

А.А. Войлошников¹

¹Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация, Восточно-Сибирский учебный центр профессиональных квалификаций – структурное подразделение Восточно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД», г. Иркутск, Российская Федерация

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ОАО «РЖД»

Аннотация. Кадровый потенциал наряду с финансовым, материально-техническим, информационным определяет результаты деятельности любой организации. Место кадрового потенциала в экономическом потенциале организации зависит от стратегии развития организации, понимания и отношения руководства организации (руководителей принимающих управленческие решения) к значимости кадрового потенциала и его влияния на достижение поставленных целей и конкурентоспособность бизнеса.

Количественные и качественные изменения в кадровом потенциале отражаются на финансовом, материальном и нематериальном потенциалах организации – и наоборот. При разбалансировке находящихся во взаимодействии потенциалов, образующих целостность экономического потенциала организации, неизбежно возникает сбой в работе, угроза потери контроля и управляемости организацией.

Важную роль в обеспечении баланса экономического потенциала организации играет внешняя и внутренняя среда, которые оказывают как постоянные, так и непредвиденные возмущения, требующие от организации ответной реакции. В связи с необходимостью сокращения издержек и интенсивным развитием информационных технологий, и особенно интернет-технологий, приобретает особую значимость проблема развития дистанционного обучения.

Ключевые слова: целостность экономического потенциала организации, кадровый потенциал, стратегия развития организации, внешняя и внутренняя среда, оценка перспектив, эффективность деятельности, квалифицированный специалист, информационные технологии в профессиональном обучении.

A.A. Voiloshnikov¹

¹ State Transport University, Irkutsk, Russian Federation, East-Siberian Vocational Training Center - a structural unit of the East-Siberian Railway - a branch of JSC "Russian Railways", Irkutsk, Russian Federation

GOAL SETTING IN THE SYSTEM PROFESSIONAL TRAINING JSC "RUSSIAN RAILWAYS"

Annotation. Personnel potential along with financial, logistical, informational determines the performance of any organization. The place of personnel potential in an organization's economic potential depends on the organization's development strategy, understanding and attitude of the organization's management (managers who make management decisions) to the significance of the personnel potential and its influence on the achievement of goals and business competitiveness.

Quantitative and qualitative changes in personnel potential are reflected in the financial, material and non-material potentials of an organization - and vice versa. When the imbalance is in the interaction of potentials that form the integrity of the economic potential of the organization, inevitably there is a failure in work, the threat of losing control and control over the organization.

An important role in ensuring the balance of the organization's economic potential is played by the external and internal environment, which are both constant (predictable) and unforeseen (unpredictable or difficult to predict) disturbances, which require a response (search for the net effect to maintain balance).

An important role in ensuring the balance of the organization's economic potential is played by the external and internal environment, which exert both permanent and unforeseen disturbances, which require a response from the organization. In connection with the need to reduce costs and the intensive development of information technologies, and especially Internet technologies, the problem of the development of distance learning.

Keywords: the integrity of the economic potential of the organization, human resources, development strategy, external and internal environment, assessment of prospects, performance, qualified personnel, professional training of personnel, information technology in vocational training.

Актуальность. Крупные экономические объекты, обладая большим экономическим потенциалом оказывают существенное влияние на внешнюю среду, но при этом как результат отражения находятся в зависимости от процессов, происходящих в ней. Такие холдинговые структуры, как ОАО «РЖД», являясь владельцами крупного бизнеса и развивающихся высокотехнологических процессов испытывают постоянную потребность в квалифицированных специалистах, а зачастую в специалистах узкой направленности.

Такие условия диктуют требования к содержанию и развитию системы корпоративного профессионального обучения, забирая на себя и все, связанные с этим расходы, которые могут быть оправданы не правовыми аспектами, обязывающими работодателей осуществлять повышение квалификации персонала, а видимыми и измеримыми, количественными и качественными показателями эксплуатационной работы.

В настоящее время организационные и педагогические возможности активно реализуются с помощью дистанционного обучения с использованием телекоммуникационных сервисов, таких как электронная почта, электронные журналы, чат, web-конференции и т. п. При этом, дистанционное обучение в нашей стране является абсолютно равноправной формой обучения по отношению к традиционным [18].

