

ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

APPLIED ASPECTS OF MANAGEMENT PSYCHOLOGY

УДК 159.9

А.В. Бердыган

*Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации
в сфере профессионального образования,
г. Хабаровск, Российская Федерация*

К ВОПРОСУ О СООТВЕТСВИИ ОТРАСЛЕВОГО ОБРАЗОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ)

Аннотация. В настоящее время невозможно представить профессиональное образование в отрыве от производства. Высокий уровень конкурентности среди транспортных компаний, повышение требований к технологическому процессу, безопасности и клиентоориентированности в сфере перевозок диктуют отраслевым образовательным организациям новые ориентиры в подготовке специалистов. Многие компании переходят на новый уровень управления организационными процессами, внедряя систему ценностей и корпоративных компетенций в практики работы. Корпоративные компетенции показывают, какими умениями и деловыми качествами должны обладать работники для воплощения ценностей компании в жизнь. В связи с чем, вопрос о формировании корпоративных компетенций, наряду с профессиональными, становится наиболее актуальным именно в условиях отраслевого образования, где место будущего работодателя уже определено.

Ключевые слова. Отраслевое образование, железнодорожный транспорт, организационная культура, корпоративные компетенции, профессиональное становление.

A.V. Berdygan

*Khabarovsk Regional Institute of Retraining and Professional Development
in the Sphere of Professional Education,
Khabarovsk, Russian Federation*

ABOUT CONFORMANCE OF BRANCH EDUCATION TO CORPORATE REQUIREMENTS OF EMPLOYERS (THE CASE OF RAILWAY INDUSTRY)

Abstract. At present, it is impossible to present professional education in a separation from production. High level competition among transport companies, increasing of requirements to technological process, safety and customer focus in the transportations sphere dictate to the branch educational organizations new orienting points in specialists' training. Many companies move to a new level of organizational processes management, introducing system of values and corporate competences in work practice. Corporate competences show, which abilities and business qualities workers should possess for putting into effect companies' values. In this connection, an issue of corporate competences formation, along with professional become the most actual especially in the conditions of branch education where the place of future employer is already determined.

Keywords. Branch education, railway transport, organizational culture, corporate competences, professional formation.

Железнодорожный транспорт России имеет определенную социально-экономическую и политическую функциональную специфику. Охватывая каждодневной деятельностью огромные территории, характеризующиеся сложным сочетанием природно-климатических условий, проживанием на них неоднородного в экономическом, культурно-этническом и политико-социальном плане населения, железные дороги играют исключительно важную территориально-

интеграционную роль. Протяженность и неоднородность пространства действия в сочетании с выраженной государствообразующей функцией наделяют железнодорожный транспорт как институциональную структуру значительной степенью власти и влияния по отношению к геополитическому и социокультурному вектору развития страны. Трудно переоценить роль железнодорожного транспорта для экономической устойчивости России.

Удаленность большинства предприятий отрасли от культурных центров страны, разнообразие климатических условий, рассредоточенность предприятий, повышенная опасность производственной деятельности, связанной с движением транспорта, значительная доля тяжелого, малоквалифицированного, ручного труда, временные ограничения при выполнении графика движения поездов, непрерывность производственного цикла – эти факторы определяют особенности организационной культуры и специфику профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта. Наряду с этим, значительная численность работников (более 1,2 млн человек) как общественной группы порождает на железнодорожном транспорте определенный организационный феномен «коллективной души и коллективного разума», способствующий сохранению и поддержанию лучших железнодорожных традиций.

Организационную культуру предприятий железнодорожного транспорта можно отнести к «храмовому», «сильному», бюрократическому типу культуры с административно-командным стилем управления, основными признаками которого являются: четкая иерархизация ролевых позиций; жесткая регламентация функций, «вертикальная» карьерная лестница; стандартизация образа жизни, норм, принципов и правил поведения; коллективизм взаимоотношений; консерватизм и ритуальность, отражающиеся в богатых культурных традициях, обрядах, инициациях [1]. Безусловно, специфика организационной среды оказывает влияние на личностные качества ее работников и на сегодняшний день этот аспект активно изучается в железнодорожной отрасли (Ю.Г. Семенов, О.М. Лякишева, В.А. Антропов, В.С. Паршина, А.К. Максимов и др.).

