

4. Ханов А. М. Формирование профессиональных компетенций бакалавров технических вузов в условиях сетевого взаимодействия [Электронный ресурс] / А. М. Ханов, О. В. Тарасюк, Е. А. Синкина // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/122-20454>.

5. Dorozhkin E. M. Management of a network interaction of educational organisations oriented to innovation development / E. M. Dorozhkin, N. N. Davydova // Indian Journal of Science and Technology. 2016. № 9 (29).

6. Davydova N. N. Innovative process development in the framework of scientific educational network: Management model / N. N. Davydova, E. M. Dorozhkin, V. A. Fedorov // Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universitetu. 2016. № 5. P. 157–163.

УДК 377.44:656.2

Е. А. Скоряева

Е. А. Skoraeva

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения», Екатеринбург  
Ural State University of Railway Transport, Ekaterinburg  
ESkoraeva@usurt.ru*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

### **TOPICAL ISSUES OF RAILWAY EMPLOYEES' PROFESSIONAL DEVELOPMENT UNDER CURRENT CONDITIONS**

**Аннотация.** Рассматриваются проблемы и причины их появления в системе повышения квалификации в условиях отраслевых требований железнодорожного транспорта.

**Abstract.** The article considers the problems and their causes in the system of professional development under conditions of railway transport branch requirements.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, железнодорожный транспорт, образовательная программа.

**Keywords:** additional professional education, increase qualification, railway transport, educational programs.

В настоящее время дополнительное профессиональное образование (ДПО), как и образование в России в целом, претерпевает различные изменения, вектор направления которых определен прежде всего принятием нового закона об образовании, введением профессиональных стандартов, изменениями социально-экономической политики государства. В соответствии с современными требованиями ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессионального развития человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ, одним из видов которых являются программы повышения квалификации, направленные на совершенствование, получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации [2].

Интерес к проблемам ДПО в целом и к проблемам повышения квалификации в частности обусловлен современными преобразованиями системы профессионального образования, требованиями к работникам определенных видов экономической деятельности.

Холдинг ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») относится к наиболее эффективным железнодорожным компаниям мира по показателям интенсивности использования инфраструктуры, производительности локомотива, себестоимости перевозок, удельным затратам топливно-энергетических ресурсов на перевозки. Утвержденные на государственном уровне стратегические документы ставят перед транспортным комплексом масштабные цели:

- формирование единого транспортного пространства России на базе сбалансированного опережающего развития эффективной транспортной инфраструктуры;
- повышение уровня безопасности транспортной системы;
- снижение негативного воздействия транспортной системы на окружающую среду;
- обеспечение доступности и качества транспортно-логистических услуг в области грузовых и пассажирских перевозок на уровне потребностей развития экономики страны [6].

Выполнение поставленных целей невозможно без сформированной системы ДПО для работников железнодорожной отрасли. Элементами такой системы являются нормативные требования и организационные основы, изложенные в корпоративных и руководящих документах ОАО «РЖД», а также центры ДПО, реализующие программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки при взаимодействии со службами управления персоналом в подразделениях ОАО «РЖД», выступающими в роли заказчиков обучения работников [3]. Отраслевую систему ДПО следует рассматривать как динамичную педагогическую систему, направленную на совершенствование профессиональных компетенций в процессе повышения квалификации [1]. В границы такой системы входят также педагогические технологии и методики, наиболее эффективные для данного уровня образования.

Наиболее востребованной у руководителей и специалистов транспортной отрасли является траектория дополнительного образования при реализации образовательных программ повышения квалификации для уже работающего персонала, направленная на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации [2]. К преимуществам программ повышения квалификации, в отличие от дополнительных профессиональных программ переподготовки, следует отнести непродолжительный период реализации при достижении результата, подбор целевой аудитории слушателей по выявленной необходимости в повышении профессиональной квалификации, управление качеством разработки таких программ. Образование по программам повышения квалификации, получаемое дополнительно к уже имеющемуся среднему профессиональному или высшему, должно удовлетворять интересам работника и потребностям отрасли с учетом современных технологий производства и обслуживания железнодорожного транспорта.

Названные элементы отраслевой системы ДПО должны максимально отражать потребности в совершенствовании знаний и компетенций работников, являться факторами создания условий для непрерывного образования на протяжении всего периода выполнения трудовых обязанностей (Н. И. Булаев, Г. Г. Гранатов, Т. Я. Кузнецова).

Сложившаяся система ДПО ориентирована на специфику особенностей трудовой деятельности персонала, которая определяет содержание программ повышения квалификации:

1. Многообразие производственных высокотехнических процессов на железнодорожном транспорте требует привлечения для их реализации работников различных специальностей, а следовательно, спектр предлагаемых образовательных программ достаточно обширен.

2. Наличие элементов риска и опасностей в работе, таких как выполнение операций в зоне движения подвижного состава при высоком электрическом напряжении, повышенная ответственность работников.

3. Установленные корпоративные требования ОАО «РЖД» к компетентности руководителей и специалистов направлены, как правило, на выполнение приоритетной задачи отрасли – обеспечение безопасности грузоперевозок и поддерживающих процессов.

4. Выполнение основных бизнес-процессов компании основано на интеграции требований разных видов производства, связанных с нормативными требованиями к качеству.

На основе изученных нормативных материалов, социологических и собственных исследований в области повышения квалификации работников отрасли мы выделили два наиболее критичных направления. Актуален вопрос о противоречии между предприятиями ОАО «РЖД» и центрами ДПО, порожденный недостаточностью проработки образовательных программ на соответствие требованиям современной политики развития железнодорожного транспорта и практико-ориентированного обучения, поскольку учебный материал в большей степени представляет собой теоретическое изложение [5].

Образовательная программа повышения квалификации, реализуемая в центрах ДПО, как правило, «статична». Она мало подвергается пересмотру и изменениям, внесению актуальных дополнений в зависимости от изменяющихся требований производства, не всегда учитывает особенности профильных отраслевых хозяйств. Ведь в нормативных требованиях к ДПО определена самостоятельность образовательных организаций к содержанию, формам, результатам реализации дополнительной профессиональной программы [4]. Как следствие, сегодня следует говорить об отставании, возможно существенном, уровня программ повышения квалификации от реальных темпов развития и поставленных перед железнодорожным транспортом технических задач.

Вторая наиболее существенная проблема в области повышения квалификации работников и специалистов железнодорожного транспорта – отсутствие единого инструментария оценки качества разработки образовательных программ и мониторинга результатов их реализации. Не установлены на отраслевом уровне критерии такой оценки и порядок накопления данных обратной связи от предприятий ОАО «РЖД» для принятия решений по управлению программами повышения квалификации.

В нормативных требованиях ОАО «РЖД» определены механизмы контроля качества реализации программ ДПО.

Критические замечания руководителей и специалистов холдинга ОАО «РЖД», прошедших обучение по программам дополнительного профессионального и бизнес-образования, по поводу невыполнения условий договоров об оказании образовательных услуг рассматриваются службой управления персоналом подразделения холдинга ОАО «РЖД», заключившей этот договор.

Работники Департамента (службы, отдела) управления персоналом не реже одного раза в квартал проводят проверку качества оказываемых организациями ДПО образовательных услуг [3].

Оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в следующих формах:

- 1) внутренний мониторинг качества образования;
- 2) внешняя независимая оценка качества образования.

Организация ДПО самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов [4]. Следовательно, каждый отдельный центр ДПО, которыми являются транспортные вузы России или служба управления персоналом любого подразделения ОАО «РЖД», вправе установить свои критерии оценки и способы мониторинга качества реализации образовательных программ. Но в большинстве случаев такая панель инструментов измерения качества не определена [5]. Критерием оценки качества, как правило, является выполнение требований договора об оказании образовательных услуг в установленный срок и *удовлетворенность* услугой со стороны слушателя. Об оценке эффективности применения компетенций, полученных при повышении квалификации, речи нет, такой показатель не определяется.

Прямой причиной названных выше проблем, по мнению автора, является отсутствие прямых корпоративных требований ОАО «РЖД» к ресурсным возможностям, методическому обеспечению и критериям оценки реализации программ повышения квалификации. Конкурентная среда отраслевых центров ДПО не поддерживается рейтингами и определением преимуществ каждого отдельного центра.

Итак, наиболее существенными и формирующими особенностью системы повышения квалификации работников железнодорожного транспорта следует считать проблемы недостаточной гибкости образовательных программ и непроработанность механизмов сбора данных, по оценке качества и эффективности их реализации. Мы видим, что эти проблемы взаимосвязаны, поскольку в обоих случаях присутствует недостающее звено системы – механизмы оценки и влияния со стороны предприятий ОАО «РЖД» как заказчика и потребителя повышения квалификации работников отрасли.

### Список литературы

1. *Мухина Т. Г.* История становления и развития дополнительного высшего профессионального образования в России / Т. Г. Мухина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2011. Т. 13, № 2 (5). С. 1116–1119.
2. *Об образовании* в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (в редакции от 02.03.2016 г.). Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. *Об утверждении Положения о дополнительном профессиональном и бизнес-образовании руководителей и специалистов холдинга «РЖД»* [Электронный ресурс]: распоряжение ОАО «РЖД» от 16.01.2012 г. № 42-р. Режим доступа: <http://www.garant.ru>.
4. *Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам* [Электронный ресурс]: приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 г. № 499. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>.
5. *Система* повышения квалификации руководителей и специалистов ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]: отчет о результатах социологического исследования / Департамент упр. персоналом. Москва, 2017. Режим доступа: <http://www.rzd.ru>.
6. *Стратегия* развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rzd.ru>.