

М. Н. Кудрявцева, А. А. Зайковская

Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы профессионального развития персонала, их функции и цели. В условиях развития инновационных технологий, а также большого числа конкурентов на рынке услуг компаниям необходимо улучшать один из главных ресурсов своих предприятий – персонал. Наиболее эффективным методом совершенствования персонала является его развитие. Именно профессиональное развитие персонала поможет компаниям достигать свои цели и успешно развиваться в своей отрасли.

Ключевые слова: профессиональное развитие персонала, система управления персонала, Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 г.

М. N. Kudryavtseva, A. A. Zaikovskaya

Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

PERSONNEL PROFESSIONAL DEVELOPMENT MANAGEMENT IN RZD JSC

Abstract. The article deals with the issues of professional development of personnel, their functions and goals. In the context of the development of innovative technologies, as well as a large number of competitors in the service market, companies need to improve one of the main resources of their enterprises - personnel. The most effective method of personnel improvement is its development. It is the professional development of personnel that will help companies achieve their goals and successfully develop in their industry.

Keywords: professional development of personnel, personnel management system, Russian Railways Human Capital Development Program for the period up to 2025.

Введение

В наше время наука и техника развивается достаточно большими темпами, что накладывает отпечаток не только на общество в целом, но и на производство, поэтому на фоне научно-технического прогресса и конкурентоспособного рынка остро стоит вопрос о профессиональном развитии персонала. Актуальность данного вопроса заключается в том, что система профессионального развития персонала способствует формированию коллектива, обладающего широкими возможностями и мощной мотивацией к осуществлению задач, стоящих перед организацией. Развитие персонала способствует росту производительности, повышению качества выполняемых работ, принимаемых решений и как следствие, к увеличению ценности человеческих ресурсов организации.

Основная часть

Профессиональное развитие сотрудников – это система действий, направленных на улучшение профессиональных, управленческих и личностных качеств сотрудников для эффективной работы организации. Деятельность по развитию персонала подразделяется на три широкие категории:

1. развитие карьеры;
2. персональное консультирование;
3. совершенствование знаний и умений [1-3].

Развитие карьеры заключается в консультировании и планировании карьеры, а также в распространении информации о вакантных должностях.

Под персональным консультированием понимается предоставление комплекса услуг по развитию, реализующееся посредством программ помощи сотрудникам.

Совершенствование знаний и умений осуществляется посредством освоения обучающих программ, семинаров, стажировки и др. [4].

Функциями системы управления персонала являются:

- оценка профессионального и личностного уровня сотрудников, определение их потребностей в обучении;
- мотивирование персонала к обучению;
- выбор подходов и методов обучения и контроля за усвоением знаний;
- организация обучающих и контрольных мероприятий;
- анализ результатов для дальнейшей работы с персоналом [5].

Изменения во внутренней и внешней среде компании вынуждают ее совершенствовать систему развития персонала и в зависимости от вида деятельности и отрасли организаций эта система будет обладать отличительными признаками. Рассмотрим на примере развитие персонала компании ОАО «РЖД».

К проблемам развития персонала данной компании обращались многие исследователи и ученые. Например, в 2021 году Ильгуева О.Н. обращалась к проблеме интенсификации взаимосвязи процессов управления персоналом со стратегией развития ОАО "РЖД" [6]. В 2021 году Шарлаимова актуализирует проблему применения компетентностного подхода в развитии персонала ОАО «РЖД» [7]. Вопросы повышения эффективности развития персонала ОАО «РЖД» в 2021 году рассматривал Заступов А.В. [8]. Таким образом, исследование проблемы развития персонала очень многогранны и, на сегодняшний день, продолжают развиваться.

Рассматривая проблему управления профессиональным развитием персонала в ОАО "РЖД" стоит отметить, что компания для достижения стратегически важных целей в 2020 г. утвердила «Программу развития человеческого капитала на период до 2025 года», целью которой является обеспечение компании квалифицированным и мотивированным персоналом, создавая условия для его эффективности и вовлеченности в решение корпоративных задач. Развитие человеческого капитала в компании обеспечивается за счет мероприятий, направленных на непрерывное обучение и мотивацию работников, а также формирование благоприятной рабочей среды.

