

КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД

2018

ГODOVOЙ
OTЧET



Оглавление

1

УНИВЕРСИТЕТ СЕГОДНЯ

2

2

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

12

Корпоративный лидер

16

Корпоративный менеджмент

18

Корпоративная стратегия

20

Стратегический менеджмент

22

3

ТРЕНЕРСКИЙ СОСТАВ

24

4

ГЛАВНЫЕ СТАРТЫ 2018 ГОДА

30

Передача программы «Корпоративный лидер» в вузы

32

Корпоративный MBA

34

Программы по инновационному развитию бизнеса

36

«Мастер-Club»

38

Стажировка руководителей железных дорог в Китае

40

Стратегические сессии

44

Mini-MBA для Центральной дирекции инфраструктуры

46

Оценка корпоративных компетенций

48

Научно-практическая конференция «ТОП-100»

50

Программы для участников конкурса «Новое звено»

52

Экспорт образовательных программ

54

Обучение зарубежных партнеров

56

Мобильная библиотека

58

Развитие учебной инфраструктуры

60

5

НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

62

6

КОМАНДНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

66

7

ГОРИЗОНТЫ 2019 ГОДА

72





УНИВЕРСИТЕТ
СЕГОДНЯ

**ДМИТРИЙ
ШАХАНОВ**

заместитель генерального
директора ОАО «РЖД»,
председатель Правления
Корпоративного
университета РЖД

Решения руководителей имеют высокую цену для компании, от них зависят и текущие показатели работы, и перспективы развития бизнеса. Особенно важна компетентность управленцев в условиях изменений, растущей конкуренции, освоения новых бизнес-моделей.



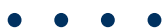
Как показывает наш опыт управления персоналом, мы можем сами развивать руководителей для решения той или иной задачи, давать им необходимые знания и навыки. Для этого у компании есть все необходимое – и заинтересованность руководителей в собственном росте, и программы развития, которые сосредоточены в Корпоративном университете РЖД, и механизм формирования кадрового резерва, который позволяет поставить людей с правильной подготовкой и опытом на нужные позиции.

Руководители, прошедшие обучение, должны понимать, что средства, которые компания инвестирует в их развитие, – это, по сути, инвестиции в работу команды. Необходимо, чтобы выпускники Корпоративного университета РЖД применяли полученные знания на практике, усиливали свои команды, служили примером для коллег, были проводниками нового мышления и новых подходов и создавали ценности, которые привлекают клиентов в компанию.

**СЕРГЕЙ
САРАТОВ**

начальник Департамента
управления персоналом
ОАО «РЖД», заместитель
председателя Правления
Корпоративного
университета РЖД

В холдинге ведется системная работа по подготовке кадрового резерва. Ключевая роль в развитии данных руководителей, от среднего звена до топ-менеджеров, отводится Корпоративному университету РЖД.



Прохождение обучения в Корпоративном университете РЖД является обязательным для представителей кадрового резерва и кандидатов в него – руководителей с высоким профессиональным потенциалом, готовых инициировать изменения и управлять ими для повышения эффективности компании. Обучение развивает в первую очередь такие важные для холдинга навыки и компетенции, как стратегическое мышление, стремление к развитию, умение видеть задачи подразделения в контексте деятельности всей Компании, а также способность формировать и развивать команду и вести ее за собой.

Многие выпускники Корпоративного университета РЖД уже возглавили ключевые направления деятельности холдинга и успешно справляются с новыми задачами и вызовами.



**РОМАН
БАСКИН**

директор
Корпоративного
университета РЖД

Под руководством Департамента управления персоналом мы развиваем образовательную экосистему, базирующуюся на поэтапном, последовательном и непрерывном развитии руководителей холдинга «РЖД».



В 2018 году, во-первых, мы продолжили линию комплексного развития руководящих кадров. Завершили обучение первые выпускники III и IV ступеней целевого обучения – программ «Корпоративная стратегия» и «Стратегический менеджмент». В новых целевых программах мы сделали упор на развитие цифровых компетенций руководителей, аналитику, big data, искусственный интеллект, формирование умения видеть завтрашнюю среду, прогнозировать будущее. 35 лучших выпускников программы «Корпоративная стратегия» прошли обучение в испанской бизнес-школе IE Business School.

Во-вторых, у нас появились новые программы. Например, стартовал проект «Мастер-Club» для членов правления и директоров ОАО «РЖД». Мы продолжили разработку программ индивидуального развития, предлагаемых слушателям для самостоятельного выбора. Наши преподаватели провели десять стратегических сессий по запросам функциональных заказчиков. Интересным проектом стало обучение руководителей монгольских и финских железных дорог.

В-третьих, мы всегда стремимся охватить как можно большую аудиторию слушателей – должны учиться и специалисты, и молодежь, и руководители линейных предприятий. Поэтому для развития руководителей линейного уровня мы запустили нашу базовую программу «Корпоративный лидер» еще и в четырех вузах железнодорожного транспорта.

Самое главное, о чем стоит сказать, – за последние несколько лет серьезно изменилось отношение руководителей к корпоративному обучению. Люди хотят учиться, они открыты к диалогу и сотрудничеству! И поэтому в том, как сегодня развиваются идеология корпоративного обучения, наши программы, наша инфраструктура, есть большая заслуга и наших слушателей.





6

Корпоративный
университет РЖД

NPS* 66,4%

ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ РЕКОМЕНДОВАТЬ ОБУЧЕНИЕ В КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ РЖД

* подробнее о показателе на стр. 68

152

реализованные
программы

2 000+

учебных
мероприятий

250

слушателей
на очных
программах
еженедельно

46

ведущих
российских
и зарубежных
спикеров

9

международных
стажировок

10

стратегических
сессий

73 046

обученных

10 330

по очным
программам

62 716

по дистанционным
программам

1 082

прошли оценку
компетенций





**НАША ЦЕЛЬ:
НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ХОЛДИНГА «РЖД»**

**Комплексное развитие
кадрового
резерва РЖД**

**Обучение руководителей РЖД
по краткосрочным программам**

**Международные
стажировки**

**Молодежные
проекты РЖД**

**Оценка
персонала**

**Организация обучения
руководителей РЖД
в сторонних учебных
заведениях**

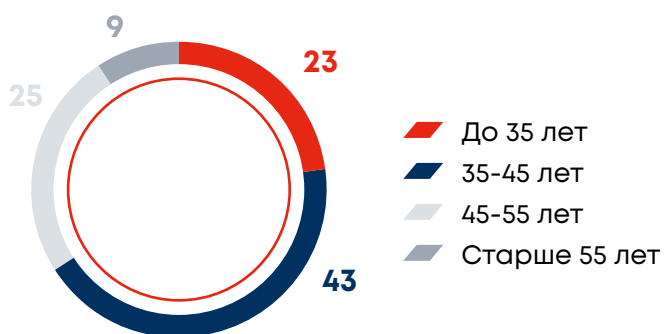
Видео об университете:





Наши слушатели

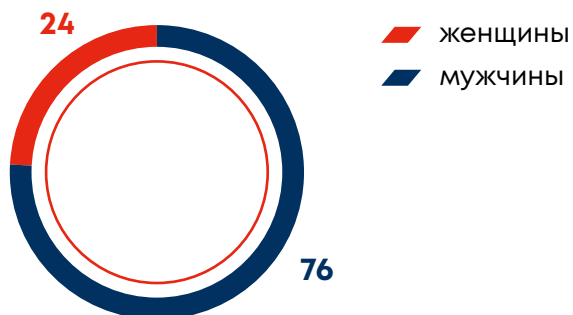
Возрастные категории слушателей, %



География слушателей, %



Гендерный состав, %





ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ: РУКОВОДИТЕЛИ, ВХОДЯЩИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ХОЛДИНГА «РЖД»





10

Корпоративный
университет РЖД

Портфель программ

**253 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ
В ПОРТФЕЛЕ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД**



**АНДРЕЙ
ШОБАНОВ**

заместитель директора
Корпоративного
университета РЖД
по научно-методической
работе

“

Вызовы, которые стоят перед компанией, закладывают
уникальный фундамент для создания современных
образовательных продуктов.

При формировании портфеля программ мы исходим
из потребности комплексного развития компетенций
руководителей, поэтому планомерно развиваем
программы всех категорий, работая не только
с содержанием, но и внедряя новые форматы обучения.



**СЕРГЕЙ
БЕЛЯЕВ**

начальник
Методического
отдела

“

Наши программы позволяют эффективно решать
задачи бизнеса, внедрять новые подходы и
практики в управленческой деятельности,
способствовать формированию современной
управленческой культуры.



ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

направлены на повышение уровня управленческой эффективности руководителей холдинга «РЖД» и отвечают требованиям программ обучения уровня MBA и Executive MBA. Освоение слушателями программ данной категории проходит последовательно. Ключевое условие перехода на следующую ступень – высокие результаты обучения на предыдущей.

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ

Общекорпоративные программы

направлены на поддержку внедрения новых принципов и методов управления, единых для руководителей из разных функциональных вертикалей и подразделений, а также развитие ключевых компетенций и навыков, востребованных бизнесом.

Функциональные программы

направлены на развитие работников холдинга по ключевым направлениям в целях успешной реализации точечных задач, уникальных для подразделения-инициатора или структур, находящихся под его кураторством.

Программы индивидуального развития

направлены на развитие компетенций, необходимых слушателю для успешного выполнения своих функциональных обязанностей. Одна из задач, решаемых данным направлением, – поддержание вектора развития, заданного программами для кадрового резерва.

ПРОГРАММЫ ПО ОЦЕНКЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СЛУШАТЕЛЕЙ

позволяют слушателям сформировать комплексное представление о своем управленческом потенциале, определить направления дальнейшего развития и точки роста, а также освоить навыки наблюдения за проявлением корпоративных компетенций в поведении работников для эффективного руководства коллективами.

ЗАРУБЕЖНЫЕ СТАЖИРОВКИ

реализуются с целью изучения международного передового опыта и практик, направленных на совершенствование управленческих компетенций в сфере железнодорожного транспорта.

ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ МОЛОДЕЖИ

направлены на развитие у молодых руководителей и специалистов (в возрасте до 35 лет) компетенций, необходимых для эффективной реализации стратегических целей и задач холдинга «РЖД» в условиях постоянных изменений внешней и внутренней среды.

