
**ИННОВАЦИИ В ВЫСШЕМ, ТЕХНИЧЕСКОМ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИЯХ**

УДК 378.64: 656.2

Силкина Надежда Владимировна – д.пед.н., профессор (РФ, г. Новосибирск, Сибирский государственный университет путей сообщения)

Пименова Елена Алексеевна – аспирант (РФ, г. Новосибирск, Сибирский государственный университет путей сообщения)

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ ДПО РФ С ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛЮ
ПРИ ПОДГОТОВКЕ РЕЗЕРВА КАДРОВ**

В настоящее время модернизационные процессы происходят во всех отраслях экономики РФ, не исключая сферу образования. В связи с Болонским процессом, усиливается внимание к качеству дополнительного профессионального образования, (далее - ДПО) как ключевому фактору социально-экономического развития.

Сфера ДПО ориентирована на тесную связь с производством, непроизводственной сферой и удовлетворение потребностей личности, общества, государства в непрерывном образовании. Более подробно этот вопрос освещен в статье Н.В. Силкиной «Тенденции развития непрерывного профессионального образования: подготовка и переподготовка кадров» [3].

Основная задача ДПО состоит в том, чтобы выполнить “специальный заказ” предприятий и организаций – повышение квалификации, профессиональный рост, подготовку высококвалифицированного специалиста, компетентного управленца, а также резерва кадров, активно участвующих в реформах отрасли и решающих стратегические задачи компании, о чем говорится в нормативно-правовых документах ОАО «РЖД» [1-2].

В условиях растущей конкуренции на рынке транспортных услуг и рынке труда возникла необходимость обеспечения нового, более высокого уровня менеджмента, подготовки руководителей-управленцев, способных обеспечить эффективную работу транспортной отрасли, в инновационной экономике. Наиболее значимой тенденцией последних лет становится «выращивание» будущих управленцев внутри компании с помощью программ формирования кадрового резерва, а также обучение руководителей по специальным программам в специально созданных корпоративных университетах, обучающих центрах, в отраслевых вузах, в учреждениях дополнительного профессионального образования. Детально о подготовке резерва кадров говорится в статье Е.А. Пименовой «Повышение уровня подготовки резерва руководителей среднего звена на примере компании ОАО «РЖД» [4].

В данной статье авторы рассматривают Институт повышения квалификации как учреждение ДПО.

Проведенный анализ теории и практики взаимодействия учреждений ДПО, а именно ИПК, с производственными предприятиями транспортной отрасли позволил авторам статьи:

1. Уточнить содержание таких понятий, как «дополнительное профессиональное образование», «взаимодействие», «взаимодействие ИПК с предприятиями транспортной отрасли», «резерв кадров»:

- «ДПО» - систематизированное профессионально ориентированное образование, которое призвано обеспечить непрерывность профессиональной подготовки кадров на базе начального профессионального, высшего профессионального, а также послевузовского профессионального образования, в соответствии с потребностями

производства и экономической стратегией развития различных отраслей страны на основе взаимодействия лицензированных образовательных учреждений профессионального образования, имеющих дополнительные профессиональные образовательные программы, органов управления образованием и подведомственных им учреждений, научных и иных организаций;

- «*взаимодействие*» - взаимосвязь, совместную деятельность определенных субъектов для выполнения какой-то общей задачи и достижения результата, что способствует взаимному движению и развитию этих субъектов;

- «*взаимодействие ИПК с предприятиями транспортной отрасли*» - сложный процесс, где участники выступают на паритетной основе как равноправные партнеры, действия которых направлены на совместное решение определенных задач по повышению, поддержанию квалификации специалистов или целевой подготовке руководителей, когда успехи одних участников совместной деятельности стимулируют продуктивную и целенаправленную деятельность других ее участников;

- «*резерв кадров*» - «специально сформированный контингент перспективных руководителей и специалистов, обладающих высокими профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя в работе на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и планируемых к назначению на руководящие должности в ОАО «РЖД» [5].

2. Разработать систему 4-х-уровневой подготовки резерва кадров в транспортной отрасли на примере железнодорожного транспорта:

1-й уровень подготовки: студенты 4-5 курсов, обучающихся в СГУПС по целевым направлениям по Программе дополнительной управленческой подготовки студентов

2-й уровень подготовки:

- молодые специалисты со стажем до 5 лет,
- резерв мастеров и командиров среднего звена,
- перспективный резерв молодых специалистов, состоящий на контроле руководства.