Методологической базой для разработки программ обучения, проверки уровня знаний и навыков, а также установления справедливой системы оплаты труда в ОАО "РЖД" являются профессиональные стандарты.

Система управления персоналом компании реализуется посредством Программы в пяти направлениях:

1. обеспечение персоналом;
2. повышение эффективности персонала;
3. мотивация персонала;
4. корпоративная культура и среда;
5. реализация обеспечивающих HR-функций [8].

Для обучения и развития работников в компании сформирована система непрерывного образования для всех категорий и уровней персонала, в основу которой положен компетентностный подход, который позволяет унифицировать требования к сотрудникам и создать единые стандарты поведения, основу для оценки и продвижения сотрудников. Для поддержания необходимого уровня знаний и навыков работников в ОАО "РЖД" создана корпоративная система профессионального обучения рабочих и служащих, являющаяся конкурентным преимуществом компании [9].

Совершенствование системы управления образовательным процессом осуществляется благодаря внедрению автоматизированной системы, которая предусматривает:

- планирование обучения с учетом потребности заказчиков и возможностей учебного центра;
- управление контингентом обучающихся;
- управление библиотечным фондом и прочее.

Сформированная система непрерывного развития работников ОАО "РЖД" обеспечивает поддержание необходимого уровня профессиональных и корпоративных компетенций руководителей и специалистов всех уровней управления в соответствии с

потребностями компании и едиными корпоративными требованиями к персоналу.



Рис. 1. Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 г.

Основными образовательными площадками являются:

- отраслевые вузы железнодорожного транспорта – ключевые партнеры в области развития профессиональных компетенций, специфических для железнодорожной отрасли;
- ведущие образовательные организации страны – партнеры в области развития навыков и профессиональных компетенций, неспецифических для железнодорожной отрасли;
- Корпоративный университет – партнер в области проведения оценочных процедур и развития управленческих компетенций руководителей и специалистов;
- система дистанционного обучения ОАО "РЖД" – общедоступная площадка для поддержания и оперативного приобретения новых знаний, направленных на развитие профессиональных и корпоративных компетенций в режиме онлайн.

В целях подготовки высококвалифицированных руководителей и оперативного замещения возникающих вакансий в компании формируется кадровый резерв.

Цель развития системы формирования и работы с кадровым резервом - обеспечить закрытие вакансий высокопотенциальными руководителями за счет совершенствования инструментов формирования кадрового резерва. Наличие кадрового резерва позволяет заранее на плановой основе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовывать обучение специалистов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях управления [10].

Достижение указанной цели будет осуществляться посредством реализации трех основных задач:

- внедрение современных практик формирования кадрового резерва;
- цифровизация процессов формирования и развития кадрового резерва;

- разработка инструментов привлечения высококвалифицированных работников для реализации сложных международных проектов.

Повышение эффективности работы и скорости развития компании напрямую зависит от квалификации ее работников. В ОАО "РЖД" реализуется система наставничества, которая позволяет формировать команду высококвалифицированных лояльных работников, мотивированных на достижение более высоких результатов. Процесс наставничества состоит из двух направлений: наставничество на производстве и управленческое наставничество.

Наставничество в производстве реализуется на всех предприятиях ОАО "РЖД", встроено в технологический процесс и направлено на повышение уровня развития профессиональных и корпоративных компетенций, а также вовлеченности работников в решение задач предприятия. На постоянной основе проводятся общесетевые мероприятия и программы, направленные на развитие подопечных. Для поощрения наставников применяются различные средства материальной и нематериальной мотивации.

Целью развития системы наставничества является повышение эффективности работников за счет предоставления сервиса, позволяющего непрерывно и в удобном формате обмениваться опытом и знаниями.

Как мы видим, компания ОАО "РЖД" для достижения поставленных Программой развития человеческого капитала целей, ставит целый ряд задач, таких как:

- внедрение лучших образовательных практик;
- развитие кадрового потенциала преподавательского персонала компании;
- совершенствование системы управления процессом подготовки рабочих и служащих;
- поддержание и непрерывное развитие профессиональных знаний и навыков работников;
- создание дополнительных цифровых сервисов для получения актуальных знаний и навыков;
- внедрение современных практик формирования кадрового резерва;
- совершенствование подходов организации наставнической деятельности.

