



Панычев Александр Юрьевич окончил Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС) в 1998 г. Сфера научных интересов — менеджмент качества, логистика, экономика транспорта. В настоящее время работает начальником отдела учебных заведений Федерального агентства железнодорожного транспорта. Кандидат экономических наук, доцент, член-корреспондент Петровской академии наук.

УДК 658.336.3

А.Ю. ПАНЫЧЕВ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Отечественный и зарубежный опыт показывает, что высокие технологии в таких национальных системообразующих отраслях, как железнодорожный транспорт в полной мере не решают проблему их надежного функционирования. Железнодорожная отрасль сегодня определяет вектор устойчивого экономического развития и национальной безопасности, являясь основой построения производственных и социально-экономических секторов инфраструктуры.

Инновационные источники развития железнодорожного транспорта предполагают необходимые условия и ресурсы, прежде всего кадровые, человеческий капитал. В конце прошлого столетия стало очевидным, что век технократии заканчивается. По-прежнему самым ценным для предприятия являются не новейшие техника и технологии, а персонал.

Сегодня государство озабочено острой демографической проблемой. Социальные проекты и программы, направленные на ее решение, разрабатываются на всех уровнях, от федерального до местного. Однако с учетом инертности процесса воспроизводства работоспособного населения целесообразно принять к реализации следующее направление — улучшение качества человеческих ресурсов.

Для решения этой проблемы необходимо уделить пристальное внимание подготовке молодых специалистов. Непозволительная роскошь сегодня готовить «средненького» специалиста без навыков управленческой деятельности. Современный студент должен иметь инновационное, креативное мышление, а по окончании учебного заведения — достаточный производственный опыт.

В связи с постоянно растущим объемом перевозок, развитием Сибири и Дальнего Востока, реализацией транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2020 г. перед Федеральным агентством железнодорожного транспорта (Росжелдором) как учредителем образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования стоит задача разработки нового механизма взаимодействия субъектов рынка образовательных услуг.

Особенности современного периода требуют адаптации отраслевой системы образования к изменившимся функциям, ресурсам, внешней среде, включая переформулирование ее концепции, функций, идеологии, целей и задач. В связи с этим принято решение о разработке стратегии кадрового обеспечения железно-

дорожного транспорта на долгосрочный период (до 2020 г.), направленной на совершенствование системы подготовки специалистов и повышение эффективности взаимодействия Росжелдора, образовательных учреждений и работодателей с учетом перспектив развития транспортного комплекса России и потребностей рынка. В соответствии с решением совета агентства от 13.12.06 Ассоциация транспортных вузов выступает координатором данного проекта.

Целесообразность разработки стратегии кадрового обеспечения железнодорожного транспорта проистекает из необходимости создания надежного механизма реализации транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2020 г., стратегии развития транспорта Российской Федерации на период до 2010 г., федеральной целевой программы «Модернизация транспортной системы России», которые предполагают привлечение финансовых, материальных, технических ресурсов, функционирование ряда новых технологических и управленческих процессов (целевые программы, государственно-частное партнерство). Все это в полной мере относится и к железнодорожному транспорту.

Успешное достижение стратегических целей в этой сфере в значительной, если не в главной, мере зависит от наличия количественно и качественно адекватных им человеческих ресурсов (для всей сферы железнодорожного транспорта), персонала (для организаций), кадров (для ведомств), квалифицированных и адаптированных к новым требованиям, от наличия соответствующей образовательной базы подготовки и повышения их квалификации, эффективных механизмов отбора, расстановки, развития и использования персонала. Решению этих задач способствовало бы принятие стратегии кадрового обеспечения железнодорожного транспорта, рассчитанной на долгосрочный период, и соответствующей национальной транспортной стратегии.

Существенным элементом кадрового обеспечения железнодорожного транспорта является целевая подготовка специалистов. В связи с этим в Росжелдоре разработана концепция Федерального агентства железнодорожного транспорта по целевой подготовке специалистов.