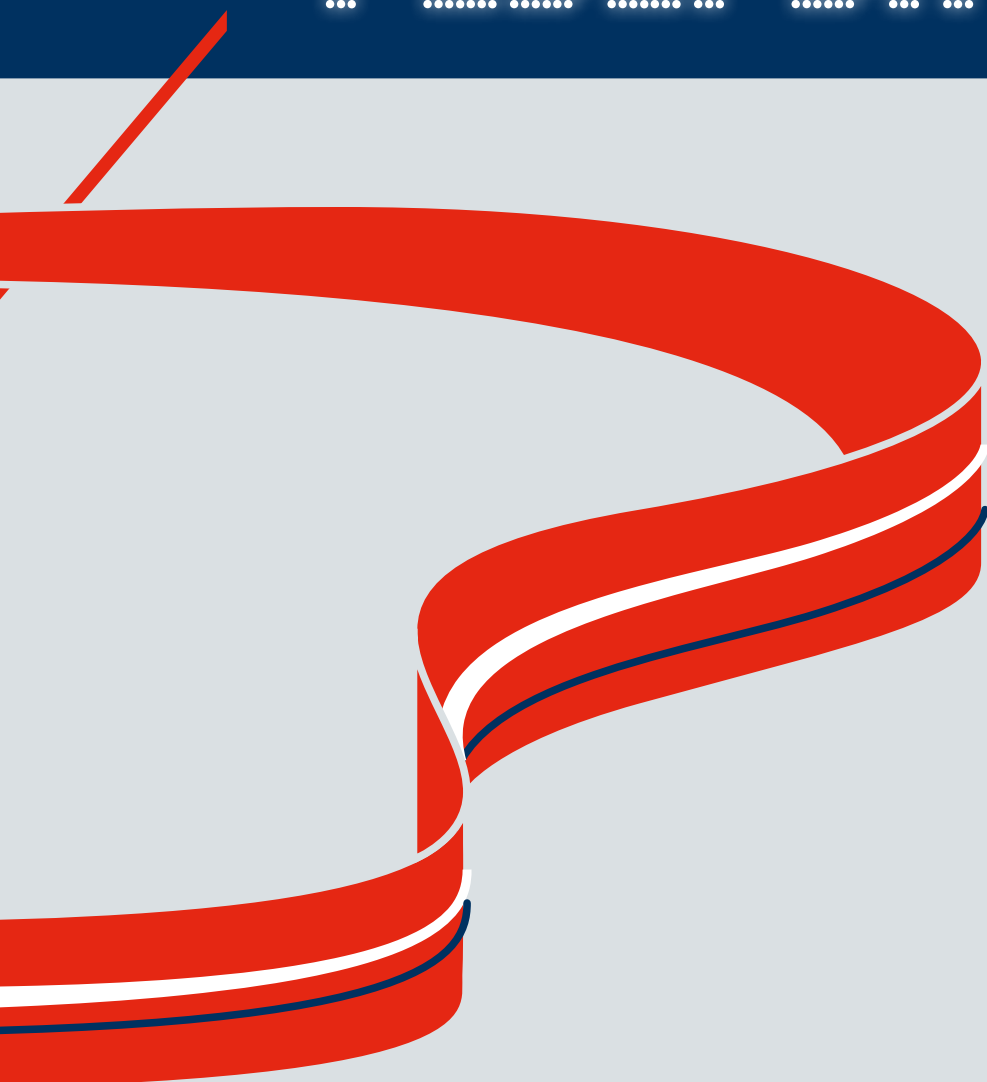
ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

реализуются в целях обеспечения соблюдения обязательных требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда и экологической безопасности.





РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА





КОМПЛЕКС ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ХОЛДИНГА «РЖД»



I ступень

**Корпоративный
лидер**

Повышение персональной
эффективности

II ступень

**Корпоративный
менеджмент**

Управление эффективностью бизнеса





2 035

человек завершили обучение
по программам развития
кадрового резерва в 2018 году



III ступень

Корпоративная стратегия

Прогнозирование будущего

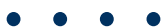
Стратегический менеджмент

Управление стратегическими
изменениями



IV ступень

Программы развития кадрового резерва холдинга «РЖД» направлены на повышение уровня управленческой эффективности руководителей. Отвечают требованиям программ уровня MBA и ежегодно актуализируются.



Программы развития кадрового резерва взаимосвязаны и представляют собой четыре последовательные ступени корпоративного образования руководителей холдинга «РЖД».

Во всех программах используются электронные курсы и практикумы в качестве предварительной подготовки (pre-work) или межмодульного обучения (post-work), что позволяет обеспечить отработку и закрепление слушателями полученных знаний и умений, а также разгрузить очные блоки программы.

Наполнение программ варьируется в зависимости от уровня должности слушателей и потребностей целевой аудитории.

Подробнее
о программах:





16

Корпоративный
университет РЖД

I СТУПЕНЬ: КОРПОРАТИВНЫЙ ЛИДЕР

II СТУПЕНЬ

III СТУПЕНЬ

IV СТУПЕНЬ

2010 год

старт
программы

1 год

длительность
обучения

1 модуль: «Лидерство – основа управленческой эффективности»

- › Развитие персональной эффективности руководителя.
- › Управление персоналом: лидерство, команда, руководство людьми.
- › Стратегия развития компании и управление эффективностью.

Межмодульная работа по теме
«Лидерство, команда, руководство людьми»

ВИДЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ:

тренинги, семинары, бизнес-симуляция,
работа в малых группах, анализ
практических ситуаций, деловые игры.





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

формирование у руководителей холдинга «РЖД» управленческого стиля, основанного на лидерских качествах, применении методов и инструментов развития персональной эффективности, руководства командами.

2 модуль: «Управление эффективностью и финансами»

- › Управление персоналом и индивидуальное развитие руководителя.
- › Основы управления финансами для руководителя.
- › Управление железнодорожным транспортом (бизнес-симуляция).

Создание слушателем индивидуального
плана развития

2 очных
недельных
модуля

+ межмодульная
работа на портале
университета

1 079

человек

обучены по программе
в 2018 году



18

Корпоративный
университет РЖД

I СТУПЕНЬ

**II СТУПЕНЬ:
КОРПОРАТИВНЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ**

III СТУПЕНЬ

IV СТУПЕНЬ

2013 годстарт
программы**1** годдлительность
обучения**1 модуль:
«Управление в условиях
неопределенности»**

- › Корпоративное управление в холдинге.
- › Внедрение проектного подхода в компании.
- › Управление рисками.
- › Эволюция менеджмента и вызовы современного мира.
- › Управление проектами.

Межмодульная проектная работа**2 модуль:
«Повышение эффективности
компании»**

- › Создание инновационной среды в компании.
- › Формирование культуры ориентации на клиента в компании.
- › Управление инновациями.
- › Управление издержками и генерацией доходов.

Межмодульная проектная работа



ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

развитие потенциала руководителей в управлении организацией и понимании бизнеса для обеспечения эффективности работы холдинга «РЖД» в условиях изменяющейся среды.

3 модуль:

«Управление эффективностью межфункционального взаимодействия»

- › Управление межфункциональным взаимодействием и повышение эффективности деятельности железнодорожного узла (бизнес-симуляция).
- › Стресс-менеджмент.
- › Защита проектов.

ВИДЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ:

тренинги, семинары, мастер-классы, деловые игры и бизнес-симуляция, работа в малых группах, анализ практических ситуаций, игровые упражнения.