Заключение

Исходя из вышеперечисленного можно говорить о том, что компания ОАО "РЖД" стремится к совершенствованию системы управления персоналом, видя в этом потенциал для развития компании и достижения ее цели – обеспечение лидирующей позиции компании на рынке качественных и конкурентоспособных транспортных услуг, полностью удовлетворяющих потребности в грузовых и пассажирских перевозках при условиях минимизации нагрузки на окружающую среду.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 695 с.
2. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами. Уроки эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова // Издательский дом ДЕЛЮ, 2015. – 470 с.
3. Пыжова Л. А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда / Л.А. Пыжова // Молодой ученый. – 2014. – № 8. – С. 565-567.
4. Мелихов Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. – Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 193 с.
5. Егоршин А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИЭМ, 2018. – 720 с.
6. Ильгуева О.Н. Мониторинг показателей удовлетворенности и вовлеченности персонала для оценки эффективности реализации стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» / О. Н. Ильгуева // Управление человеческим потенциалом. – 2012. – 3. – С. 174-181.

7. Шарлаимова Д. С., Черданцев В. М. Кадровая политика как инструмент управления персоналом. Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки. 2021: 41 – 44.
8. Заступов А. В. Повышения эффективности развития персонала организации (на примере ОАО «РЖД») / А. В. Заступов // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2021. –1-1. – С. 95-99.
9. Соловьев Д. П. Обучение и развитие персонала / Д. П. Соловьёв, Л. А. Илюхина. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. – 204 с.
10. Полевая М. В. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой. — 2-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 273 с.

REFERENCES

1. Makarova I. K. Human resource management. Lessons in Effective HR Management // Publishing House DELO. 2015. 470 p.
2. Kibanov A. Ya. Organizational personnel management: textbook / ed. A. Ya. Kibanova. - 4th ed., add. and reworked. Moscow: INFRA-M, 2021. 695 p.
3. Zastupov A. V. Improving the efficiency of the development of the organization's personnel (on the example of Russian Railways / A. V. Zastupov // Problems of enterprise development: theory and practice. 2021. No 1-1. Pp. 95-99.
4. Ilgueva O. N. Monitoring of indicators of satisfaction and involvement of personnel to assess the effectiveness of the implementation of the strategy for developing the personnel potential of Russian Railways / O.N. Ilgueva // Management of human potential. 2012. No 3. Pp. 174-181.
5. Sharlaimova D. S., Cherdantsev V. M. Personnel policy as a tool for personnel management. Scientific community of students of the XXI century. Economic sciences. 2021: 41-44.
6. Pyzhova L. A. Personnel development management as a factor in the growth of labor efficiency / L.A. Pyzhova // Young scientist. 2014. No. 8. Pp. 565–567.
7. Egorshin A.P. Fundamentals of personnel management / A. P. Yegorshin. – Nizhny Novgorod: NIEM, 2018. 720 p.
8. Melikhov Yu. E. Personnel Management. Portfolio of reliable technologies (2nd edition): educational and practical guide / Melikhov Yu. E., Maluev P. A. – Moscow: Dashkov and K, IP Air Media, 2017. 193 p.
9. Solovyov D. P. Training and development of personnel / D. P. Solovyov, L.mA. Piyukhin. - Samara: Samar Publishing House. state economy un-ta, 2019. 204 p.
10. Polevaya M. V. Technologies for training and development of personnel in an organization: textbook / ed. M.V. Field. – 2nd ed., corrected. and additional – Moscow : INFRA-M, 2022. 273 p.

Информация об авторах

Кудрявцева Мария Николаевна – магистрант УПм-21-1, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск e-mail: Masha-75.ru@mail.ru

Зайковская Анастасия Александровна – к.с.н., доцент, доцент Иркутского государственного университета путей сообщения, г. Иркутск e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru

Information about the authors

Kudryavtseva Maria Nikolaevna – master’s student of 2nd year of the major of human resources management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk e-mail: Masha-75.ru@mail.ru

Zaikovskaya Anastasia Alexandrovna – Candidate of sociological sciences, Associate Professor, Irkutsk State Transport University, Irkutsk e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru