учебных заведениях по целевым направлениям ОАО «РЖД» обучаются более 44 тысяч человек.

В 2011 году в филиалах и других подразделениях ОАО «РЖД» прошли практику 11,9 тыс. студентов, в том числе на оплачиваемых рабочих местах – 4,5 тыс. Всего по очной форме обучения на условиях целевой подготовки в вузах железнодорожного транспорта числятся 17,2 тыс. человек. С 2008 года установлены доплаты к государственной стипендии целевикам, которые учатся на «хорошо» и «отлично», а также студентам, относящимся к категории социально незащищенных граждан.

После окончания университета молодые специалисты, как правило, толком не видят





Таблица 1

Ценности бренда	Блоки компетенций: «БК+Л»	Краткое описание
Мастерство	Компетентность	Наличие профессиональной компетентности. Способность учиться и развиваться. Готовность делиться опытом и передавать знания
	Клиентоориентированность	Ориентация на пользу для клиентов Компании
Целостность	Корпоративность и ответственность	Ориентация на интересы Компании. Умение работать в команде. Нацеленность на результат
	Качество и безопасность	Ориентация на качество и эффективность. Обеспечение безопасности
Обновление	Креативность и инновационность	Выдвижение инициатив и внедрение инноваций. Поддержка инициатив других
	Лидерство	Воодушевление и вовлечение других. Мотивирование и убеждение без административного давления

ни ближайших, ни стратегических перспектив своего профессионального роста, не всегда знают предъявляемые к ним требования. Именно поэтому они оказываются в ситуации неопределенности относительно продолжения работы и построения карьеры в ОАО «РЖД».

Для обеспечения качества подготовки специалистов вузам должны быть созданы условия, позволяющие максимально сблизить учебные планы и программы с содержанием будущей их профессиональной деятельности. К учебному процессу в качестве внешних экспертов следует привлекать представителей работодателей, функцией которых будет ознакомление студентов с требованиями производства и проблемами адаптации после завершения учебы.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ПЕРСОНАЛ

Чтобы качественно реализовать стратегию компании, сотрудники обязаны обладать не только профессиональным мастерством, стремлением к познанию новых методов работы, но и быть заинтересованными в изучении корпоративной деятельности, иметь высокий уровень востребованных практикой компетенций.

В 2007 году были сформулированы ценности бренда «РЖД»: мастерство, целостность, обновление. Они явились основой для формирования модели корпоративных компетенций и модели поведения сотрудников. За всем этим, в свою очередь, стоят цели:

1. Сфокусировать деятельность работников на реализацию стратегии развития холдинга.
2. Содействовать внедрению корпоративных ценностей.

3. Помочь формированию целевой управленческой культуры.

4. Заложить базу для системной работы по оценке и развитию персонала.

Модель корпоративных компетенций отражает ценности бренда и имеет структуру, которую иллюстрирует таблица 1.

Разработка требований к молодым специалистам должна происходить в соответствии с направлениями с данной модели.

Руководство ОАО «РЖД» неоднократно высказывалось в пользу создания системы оценки и мониторинга качества подготовки выпускников транспортных вузов. Функции такого рода могут взять на себя региональные профильные вузы при поддержке работодателей.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВУЗАМИ

Зонами взаимодействия Корпоративного университета ОАО «РЖД» с вузами могут стать совместные программы и исследования в рамках следующих тем:

1. Привлечение профессорско-преподавательского состава к развитию у студентов интереса и понимания стратегии холдинга «РЖД».

2. Мониторинг уровня корпоративных компетенций у студентов транспортных вузов (наряду с оценкой успеваемости и психологическим тестированием).

3. Влияние ценностно-ориентированного подхода на обучение студентов и качество подготовки персонала для ОАО «РЖД».

Зоны взаимодействия, партнерство ОАО «РЖД», Корпоративного университета и транспортных вузов, корпоративный заказ на целевое обучение, растущая

компетентность студентов-выпускников и молодых специалистов, влияние синергии интеграционных процессов на качество кадрового обеспечения холдинга могут ожидаемо дать:

- повышение имиджа ОАО «РЖД» как работодателя, в том числе через дополнительное закрепление наиболее перспективных сотрудников;

- ускоренную и усовершенствованную адаптацию молодых специалистов на предприятиях и сокращение текучести кадров;

- более форсированное развитие корпоративной культуры за счет применения компетентностного подхода в деятельности университетских комплексов;

- модернизацию и унификацию технологий отбора и найма персонала;

- оптимальное расходование ресурсов при наибольшем эффекте от допроизводственного обучения будущих работников (отсутствие затрат на отвлечение от рабочего процесса и более высокая обучаемость студентов);

- углубление взаимодействия и налаживание партнерских отношений с про-

фильными образовательными учреждениями железнодорожного транспорта.

ВЫВОДЫ

Прочность связей между работодателями и транспортными вузами за счет внедрения корпоративных программ, мониторинга учебного процесса, качества подготовки студентов, тесного сотрудничества с Корпоративным университетом ОАО «РЖД» позволяют усовершенствовать систему трудоустройства выпускников, решая задачи кадрового обеспечения холдинга.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити, 2002. – 560 с.

2. Шаханов Д.С. Повышать эффективность взаимодействия с вузами // Железнодорожный транспорт–2012. – № 4. – С. 57–59.

3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 1997. – 512 с.

4. Стеблянский Н. В. Непрерывное корпоративное образование // Мир транспорта. – 2009. – № 3. – С. 156–159.

5. Стеблянский Н. В. Корпоративный университет как инструмент управления изменениями // Мир транспорта. – 2010. – № 4. – С.136–141. ●

COORDINATION OF CORPORATE AND HIGHER SCHOOLS' CAPACITY FOR STAFF TRAINING

Mulenko, Olga V. – Ph.D. (Tech), associate professor of Rostov State University of Railway Engineering (RGUPS), Rostov-on-Don, Russia.

Timofeev, Victor V. – lecturer of Corporate university of JSC Russian Railways, Moscow, Russia.

The growing quality of training of employees of railways can be achieved through partnership between corporate university of JSC Russian Railways and transport universities, via strengthening of

relations between employers and railway education system. The authors describe new approaches towards employment of graduates and their starting positions in the railway sector.

Key words: railways, training, integration of transport universities, corporate university, human resources, employers.

REFERENCES

1. Personnel management [Upravlenie personalom]. Textbook for higher schools. Ed. by Bazarov T. Yu., Eremin B. L. 2d ed, rev. and enlarged. Moscow, Unity ed., 2002, 560 p.

2. Shahanov D. S. To increase efficacy of interaction with higher schools [Povyshat effektivnost vzaimodeistviya s vuzami]. *Zheleznodorozhnyi transport*, 2012, Iss.4, pp. 57–59.

3. Organization staff management [Upravlenie personalom organizatsii]. Textbook. Ed. by Kibanov A. Ya. Moscow, INFRA-M, 1997, 512 p.

4. Steblyansky, Nickolay V. Corporate Continuing Education, *Mir Transporta (World of Transport and Transportation) Journal*, 2009, Vol. 27, Iss.3, pp.156–159.

5. Steblyansky, Nickolay V. Corporate University as a Change Management Vehicle, *Mir Transporta (World of Transport and Transportation) Journal*, 2010, Vol. 32, Iss.4, pp.136–141.

Координаты авторов (contact information): Муленко О. В. (Mulenko O. V.) – mov_cmko@dep.rgups.ru, Тимофеев В. В. (Timofeev V. V.) – timofeev@curzd.ru.

Статья поступила в редакцию / received 07.12.2012
Принята к публикации / accepted 09.01.2013