3 очных
недельных
модуля

+ межмодульная
работа на портале
университета

410
человек

обучены по программе
в 2018 году

83 проекта

подготовлены
командами слушателей
в 2018 году



20

Корпоративный
университет РЖД

I СТУПЕНЬ

II СТУПЕНЬ

III СТУПЕНЬ: КОРПОРАТИВНАЯ СТРАТЕГИЯ

IV СТУПЕНЬ

2017 год

старт
программы

1 год

длительность
обучения

1 модуль:

«Таланты VUCA-лидера»

- › Экономические закономерности современного мира.
- › Стратегия создания конкурентного преимущества.
- › Будущее компании: XXI век (бизнес-квест).
- › Модели стратегического мышления.
- › Горизонты планирования и прогнозирования в работе руководителя.
- › Принятие и реализация решений в условиях изменяющегося мира.

Межмодульная индивидуальная проектная работа «Моделирование и прогнозирование работы подразделения компании»





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

формирование у руководителей видения личного вклада в стратегическое развитие холдинга «РЖД» и освоение управленческих инструментов анализа и принятия решений для перехода от оперативного стиля управления к стратегическому.

2 модуль:

«Прикладные инструменты стратегического развития»

- › Методы прикладной математики в бизнес-аналитике.
- › Технологии Big data в бизнесе.
- › Стратегия и тактика в цифровую эпоху.
- › Технология Blockchain.
- › Управление корпорацией (бизнес-симуляция).
- › Стратегия корпоративного развития.
- › Убеждающая визуализация данных.

**2 очных
недельных
модуля**

+ межмодульная
работа на портале
университета

295 человек

обучены
по программе
в 2018 году

ВИДЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ:

тренинги, семинары, мастер-классы,
деловые игры, бизнес-квест, работа
в малых группах, бизнес-симуляция,
анализ практических ситуаций, игровые
упражнения.



22

Корпоративный
университет РЖД

I СТУПЕНЬ

II СТУПЕНЬ

III СТУПЕНЬ

**IV СТУПЕНЬ:
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ**

2017 год
старт
программы

1 год
длительность
обучения

6 очных
недельных
модулей

ВИДЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ:

лекции, тренинги, семинары, мастер-классы,
деловые игры, фасилитации, гостевые лекции,
проектная работа, работа в малых группах,
игровые упражнения.

**1 модуль:
«Управление стратегией
и построение эффективной
бизнес-модели»**

- › Современные стратегии и бизнес-модели.
- › Уровни разработки и реализации стратегии.

Межмодульная проектная работа**2 модуль:
«Организационное развитие
и управление изменениями»**

- › Организационное развитие, баланс между экономической эффективностью и социальной ответственностью.
- › Управление изменениями.
- › Стратегический менеджмент как система.

Межмодульная проектная работа**3 модуль:
«Управление человеческим
капиталом»**

- › Управление человеческим капиталом и корпоративная культура.
- › Эмоциональный интеллект в управлении и эмоциональное лидерство.
- › Стратегия управления человеческим капиталом как часть стратегического менеджмента.

Межмодульная проектная работа



ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

формирование резерва руководителей, обладающих системным пониманием бизнеса, владеющих методами эффективного управления и способных управлять крупными стратегическими проектами холдинга «РЖД».

4 модуль:

«Экономика и финансовый менеджмент»

- › Геополитические, социокультурные и исторические факторы, их влияние на развитие экономики и предпринимательства в России
- › Основные тенденции и тренды в современной экономике.
- › Инструменты финансового и экономического анализа.

Межмодульная проектная работа

5 модуль:

«Личная эффективность и лидерство»

- › Лидер нового формата.
- › Личная эффективность: баланс ресурсов и результатов, целеполагание и достижение, лидерство.

6 модуль:

«Проектный менеджмент»

- › Экспертиза проектов.
- › Защита проектов.

58 человек

обучены
по программе
в 2018 году







ТРЕНЕРСКИЙ СОСТАВ

**Лоханов Юрий**

- › Управление компанией, подразделением
- › Деловые переговоры
- › Управление изменениями
- › Финансы и экономическое мышление для руководителей проектов и подразделений

Нигматьянов Дамир

- › Стратегический менеджмент
- › Организационное развитие и управление изменениями
- › Лидерство и культура
- › Формирование команды

Соловьев Богдан

- › Менеджмент безопасности движения
- › Управление качеством
- › Аудиты процессов и систем менеджмента
- › Управление финансово-экономической деятельностью

**Седова Вера**

- › Структура проектного менеджмента
- › Переговоры: от теории к практике
- › Управление рисками
- › Деловой этикет и протокол

Харитоновна Алёна

- › Развитие персональной эффективности руководителя
- › Управление персоналом
- › Управление процессами и операционной эффективностью
- › Основы управления финансами для руководителя

Соболев Дмитрий

- › Управление бизнес-процессами компании
- › Управление проектами
- › Управление финансами
- › Управление персоналом

ТРЕНЕРСКИЙ СОСТАВ

Буянин Константин

- › Проведение стратегических и фасилитационных сессий
- › Тренинг тренеров
- › Управление проектами
- › Управление изменениями

Коркин Александр

- › Разработка и проведение стратегических сессий
- › Процессный подход и моделирование процессов
- › Стратегия компании и ключевые показатели деятельности (KPI)
- › Управление изменениями
- › Финансы для нефинансовых менеджеров

Михайлова Елена

- › Эмоциональный интеллект
- › Управление проектами
- › Принятие эффективных управленческих решений
- › Личная эффективность руководителя



Раджабова Марина

- › Развитие инженерного мышления
- › Стратегия организации и управление операционной эффективностью
- › Управление инновациями, рационализаторством

Манько Наталья

- › Корпоративная культура
- › Стратегия компании и ключевые показатели деятельности (KPI)
- › Выработка проектных идей с опорой на подход «Шесть сигм»
- › Стресс-менеджмент

Гребчев Добрин

- › Бережливое производство; LEAN-технологии; «Шесть сигм»
- › Функциональная безопасность на железнодорожном транспорте
- › Управление персоналом и индивидуальное развитие руководителя
- › Мастерство публичных выступлений

Паринов Денис

- › Менеджмент безопасности движения
- › Управление качеством
- › Аудиты процессов и систем менеджмента
- › Управление финансово-экономической деятельностью

Кулинич Андрей

- › Стратегический менеджмент
- › Machine Learning & Data Mining
- › Математические методы в прогнозировании
- › Проектирование обучающих программ

Шахматова Юлия

- › Эффективные коммуникации и переговоры
- › Управление изменениями
- › Практики управления персоналом
- › Стресс-менеджмент



Чарышкина Светлана

- › Публичные выступления и презентации PowerPoint
- › Управление персоналом
- › Внедрение корпоративной культуры
- › Эффективные коммуникации и переговоры

Лебедев Павел

- › Инфографика и визуализация данных
- › Создание презентаций и отчетов
- › Публичные выступления

Голованова Ольга

- › Управление персоналом
- › Управление изменениями, инновациями
- › Коммуникации
- › Коучинг



**АЛЕКСАНДР
КОРКИН**

заместитель директора
Корпоративного
университета РЖД

Мы серьезно подходим к вопросам развития и поддержания на высоком уровне квалификации наших преподавателей. Горизонт планирования развития преподавателя университета – до трех лет. Ежегодно педагогические работники проходят профессиональную переподготовку, повышение квалификации и дополнительные тренинги для развития педагогических компетенций. Преподаватели регулярно участвуют в конференциях, круглых столах и мастер-классах, обмениваются опытом по вопросам корпоративного образования с коллегами из крупных российских и зарубежных компаний.



В 2018 году преподаватели университета посетили около 30 образовательных мероприятий, посвященных фасилитации, коучингу, игропрактикам, особенностям реализации смешанного обучения, техникам визуальной коммуникации при обучении слушателей и новым технологиям консалтинга.

Помимо профессиональных интересов и потребностей каждого преподавателя, учитываются результаты проводимых нами супервизий.

Супервизия – обратная связь по результатам наблюдения за аудиторной работой преподавателя, основанная на Модели профессиональных компетенций преподавателя и сценарии учебного мероприятия.

Модель профессиональных компетенций преподавателя университета включает три блока компетенций:

- управление содержанием;
- управление группой;
- управление собой.

Помимо 14 преподавателей, в реализации программ участвуют 15 штатных методистов и 16 штатных специалистов по оценке персонала. Также к проведению образовательных программ мы привлекаем 70 внешних преподавателей и бизнес-тренеров. Все претенденты проходят многоступенчатый квалификационный отбор.

При разработке и реализации образовательных программ для нас важно не только понимать потребности бизнеса, но и находиться в одном информационном поле со слушателем. Поэтому треть сотрудников университета имеют опыт работы в железнодорожной отрасли.

В 2018 году супервизионная поддержка была оказана и коллегам из вузов железнодорожного транспорта, принявшим участие в реализации программы «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности».





ГЛАВНЫЕ СТАРТЫ 2018 ГОДА



Передача программы «Корпоративный лидер» в вузы

4 вуза

железнодорожного транспорта:
УрГУПС, ИргУПС, ДВГУПС, СГУПС

4 дня

очного обучения
по адаптированной программе
в вузах

27 преподавателей
со стороны вузов

16 экспертов
со стороны университета

1 965 слушателей

обучено вузами по программе
в 2018 году

ДВГУПС – Дальневосточный государственный университет путей сообщения.
ИргУПС – Иркутский государственный университет путей сообщения.
СамГУПС – Самарский государственный университет путей сообщения.
СГУПС – Сибирский государственный университет путей сообщения.
УрГУПС – Уральский государственный университет путей сообщения.
РГУПС – Ростовский государственный университет путей сообщения.

ПО ПЛАНУ:

По итогам успешного пилотного запуска проекта руководством ОАО «РЖД» принято решение в 2019 году реализовать программу еще в двух вузах железнодорожного транспорта – РГУПС и СамГУПС.





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

расширить целевую аудиторию программы «Корпоративный лидер» до уровня руководителей линейных предприятий и среднего звена.

Целевая аудитория программы – руководители линейного уровня управления.

Программа дает знания:

- › о принципах лидерства и эффективного управления персоналом;
- › об инструментах планирования и управления развитием руководителя;
- › об организации работы в соответствии со стратегическими целями компании;
- › о влиянии управленческих решений на финансовые результаты компании.

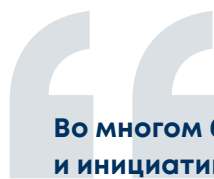
Корпоративный университет РЖД в рамках образовательной франшизы обеспечивает:

- › контроль качества реализации контента программы;
- › контроль использования вузами учебно-методических материалов;
- › сертификацию учебных аудиторий и материально-технического обеспечения программы;
- › подготовку, сертификацию и супервизию преподавателей программы.



**ТАТЬЯНА
ЛЕСНИЧЕНКО**

заместитель начальника
Методического
отдела по работе
преподавателей



Во многом благодаря слаженной работе и инициативности коллег из железнодорожных вузов нам удалось запустить такую стратегически важную программу, как «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности». Проведение программы в регионах позволит усилить кадровый потенциал дорог.



Корпоративный MBA

› 35 выпускникам программы «Корпоративная стратегия» с высоким индивидуальным рейтингом предоставляется возможность изучения лучших управленческих практик в ходе зарубежного модуля «i3 (Инновации, Интернационализация, Исполнение)» в одной из ведущих европейских бизнес-школ IE Business School (Испания)*.

› После прохождения зарубежного модуля выпускники защищают итоговые групповые проекты по внедрению цифровых технологий в практику работы холдинга «РЖД».

Проект строится вокруг одного из направлений:

Технологии Big Data (использование машинного обучения, предиктивной и прескриптивной аналитики).

Построение новой цифровой бизнес-платформы или интеграция с существующей бизнес-платформой.

Технологии Blockchain (распределенный реестр).

› По результатам обучения на программах «Корпоративный лидер», «Корпоративный менеджмент» и «Корпоративная стратегия» и прохождения зарубежного модуля слушатели получают диплом о профессиональной переподготовке по программе «Корпоративный MBA».

* IE Business School (Испания)

#2 в рейтинге Financial Times «Онлайн MBA» 2018

#3 в рейтинге Financial Times

«Лучшие европейские бизнес-школы» 2017

#8 в рейтинге Financial Times

«Мировые программы MBA» 2017

2018 год
старт проекта





КОРПОРАТИВНЫЙ МВА:

ЗАРУБЕЖНЫЙ МОДУЛЬ i3



6 дней

ИННОВАЦИИ — ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ — ИСПОЛНЕНИЕ

1

Будущее железных дорог

- › Развитие транспортной отрасли
- › Управление изменениями

2

Инновации и клиенты

- › Клиентоцентричное будущее
- › Дорожная карта инноваций

3

Инновации и конкуренты

- › Бизнес-модели и стратегии, формирующие конкурентное пространство
- › Формирование инструментария для инновационного развития

4

Инновации и компания

- › От «эгоистичного» стиля к «гуманному языку» управления
- › Основы дизайн-мышления

5

Стратегия сотрудничества

- › Интернационализация: стратегии сотрудничества
- › От локальных стратегий к глобальным

6

Реализация стратегии

- › Переосмысление стратегий
- › Размышления о дальнейших шагах и персональных вызовах



36

Корпоративный
университет РЖД

Программы по инновационному развитию бизнеса, цифровизации и бережливому производству

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

создать новые образовательные программы,
отвечающие вызовам цифровой экономики с учетом
потребностей холдинга «РЖД».

28 июля **2017** года
утверждена программа «Цифровая экономика»*

* Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1632-р

2 552 слушателя
прошли очные программы по управлению инновациями,
цифровой трансформации бизнеса и бережливому
производству в 2018 году

1 106 человек
завершили дистанционный курс
«Инструменты бережливого производства»

«Цифровая экономика Российской Федерации» –
платформа, на которой создается новая модель
взаимодействия между бизнесом, властью,
экспертным и научным сообществами для повышения
конкурентоспособности России на глобальном уровне».

Сайт национальной программы
«Цифровая экономика»:
digital.ac.gov.ru





- › Сформирован комплекс образовательных программ для поддержки внедрения в ОАО «РЖД» технологий трансформации бизнеса.
- › Под эгидой Департамента информатизации и Центра инновационного развития ОАО «РЖД» проведены обучение, стратегические сессии и семинары для руководителей функциональных вертикалей.
- › Примеры программ:
 - «Технологии цифровой железной дороги»;
 - «Работа с инновационными компаниями в рамках реализации комплексной системы взаимодействия со стартап-компаниями с инновационными решениями»;
 - «Lean и ТРИЗ: управление предложениями и развитие инженерного мышления»;
 - «Картирование потока создания ценности»;
 - «Бережливое производство: шесть сигм».
- › В проекте участвовали эксперты из Сколтех, Иннополис, Ростех и Министерства экономического развития Российской Федерации.

ПО ПЛАНУ:

В 2019 году планируется расширить перечень программ индивидуального развития, направленных на совершенствование цифровых навыков руководителей ОАО «РЖД».





38

Корпоративный
университет РЖД

«Мастер-Club» для членов правления и директоров ОАО «РЖД»

— **2018** год
старт проекта

— **28**
членов правления и директоров
ОАО «РЖД» участвовали
во встречах «Мастер-Club»

— **7** мастер-классов
от бизнес-экспертов проведено
в рамках проекта в 2018 году

— **3** часа
продолжительность
каждого мастер-класса



СПИКЕРЫ 2018 ГОДА:



**ГЛЕБ
АРХАНГЕЛЬСКИЙ**
Тайм-
менеджмент



**РАДИСЛАВ
ГАНДАПАС**
Ораторское
искусство



**АЛЁНА
ГИЛЬ**
Деловой
этикет



**МИХАИЛ
ПИОТРОВСКИЙ**
У музеев
нет табу



**ПИТЕР
ФИСК**
Будущее
бизнес-
платформ



**ЕВГЕНИЙ
ЧЕРЕШНЕВ**
Интернет
вещей



**ДМИТРИЙ
ЧЕРНОВ**
Управление
репутацией
бизнеса



ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

получение руководителями высшего звена холдинга «РЖД» передовых управленческих практик из первых рук.

- › Формат программы: серия мастер-классов с российскими и зарубежными экспертами от бизнеса, деятелями науки, культуры и искусства.
- › Тематика встреч: современные цифровые технологии, бизнес-стратегии, ключевые тренды внешней среды, история российской культуры, деловой этикет, управление временем, ораторское искусство.
- › Семь брендированных книг по тематике встреч для участников проекта.



**АНАСТАСИЯ
СОРОКИНА**

начальник
Центра развития
управленческих практик

По итогам 2018 года руководство ОАО «РЖД» положительно оценило программу «Мастер-Club». В 2019 году запланировано дальнейшее развитие проекта, к участию будут приглашены руководители департаментов и филиалов ОАО «РЖД».



40

Корпоративный
университет РЖД

Стажировка первых заместителей начальников железных дорог в Китае

6 дней
продолжительность
программы

8 участников
первых заместителей
начальников железных
дорог

7 объектов
железнодорожного
транспорта провинции
Сычуань посетили
руководители за время
стажировки

Одна из первых зарубежных программ для группы руководителей из региональных центров корпоративного управления ОАО «РЖД».

Тематика визита:

- › передовые технологии и инновации в планировании, проектировании и строительстве китайских железных дорог;
- › перспективы развития железнодорожной сети Китая;
- › роль компании Эр Юань в развитии российско-китайского сотрудничества в сфере железнодорожного транспорта.





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

изучить опыт китайских коллег по формированию масштабной железнодорожной инфраструктуры в провинции Сычуань.

Делегаты посетили:

- › Компанию Эр Юань – участника проектирования высокоскоростной линии Москва – Казань;
- › Юго-западный транспортный университет Цзяотун;
- › Исследовательский центр железнодорожной автоматики, телемеханики и электроснабжения;
- › Логистический терминал Цинбайцзян – передовой в стране по объему грузооборота;
- › Объекты строительства высокоскоростной железнодорожной линии Чэнду – Гуй Ян.

9 зарубежных стажировок
реализовано Корпоративным
университетом РЖД в 2018 году



**ЯНА
ФЕДУЛОВА**

заместитель начальника
Центра международных
образовательных проектов

В 2019 году мы планируем организовать вторую подобную стажировку с посещением объектов железнодорожной инфраструктуры в г. Шанхай, Цюйфу и Циндао.

ГЕОГРАФИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРОЕКТЫ

① Испания

«Академия финансового директора – Лучшие мировые практики финансового управления» (программа для работников финансового блока ОАО «РЖД»)

② Испания

«Изучение опыта и технологий железных дорог Испании» (программа бенчмаркинга технологий производственных процессов передовых железнодорожных компаний мира)

③ Испания

Зарубежный модуль «i3 (Инновации, Интернационализация, Исполнение)» в бизнес-школе IE Business School для 35 лучших

выпускников программы «Корпоративная стратегия»

④ Германия

«Изучение опыта и технологий железных дорог Германии» (программа бенчмаркинга технологий производственных процессов передовых железнодорожных компаний мира)

⑤ Финляндия

Обмен опытом руководителей ОАО «РЖД» и VR Group по особенностям организации грузовых перевозок

⑥ Монголия

«Корпоративный лидер» (программа для руководителей Улан-Баторской железной дороги)

⑦ Китай

«Академия финансового директора РЖД – Лучшие мировые практики финансового управления» (программа для работников финансового блока ОАО «РЖД»)

⑧ Китай

«Изучение опыта работы железных дорог за рубежом по вопросам системы управления. Особенности развития железнодорожной системы провинции Сычуань» (программа для первых заместителей начальников железных дорог)



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ «КОРПОРАТИВНЫЙ ЛИДЕР»

⑨ Китай

«Грузовые мультимодальные перевозки» (программа для представителей грузового блока холдинга «РЖД»)

⑩ Корея

«Особенности организации пассажирского сообщения на железных дорогах мира» (программа для представителей пассажирского блока холдинга «РЖД»)

⑪ Корея

«Стажировка для победителей Слета молодежи ОАО «РЖД»

⑫ Япония

«Бюджетирование, управленческий учет и внедрение общекорпоративной системы управления рисками» (программа для руководителей Департамента экономики, Управления по управленческому учету и отчетности ОАО «РЖД»)

У Россия

Программа для представителей корейских железных дорог

① Екатеринбург

Уральский государственный университет путей сообщения (УрГУПС)

② Новосибирск

Сибирский государственный университет путей сообщения (СГУПС)

③ Иркутск

Иркутский государственный университет путей сообщения (ИрГУПС)

④ Хабаровск

Дальневосточный государственный университет путей сообщения (ДВГУПС)



Стратегические сессии для департаментов, филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД»

10 стратегических
сессий

проведено по запросам
подразделений ОАО «РЖД»

14
профессиональных
фасилитаторов
университета

500+
участников

350 идей
и проектов
сформировано
участниками

В числе функциональных заказчиков стратегических сессий:

- › Департамент управления бизнес-блоком
«Железнодорожные перевозки и инфраструктура»;
- › Департамент технической политики;
- › Департамент социального развития;
- › Департамент управления персоналом;
- › Центральная дирекция инфраструктуры;
- › Центральная дирекция управления движением.





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

включить персонал в процесс выработки управленческих решений, максимально использовать потенциал сотрудников.

По результатам каждой сессии – принятие стратегических решений и разработка проектов повышения эффективности деятельности подразделения.

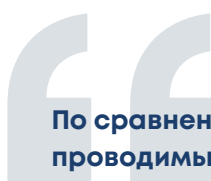
Примеры проведенных стратегических сессий:

- › «Проектирование цифровой железной дороги»;
- › «Целеполагание и планирование для реализации стратегии управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД»;
- › «Эффективная командная работа в решении задач управления движением».



**КОНСТАНТИН
БУЯНИН**

начальник
Центра развития
корпоративных
компетенций



По сравнению с 2017 годом количество проводимых нами стратегических сессий увеличилось более чем в два раза. Данный формат востребован среди функциональных заказчиков, так как позволяет быстро найти нужное решение.



46

Корпоративный
университет РЖД

Mini-MBA для Центральной дирекции инфраструктуры

24
учебные
дисциплины

260 часов
срок освоения
программы

12 проектов,
подготовленных
проектными командами
к защите

12 экспертов
со стороны Центральной дирекции
инфраструктуры на защите проектов

10
преподавателей

49
слушателей



^ 28 августа 2018 года, г. Щербинка, открытие программы



ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

выработать новые подходы к решению актуальных задач развития инфраструктурного блока ОАО «РЖД».

- › Программа «Организационные и управленческие навыки. Резерв руководящих кадров Центральной дирекции инфраструктуры» разработана в партнерстве с РАНХиГС и ВШМ СПбГУ.
- › Программа построена по принципу «Mini-MBA».
- › В числе изучаемых тем:
 - макроекономика,
 - стратегический менеджмент,
 - управление технологическими инновациями,
 - лидерство в условиях цифрового мира,
 - эффективность инвестиционных программ развития компании,
 - стратегия ведения эффективных переговоров,
 - управление человеческими ресурсами.
- › Подготовка слушателями итоговых аттестационных проектов по тематике развития инфраструктурного блока ОАО «РЖД».



**АНАСТАСИЯ
СОРОКИНА**
начальник Центра
развития управленческих
практик

Каждый выпускной проект сопровождали кураторы со стороны Центральной дирекции инфраструктуры и партнеров программы – РАНХиГС или ВШМ СПбГУ. Это позволило слушателям качественно проработать проекты с позиции практикоприменимости и теоретических основ и предложить интересные решения.