Проблема. Отсутствие понимания четкой потребности не только в количестве, но и в качестве эксплуатационного персонала, которая обусловлена экономической целесообразностью, не позволит осуществлять сбалансированное управление ресурсами, и тем более в условиях стратегии сокращения эксплуатационных затрат.

В связи с развитием дистанционного обучения приобретает особую значимость вопрос выбора программного продукта по определенным критериям. Одним из таких критериев можно выделить способность администратора к быстрому приобретению навыков работы в программе, идентификация личных результатов работы, при контрольной проверке знаний. При удаленном обучении ответы на вопросы, могут быть с легкостью скопированы из открытых источников и выданы за свои [20].

Направления решения проблемы. Для формирования оптимального заказа на профессиональное обучение (подготовка и повышение квалификации) необходимо иметь не интуитивную, а экономическую модель стоимостной оценки эксплуатационных рисков не выполнения объемных показателей и нарушений технологических процессов, связанных с недостатком количества или квалификации человеческого фактора. Кроме этого необходимо иметь экономическую модель оценки результатов профессионального обучения персонала в количественном выражении добавочной стоимости или стоимости предполагаемого ущерба от не реализации этого обучения. Такой подход позволит не только сформировать собственную систему профессионального обучения, но и эффективно управлять её функционированием и развитием за счет качественной обратной связи, основное содержание которой - сравнение полученных фактических изменений с предполагаемыми расчетными изменениями, выполненного на основе экономической модели стоимостной оценки обучения.

При выборе методов обучения персонала следует руководствоваться эффективностью их воздействия на конкретную группу обучающихся. Дистанционные формы обучения очень эффективны в сфере дополнительного образования или повышения квалификации, потому что обучаемый уже получил азы профессии при очной форме обучения. Кроме этого для взрослого человека дистанционная форма обучения привлекательна, потому что в значительной степени обеспечивает индивидуальный подход к обучению [20].

Анализ ситуации в ОАО «РЖД». Одной из очевидных проблем, существующей системы профессионального обучения в ОАО «РЖД», является отсутствие методики стоимостной оценки влияния обучения персонала на результат основной деятельности (перевозочного процесса) [15, 16], четкой связи планирования обучения персонала с такой оценкой [9], отсутствие системы внутреннего мониторинга влияния результатов обучения персо-

нала на эксплуатационные показатели работы. Такая система должна формироваться как элемент обратной связи, направленной на обеспечение необходимых корректировок учебного процесса для повышения его качества и эффективности.

Значительное влияние на конечный результат профессионального обучения оказывает начальный базовый уровень знаний у потенциального контингента, из которого исчисляется потребность в штатных работниках линейных предприятий ОАО «РЖД». Необходимый уровень входящей подготовки обучающихся, которые набираются во внутренние корпоративные центры обучения ОАО «РЖД» [8], зависит от наличия и соблюдения критериев подбора кандидатов на открытые вакансии. Высокие критерии к отбору кандидатов могут быть только тогда, когда они оправданы условием высокой конкурентоспособности и привлекательности железнодорожной отрасли в общем и конкретных профессий, в частности, среди соискателей. Если требования к отбору кандидатов не соответствуют этому условию, будет существовать высокий риск не выполнения количественной потребности в рабочих кадрах, что в свою очередь, приведет к упущенной прибыли организации.

Протяженность и масштабы железных дорог, а также разнообразие профессионального спектра эксплуатационного персонала неразрывно связывают систему внутреннего корпоративного профессионального обучения с разнообразием внешней среды в различных регионах Российской Федерации, а также с общим фоном социально-экономического пространства с его неизбежными изменениями, обусловленными сменой политической обстановки, темпами технологического прогресса, уровнем общего и средне-специального образования среди населения, общественными интересами, уровнем конкуренции на рынке труда со стороны крупного и среднего бизнеса. Такая зависимость внутренней системы профессионального обучения ОАО «РЖД» требует постоянных исследований процессов и закономерностей, происходящих во внешней среде, а также их прогнозирования для своевременных изменений с целью адаптации к ожидаемым преобразованиям, прежде всего, связанным с обеспечением растущих потребностей в квалифицированных кадрах.

Внешней средой выступают процессы техногенного и не техногенного характера, изменения в технологической и социальной среде, которая является по отношению к организации условием, определяющим данность, прежде всего в части потребности и возможности, а также ряда ограничений правового характера. Под внутренней средой организации понимается совокупность элементов и связей между ними, которая определяет функции и свойства организации как целостной системы.