Повышение конкурентности на рынке перевозок, изменение требований к уровню обслуживания диктуют Компании ОАО «РЖД», как крупнейшей компании железнодорожной отрасли, переход на новый тип менеджмента. Назрела необходимость изменения прежнего административно-командного стиля управления и негативных практик организационной культуры.

Компания ОАО «РЖД» относительно недавно провела ребрендинг. С 2007 г. в Компании реализуется ценностный подход в управлении, в основе которого лежат цен-

ности компании. Ценности – это те принципы, которыми должны руководствоваться все работники компании в своей практической деятельности. Первой ценностью Компании является мастерство. По словам Д. Шаханова, вице-президента по управлению персоналом и социальным вопросам ОАО «РЖД», ценность мастерства проявляется в том, что «мы хотим делать свою работу на самом высоком профессиональном уровне, для этого от каждого сотрудника требуются компетентность и клиентоориентированность». Вторая ценность – это целостность. Ее воплощение невозможно без кооперативности и ответственности, нацеленности каждого сотрудника на качество и безопасность. Третья ценность – это обновление, которая подразумевает развитие и обновление Компании, использование новых возможностей, проявление креативности и лидерства от работающих в ней людей. Ценности Компании и компетенции характеризуют целевое состояние корпоративной (организационной) культуры ОАО «РЖД» [3].

Корпоративные компетенции вытекают из ценностей Компании и показывают, какими умениями и деловыми качествами должны обладать работники для воплощения этих ценностей в жизнь. Компетенции задают единый стандарт управленческой и деловой квалификации, помогают формировать необходимую корпоративную культуру. В свою очередь профессиональные и технические компетенции, разработка которых компанией планируется в ближайшем будущем, отражают требования к конкретным профессиям, функциональным направлениям в компании. При этом корпоративные и профессиональные компетенции вместе создают целостную систему требований компании к знаниям и навыкам работников.

Главной задачей внутренних изменений является повышение эффективности и конкурентоспособности как на национальном, так и на глобальном транспортно-логистическом рынке.

Ключевым условием решения поставленных задач является эффективная система подготовки и развития персонала. В современных условиях требования к уровню компетенций работников существенно возрастают, что является определенным вызовом для отраслевых образовательных учреждений [3].

Невысокий уровень готовности к работе в условиях реформирования, идеализиро-

ванное представление о профессии, отсутствие широкой базы знаний и навыков (как личностных, так и профессиональных) у молодого поколения свидетельствуют о значительных пробелах в системе воспитания, обучения и подготовки.

В настоящее время актуальным становится выбор подходов, направленных на повышение качества обучения в условиях одновременного реформирования железнодорожного транспорта, компании и сферы образования.

При этом ОАО «РЖД» ведет прогрессивную политику в направлении подготовки будущих специалистов. Компанией выстроена тесная взаимосвязь с железнодорожными вузами. Так, на базе 9 университетский комплексов, в состав которых входят 47 техникумов и колледжей, осуществляется целевая подготовка будущих работников компании, которая в настоящее время остается основным и оправдавшим себя источником пополнения молодыми специалистами, в первую очередь для региональных подразделений. Вместе с тем, уровень готовности студентов к профессиональной деятельности остается невысоким, как в плане профессиональных знаний, так и в плане развития корпоративных компетенций. Многие руководители структурных подразделений, главные инженеры, начальники отделов компании отмечают вынужденную необходимость дообучения выпускников на рабочих местах, что повышает период практической адаптации молодых специалистов [2].

Компания ОАО «РЖД» совместно с отраслевыми учебными заведениями осуществляет дополнительные шаги по профориентации, привлечению и отбору абитуриентов. Цель — необходимость показать и объяснить привлекательность работы в Компании, отобрать лучших среди поступающих. Именно это является одним из главных стартовых условий для их дальнейшего профессионального роста.

Профессиональные знания по специальности, общая эрудиция, компетентность, адаптируемость к корпоративной среде, готовность к ожидаемому от него поведению, высокие личностные качества, готовность к лидерству, направленная профессиональная мотивация, способность непрерывно учиться и получать новые знания — все это является основой качественной подготовки специалиста, востребованного на предприятии.

Необходима большая гармонизация подготовки будущего специалиста с ожидающими его трудовыми функциями. Ранее существовала определенная проблема: начиная обучаться по определенной специальности, студент имел впереди общий для нее курс, дополнительные компоненты могли вводиться только в рамках обучения сверх образовательного стандарта, к тому же не всегда было известно, куда он будет трудоустроен. Компания «РЖД» в рамках недавно принятого нового положения о молодом специалисте предусматривает заблаговременный выбор места работы для студентов-«целевиков», а следовательно, и возможность их специализированной, адаптированной подготовки [2].

