

*Зайковская Анастасия Александровна*

канд. социол. наук, доцент

*Лимонтова Алина Артёмовна*

бакалавр, студентка

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный  
университет путей сообщения»  
г. Иркутск, Иркутская область

## **ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

*Аннотация:* в исследовании обозначено значение обучения персонала в создании конкурентоспособных кадровых ресурсов современных организаций, в частности, на примере крупнейшего транспортного холдинга России – ОАО «РЖД». Авторами проведен анализ существующей системы обучения персонала, обозначены положительные и негативные стороны действующей системы обучения.

*Ключевые слова:* железнодорожная отрасль, обучение, персонал, развитие, кадры.

Эффективное функционирование железнодорожного транспорта Российской Федерации играет исключительную роль в создании условий для модернизации, перехода на инновационный путь развития и устойчивого роста национальной экономики, способствует созданию условий для обеспечения лидерства России в мировой экономической системе.

Однако, эффективная деятельность предприятия в условиях постиндустриального общества невозможно без развития кадрового потенциала. В этой связи прогрессивные работодатели ориентированы на повышение производительности, эффективности деятельности персонала. Таким образом, рассматривая стратегические цели и задачи железнодорожного комплекса, можно утверждать, что одним из направлений реализации стратегии предприятий железнодорожного транспорта является обучение персонала.

Вопросы профессионального обучения в современных условиях модернизации экономики приобретают особую значимость. Ключевая роль в решении этой проблемы принадлежит организации, положение которой в современном состоянии экономики коренным образом изменилось. Организации и предприятия, обладающие экономической самостоятельностью и отвечающие за результаты своей деятельности, должны формировать собственную систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, которая гарантировала бы эффективность и результативность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке.

На данный момент основным документом, определяющим стратегию развития персонала, является распоряжение ОАО «РЖД» от 14.12.2020 №2757/р «Об утверждении программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года». Данный документ охарактеризовал человеческий капитал как совокупность приобретенных навыков, знаний и мотиваций человека, а также определенный запас здоровья, которые используются им в трудовой деятельности и способствуют росту его доходов, повышению производительности труда и эффективности подразделений компании. Развитие человеческого капитала ОАО «РЖД» в перспективе до 2025 года должно обеспечиваться за счет комплекса мероприятий, направленных на непрерывное обучение и мотивацию работников, а также формирование благоприятной рабочей среды.

Для реализации указанной цели в рамках настоящей Программы будет проводиться работа пяти основным направлениям:

- обеспечение персоналом;
- повышение эффективности персонала;
- мотивация персонала;
- корпоративная культура и среда;
- реализация обеспечивающих HR-функций [5].



Рис. 1. Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД»  
на период 2021–2025 гг.

Обучение персонала по данной программе входит в этап повышения эффективности персонала и играет в нём ключевую роль.

Для лучшего понимания многообразия взглядов на обучение персонала обратимся к определению данного термина. Так одно из самых точных определений приводит А.Я. Кибанов: «Обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками».

В контексте стремительных изменений в технологиях и требованиях рынка, встает необходимость в проведении оценки организации обучения персонала на предприятии железнодорожного транспорта. Сложность операций в транспортной отрасли требует высокой квалификации работников, а постоянно меняющиеся условия подчеркивают необходимость непрерывного обновления навыков сотрудников. Совершенствование организации обучения с примени-

ем цифровых технологий представляет собой критически важное средство для обеспечения профессионального развития персонала, укрепления конкурентоспособности предприятия и обеспечения его устойчивого развития в долгосрочной перспективе [3].

Система подготовки кадров для ОАО «РЖД» должна учитывать ее уникальность, специфические особенности деятельности. Компания содержит и обеспечивает деятельность всей сети железных дорог России. Сложные климатические и географические условия накладывают отпечаток на развитие железнодорожного транспорта [4].

В ОАО «РЖД» образована уникальная система непрерывного образования для всех категорий и уровней работников, в основе которой лежит компетентностный подход. Для совершенствования системы подготовки персонала в 2013 году проведено реформирование структурных образовательных подразделений ОАО «РЖД». На базе дорожных технических школ и учебных центров были созданы учебные центры профессиональных квалификаций железных дорог.

В целях повышения престижности железнодорожных профессий для молодежи введена система грантов и стипендий, учрежденных ОАО «РЖД».

К основным направлениям развития системы бизнес-образования могут быть отнесены следующие:

– организовано обучение на базе Центра международной логистики Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета;

– на базе компании GEFCO организован первый этап стажировки молодых работников холдинга «РЖД» по программе «Логистика и управление цепями поставок», направленной на обмен опытом между компаниями, изучение современных подходов к оказанию комплексных транспортно-логистических услуг и их применение в компании;

– налажено сотрудничество с ведущими российскими и иностранными образовательными организациями по проведению программ дополнительного профессионального и бизнес-образования;

– в рамках взаимодействия со Стокгольмской школой экономики в Санкт-Петербурге разработана корпоративная образовательная программа ОАО «РЖД» в модульном формате Executive MBA по программе «Маркетинг холдинга «РЖД»;

– в групповом формате на базе ведущих вузов России происходит обучение по программам MBA «HR-менеджмент», «Корпоративный аудит», «Управление человеческим капиталом», «Управление корпоративными финансами на транспорте».

Реализуются программы краткосрочного повышения квалификации работников корпорации за рубежом (США, Франция, Швеция, Великобритания, Германия, Испания), проводятся интерактивные формы обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.

Несмотря на существующий положительный опыт организации внутрифирменного обучения персонала, в ОАО «РЖД» существует ряд проблем:

- сложно найти компетентных работников;
- полученные знания остаются актуальными в течение пяти лет, если работник не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации;
- высоки затраты на поиск и адаптацию вновь поступающих работников.

Для решения вышеизложенных проблем и реализации имеющихся возможностей необходимо формирование системы обучения персонала, активизирующей человеческие ресурсы компании, чтобы способности сотрудников раскрывались полнее и были использованы с большей результативностью и эффективностью, а сами сотрудники были в высокой степени мотивированы на получение профессионального образования.

### ***Список литературы***

1. Чмышенко Е.Г. Стратегическое управление предприятием: учебное пособие для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика / Е.Г. Чмышенко, Е.В. Чмышенко // М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». – Оренбург: ОГУ. 2021. – 135 с. EDN QGPWHY

2. Винокуров В.А. Организация развития на предприятии / В.А. Винокуров. – М.: Центр Экономики и маркетинга, 2006. – 425 с.

3. Никишкина А.Е. К вопросу об организации обучения персонала с применением цифровых технологий на предприятии железнодорожного транспорта  
Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента / Никишкина А.Е., Данилова А.С. Актуальные проблемы регионального социально-экономического развития, 2024. – С. 189–191.

4. Наумов А.И. Проблемы профессионального обучения персонала на железнодорожном транспорте / А.И. Наумов, О.В. Мраморнова // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2015. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnogo-obucheniya-personala-na-zheleznodorozhnom-transporte> (дата обращения: 04.11.2024). – DOI 10.18500/1994-2540-2015-15-3-270-276. – EDN VHJLZB

5. Распоряжение ОАО «РЖД» от 14.12.2020 №2757/р «Об утверждении программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 04.11.2024).