

АЛЕКСАНДР ЗБАРСКИЙ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ДЕПАРТАМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОАО «РЖД»:

МЫ СИНХРОНИЗИРОВАЛИ
НАШИ ПОДХОДЫ –
ТО, ЧТО ДЕЛАЕТСЯ
В КОМПАНИИ,
С ТЕМ, ЧТО ДОЛЖНО
ПРОИСХОДИТЬ В ВУЗАХ

БУДУЩЕЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ – ЗА ЕЁ РАЗВИТИЕМ В СИМБИОЗЕ С БИЗНЕСОМ. ПОНИМАЯ ЭТО, ДВА ГОДА НАЗАД В РЖД ПРИНЯЛИ ПРОГРАММУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С УНИВЕРСИТЕТСКИМИ КОМПЛЕКСАМИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА – КОМПАНИЯ И ОТРАСЛЕВЫЕ ВУЗЫ СТАЛИ ФУНКЦИОНИРОВАТЬ В ЧЁТКО СТРУКТУРИРОВАННОЙ ЕДИНОЙ СИСТЕМЕ КООРДИНАТ. О ТОМ, ЧТО ЭТО ДАЁТ НА ПРАКТИКЕ ВСЕМ УЧАСТНИКАМ ПРОЦЕССА, ЖУРНАЛУ «HR-ПАРТНЕР» РАССКАЗАЛ **АЛЕКСАНДР ЗБАРСКИЙ**, ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ДЕПАРТАМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОАО «РЖД».





Самарский государственный университет путей сообщения

НОВАЯ СРЕДА КОММУНИКАЦИЙ

— Александр, что изменилось во взаимодействии с вузами с принятием программы? Ранее оно было менее эффективным?

— Были отдельные активности, которые мы благодаря программе собрали воедино, и теперь это общая формализованная система координат. Когда есть программный документ, все понимают направление движения и его темп, знают зоны и меры ответственности.

— Два года назад вы рассказывали (журнал «HR-Партнер», № 5. — Прим. ред.) о создании, по сути, совершенно новой системы коммуникаций — UR, University Relations. Всё ли получилось?

— Считаю, что у нас действительно всё получилось, система работает: налажен двусторонний контакт между отраслевыми университетами и нами. Фактически мы сейчас говорим про целую среду коммуникаций между вузами и РЖД.

В каждом университете есть проректор по связям с производством, который является, по сути, правой рукой Департамента. На регулярной основе мы проводим встречи, совместно работаем над решением задач. Кроме того, вместе с Минтрансом мы проводим совещания с приглашением первых лиц компании.

— Что удалось сделать за два года?

— Самое важное — мы синхронизировали наши подходы — то, что происходит в компании, с тем, что должно происходить в отраслевых вузах. Прodelана огромная работа, и в первую очередь я хотел бы сказать о развитии вузовской

инфраструктуры. Были оснащены классы для подготовки специалистов в области движения, тренажёр дежурного по станции, сортировочная горка, классы локомотивного хозяйства, классы подготовки специалистов путевого хозяйства. Останавливаться не намерены, к примеру, сейчас реализуется проект по оснащению классов для специалистов в области энергетики.

Были созданы современные коворкинг-пространства, в каждом из университетов мы отремонтировали по одному большому лекционному классу.

В этом году мы организовали массовую работу по направлению студентов на БАМ — более 1300 ребят приняли участие в трудовом семестре. Развитие такой практики мы будем расширять.

ОЦЕНКА И ТРАЕКТОРИИ РАЗВИТИЯ

— Как определяется, в каком вузе будет в ближайшее время проведена модернизация инфраструктуры, а в каком позднее?

— Для этого была проведена оценка, и теперь мы знаем, какие филиалы университетов дают нам больший объём подготовки, какие из них наиболее востребованы, а кому нужно подтягиваться.

На протяжении двух лет мы составляем рейтинг университетских комплексов, оцениваем по пяти показателям: качество и объёмы подготовки, уровень развития преподавательского состава, ресурсная обеспеченность, научно-исследовательская деятельность. Лидерами стали Московский колледж транспорта, учебные заведения в Челябинске и Красноярске, в приоритете также

Уральский государственный университет путей сообщения



Промежуточные итоги реализации программы

105

современных тренажёрных классов оборудованы для подготовки специалистов локомотивного комплекса и хозяйства движения

150

руководителей и специалистов компании в рамках новых образовательных программ прошли подготовку по самым востребованным направлениям: пассажирский комплекс, информационное моделирование объектов транспортной инфраструктуры, логистические и маркетинговые стратегии клиентоориентированности, экономика труда

126

преподавателей прошли оценку по моделям основных хозяйств — инфраструктуры, тяги и движения

>65%

преподавателей успешно справились с поставленными задачами

ЧТОБЫ В КОМПАНИЮ ПРИХОДИЛИ СОТРУДНИКИ С НУЖНЫМИ ДЛЯ НАС КОМПЕТЕНЦИЯМИ, ЛЮДИ, КОТОРЫЕ ИХ УЧАТ, САМИ ДОЛЖНЫ ИМИ ВЛАДЕТЬ



Макет класса, в котором будут заниматься студенты — будущие специалисты хозяйства пути

Забайкалье, Тында. Естественно, что на повестке дня поддержка и развитие Дальнего Востока.

— Оценка затрагивает только университеты?

— Как раз нет: в 2022 году мы внедрили оценку выпускников по профессиональным и корпоративным компетенциям в соответствии с действующими в компании моделями компетенций. Ноухау этого же года — оценка преподавателей, для которых мы организовываем стажировки на предприятия. Вообще, **отдельное внимание уделяем именно преподавательскому составу, выстраиванию траектории его развития**: чтобы в компанию приходили сотрудники с нужными для нас компетенциями, те люди, которые их учат, сами должны ими владеть. Кроме того, мы формируем единые образовательные траектории, чтобы обучение во всех вузах шло на единой основе.

Мы обеспечили доступ наших вузов к информационным системам компании, в результате часть курсов, которые есть в Системе дистанционного обучения, доступны студентам, и сегодня мы работаем над тем, чтобы не только они проходили эти курсы, но и преподаватели.

А для того, чтобы мы все находились в едином информационном поле, реализована система информирования по текущей деятельности компании, начиная с дайджестов и заканчивая рассылкой всех нормативных документов с последующим включением в образовательные программы.

— Вы сказали об особом внимании к развитию преподавателей. Расскажите подробнее об этом.

— Сейчас мы разрабатываем программу «Pro.Ректор», которая станет основой для создания кадрового резерва на должность руководителей, первых лиц университетов. Это будет программа повышения квалификации Корпоративного университета РЖД, но с учётом специфики отраслевых вузов. Основной упор будет сделан на развитие

СЕГОДНЯ ОТРАСЛЕВЫЕ ВУЗЫ — ЭТО ОСНОВНАЯ ПЛОЩАДКА, КОТОРАЯ ПОЗВОЛЯЕТ НАМ КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НАЛАДИТЬ КОНТАКТ СО СТУДЕНТАМИ

четырёх блоков компетенций: управленческих, профессиональных, личностных и корпоративных. Формирование резерва руководителей вузов позволит компании принимать участие в кадровой политике университетов, готовить мотивированных на взаимодействие с компанией управленческих работников.

В ДИАЛОГЕ С БУДУЩИМИ РАБОТНИКАМИ

— Насколько программа взаимодействия с отраслевыми вузами адаптивна?

— Наша программа — это такой собирательный инструмент, который формализует все те направления, которые уже существуют, а также то, что нужно развивать. Это не статичная, а пластич-

ная история. Например, появились новые федеральные проекты — «Профессионалитет» и «Приоритет-2030», множество молодёжных проектов — мы также «погрузим» их в программу. Мы внимательно следим за тем, что происходит во внешнем контуре, и при необходимости готовы реагировать и что-то менять, если это будет целесообразным для нас.

— **Позиционирование компании как привлекательного работодателя, работа с талантливой и перспективной молодёжью — одно из важнейших направлений для любой компании. Как в рамках программы решаются эти задачи?**

— Сегодня отраслевые вузы — это основная площадка, которая позволяет нам как работодателю наладить контакт со студентами. Знакомство с отраслью начинается именно в студенческих аудиториях, хотя, по большому счёту, даже раньше — в наших дошкольных и школьных учреждениях, на детских железных дорогах.

Благодаря программе в вузах появились брендированные аудитории и коворкинги, где руководители компании выступают с лекциями и мастер-классами — состоялось уже более 200 таких мероприятий. Первые лица компании рассказывают об инновационных проектах, делятся планами на будущее. Таким образом, у студентов появляется представление о том, как может сложиться их карьерный и профессиональный путь, какие преимущества и возможности есть в нашей компании. Мы открыты для такого общения и всегда готовы к диалогу. [HR](#)

Программа взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта

