Результаты и перспективы внедрения профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта

Начальник Департамента управления
персоналом ОАО «РЖД»
А.А.Награльян

22.12.2014

Расширение практики применения модели компетенций и внедрение профессиональных стандартов

Система обучения и развития персонала ОАО «РЖД»

Профориентационная работа
Детские железные дороги

В результате профориентационной работы ежегодно до 50% выпускников общеобразовательных учреждений ОАО «РЖД» и детских железных дорог становятся студентами вузов и техникумов железнодорожного транспорта

234 детских сада

49 общеобразовательных школ и школ-интернатов

25 детских железных дорог

На базе **18** лучших НОУ ОАО «РЖД» функционируют центры профориентации и довузовской подготовки

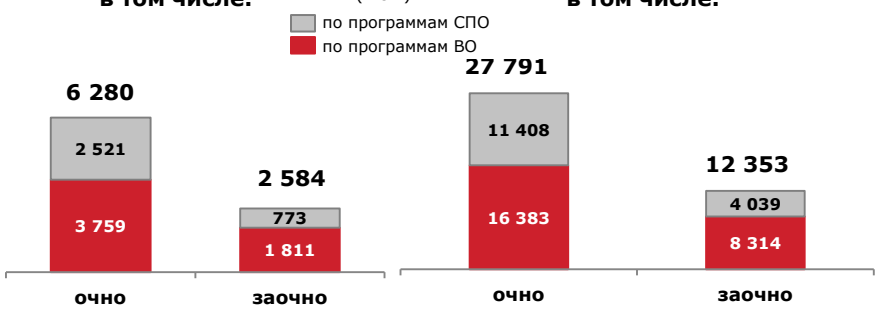
Более **42 тысяч детей** обучаются и воспитываются в НОУ, в том числе более 37 тысяч детей работников ОАО «РЖД» (88,8%)

Основные показатели взаимодействия ОАО «РЖД» и университетских комплексов железнодорожного транспорта по итогам 2014 года

Целевая подготовка специалистов для филиалов и ДЗО ОАО «РЖД»

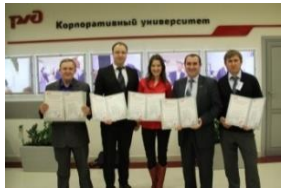
Направлено на обучение 8 864 чел., в том числе:

Контингент студентов-целевиков составляет 40 144 чел., в том числе:



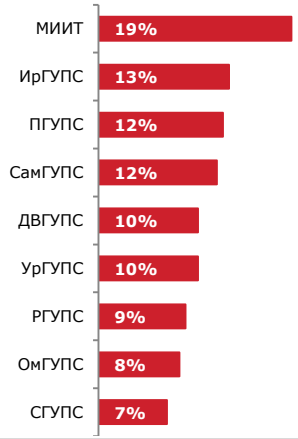
Повышение квалификации руководителей и специалистов ОАО «РЖД»

Всего по программам дополнительного профессионального и бизнес-образования обучено более 61 тыс. руководителей и специалистов компании

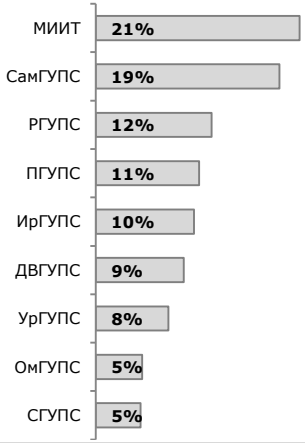


Распределение контингента студентов-целевиков

программы высшего образования



программы среднего профессионального образования



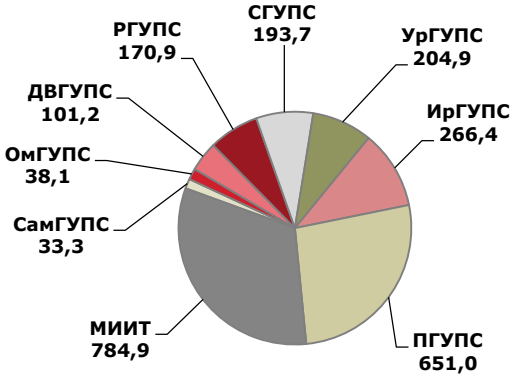
8 тыс. выпускников учебных заведений трудоустроены в компании

15 тыс. студентов прошли производ-ственную практику

10 тыс. обучающихся ежегодно работают на объектах ЖД транспорта

Объемы научных исследований

Общий объем выполненных работ составил 2,44 млрд. рублей



Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих ведущих профессий в ОАО «РЖД» в 2014 году

180 программ обучения

65 подразделений

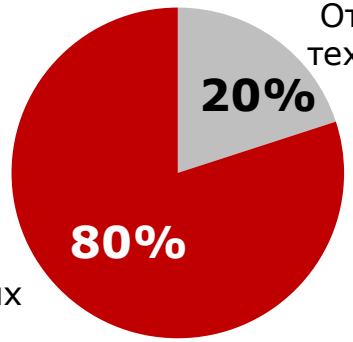
15 учебных центров ОАО «РЖД»

300 тренажеров

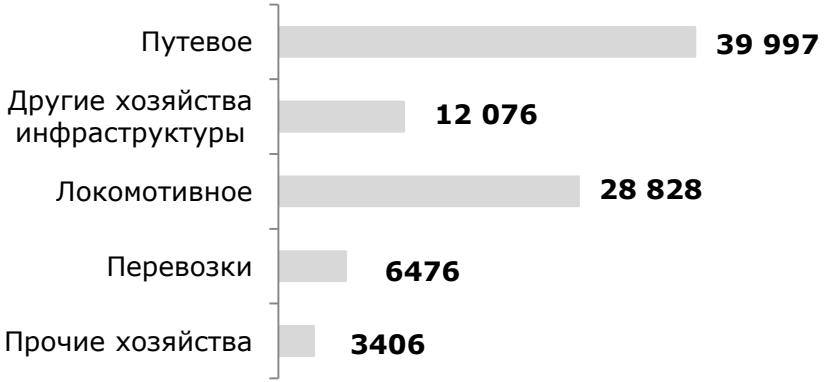
1600 преподавателей

Объемы подготовки в учебных центрах ОАО «РЖД» (тыс.чел.)

Распределение объемов подготовки рабочих кадров



Структура профессионального обучения в учебных центрах по хозяйствам (тыс.чел.)



Стимулирование преподавателей и студентов университетов путей сообщения

Развитие преподавателей и молодых ученых

- **5** грантов на развитие научно-педагогических школ в размере **3,5 млн. руб.** каждый;
- **3** премии за вклад в развитие образования и науки в размере **3,5 млн.** руб. каждая;
- **10** грантов для молодых ученых на проведение научных исследований;
- **200** человек приняло участие в программе профессионального развития «ТОП 100» в 2013-2014 гг.;
- **910** преподавателей прошли стажировку на предприятиях ОАО «РЖД» в 2014 г.

Меры социальной поддержки студентов

- **200** стипендий президента ОАО «РЖД» в размере от 3,5 тыс. руб до 8 тыс. руб.;
- **70** стипендий А.Л.Штиглица в размере 5 тыс. руб. ежемесячно;
- **288** стипендий начальников железных дорог в размере 2,5 тыс. руб;
- **350** грантов на разработку студентами дипломных проектов в размере **37 тыс. руб. и 49 тыс. руб.;**
- **9 тыс.** студентов ежемесячно получают доплаты к академическим стипендиям до 2 тыс.рублей.

Сетевая форма реализации образовательных программ и базовые кафедры в структурных подразделениях

Основной целью применения данных механизмов является повышение качества подготовки студентов-целевиков за счет расширения доступа к новым технологиям и технике, применяемым на производстве

Учебные центры профессиональных квалификаций железных дорог

Передовые структурные подразделения на полигонах железных дорог

В 2014 году пилотный проект на Московской, Северной, Западно-Сибирской и Северо-Кавказской железных дорогах охватил более 8 тыс. студентов

Совершенствование механизмов взаимодействия ОАО «РЖД» с вузами

1 **Участие руководителей ОАО «РЖД» в попечительских советах университетов путей сообщения направлено на решение стратегических вопросов взаимодействия компании с вузами**

2 **Проректор по связям с производством обеспечивает оперативную связь по всем вопросам профессионального образования**

Функционал в ОАО «РЖД»	Функционал в вузе
1. Представляет интересы вуза в компании. 2. Обеспечивает информационный обмен между вузом и компанией. 3. Координирует взаимодействие железнодорожных кафедр с функциональными филиалами и структурными подразделениями. 4. Принимает участие в корпоративных мероприятиях.	1. Транслирует актуальную информацию, корпоративную культуру, а также требования к подготовке специалистов. 2. Участвует в выработке решений о распределении денежных средств в вузе за целевое обучение. 3. Участвует по должности в работе ученого совета.

Итоги разработки профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта за 2013-2014 гг.

Утвержденные профессиональные стандарты

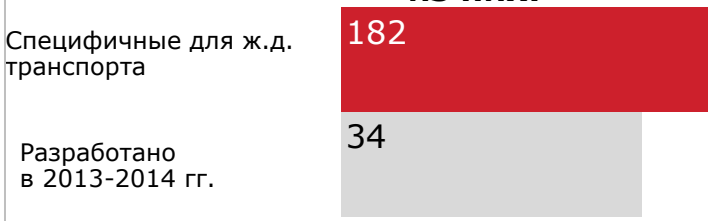
- Работник по управлению и обслуживанию локомотива
- Работник по управлению и обслуживанию моторвагонного подвижного состава
- Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (самоходного)
- Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (несамоходного)
- Дежурный стрелочного поста
- Дежурный по переезду
- Работник по контролю состояния железнодорожного пути
- Наладчик железнодорожно-строительных машин и механизмов
- Оператор поста централизации, оператор сортировочной горки
- Осмотрщик-ремонтник вагонов, осмотрщик вагонов

Разрабатываемые профессиональные стандарты

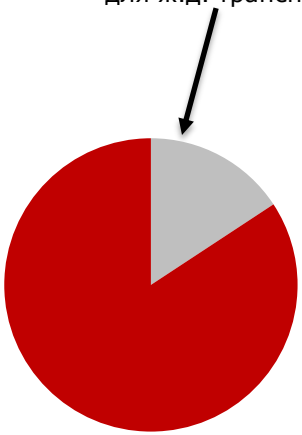
- Монтер пути
- Составитель поездов, кондуктор грузовых поездов
- Работник по обслуживанию и ремонту устройств железнодорожной автоматики и телемеханики
- Агент транспортного обслуживания

В холдинге «РЖД» 1210 профессий и должностей

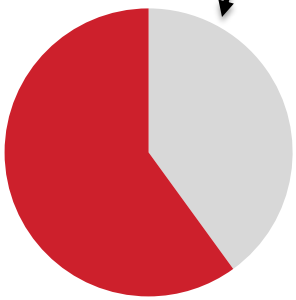
из них:



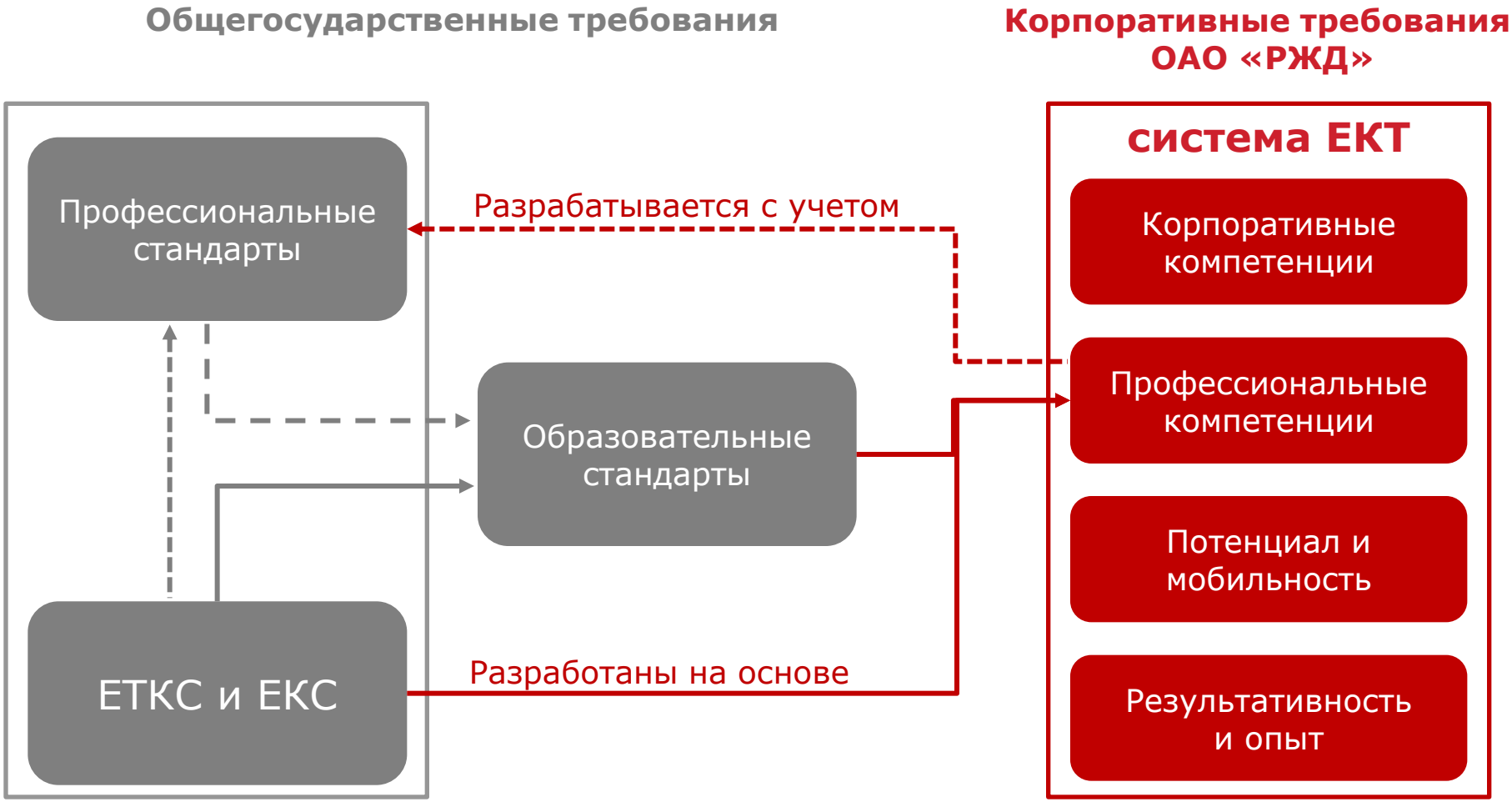
Разработано **18,6%** от специфичных для ж.д. транспорта



Разработано **36%** от общей численности работников холдинга «РЖД»



Взаимосвязь государственных и единых корпоративных требований к персоналу



Система единых корпоративных требований к персоналу (структура)

Оценка в системе ЕКТ будет производится через централизованную автоматизированную систему по единой методике.

Набор корпоративных требований к деловым и управленческим качествам работников в зависимости от уровня их должности в соответствии с моделью корпоративных компетенций 5К+Л

Совокупность специальных «железнодорожных» знаний и навыков, необходимых работникам для выполнения специфических профессиональных функций в конкретной экспертной области

Совокупность параметров, прогнозирующих успешность профессионального и карьерного роста работника – морально-этические качества, способность к обучению и развитию, желание делать карьеру в компании, готовность к переезду

Совокупность параметров, определяющих уровень успешности работников в достижении рабочих целей и задач, профессиональный и управленческий стаж (в том числе на основе данных справок-объективок)

Область применение единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД»

Система ЕКТ уже сегодня становится основой для формирования кадрового резерва, обучения и назначения персонала.

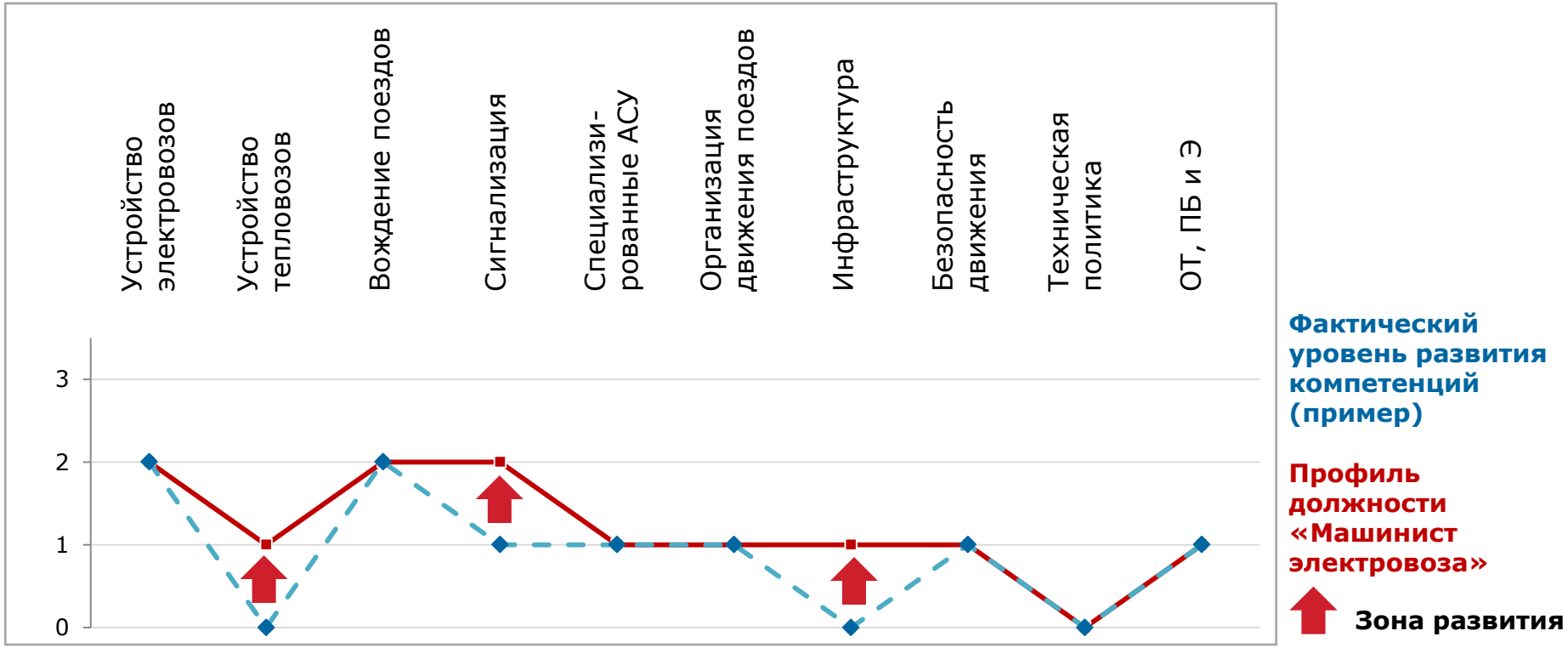
Единые критерии оценки

- **Подбор и найм**
- **Оценка и аттестация**
- **Кадровый резерв**
- **Обучение**

Требования к уровню развития профессиональных компетенций

Модель профессиональных компетенций описывает специальные «железнодорожные» знания и навыки, необходимые работникам в выполнении конкретной профессиональной функции.

Пример профиля должности «машинист электровоза»



Перспективная схема управления персоналом на основе компетенций

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

Профессиональные стандарты и система ЕКТ

Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте под эгидой Объединения «Желдортранс»

Применение профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения	Профессионально-общественная аккредитация образовательных организаций	Независимая оценка квалификаций работников
Актуализация программ подготовки и образовательных стандартов	Независимая оценка качества подготовки специалистов	Сертификация квалификаций и аттестация персонала

Существующие проблемы в подготовке специалистов и меры, принимаемые ОАО «РЖД» для их решения

Содержание образовательных стандартов и основных образовательных программ не отвечает требованиям компании

1. Внедрение системы ЕКТ (профессиональных стандартов) и разработка на их основе нового наполнения федеральных государственных образовательных стандартов и основных образовательных стандартов
2. Внедрение системы профессионально-общественной аккредитации
3. Реализация дополнительных образовательных услуг для студентов-целевиков

Устаревшая учебно-материальная база

1. Создание базовых кафедр вузов железнодорожного транспорта в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД»
2. Организация практики студентов на предприятиях ОАО «РЖД»
3. Дополнительное обучение студентов в авторских классах

Отрыв преподавателей от развития ОАО «РЖД»

1. Дополнительная программа развития преподавателей вузов железнодорожного транспорта (ТОП-100)
2. Участие преподавателей в конференциях и совместных мероприятиях
3. Мероприятия по стимулированию развития профессорско-преподавательского состава

Предложения по дальнейшей организации работы в области разработки и внедрения профессиональных стандартов

- **Создать прозрачный механизм по национальной системе квалификаций и разработать единые подходы к формированию отраслевых рамок квалификаций**
- **Распределить полномочия между центрами оценки квалификаций и работодателями**
- **Сформировать базу данных экспертов, участвующих в экспертизе и профессионально-общественном обсуждении профессиональных стандартов**
- **В целях обеспечения поэтапной замены ЕТКС и ЕКС на профстандарты, утвержденные в установленном порядке, не отменять действующую систему квалификаций до разработки профессиональных стандартов по 70-80% профессиям и должностям**
- **Определить правовой статус процедуры сертификации уровня квалификаций**

Прогнозирование потребности в ИТР

Прогноз численности работников холдинга «РЖД» и потребности в инженерно-технических работниках (ИТР).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Прогноз списочной численности работников холдинга «РЖД», тыс. чел.	969,3	950,3	935,7	921,7	905,9	905,9	909,6
Прогноз потребности в инженерно-техническом персонале, тыс.чел.	315,4	316,9	319,6	322,3	324,1	331,5	340,2
Прогноз потребности в инженерно-техническом персонале, %	32,5%	33,4%	34,2%	35,0%	35,8%	36,6%	37,4%

При снижении общей численности персонала с учетом внедрения в компании новой техники и технологий возрастет потребность в инженерно-технических кадрах. К 2020 году по прогнозным оценкам их доля составит 37,4% (340,2 тыс. чел.).

Благодарю за внимание!