Оценка перспектив внутренней и внешней среды организации неизбежно связана с оценкой кадрового потенциала, поскольку эффективность её деятельности в значительной мере определяется совокупностью способностей рабочей силы, её квалификацией и профессиональной подготовкой.

Модель профессионального обучения в ОАО «РЖД» имеет свою специфику и призвана обеспечивать все предприятия железнодорожного транспорта кадрами рабочих профессий, которые проходят подготовку и повышение квалификации по программам на основе стандартов министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [2, 3]. При этом, не смотря на единый подход продиктованный к профессиональному обучению в транспортной отрасли (автотранспорт, авиатранспорт, железнодорожный транспорт) существуют значительные отличия в организационной структуре, методике обучения, материально-техническом оснащении учебных центров.

Реализация основных принципов профессионального обучения персонала ОАО «РЖД» будет зависеть от стратегии развития кадрового потенциала компании [4], уровня компетентности корпоративных центров обучения [8], степени заинтересованности заказчиков обучения не только в количественном, но и в качественном обучении персонала. При этом качество обучения персонала может быть оценено путем сравнения результатов выполнения трудовых функций работниками, прошедшими обучение с четкими критериями на соответствие требуемому уровню по каждой профессиональной компетенции.

Требования профессиональных стандартов влекут за собой переход к практикоориентированным методам профессионального обучения основанным на компетентностном подходе [11, 12]. Качество обучения при этом определяется готовностью прошедших обучение по такой программе к самостоятельному выполнению своих трудовых функций. Появление устойчивых навыков выполнения своих трудовых функций в период обучения должно достигаться за счет выполнения обучающимися практических работ до уровня достаточной автоматизации. Для этого учебный центр, осуществляющий профессиональное обучение по таким программам, в соответствии с действующими в ОАО «РЖД» регламентами технической оснащённости учебных полигонов и кабинетов должен быть укомплектован необходимыми техническими средствами обучения (учебный полигон с образцами оборудования, тренажеры, информационно-вычислительная техника и т.п.) [5, 6, 7]. Кроме этого, после теоретического обучения в учебном центре должно быть организовано производственное обучение на предприятии под надзором наставника из числа наиболее опытных работников. В период производственного обучения обучающиеся должны научиться самостоятельно выполнять все трудовые функции, предусмотренные программой обучения непосредственно в производственной среде [13, 14].

В связи с достаточно быстрым темпом обновления технических средств, информационных технологий, используемых в эксплуатации промышленных предприятий, таких как ОАО «РЖД» возникает проблема связанная со своевременной адаптацией материально-технической базы учебных центров профессионального обучения.

Учитывая обстоятельства, связанные со сменой поколений возникает проблема с адаптацией используемых технологий и методов профессионального обучения к способности различных типов мышления успешно осваивать унифицированные программы профессионального обучения. Следует отметить что универсальных методов профессионального обучения не существует: каждый имеет свои достоинства и недостатки.

Дистанционное обучение в ОАО «РЖД» - эта технология, которая требует тщательной разработки, подготовки материалов на очень высоком уровне и обдуманного подхода, так как именно квалификация эксплуатационного персонала даёт основные ценности в вопросах обеспечения безопасности перевозочного процесса и становится новым вызовом в эпоху информационных технологий.

Выводы. Таким образом, по результатам проведенного анализа можно сформулировать следующие выводы:

Кадровый потенциал определяет конкурентоспособность организации и является основополагающим фактором в реализации её миссии, стратегии и целей. От кадрового потенциала на прямую зависит уровень качества и эффективности с которым организация осуществляет свою деятельность.

Кадровый потенциал организации зависит от того, на сколько успешно настроена система подбора, профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.

Успех системы подбора и профессионального обучения персонала является производной от понимания у руководителей организации важности кадрового потенциала, степени его влияния на результат деятельности организации и выбранной стратегии развития организации.

Поскольку система подбора и профессионального обучения персонала организации находится в зависимости от условий, которые задаются окружающей внешней средой, в организации возникает потребность иметь механизм оценки и прогнозирования изменений в процессах, протекающих в этой среде для своевременного реагирования на эти изменения.

Функция качества и эффективности профессионального обучения выражается зависимостью от входящего в неё множества элементов. Основными из которых являются: используемая модель обучения, компетентность и мотивация преподавательского состава, используемые в учебном процессе методы и формы обучения, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение учебного процесса, наличие механизма обратной связи о соответ-

ствии результатов обучения заданным требованиям на основе стоимостной оценки эксплуатационных прибылей и затрат на обучение. Важное место в этом занимают методы дистанционного обучения, опирающиеся на достижения в области информационных технологий

Применительно к профессиональному обучению основной спрос на дистанционную форму обучения сегодня сосредоточен в отдаленных от крупных городов населенных пунктах. Успешное внедрение электронного обучения основывается на правильном выборе программного обеспечения, соответствующего конкретным требованиям. Эти требования определяются потребностями внутреннего заказчика обучения, потребностями обучаемого, потребностями преподавателя и администратора, который должен контролировать установку, настройку программного обеспечения и результаты обучения.

Основными направлениями повышения конкурентоспособности и эффективности ОАО «РЖД» в сегменте кадрового потенциала можно выделить:

1. Исследование и прогнозирование изменений в политической, правовой, технологической и социальной среде с трансформацией полученных результатов в механизм своевременной и адекватной реакции системы подбора и профессионального обучения персонала (снижение инертности, увеличение гибкости).
2. Соблюдение принципа монотонности в части нацеленности на безусловное соблюдение стратегии развития кадрового потенциала у руководителей всех уровней управления (развитие системного мышления).
3. Адаптация системы профессионального обучения к преобразованиям ОАО «РЖД» в вертикально-интегрированную холдинговую структуру с полигонной схемой управления.
4. Поиск оптимальной модели профессионального обучения персонала путем сравнения результатов полученных от реализации экспериментальных вариантов в пилотных масштабах на основе заключений полученных аналитическим методом исследования существующей системы профессионального обучения, внедрение дистанционного обучения на основе информационно-вычислительных технологий.
5. Отладка качества и эффективности системы профессионального обучения персонала по средством использования обратной связи о соответствии результатов обучения заданным требованиям на основе стоимостной оценки эксплуатационных прибылей и затрат на обучение.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ;
2. Профессиональный стандарт «Работник по управлению и обслуживанию локомотива», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2018 года №480н;
3. Профессиональный стандарт «Работник по ремонту и текущему содержанию железнодорожного пути», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 октября 2018 года №623н;
4. Функциональная стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» , утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 10 мая 2006 года №933р;
5. Положение об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД», утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 17 апреля 2013 года №907р;
6. Положение об организации и осуществлении образовательного процесса в учебных центрах профессиональных квалификаций железных дорог, утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 13 сентября 2013 года №1960р;
7. Положение о тренажерной подготовке, утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 12 мая 2017 года №904р;

8. Типовое положение об учебном центре профессиональных квалификаций железной дороги, утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 23 февраля 2013 года №50бр;
9. «Методические рекомендации по планированию подготовки и повышению квалификации рабочих кадров», утвержденные распоряжением ОАО «РЖД» от 18 февраля 2009 года №327р;
10. «Методические рекомендации по использованию в работе с персоналом модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД», утвержденные распоряжением ОАО «РЖД» от 30 сентября 2011 года №2121р;
11. Архангородская Н.А. Подготовка и переподготовка кадров: Новые методы и формы // «Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях». – 2011 год. – №5;
12. Орлов С.Н., Литвиненко М.С. Кадровый потенциал предприятий отрасли // «Мир транспорта». – 2016 год. – том 14 – №2;
13. Орлов С.Н., Литвиненко М.С. Моделирование кадрового потенциала железнодорожной отрасли // «Транспорт: наука, техника, управление». – 2015 год – №11;
14. Кузьмичева А.А. Проблема профессионального обучения сотрудников, работающих в высокотехнологичной отрасли // «TRANSPORT BUSINESS IN RUSSIA». – 2017 год – №4;
15. Сухомлинов А.В., Середний А.А. Современные подходы к профессиональному обучению персонала // «Железнодорожный транспорт». – 2018 год – №6;
16. Кузнецова М.С. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров // «КОНЦЕПТ». – 2011 год – №7 – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14186.htm>;
17. Иванов В.Г. Системный подход к подготовке компетентных специалистов в условиях взаимодействия образовательной организации и производства // «Ученые записки ЗабГУ» – 2018 год – Том 13 – №2.
18. Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об образовании" в части применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий» от 28 февраля 2012 года №11-ФЗ;
19. Богданова Д.А. Проблемы дистанционного образования в России // «Информатика и образование» – 1996 год – №3.
20. Иванченко Д. А. Системный анализ дистанционного обучения: монография – М.: Союз, 2005 год.

