

*Загвоздина Кристина Николаевна*

студентка

*Компаниец Дарья Игоревна*

студентка

*Тукова Екатерина Александровна*

аспирант, ассистент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ВХОДНАЯ МОДЕЛЬ – ВЫХОДНАЯ МОДЕЛЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ – РАБОЧЕЕ МЕСТО**

*Аннотация:* данная статья посвящена проблемам современного состояния экономической ситуации на рынке труда и профессионального образования, касаясь профессиональных компетенций молодого специалиста на железной дороге.

*Ключевые слова:* образование, профессия, компетенция, молодой специалист, железная дорога.

Система отраслевого образования нуждается в обновлении с тем, чтобы качество подготовки кадров в большей степени соответствовало реальным требованиям бизнеса. ОАО «РЖД» находится на очень важном этапе реформирования: компания принимает активное участие в проектах государственной значимости не только в России, но и за рубежом. Всё это направлено на повышение её эффективности и конкурентоспособности как на национальном, так и на глобальном транспортно-логистическом рынке.

Согласно Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года ключевым условием решения поставленных задач является эффективная система подготовки и развития персонала, благодаря которой железнодорожная отрасль будет обеспечена достаточным количеством высокопрофессиональных специалистов [1].

При этом очевидно, что в современных условиях требования к уровню компетенции работников существенно возрастают, что является определённым вызовом для образовательных учреждений.

Вопрос качества подготовки кадров является ключевым. Необходимо укреплять связь между компанией и преподавателями железнодорожных дисциплин, повышать их вовлечённость в процессы, которые происходят в ОАО «РЖД».

Качество обучения зависит не только от преподавателей, но и состояния учебно-лабораторной базы. И если в отраслевых вузах она находится на приемлемом уровне, то в техникумах практически нет развития в этом направлении.

Помимо этого, РЖД активно развивают новые формы взаимодействия с вузами, что направлено не только на повышение качества образования, но и способствует укреплению связей с реальным производством [2].

Есть опасение, что преобразование профтехучилищ железнодорожного транспорта в субъектах Российской Федерации в техникумы и колледжи приведёт к дублированию работы филиалов отраслевых вузов по подготовке специалистов по программам среднего профессионального образования. При этом для РЖД важно в первую очередь, чтобы в реструктуризируемых профтехучилищах сохранилась подготовка квалифицированных рабочих по таким профессиям, как помощник машиниста, слесарь по ремонту подвижного состава, и целому ряду других. Поэтому с точки зрения государственного подхода важно проводить подобные преобразования только на основе согласованного мнения объединения работодателей, в данном случае Желдортранса, конкретных заказчиков по подготовке специалистов, Минобрнауки России, Минтранса России и субъектов РФ.

Целенаправленная деятельность в профессиональном становлении студентов является важной составной частью образовательных учреждений.

Период профессиональной подготовки является одним из важных этапов формирования личности молодого специалиста, который характеризуется не только овладением профессиональных знаний, но и изменениями в ценностных ориентациях учащейся молодежи.

Корпоративный профессиональный стандарт задает основные требования организаций к персоналу – не только к знаниям, умениям и навыкам, но и к психофизиологическим качествам, медицинским ограничениям и другим параметрам.

В детском (школьном) возрасте сознание ребенка еще не заблокировано интеллектом, и ребенок интуитивно выбирает тот кружок (техническое направление), который свойственен ему (его существу). Приходя в кружок авиа-моделирования, ребенок через месяц переходил в кружок робототехники, а другой ребенок из кружка робототехники переходил в кружок радиотехники, а третий ребенок уходил в кружок рисования. Таким образом, ребенок с детства определял направление своей профессии.

Различные кружки, клубы для развития детского творчества сейчас заняты ночными клубами, ресторанами, элитными кафе. В настоящее время правительство РФ начало кампанию по возврату детских садов детям – это вызвало одобрение всего российского общества. Это нужно не только российским детям, это, в первую очередь и в большей степени, нужно российскому государству.

Для подготовки специалистов новой формации из технических вузов России необходимо создать сеть с гибкой динамической структурой, которая обеспечит высокое качество инженерного образования по всей России. Невозможно обеспечить все технические вузы высококлассными специалистами, одинаковым лабораторным оборудованием, мощными учебно-экспериментальными базами. Поэтому подготовку инженеров новой формации невозможно осуществлять автономно – силами одного технического вуза. Все российские технические вузы должны быть объединены в российскую сеть инженерного образования и науки, обеспечивающую возможность межвузовской подготовки бакалавров и создания сетевых межвузовских инженерных магистерских программ. Такая сеть даст каждому вузу возможность доступа к ресурсам других, близких по профилю вузов. Такая сеть сгладит разницу между столичными и периферийными вузами и поднимет качество подготовки инженеров по всей России на принципиально

иной уровень. Такая сеть даст возможность объединения научно – исследовательских коллективов нескольких вузов для проведения сложных, объемных и трудоемких исследований.

В такую сеть обязательно должны войти ведущие (по промышленным отраслям) производственные предприятия, на которых необходимо создать базовые отраслевые технологические кафедры для совмещения технологических практик с обучением студентов новейшим технологиям и необходимо создать отраслевые учебно-исследовательские лаборатории для совместных научных исследований с участием студентов.

Только такой подход даст положительные результаты по всей России.

На сегодняшний день производство нуждается в высококвалифицированных, самостоятельных, творческих специалистах, инициативных предприимчивых, воодушевленных и вовлеченных в процесс, способных приносить прибыль, предлагать и разрабатывать идеи, находить нетрадиционные решения и реализовывать экономически выгодные проекты.

Осваивая профессиональную сферу в образовательном учреждении, студент формирует смысл и профессионально важные качества поэтапно в процессе обучения.

Первый курс или же первый этап называется не иначе как смысловой. На данном этапе происходит адаптация к образовательному пространству, у студентов формируются понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса. Именно на данном этапе у студентов наблюдается мотивационный пик, они проявляют интерес ко всему, что происходит в стенах университета. Именно эту максимизацию интереса необходимо сохранять на протяжении всего учебного процесса.

Второй курс – ценностный этап. Именно на втором этапе зарождается начало специализации. Укрепляется фундаментальная основа профессиональных интересов студентов. Студент самостоятельно определяет задачи професси-

онального и личностного развития. На денном этапе необходимо устойчиво повышать интерес студента к учебному процессу, а также развивать заинтересованность студентов в организации самоподготовки.

На третьем курсе или же на практическом осуществляется непосредственное знакомство со специальностью в период прохождения учебной практики. На этом этапе, иначе называемом специальным этапом, проявляется готовность студента к дифференцированной оценке уровня своего профессионализма, а также готовность включаться в активные формы работы. На данном этапе происходит важное переосмысление личной значимости, у студента вырабатывается умение здраво оценивать свою деятельность и предвидеть ее последствия.

Четвертый курс или же заключительный этап. Студенты готовы организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, разрабатывать критерии оценки конечных результатов своего учебного процесса. На данном этапе у студентов возобновляется уровень мотивационного пика, ведь каждый из них заинтересован, простимулирован отобразить в полной широте свои приобретенные на протяжении всего учебного процесса умения и навыки, а также приобретенные профессиональные качества. Однако, реализация этих задач невозможна без применения технологий практико-ориентированного обучения.

Важным моментом, в формировании профессиональных компетенций будущего специалиста является сотрудничество с работодателем, в нашем случае с представителями ОАО «РЖД». Соблюдая принцип сопровождения развития студентов, СПО приглашает на тренинги специалистов психологов, которые в дальнейшем будут курировать выпускников вуза. Целью таких мероприятий является подготовка студентов к возможным трудностям процесса социально-психологической адаптации в будущем на производстве.

В сентябре 2013 года вступил в силу новый закон «Об образовании в РФ» [3]. Документ заложил серьёзную основу для качественно нового взаимодей-

ствия между учебными заведениями и бизнесом. В том числе это значимое событие и для системы железнодорожного образования. В первую очередь речь идёт о вопросах, связанных с базовой подготовкой специалистов в учреждениях высшего и среднего образования. Например, законом отменяется целевой приём по программам среднего профессионального образования. При этом на таких условиях только в 2013 году было направлено на обучение порядка 3,8 тыс. человек (для справки, всего в вузах железнодорожного транспорта обучается около 40 тыс. студентов по программам высшего и среднего профессионального образования, направленных филиалами ОАО «РЖД»).

Особенно остро, учитывая демографическую ситуацию, это затрагивает предприятия, которые находятся в отдалённых от федерального и региональных центров населённых пунктах. Прежде всего речь идёт о районах Байкало-Амурской и Транссибирской магистралей. У молодёжи из небольших посёлков Забайкалья и Дальнего Востока более ограниченные возможности для поступления на бюджетные места в техникумы, так как уровень их первоначальной подготовки ниже, чем у сверстников из крупных городов.

Для минимизации обозначенных рисков планируется внести коррективы к существующим подходам, направленным на привлечение выпускников вузов на работу в компанию. Во-первых, предполагается заключать договоры на целевое обучение не с абитуриентами, а со студентами. Второй момент – адресная оплата обучения для молодёжи из отдалённых регионов, тех, кто не прошёл на бюджетные места.

Спад объема производства и перевозочной деятельности в период становления в России рыночных отношений сопровождался снижением общей численности работающих на железнодорожном транспорте. Неконкурентоспособный уровень заработной платы вызвал естественный отток высококвалифицированных, молодых и перспективных специалистов.

За последние годы Компания «помолодела» – средний возраст работников снизился до 39,3 лет. Почти каждый третий работник ОАО «РЖД» сегодня относится к категории «молодежь», его возраст не превышает 30 лет. На сегодняшний

день в компании ОАО «РЖД» работает почти 285 тысяч молодых работников, что составляет 21% от численности всего персонала.