Важно не только дать молодежи возможность получить запас знаний, профессиональных навыков, которые бы позволили ей при минимальном периоде адаптации начинать работать по специальности, на должности, соответствующей уровню полученного образования, но и развивать у нее компетенции, мотивированность на активное поведение, непрерывный профессиональный рост. В этом смысле большие надежды возлагаются на образовательные учреждения, которые должны закладывать базис такой профессиональной и социально-активной жизненной позиции.

Приходя из техникума, молодые специалисты должны не только знать, как что делается, но и уметь это делать.

В настоящее время требованием Компании выступает возможность иметь не только специалиста, обладающего суммой знаний, но и началами корпоративной культуры, внутренним базовым поведенческим стандартом, специалистом понимающим, чего от него ждут «Российские железные дороги». Управленческая среда, стиль руководства и взаимоотношений, эффективность производства во многом зависят от психологического и профессионального климата, складывающегося из поведения отдельных работников.

Учебным заведениям необходимо донести до студентов пожелание Компании — нужен не формальный диплом, а квалифицированный, компетентный, разносторонне развитый, позитивно и творчески настроенный специалист. Общая задача — чтобы выпускник пришел на работу максимально подготовленным, с уверенностью в своих знаниях и с первого дня чувствовал себя комфортно, был внутренне мотивирован на эффектив-

ную работу (Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года и основные приоритеты его развития на среднесрочный период до 2015 года).

Таким образом, для повышения качества профессиональной подготовки, формиро-

вания социально-желательных качеств специалиста, необходимо учитывать не только требования к профессиональной квалификации, но и требования к корпоративным компетенциям, декларируемые основным работодателем — компанией ОАО «РЖД».

Список использованной литературы

1. Максимов А.К. Личностные особенности эффективного руководителя предприятия железнодорожного транспорта в контексте организационной культуры : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А.К. Максимов. — Хабаровск, 2006. — 23 с.
2. У каждого свой метод // Пульт управления: журнал для руководителей компаний транспортной отрасли. — 2013. — URL: <http://www.pult.gudok.ru/new/>.
3. Шаханов Д. Учебный план / Д. Шаханов // Пульт управления: журнал для руководителей компаний транспортной отрасли. — 2014. — URL: <http://www.pult.gudok.ru/archive/detail.php?ID=1035785>.

References

1. Maksimov A.K. *Lichnostnye osobennosti effektivnogo rukovoditelya predpriyatiya zheleznodorozhnogo transporta v kontekste organizatsionnoy kul'tury. Avtoref. Kand. Diss.* [Personal features of the effective director of railway transport in the context of organizational culture. Cand. Diss. Thesis]. Khabarovsk, 2006. 23 p.
2. Everyone has the personal method. *Pul't upravleniya: zhurnal dlya rukovoditeley kompaniy transportnoy otrasli = Control panel: the journal for the executives of transport branch*, 2013. Available at: <http://www.pult.gudok.ru/new/>. (In Russian).
3. Shakhanov D. Curriculum. *Pul't upravleniya: zhurnal dlya rukovoditeley kompaniy transportnoy otrasli = Control panel: the journal for the executives of transport branch*, 2014. Available at: <http://www.pult.gudok.ru/archive/detail.php?ID=1035785>. (In Russian).

Информация об авторе

Бердыган Антонина Вячеславовна — главный специалист, Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации в сфере профессионального образования, 680031, г. Хабаровск, ул. Карла Маркса, 113; e-mail: a.v.berdygan@mail.ru.

Author

Berdygan, Antonina V. — Chief Specialist, Khabarovsk Regional Institute of Retraining and Professional Development in the Sphere of Professional Education, 680031, Russian Federation, Khabarovsk, Karl Marx St., 113; e-mail: a.v.berdygan@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Бердыган А.В. К вопросу о соответствии отраслевого образования корпоративным требованиям работодателей (на примере железнодорожной отрасли) / А.В. Бердыган // Психология в экономике и управлении. — 2014. — № 2. — С. 53–56.

Reference to article

Berdygan A.V. About conformance of branch education to corporate requirements of employers (the case of railway industry). *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2014, no. 2, pp. 53–56. (In Russian).