Целевой прием студентов в 2007 г. уже проходил в условиях выработки нового механизма взаимодействия Федерального агентства железнодорожного транспорта и работодателей, в том числе с основным заказчиком молодых специалистов — ОАО «Российские железные дороги». С ними (всего девять организаций) подписаны генеральные соглашения «...о взаимодействии при целевой подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием», определяющие основные принципы взаимодействия и эффективного сотрудничества в области подготовки специалистов по целевым направлениям. Генеральное соглашение также подписано и с ОАО «Улан-Баторские железные дороги», подготовку кадров для которого в рамках программы обеспечения дороги высококвалифицированными кадрами учебные заведения Росжелдора начинают в этом году.

В соответствии с заключенными генеральными соглашениями взаимодействие образовательных учреждений с работодателями ведется по следующим основным направлениям:

— при реализации государственной и отраслевой политики в области образования учитываются особенности деятельности работодателей;

- по предложениям работодателей открываются новые направления подготовки специалистов;
- выполняются научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по заказу работодателя;
- выполняется заказ на подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

Работодатели обеспечивают:

- прохождение студентами производственной практики с предоставлением оплачиваемых рабочих мест, оплату проезда к месту практики и обратно, условия для проживания в период прохождения практики;
- спонсорскую (финансовую) и другую помощь учебным заведениям в целях развития учебно-лабораторной базы и повышения качества подготовки специалистов;
- рецензирование учебников и учебных пособий;
- участие в авторских коллективах по написанию учебников и учебных пособий;
- трудоустройство выпускников, а также информирование учебных заведений о прибытии молодых специалистов к месту работы и качестве их подготовки;
- своевременное выделение средств для оплаты на договорной основе дополнительных образовательных услуг в соответствии с требованиями работодателя;
- предоставление учебным заведениям нормативной, технической и другой документации, издаваемой работодателем и необходимой для использования в учебном процессе.

Осуществляется совместная работа по:

- определению форм профориентационной работы и профессионального отбора абитуриентов для целевого направления на обучение;
- повышению квалификации и стажировке преподавателей учебных заведений на производственной базе работодателей;
- определению критериев оценки качества подготовки специалистов и т.п.

Основные направления взаимодействия конкретизируются в договорах на подготовку специалистов между конкретными учебными заведениями и работодателями. Проводимая в отношении работодателя политика направлена на повышение качества подготовки «целевиков» и снижение периода их адаптации на предприятии.

Свидетельством положительной оценки со стороны абитуриентов и их родителей качества и лучших традиций транспортного образования, а также эффективного взаимодействия с работодателем является стабильно высокий конкурс при поступлении на протяжении нескольких последних лет, особенно на очные формы обучения, даже в условиях демографического спада.

Результаты приемной кампании 2007 г. по вузам Росжелдора одни из лучших, а в некоторых регионах — самые лучшие. Демографическая ситуация отразилась на количестве поданных от абитуриентов заявлений не более чем на 3–7 % в сторону уменьшения, а по некоторым учебным заведениям (СГУПС, РГУПС) их количество выросло на 7–38 % относительно прошлого года.

Несмотря на значительное сокращение выпускников школ страны в 2007 г. конкурс в вузы Росжелдора не только не упал, но и даже несколько вырос с 3,87

(в 2006 г.) до 3,92 человека на место. В некоторых вузах конкурс продолжает оставаться на высоком уровне (СамГУПС — 6,0; ДВГУПС — 5,3; СГУПС — 5,0; ИрГУПС — 4,5 человека на место).

Однако высокий конкурс и доверие со стороны потребителя в лице студентов и их родителей не могут кардинально изменить кадровую ситуацию, существующую на железнодорожном транспорте, в лучшую сторону. Необходимо решить проблему закрепления кадров на транспорте, особенно в условиях постоянно растущих предложений в количественном и качественном выражении со стороны других работодателей. По-прежнему семейные династии и работа родственников в отрасли — один из главных аргументов при поступлении в вуз и принятии решения работать на железнодорожном транспорте. По результатам приемной кампании 2007 г. доля детей железнодорожников среди абитуриентов, поступивших в вузы Росжелдора на бюджетные места очной формы обучения, в среднем составляет 43,4 %. Удельный вес абитуриентов с линии — 59,7 %.

Учитывая вышеизложенное и ведущую роль железнодорожного транспорта в экономике России, Росжелдором совместно с ОАО «Российские железные дороги» и при участии Отраслевого центра кадровых и социальных технологий МИИТа сформулированы основные задачи стратегии развития железнодорожного транспорта на период до 2030 г. в области человеческих ресурсов, среди которых:

- гарантированное обеспечение железнодорожного транспорта на всех уровнях профессионально подготовленными работниками массовых профессий, специалистами и руководителями, ориентированными на длительные трудовые отношения и развитие профессиональной карьеры на железнодорожном транспорте, на основе проведения единой государственной политики в области профориентации, подготовки, повышения квалификации, решения социально-трудовых вопросов на железнодорожном транспорте;

- подготовка специалистов нового уровня и развитие трудового потенциала персонала железнодорожного транспорта в целях наделения работников высокой компетенцией для работы в условиях единой транспортной системы, активного взаимодействия различных видов транспорта, логистических комплексов и единых технологических цепочек, высоких стандартов качества;

- создание условий для эффективного и неконкурентного сотрудничества всех организаций и компаний железнодорожного транспорта в сфере подготовки специалистов, на рынке труда и в целях развития транспортной науки, в том числе с использованием механизмов государственно-частного партнерства;

- совершенствование системы управления государственной службой на транспорте и содействие созданию корпоративных систем управления персоналом, ориентированных на мотивированный и эффективный труд работников, повышение его качества, производительности труда, активное участие в технической модернизации и инновационном развитии железнодорожного транспорта.

Для реализации данных задач необходимо:

- разработать научно обоснованную методику опережающего прогнозирования потребностей железнодорожного транспорта, включая его государственно-управленческий, государственный и частный секторы, в кадрах и персонале с учетом уровня требуемого образования, категории, специализации;

— в целях достижения экономии средств за счет их концентрации, приведения уровня подготовки специалистов к максимально высоким унифицированным стандартам разработать механизмы объединения усилий государственного заказчика, государственных и частных партнеров на рынке труда и в образовательной деятельности, а также в целях развития фундаментальных исследований и НИОКР в сфере транспорта;

— обеспечить проработку и реализацию механизмов долгосрочного сотрудничества между Министерством транспорта Российской Федерации, Федеральным агентством железнодорожного транспорта, компаниями железнодорожного транспорта и образовательными учреждениями, в первую очередь, железнодорожными и транспортными (расширить сферы применения государственного заказа, целевых договоров в рамках государственно-частного партнерства, в том числе с использованием новых финансово-кредитных схем);

— стимулировать концентрацию интеллектуальных и материальных ресурсов в составе крупных вертикально и горизонтально интегрированных университетских комплексов федерального значения, имеющих широкую сеть территориальных филиалов, позволяющих предоставить полный образовательный цикл, начиная со среднего профессионального образования, и все виды непрерывного обучения, интегрировать образовательные специальности железнодорожного профиля, транспортные и связанные с транспортом специальности, обеспечить специализацию по целому комплексу иных дисциплин, занимающих важное место в работе транспортного комплекса (финансы, корпоративный менеджмент и государственное управление на транспорте, право, экология, безопасность, качество, коммуникации, международные экономические связи, логистика и др.);

— транспортным предприятиям всех форм собственности содействовать укреплению научной базы образовательной деятельности, расширению фундаментальных, поисковых и прикладных исследований, созданию учебно-научно-производственных, инновационных и внедренческих центров, технопарков, в том числе путем передачи вузам новейших образцов техники, технологий, программного обеспечения; всесторонней интеграции вузовского, академического и отраслевого секторов науки на базе образовательных заведений; разработать механизмы развития научно-лабораторной базы образовательных учреждений за счет проведения консолидированных мероприятий компаний железнодорожного транспорта в целях повышения уровня подготовки молодых специалистов;

— обеспечить при условии соблюдения законодательных требований к конкурентности распределения заказов на проведение НИОКР широкое участие в конкурсах представителей вузовской науки, активно подключать ученых образовательных учреждений к корпоративным исследованиям в других формах, позволяющих повысить научный уровень образовательного процесса;

— расширить практику предоставления рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практики студентам образовательных учреждений и закрепить ее правовые основы для большей адаптации выпускников к реальным условиям труда и требованиям производства;

— в целях повышения наукоемкости корпоративной экономики железнодорожного транспорта, разработки и внедрения передовых технологий развивать систему научной стажировки и послевузовского обучения работников, практичес-

кой стажировки научных сотрудников образовательных учреждений; стимулировать воспроизводство научно-педагогических кадров и освоение ими инновационных исследовательских и образовательных технологий;

— синхронизировать процессы обучения в образовательных учреждениях, готовящих специалистов-транспортников, с реформами в образовательной сфере с учетом введения новых уровней образования (бакалавриата и магистратуры), но с сохранением моноподготовки специалистов-железнодорожников, связанных с эксплуатационной деятельностью, внедрения современных информационных, коммуникационных технологий;

— ускорить процесс утверждения государственных образовательных стандартов по новым специальностям;

— укрепить связи между работодателями и образовательными учреждениями (развитие современной материально-технической базы образовательных учреждений, в том числе в целях их превращения в ведущие международно признанные научные школы; корпоративные программы и другие формы согласования интересов и требований к отбору студентов, мониторингу заказчиком образовательных услуг учебного процесса, качеству подготовки, заключительному контролю знаний при расширении системы гарантированного трудоустройства для успешных выпускников по специальности и заранее определенной должности; адаптация выпускников-бакалавров к требованиям работодателей в ходе дополнительного послевузовского профессионального образования на базе транспортных образовательных учреждений; совмещение обучения в вузах и ссузах с практической работой на рабочих должностях);

— ввиду усложнения требований к квалификации всех работников железнодорожного транспорта, необходимости обеспечения стабильной занятости в регионах развивать систему профессиональной подготовки рабочих массовых профессий, техников, мастеров, иных специалистов, в том числе через использование систем многостороннего сотрудничества (и на региональном уровне) работодателей, органов государственного управления, региональных и местных органов власти и управления, компаний и образовательных учреждений железнодорожного транспорта, через сохранение и развитие системы среднего профессионального образования в составе университетских комплексов;

— расширить сотрудничество с образовательными учреждениями Министерства образования и иностранными образовательными учреждениями при подготовке специалистов, особенно магистров;

— внедрить интегрирующие образовательные технологии [единые информационные сети в сфере повышения квалификации по направлениям, относящимся к государственному регулированию с участием крупнейших компаний и образовательных учреждений и с учетом их финансовых интересов (вопросы комплексной транспортной, экологической, производственной безопасности)];

— проводить эффективную и согласованную молодежную политику;

— согласовать меры социальной ответственности и проведения социальной политики в отношении персонала;

— определить и развивать соответствующие механизмы мониторинга, анализа и принятия решений в рамках стратегии кадрового обеспечения железнодорожного транспорта, предусматривающей периодическую коррекцию, инстру-

менты контроля и целевые ориентиры, позволяющие придать планомерный и поэтому более эффективный, в том числе и с точки зрения затрат, характер деятельности по управлению человеческими ресурсами железнодорожного транспорта.

Современная экономика — это экономика, основанная на знаниях. Транспортный образовательный комплекс создает фундамент для формирования отраслевых знаний, теоретических исследований, прикладных технологий, разработки новых технических средств, профессионального совершенствования специалистов, осваивающих и внедряющих новации на производстве. И от того, насколько он жизнеспособен, зависит качество подготовки специалистов и, соответственно, будущее всего железнодорожного транспорта.