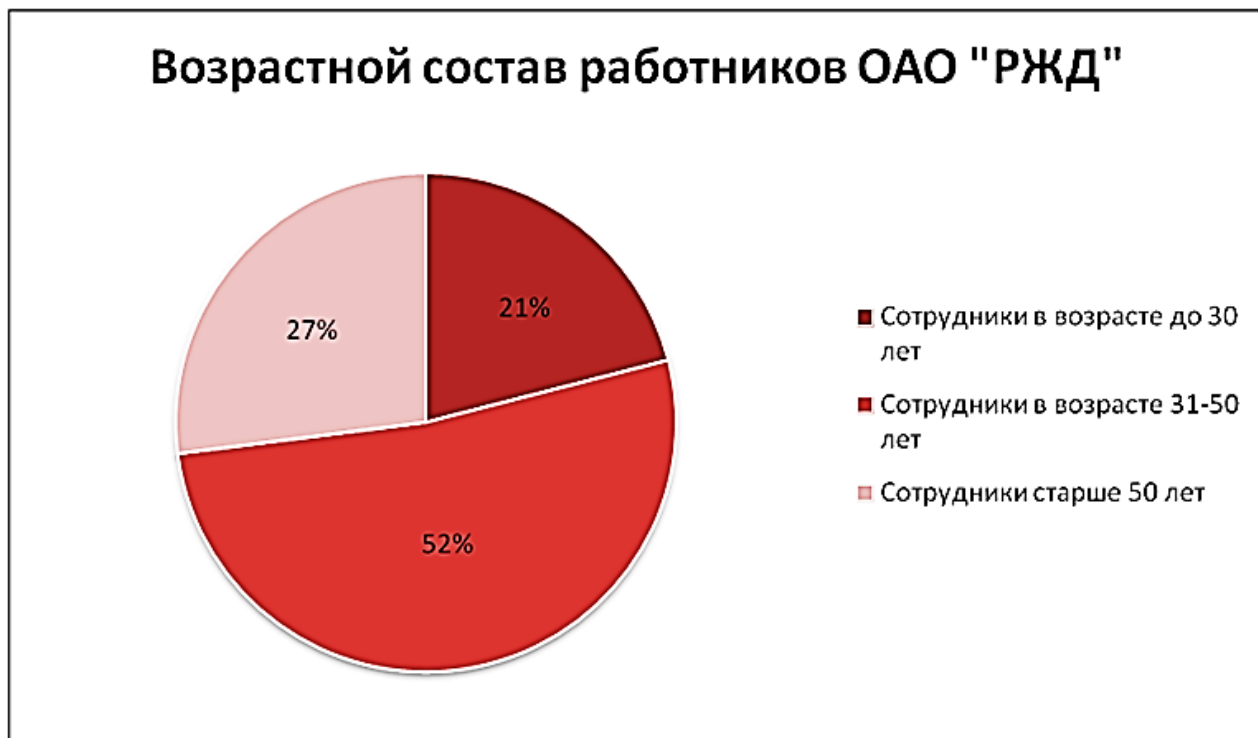


Рис. 1. Возрастной состав работников ОАО «РЖД»

Среди молодежи – 20% замещают должности руководителей и специалистов, почти 20% инженерных и 17% технических должностей. Доля молодежи на должностях руководителей среднего звена и мастеров составляет соответственно 14% и 18%. Компания продолжает активное сотрудничество с профильными учебными заведениями. Она продолжает поддерживать инициативных молодых людей, которые готовы, и нацелены на то, чтобы внести свой вклад в развитие компании. Почти 26 тысяч человек обучается по целевым направлениям филиалов ОАО «РЖД» в железнодорожных вузах. Около 27 тысяч человек являются студентами техникумов (колледжей), с которыми заключены договора на целевую подготовку. Ежегодно около 9 тысяч выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений начинают трудовую деятельность в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» [4]



Рис. 2. Распределение должностей среди сотрудников в возрасте до 30 лет

Но, несмотря на это, тенденции естественного оттока молодого персонала сохраняются. Ежегодно около 14% вновь прибывших молодых специалистов увольняется в течение первого года (из них по собственному желанию – 24%, в ряды Российской армии – 75%). Общая статистика показывает, что более 20% от числа работников, ежегодно увольняющихся с предприятий ОАО «РЖД» по собственному желанию, – это молодые люди в возрасте до 30 лет.

Для решения проблем привлечения специалистов и их удержания на рабочем месте, нами была разработана программа, включающая принципы инженерного образования.

С точки зрения предлагаемой стратегии российское инженерное образование должно строиться на следующих принципах:

- 1) инженерное образование должно быть только государственным (бесплатным), не должно быть частного (платного) инженерного образования;
- 2) поступление в технический вуз должно быть только конкурсным с обязательными вступительными экзаменами;



3) стипендия студентов инженерных специальностей вузов должна быть не менее 50% от минимальной зарплаты;

4) по окончании вуза только государственное распределение инженеров по предприятиям;

5) по окончании вуза инженер получает статус молодого специалиста со всеми льготами по быту и жилью в течение 3-х лет;

6) по распределению молодой специалист (инженер) обязан отработать на предприятии 3 года;

7) работая на предприятии, инженер имеет право на учебу в заочной аспирантуре (докторантуре) и на защиту кандидатской (докторской) диссертации, с предоставлением ежегодных дополнительных оплачиваемых творческих отпусков;

8) независимо от места работы инженер – кандидат технических наук должен иметь персональную надбавку в размере половины месячной зарплаты, а доктор технических наук – в размере месячной зарплаты;

9) необходимо усилить кадровый состав технических ВУЗов квалифицированными специалистами. обеспечив возможность дифференцированной оплаты высококвалифицированных специалистов;

10) техническим вузам необходимо приглашать на преподавательскую работу ведущих специалистов промышленных предприятий по совместительству (обеспечив достойный уровень оплаты труда) для повышения качества образования инженеров.

Эти принципы дадут возможность привлечь на инженерные специальности ВУЗов лучших выпускников школ, усилить кадровый состав преподавателей технических вузов и создать мощную инженерную прослойку в российском обществе, которая обеспечит технологический прорыв России.

Сейчас компания ОАО «РЖД» сконцентрировала большое количество своих ресурсов для построения самообучающейся организации, то есть организации, направленной на постоянное развитие своих внутренних профессиональ-

ных и управленческих ресурсов. Это является частью стратегии развития компании. Такой подход будет неизменно повышать требования к управленческому составу РЖД с точки зрения качества работы непосредственных руководителей с персоналом.

В современном бизнесе задача по обучению и развитию сотрудников ложится не только на департаменты и службы по управлению персоналом, но и во многом на непосредственных руководителей. Именно они должны квалифицированно и чётко давать оценку своим подчинённым, не завышая и не занижая её, в соответствии с корпоративными требованиями. Заниматься их развитием на рабочем месте и удержанием.

ОАО «РЖД» встало на этот путь и сделало первые, но очень сложные шаги. Теперь важно не останавливаться и планомерно, в масштабах всей компании, осваивать необходимые навыки. Умение чётко оценивать (своих людей – это базовый навык. В дальнейшем на нём будет основываться и умение развивать подчинённых, и мотивировать их нефинансовыми методами.

Ежегодно на работу в ОАО «РЖД» приходит около 9 тыс. молодых специалистов. Для закрепления на предприятиях молодых сотрудников и вовлечения их в производственную деятельность компании необходима эффективная система адаптации. Её традиции в отрасли формировались многие годы, но, как любой механизм, под влиянием времени она нуждалась в совершенствовании и видоизменениях [5].

Лидерство на рынке транспортных услуг, полностью удовлетворяющих потребностям клиента в грузовых и пассажирских перевозках, сегодня одна из приоритетных задач ОАО «РЖД». Для её реализации требуется не только решение ряда крупных научно-технических проблем, но и повышение эффективности в области управления персоналом. Холдингу необходимы сотрудники, способные стать носителями и проводниками философии инноваций, новой производственной культуры, основанной на корпоративных ценностях, и потому в компании и её подразделениях совершенствование системы адаптации ведётся на постоянной основе.

Система адаптации и наставничества, в текущем году, вероятно, претерпит масштабные изменения с целью её совершенствования. Одной из предпосылок для этой работы стал успешный опыт Центральной дирекции управления движением по внедрению комплексной системы наставничества.

Работа холдинга ОАО РЖД сложное производство, которое требует дисциплины, самоотдачи, а главное, опыта. Руководители дирекций, служб дороги начинали с самых низов и для того чтобы стать успешным управленцем на магистрали, важно пройти как можно больше ступеней, впитать как можно больше знаний. Нужно учиться у старших товарищей, не лениться и самому предлагать свои идеи по совершенствованию отрасли. Конечно, в адаптации молодых на предприятиях, их дальнейшем развитии большую роль играют специалисты кадрового блока на местах. Они должны следить, чтобы набор профессиональных и корпоративных компетенций сотрудников соответствовал занимаемой ими должности. Важно, чтобы молодые специалисты подолгу не задерживались на рабочих позициях, а продвигались выше по карьерной лестнице или взаимозаменяли друг друга.

### *Список литературы*

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.06.2008 №№877-р. Тематика: Инновации, Реформа железнодорожной отрасли «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года». Дата официального опубликования: 30.03.2011.

2. «Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://vmo.rgub.ru/actual/strategy\\_2025.php](http://vmo.rgub.ru/actual/strategy_2025.php)

3. Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» (Новый!). – №273-ФЗ от 29.12.2012.

4. Целевая программа ОАО «РЖД» «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.)»

5. Менеджмент организации: Учебное пособие для бакалавров направлений «Менеджмент» и «Управление персоналом» / В.А. Козырев, С.В. Палкин,

Е.Н. Вавилов; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Московский гос. ун-т путей сообщ.», Каф. «Менеджмент». – М.: МИИТ, 2012.