CORPORATE TRAINING AS A FACTOR IN INCREASING THE LABOR POTENTIAL OF WORKERS

Zulkarneeva V.V. (Russian Federation) Email: Zulkarneeva226@scientifictext.ru

Zulkarneeva Violetta Viktorovna – Graduate student,
DEPARTMENT «TRANSPORT ECONOMICS», FACULTY OF DOCTORAL AND POSTGRADUATE STUDIES,
URAL STATE UNIVERSITY OF RAILWAY TRANSPORT, EKATERINBURG

Abstract: *the description of the system of professional development of personnel and the model of corporate competencies "5K + L", which are aimed at increasing the efficiency of activities in the company JSC Russian Railways. A special place in the system of professional development is assigned to the skill level of employees, which directly affects the level of the labor potential of the enterprise. Based on the analysis of the information received, competence is defined as a key factor for development, especially at the stage of the global transport and logistics holding formation.*
Keywords: *labor potential, professional development, corporate competencies, single staff reserve, technical studies.*

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ

Зулкарнеева В.В. (Российская Федерация)

Зулкарнеева Виолетта Викторовна – магистрант,
кафедра экономики транспорта, факультет докторантуры и аспирантуры,
Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург

Аннотация: *приведено описание системы профессионального развития персонала и модели корпоративных компетенций «5К+Л», которые направлены на повышение эффективности деятельности в компании ОАО «РЖД». Особое место в системе профессионального развития отводится уровню квалификации работников, что напрямую влияет на уровень трудового потенциала предприятия. На основе анализа полученной информации компетентность определена как ключевой фактор для развития, особенно на стадии становления глобального транспортно-логистического холдинга.*
Ключевые слова: *трудовой потенциал, профессиональное развитие, корпоративные компетенции, единый кадровый резерв, техническая учеба.*

Основой процесса профессионального развития персонала предприятия является процесс развития каждого отдельно взятого работника, протекающий в организации.

Профессиональное развитие – это систематическое закрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления должностных обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

Цель профессионального развития работников организации можно рассматривать с двух точек зрения:

– с точки зрения организации – это повышение эффективности использования персонала (максимизация результатов) посредством реализации грамотно поставленных организацией целей и задач, улучшения с производственного потенциала коллектива работников и социально-психологического климата.

– с точки зрения работников – это формирование и постоянное преумножение личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного выполнения своих должностных функций, прав и обязанностей [1].

Чтобы эффективно развивать способности сотрудников организации и повышать их трудовой потенциал, необходимо уметь видеть недостатки в профессиональном развитии работников и давать возможность для их восполнения.

Можно выделить следующие задачи профессионального развития работников организации:

– определение уровня развития профессиональных и личностных компетенций работников;

– определение не проявленного ранее потенциала работников и возможностей для его развития;

– развитие и максимально эффективное использование профессиональных компетенций работников;

– создание условий мотивирующих к профессиональному росту работников, максимальному развитию и использованию ими профессионального потенциала на благо организации и поддержанию долгосрочных и взаимовыгодных отношений с работодателем.

Для Компании ОАО «РЖД» характерно создание единой корпоративной модели профессионального обучения – «5К+Л». В 2009 году в Компании были разработаны, а в 2010 году приняты корпоративные компетенции. В разговорном лексиконе слово «компетенция» нередко ассоциируется с должностными полномочиями – «решение вопроса, который находится в чьем-либо ведении». В современной практике управления оно имеет иной смысл. Под этим термином понимается совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющих работнику успешно действовать при реализации поставленных задач [2, 6].

Технология работы с персоналом компании ОАО «РЖД» в рамках действия программы «5К+Л» включает в себя оценку по приведенным ниже критериям, которые олицетворяют ценности бренда (табл. 1).

Таблица 1. Критерии оценки персонала в модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

Ценности бренда	Модель компетенций 5К+Л
Мастерство	Компетентность
	Клиентоориентированность
Целостность	Корпоративность и ответственность
	Качество и безопасность
Обновление	Креативность и инновационность
	Лидерство

– ***компетентность*** – наличие профессиональных компетенций, способность учиться и развиваться, готовность делиться полученным опытом и передавать знания новым сотрудникам компании;

– ***клиентоориентированность*** – ориентация на пользу для клиентов компании в части удовлетворения их потребностей;

– ***корпоративность и ответственность*** – ориентация на интересы компании, умение работать в команде, нацеленность на результат;

– ***качество и безопасность*** – ориентация на качество, эффективность и обеспечение безопасности;

– ***креативность и инновационность*** – выдвижение предложений и внедрение инноваций, поддержка инициатив других работников;

– ***лидерство*** – воодушевление и вовлечение других, мотивирование и убеждение без административного давления.

Назначение вышеупомянутых компетенций можно увидеть на рисунке 1.

Рис. 1. Назначение компетенций

Целью внедрения корпоративных компетенций является обеспечение системности в работе по формированию нового качества менеджмента. Благодаря компетенциям, можно узнать по каким критериям стоит оценивать управленческую квалификацию руководителей и чему их необходимо обучать в области современного менеджмента. Эффективность их освоения учитывается при формировании ***единого кадрового резерва*** холдинга. Таким образом, модель компетенций помогает управлять процессом назначений – отбирать и продвигать руководителей с необходимыми для компании деловыми качествами.

Единый кадровый резерв представляет собой сформированный контингент перспективных работников, обладающих высоким уровнем профессиональных и корпоративных компетенций, личностных и морально-этических качеств, эффективно работающих на занимаемой ими должности, обладающих потенциалом дальнейшего развития.

Единый кадровый резерв холдинга ОАО «РЖД» состоит из:

– стратегического резерва – кадровый резерв на должности руководителей холдинга ОАО «РЖД», утверждение и назначение на которые осуществляется решением совета директоров ОАО «РЖД» и приказами президента ОАО «РЖД»;

– резерва корпоративного развития – кадровый резерв на должности руководителей и заместителей руководителей подразделений холдинга ОАО «РЖД», назначение и утверждение на которые осуществляется приказами ОАО «РЖД» или решением совета директоров ДЗО;

– базового резерва – кадровый резерв на должности руководителей и специалистов, назначение на которые осуществляется приказами руководителей подразделений холдинга ОАО «РЖД». В базовый резерв железной дороги включаются работники структурных подразделений филиалов, территориальных филиалов ДЗО, находящихся в границах железной дороги;

– молодежного резерва – кадровый резерв из числа наиболее перспективных молодых работников. Группы молодежного резерва имеются как в составе резерва корпоративного резерва, так и в составе базового резерва [4].

Также есть молодежный резерв под названием «Золотая сотня» – он представляет собой контингент молодых работников в возрасте до 30 лет, положительно проявивших себя в работе на занимаемых должностях и планируемых к вертикальным и горизонтальным перемещениям по дороге. Формирование резерва кадров «Золотая сотня» осуществляется с целью своевременного удовлетворения потребности дороги в руководящих кадрах, владеющих новыми подходами к решению производственных задач в современных условиях и активизации потенциала молодых работников, является элементом системы нематериальной мотивации (в процессе отбора проводятся всевозможные тренинги с педагогами высшей школы экономики, деловые игры и прочее).

Перейдем к сути системы профессионального развития работников и рассмотрению ее структуры:

Система профессионального развития персонала – это совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта.

Ниже представлена система обучения и развития работников в ОАО «РЖД», на разных ступенях карьерной лестницы применяются различные методы обучения персонала, начиная от технической учебы на структурном подразделении, заканчивая бизнес-образованием в корпоративном университете ОАО «РЖД».

<table>
<tr><td>Бизнес-образование</td><td colspan="3"></td><td>Корпоративный университет ОАО «РЖД»</td></tr>
<tr><td>Дополнительное профессиональное образование</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3">9 университетских комплексов + колледжи</td><td colspan="2" rowspan="2">Вузы, учреждения доп. образования</td></tr>
<tr><td>Высшее образование</td></tr>
<tr><td>Среднее профессиональное образование</td><td colspan="3" rowspan="4"></td></tr>
<tr><td>Профессиональное обучение</td><td>Учебные центры, техникумы</td><td></td></tr>
<tr><td>Техническая учеба</td><td colspan="2">Структурные подразделения филиалов ОАО «РЖД»</td></tr>
<tr><td></td><td>Рабочие кадры</td><td>Специалисты</td><td>Руководители среднего звена</td><td>Руководители</td></tr>
</table>

Рис. 2. Система обучения и развития работников в ОАО «РЖД»

Техническая учеба – это совокупность мероприятий, направленная на периодическое восстановление и непрерывное повышение уровня профессиональных знаний и навыков работников без отрыва от производства. Техническую учебу проводят в целях обеспечения постоянного соответствия уровня профессиональных знаний и навыков работников требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям, а также в целях получения работниками новых знаний и навыков, связанных с безопасностью движения поездов, и в том числе, с изменениями технологических процессов, вводом новых технических средств [5].

Университетские комплексы железнодорожного транспорта осуществляют высококвалифицированную подготовку специалистов, которые впоследствии могут стать руководителями среднего и высшего звена.

Основой корпоративной системы профессионального обучения рабочих и служащих ОАО «РЖД» являются учебные центры – структурные подразделения филиалов ОАО «РЖД». В компании 15 учебных центров профессиональных квалификаций железных дорог (УЦПК), в состав которых входят 63 подразделения, центр подготовки персонала по обслуживанию высокоскоростных поездов Дирекции скоростного сообщения и Петропавловская техническая школа Петропавловского отделения Южно-Уральской железной дороги (на территории республики Казахстан). Основными задачами учебных центров являются профессиональная подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям и повышение квалификации рабочих и служащих железных дорог, подразделений функциональных филиалов и иных структурных подразделений ОАО «РЖД».

Для руководителей высшего звена проводится обучение в корпоративном университете ОАО «РЖД», где осуществляются следующие программы:

– целевые программы для руководителей различного уровня, направленные на поддержку развития системы управления в холдинге ОАО «РЖД»;

– специализированные программы по общекорпоративным функциям – финансово-экономические, кадровые, логистические и так далее;

– специализированные программы по совершенствованию бизнес-процессов для руководителей различного уровня с учетом специфики бизнеса;

– программы обучения внутренних преподавателей для каскадного внедрения внутренних программ подготовки.

Особое внимание в компании уделяется системе дистанционного обучения работников (СДО «КАСКОР»). Данный вид обучения основан на внедрении и использовании корпоративной автоматизированной системы контроля знания работников ОАО «РЖД», связанных с обеспечением безопасности движения поездов, на базе системы дистанционного обучения. Назначением КАСКОР является аудит профессиональных знаний и умений работников ОАО «РЖД».

Система дистанционного обучения позволила перейти компании ОАО «РЖД» на более высокую ступень развития. Возможность пройти обучение и сдать дистанционно экзамен либо провести тестирование удаленно уже оценили тысячи сотрудников: от рядовых рабочих до администрации. Получить бесплатно дополнительные навыки в сфере профессии или получить квалифицрованную помощь – уникальная возможность повысить свой профессионализм, составляя конкуренцию на рынке труда другим специалистам.

В сфере обучения персонала в ОАО «РЖД» приоритетом долгие годы оставалось развитие узкопрофессиональных навыков работников, сформировалась отлаженная система профессионально-технической подготовки и переподготовки персонала. Данная система была призвана обеспечить бесперебойное функционирование железнодорожного транспорта. Обучение и развитие было направлено на изучение технологических регламентов и стандартов, а развитие личностно-деловых качеств работников ОАО «РЖД» оставалось за пределами внимания обучающих центров.

Модель компетенций призвана сбалансировать существующий крен в сторону развития сугубо профессиональных навыков в силу ее направленности на развитие управленческих и личностно-деловых качеств работников ОАО «РЖД».

Холдингу ОАО «РЖД» необходимы молодые высококвалифицированные кадры, обладающие необходимыми знаниями в отрасли, уверенно владеющие новой техникой и информационными технологиями, поэтому так важно развивать сотрудников и в частности их потенциал. Корпоративное обучение дает гарантию того, что по окончании прохождения программ обучения работник будет соответствовать всем требованиям и запросам работодателя. Чем выше уровень квалификации работников холдинга, тем выше эффективность работы предприятия в целом, именно поэтому в реализации стратегических целей основная ставка делается на персонал как ведущий ресурс в области обеспечения конкурентоспособности компании на рынке. Таким образом корпоративное обучение оказывает значительное влияние на систему управления кадровым потенциалом холдинга ОАО «РЖД».

Список литературы / References

1. *Исаев А.П.* Управленческий профессионализм: основные понятия, процессы и механизмы. Учебное пособие. Екатеринбург: Ажур, 2015. 113 с.
2. Корпоративные компетенции ОАО «РЖД» // Журнал «Пульт управления», 2011. № 4.
3. *Литвиненко М.С.* Инструментарий управления уровнем развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли // Интернет-журнал «Науковедение», 2015. № 2.

4. Распоряжение № 2075р «Об утверждении положения о формировании единого кадрового резерва ОАО «РЖД» и его дочерних и зависимых обществ» от 4 октября 2010 г.
5. Распоряжение № 2940р «Об утверждении стандарта ОАО «РЖД» «Организация технической учебы работников ОАО «РЖД». Общие положения» от 11 декабря 2014 г.
6. *Чернышова Л.И.* Компетентность руководителя среднего звена для обеспечения эффективности производственной деятельности // Инновационный транспорт, 2013. № 7.