

## **ЦЕННОСТИ МНИМЫЕ И НАСТОЯЩИЕ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВ В ОАО «РЖД» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Колбатюк М.И., Баландина А.А., Кувшинова А.В.,**

**Научный руководитель: к.э.н Л.Б.Кухар**

***КрИЖТ ИрГУПС***

Образование и подготовка специалистов любых специальностей, а особенно управленческих и экономических кадров для ОАО «РЖД» в современных условиях является одной из важнейших и актуальных задач. Поскольку мы сами являемся студентами образовательного учреждения и готовимся стать специалистами-экономистами для работы на железнодорожном транспорте, то нам важно разобраться: будем ли мы востребованы с нашей подготовкой в ОАО «РЖД» и какими знаниями и умениями мы должны обладать, чтобы быть востребованными. Или и для нас, когда мы придем работать на предприятие будет справедлива формула: «забудьте все, чему вас научили в вузе». Иными словами, целью настоящего исследования явилось: выявление ценностей мнимых и настоящих в образовательном процессе и подготовке специалистов экономического профиля, для дальнейшего совершенствования системы их обучения.

Экономическая эффективность (результативность) любого предприятия, а следовательно, и ОАО РЖД, непосредственно связана с эффективностью работы персонала. Ни внедрение технических и технологических новшеств, ни привлечение дополнительных финансовых ресурсов не обеспечит развитие, если они не будут подкреплены адекватными изменениями в сфере человеческих ресурсов.

Из литературных источников, а также мнений специалистов и практиков известно, что от персонала ОАО РЖД, требуется высокий уровень профессионализма, соответствие их знаний научно-техническому прогрессу. Работодателям необходимо, чтобы выпускники умели применять полученные теоретические знания. Однако по настоящее время, как считают практики, вузы не способны сформировать у студентов эти навыки, что заставляет компании братья за дело самим.

Так, по данным статистики более 72 тыс. руководителей и специалистов холдинга ОАО «РЖД» прошли переподготовку и повышение квалификации. На это потрачено 40 млн. руб. и 30 млн. на изучение передового опыта, в зарубежных и отечественных бизнес школах.

На базе Российской академии путей сообщения прошли обучение 100 чел., на что затрачено 12,2 млн. руб. В настоящее время в Корпоративном университете обучается 1389 чел., затрачено 141 млн. руб.

Повышение квалификации на основе дистанционного обучения прошли более 9,5 тыс. чел., затрачено 63 млн. руб.

Как видно из представленных данных, ОАО РЖД тратит огромные средства на подготовку и переподготовку кадров. Однако производственно-техническое состояние отрасли за период ее реформирования практически не изменилось и непростым остается социально-экономическое состояние. Так, износ основных фондов продолжает оставаться на достаточно высоком уровне и процессы реформирования идут не такими темпами и не настолько эффективно, как на то рассчитывали его разработчики. В связи с этим возникает закономерный вопрос: «В чем должен выражаться результат от средств, затраченных на подготовку и переподготовку кадров?». Как известно, в основе «системы бережливого производства», внедряемой на дороге, лежит определение «ценности» производимой продукции или оказываемых услуг. Так в чем заключается ценность кадров, которых готовит для себя холдинг ОАО «РЖД»? Какие требования к

специалистам предъявляет дорога? Каково качество сегодняшней системы подготовки специалистов и ценности получаемых кадров. Итак, в основе этих вопросов лежит понятие «ценность», под которым мы будем понимать следующее:

Ценность - “суждение, которое хозяйствующие люди имеют о значении находящихся в их распоряжении благ, для поддержания их жизни и их благосостояния, и поэтому вне их сознания не существует” К.Менгер

Согласно положениям бережливого производства, «ценность» создается производителем, а определяется только конечным потребителем.

Таким образом, ценности кадров, которых готовит вуз должны определять потребители этих кадров, т.е. предприятия ОАО «РЖД» для которых эти кадры готовятся. К потребителям в ОАО «РЖД» относятся: первая и вторая грузовые компании; ОАО «Трансконтейнер»; ЗАО Управляющая компания «Трансфингрупп»; НПФ «Благосостояние»; «Транскредитбанк»; ОАО «Федеральная пассажирская компания» и др.

По результатам настоящего исследования было установлено, что главной и наиболее часто звучащей претензией работодателей к выпускникам вузов сегодня - оторванность полученных знаний от практики. Это проявляется по-разному:

- в неспособности использовать знания в решении практических задач;
- в неумении обращаться с современным оборудованием;
- в психологической неподготовленности к реалиям производства;
- в отсутствии представлений о нормах поведения в бизнес - среде.

Вот что пишут специалисты – практики: «Вуз не дает человеку понимания работы фирмы. У большинства нет представления о структуре, правилах игры, субординации. Одним из вариантов решения данной проблемы, по оценкам специалистов – это предоставление возможности студентам постоянно стажироваться, начиная курса со второго. Тогда они бы чувствовали конъюнктуру, могли бы уже себя оценивать к четвертому курсу».

Также исследование показало, что работодатели говорят и о «недостаточной широте охвата» получаемых знаний, например об отсутствии у будущих руководителей производства современных юридических знаний.

Результаты настоящего исследования позволили установить и то, что руководители часто сетуют на следующее: выпускники вузов не нацелены на профессиональный и карьерный рост, не готовы к работе в команде, не обладают системным мышлением, не умеют преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде.

По данным исследований, проведенных госуниверситетом Высшей школы экономики, до 50% российских работников трудятся не по специальности, а по свидетельству результатов исследований «Левада-центра» 2010 года порядка 38% принятых на работу выпускников вузов сразу же нуждаются в переобучении.

Проанализировав всю найденную и полученную информацию, нами сделан следующий вывод: вузы не дают выпускнику необходимый комплекс знаний, навыков, качеств. Более того, наиболее сложной проблемой в образовании является формирование специальных знаний, навыков и личностных качеств-характеристик будущего специалиста – лидерства, коммуникабельности, мобильности. Как свидетельствуют бывшие выпускники нашего вуза - этому приходится учиться уже в компании. Вузы обучают по шаблону, как правило, устаревшей программе, не ориентируясь на потребителя, т.е. на холдинг ОАО «РЖД». Эта одна из причин огромных затрат на подготовку и переподготовку кадров. Пересмотр системы обучения и формирование уже “готовых” специалистов значительно сократило бы количество затрат, облегчило бы процесс трудоустройства и “включения” молодого специалиста в работу.