REFERENCES

1. The Federal Law “On Education in the Russian Federation” of December 29, 2012 No. 273-FZ;
2. Professional Standard “Locomotive Management and Maintenance Worker”, approved by order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated July 24, 2018 No. 470n;
3. Professional standard "Worker on repair and maintenance of railway track", approved by order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 9, 2018 No. 623n;
4. Functional strategy for the development of personnel potential of Russian Railways, approved by Order of Russian Railways of May 10, 2006 No. 933r;
5. Regulations on the organization of vocational training in JSC Russian Railways, approved by order of JSC Russian Railways of April 17, 2013 No. 907r;
6. The regulation on the organization and implementation of the educational process in the training centers of professional qualifications of railways, approved by order of JSC “Russian Railways” of September 13, 2013 No. 1960r;
7. The Regulation on Simulator Training, approved by Order of May 12, 2017 of JSCo Russian Railways No. 904r;

8. Model Regulations for the Training Center for Professional Qualifications of the Iron Road, approved by Order of Russian Railways of February 23, 2013 No. 506r;
9. "Guidelines for planning training and advanced training of personnel", approved by the decree of JSC "Russian Railways" of February 18, 2009 No. 327r;
10. "Methodological recommendations on the use in the work with personnel of the model of corporate competencies of JSC Russian Railways, approved by order of JSC Russian Railways of September 30, 2011 No. 2141r;
11. Arkhangorodskaya N.A. Training and retraining of personnel: New methods and forms // "Occupational safety and safety at industrial enterprises". - 2011. - №5;
12. Orlov S.N., Litvinenko M.S. Human resource potential of the industry // World of Transport. - 2016 year. - volume 14 - №2;
13. Orlov S.N., Litvinenko M.S. Modeling the personnel potential of the railway industry // "Transport: science, technology, management". - 2015 - №11;
14. Kuzmicheva A.A. The problem of professional training of employees working in the high-tech industry // "TRANSPORT BUSINESS IN RUSSIA". - 2017 - №4;
15. Sukhomlinov A.V., Seredny A.A. Modern approaches to professional staff training // "Railway Transport". - 2018 - №6;
16. Kuznitsova MS Problems of quality of labor, training, the formation of professional competencies, retraining and advanced training of personnel // "CONCEPT". - 2011 - №7 - URL: <http://e-koncept.ru/2014/14186.htm>;
17. Ivanov V.G. A systematic approach to the training of competent specialists in the conditions of interaction of educational organization and production // "Scientific notes of ZabGU" - 2018 - Volume 13 - №2;
18. Federal Law «On Amendments to the Law of the Russian Federation «On Education» regarding the use of e-learning, distance learning technologies» of February 28, 2012 No. 11-FZ;
19. Bogdanova D.A. Problems of distance education in Russia // «Informatics and education» - 1996 – No. 3;
20. Vanchenko D. A. System analysis of distance learning: monograph - Moscow: Soyuz, 2005.

Информация об авторах

Войлошников Алексей Анатольевич – заместитель начальника Восточно-Сибирского учебного центра профессиональных квалификаций - аспирант кафедры «Информационные системы», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: ucpk_vojloshnikovaa@esrr.ru

Authors

Aleksey Anatolyevich Voiloshnikov - deputy Head of the East-Siberian Vocational Qualification Training Center - postgraduate student Information Systems Department, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: ucpk_vojloshnikovaa@esrr.ru

Для цитирования

Войлошников А.А. Целеполагание в системе профессионального обучения ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] / А.А. Войлошников // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. – 2019. – №1. – Режим доступа: <http://mnv.irgups.ru/toma/13-2019>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ. (дата обращения: 20.02.2019)

For citation

Voiloshnikov A.A. *Celepolaganie v sisteme professional'nogo obuchenija* ОАО «RZhD» [Goal Setting in the System Professional Training JSC "Russian Railways"]. *Molodaya nauka Sibiri: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal* [Young science of Siberia: electronic scientific journal], 2019, no. 1. [Accessed 20/02/19]