3-й уровень подготовки:

- заместители начальников предприятий,
- резерв для назначения на вышестоящие должности,
- руководители предприятий со стажем работы в должности до 2-х лет.

4-й уровень подготовки: ТОП-менеджеры.

3. Определить условия эффективного взаимодействия учреждений ДПО с предприятиями и организациями реального сектора экономики – транспортной отрасли.

В данной статье более подробно остановимся на 1 и 2 уровнях подготовки резерва кадров на примере Западно-Сибирской железной дороги (ЗСЖД) как совместной деятельности с учреждением ДПО – Институтом перспективных транспортных технологий и переподготовки кадров (ИПТТ и ПК) Сибирского государственного университета путей сообщения (СГУПС).

В табл. 1 приводится алгоритм работы Научно-практического центра бизнеса и менеджмента ИПТТ и ПК со студентами старших курсов.

Таблица 1 – Модель работы с резервом кадров из числа студентов университета: 1 уровень подготовки

Этап	Наименование этапа	Основная задача	Методы проведения	Результат
I	Подготовительный	Сформировать группы слушателей для обучения в Центре из общего числа студентов – целевиков 4-го курса СГУПС	Психологическое тестирование; отбор студентов на основании рейтинга по итогам входного тестирования; согласие и утверждение документов СГУПС и ЗСЖД	Сформированная группа слушателей. Пакет документов для обучения
II	Обучение	Организовать учебный процесс, исходя из требований, разработанных и утвержденных совместных документов	Инновационные технологии, интерактивные методы обучения	Формирование и развитие управленческих компетенций, необходимых руководителю низового звена
III	Психологическое тестирование	Выявить у обучающихся личностные и деловые качества, необходимые для будущей управленческой деятельности	Психологическое тестирование	Социально-психологические характеристики выпускников с рекомендациями для Управления ЗСЖД
IV	Выполнение выпускной работы слушателями Центра из числа студентов-целевиков. Проектная деятельность	Систематизировать полученные знания и умения. Приобщить к управленческой деятельности через осмысление проблем. Сформировать умение стратегически мыслить	Проведение занятий на основе проектной деятельности	Выпускная работа в виде реферата или проекта (индивидуального или группового)
V	Проведение конференции по итогам обучения в Центре выпускников СГУПС. Защита проектов	Предъявить качества, необходимые для дальнейшей управленческой деятельности. Развить у слушателей навыки вербального общения	Презентация выполненной работы, защита проекта	Знания и умения, личностные и деловые качества, необходимые для дальнейшей управленческой деятельности

Результатом 1 этапа подготовки резерва кадров, по итогам обучения и рекомендаций, предъявленных в социально-психологической характеристике, выпускники университета зачисляются в кадровый резерв на занятие должности руководителя низового звена.

В таблице 2 мы представляем этапы работы с резервом кадров, занимающихся по программе 2 уровня подготовки.

Таблица 2

Модель работы с резервом кадров: 2 уровень подготовки

Этап	Наименование этапа	Основная задача	Методы проведения	Результат
I	Подготовительный (подготовка к процессу обучения)	Определить цель, задачи и ожидаемые результаты обучения. Сформировать развивающую среду обучения	Интерактивные методы	Цель, задачи и ожидаемые результаты обучения
I.1	Разработка модели компетенций руководителей, созданная на основе анализа профессиональной деятельности и функциональных обязанностей	Создать модель компетенций руководителей низового и среднего звена железнодорожного транспорта	Анализ квалификационных характеристик работников железнодорожного транспорта, входящих в перечень руководителей низового и среднего звена. Анализ должностных обязанностей руководителей низового и среднего звена. Вычленение ключевых направлений деятельности руководителей данной категории. Формирование профиля компетенций	Модель ключевых компетенций руководителей, необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей и реализации стратегических целей компании
I.2	Разработка методики проведения диагностических процедур для выявления имеющихся у слушателей компетенций. Подбор диагностического инструментария. Разработка критериев оценки имеющихся компетенций и потенциальных способностей	Провести комплексную оценку	Анализ имеющихся в базе данных диагностических процедур, психологических тестов, упражнений, опросников. Отбор необходимых методик, исходя из цели и задач программы и модели ключевых компетенций. Разработка критериев оценки компетенций и потенциальных способностей	Программа комплексной оценки потенциальных способностей слушателей и имеющихся у них личных и управленческих компетенций, а также содержательной составляющей диагностических процедур, тренинга и критериев оценки

ҚазККА Хабаршысы № 1 (68), 2011

I.3	Работа с программами	Обеспечить программным материалом процесс обучения	Корректировка или разработка новых, разновысоких программ управленческой подготовки резерва кадров	Программы различного уровня подготовки резерва кадров
I.4	Подбор профессорско-преподавательского состава, тренеров, ведущих специалистов компании	Укомплектовать состав («команду») ППС из числа лучших преподавателей СГУПС, вузов города, а также из специалистов Управления ЗСЖД	Сбор информации, создание информац. базы ППС, тренеров города; подбор высококвалифицированных преподавателей с помощью интернета, рекламы и контактов; заключение долгосрочных договоров; стимулирование	«Команда» высококвалифицированных преподавателей, умеющих профессионально работать со взрослыми слушателями
I.5	Методическое обеспечение процесса обучения	Обеспечить процесс обучения учебно-методическими материалами	Разработка учебно-методического обеспечения по каждому модулю или дисциплине программы	Учебно-методические пособия, рабочие тетради, тезисы лекций, рекомендации, раздаточный материал в виде схем, таблиц
II	Комплексная оценка руководителей низового звена	Выявить способности и наличие управленческих и личностных компетенций, необходимых для управленческой деятельности	Технология Ассесмент – центр: псих. тестирование, тренинг, интервью	Заключение по итогам комплексной оценки (для службы управления персоналом ЗСЖД)
III	Обучение: организация процесса обучения и проведение занятий	Развить управленческие и личностные компетенции, необходимые для эффективной управленческой деятельности	Инновационные технологии, интерактивные методы обучения; Формирование развивающей среды обучения	Управленческие и личностные компетенции, необходимые для эффективной управленческой деятельности
IV	Заключительный этап	Подвести итоги обучения. Предъявить результаты обучения в виде сформированных и развитых управленческих компетенций	Выпускная конференция. Защита плана инноваций, проектов	Выводы, предложения по организации обучения, содержанию программы, проведению занятий, квалификации

				ППС. сформированные компетенции
V	Оценка эффективности обучения	Определить эффективность и качество подготовки резерва кадров, актуальности, «правильности» созданной модели работы с резервом кадров	Анкетирование слушателей. Анализ контрольных срезов знаний. Защита планов инноваций, проектов. Отзывы и экспертная оценка руководителей предприятий. Внедрение инноваций на предприятии	Корректировка программы, проектирование новых программ с постановкой новых задач

Таким образом, конструктивное взаимодействие учреждений ДПО с транспортной отраслью на примере железнодорожного транспорта является условием повышения качества подготовки и обучения конкурентоспособных, клиентоориентированных, креативных специалистов и руководителей, обладающих лидерскими способностями, ориентированных на качество работы, реализующих стратегические планы предприятия, компании, отрасли.

Рамки статьи не позволили авторам подробно рассмотреть 3 и 4 уровни подготовки резерва кадров. Однако в заключение следует назвать организационно-педагогические условия, направленные на реализацию системы взаимодействия учреждений ДПО с транспортной отраслью при подготовке резерва кадров:

- организация образовательного пространства ДПО и развивающей среды обучения;
- учет специфики обучения взрослых в системе ДПО;
- наличие методического обеспечения каждого уровня системы подготовки резерва кадров на основе современных технологий обучения;
- наличие правовых документов, определяющих взаимодействие транспортной отрасли с учреждениями ДПО в подготовке резерва кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия развития кадрового потенциала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на период до 2015 года. Распоряжение ОАО «РЖД» от «31» августа 2009 г. № 1819.
2. "О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года". Распоряжение № 877-р от 17.06.2008.
3. Силкина Н.В. Тенденции развития непрерывного профессионального образования: подготовка и переподготовка кадров. Модернизация и развитие системы дополнительного профессионального образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 16-19 июля 2008 г. / Под ред. О.И. Сидорова, Н. В. Силкиной. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2008. – 462 с.
4. Пименова Е.А. Повышение уровня подготовки резерва руководителей среднего звена на примере компании ОАО «РЖД». Модернизация и развитие системы дополнительного профессионального образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 16-19 июля 2008 г. / Под ред. О.И. Сидорова, Н. В. Силкиной. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2008. – 462 с.
5. Положение о формировании и подготовке резерва кадров ОАО «РЖД» от 27 декабря 2005 г. № 1290.