48

Корпоративный
университет РЖД

Оценка корпоративных компетенций

1 082

руководителя прошли ассесмент-центр в Корпоративном университете РЖД в 2018 году

3 529

руководителей прошли ассесмент-центр в Дорожных центрах оценки, мониторинга персонала и молодежной политики (ДЦОМП) в 2018 году

110

общая численность экспертов по оценке персонала, проводящих ассесмент-центр в университете и ДЦОМП

28

представителей ДЦОМП приняли участие в образовательных мероприятиях по развитию специалистов по оценке компетенций в 2018 году





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

определить уровень развития корпоративных компетенций руководителей, дать рекомендации по совершенствованию управленческого мастерства.

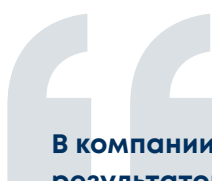
› Прирост уровня развития корпоративных компетенций при повторной оценке (2018 год)

	Корпоративный университет РЖД	ДЦОМП
Численность прошедших повторную оценку, чел.	548 (51 %)	1 740 (49 %)
Средний прирост, %	7,7	19,8



ТАТЬЯНА
ПЛАТОНОВА

начальник
Центра оценки
компетенций



В компании стабильно растет значимость результатов оценки и заинтересованность в ней со стороны руководителей. В 2018 году специалистами Центра оценки компетенций было отработано рекордно высокое количество запросов на оценку.



50

Корпоративный
университет РЖД

Ежегодная научно-практическая конференция «ТОП-100»

— **2013** год
старт проекта

— **5** дней
развивающих
мероприятий

— **6** круглых
столов

— **107** участников
9 железнодорожных
вузов

Ключевая тема конференции – инновационное развитие железнодорожного транспорта и управление персоналом в современных условиях.

В программе: презентации о приоритетных направлениях деятельности холдинга «РЖД», круглые столы с участием руководителей департаментов компании, работников Корпоративного университета РЖД и представителей железнодорожных вузов, мастер-классы, развивающие тренинги и бизнес-игры.





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

обмен опытом по вопросам подготовки и обучения кадров с учетом актуальных направлений развития холдинга «РЖД».

В числе спикеров – руководители и заместители руководителей подразделений:

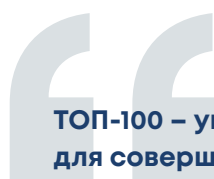
- › Аппарат управления ОАО «РЖД»;
- › Департамент экономической конъюнктуры и стратегического развития;
- › Департамент управления персоналом;
- › Проектно-конструкторское технологическое бюро по системам информатизации;
- › Центр организации скоростного и высокоскоростного сообщения.

Работники Корпоративного университета РЖД совместно с другими участниками конференции посетили ряд объектов Северо-Кавказской железной дороги, Центр мониторинга качества образования и учебные лаборатории факультетов Ростовского государственного университета путей сообщения (РГУПС).



**СВЕТЛАНА
СУЛЕЙМАНОВА**

заместитель директора
Корпоративного
университета РЖД



ТОП-100 – уникальная площадка, на которой для совершенствования процесса подготовки кадров напрямую взаимодействуют работники Корпоративного университета РЖД с представителями образовательных организаций, руководством социально-кадрового и производственного блоков ОАО «РЖД».



52

Корпоративный
университет РЖД

Программы развития участников конкурса молодежных проектов «Новое звено»

193 слушателя

обучено по программе
«Новое звено:
от идеи к проекту»

116 слушателей

обучено по программе
«Новое звено:
от проекта к реализации»





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

стимулирование научной и технической инициативы молодых работников холдинга «РЖД» и вовлечение их в решение корпоративных задач, в том числе в инновационную и научную деятельность.

Программа повышения квалификации «Новое звено: от идеи к проекту»

Программа направлена на развитие компетенций у высокопотенциальных молодых работников, способствующих развитию новых технологических процессов, повышающих эффективность работы компании.

В ходе обучения слушатели получают:

- › знание о стратегических целях компании, векторе развития и крупных проектах;
- › знание о правилах и инструментах выработки перспективных идей;
- › понимание о мировых технологических трендах;
- › понимание о механизмах и инструментах развития творческого мышления в рамках инноваций и проектов.

Программа повышения квалификации «Новое звено: от проекта к реализации»

Программа направлена на развитие компетенций у высокопотенциальных молодых работников, способствующих развитию инновационной мысли, повышающей качество внутренних процессов и оказываемых услуг.

В ходе обучения слушатели получают:

- › знание о крупных технологических проектах компании и их разработчиках;
- › знание о правилах и инструментах представления проектов;
- › понимание о ключевых информационных трендах, возможности совмещения науки и бизнеса;
- › понимание о механизмах и инструментах стратегического и финансового менеджмента, процессного подхода к управлению компанией.



54

Корпоративный
университет РЖД

Экспорт образовательных программ

Улан-Батор
место проведения

13 топ-менеджеров
Улан-Баторской железной дороги

140 часов
продолжительность программы





ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

запустить процесс развития управленческих компетенций руководителей зарубежных железных дорог, входящих в холдинг «РЖД».

Программа «Корпоративный лидер» для руководителей Улан-Баторской железной дороги

- › Первый масштабный международный проект Корпоративного университета РЖД.
- › Основной акцент в обучении сделан на развитие бизнеса (компании) через повышение индивидуальной эффективности руководителя и управленческой команды.
- › В рамках программы топ-менеджеры также изучили курс по управлению финансами и отработали полученные знания и навыки в деловой игре «Управление железнодорожным транспортом».
- › В 2019 году руководители монгольских железных дорог планируют продолжить обучение по программе «Корпоративный менеджмент».



**АЛЕКСАНДР
КОРКИН**

заместитель директора
Корпоративного
университета РЖД



Руководители Улан-Баторской железной дороги активно включились в процесс развития управленческих компетенций и продемонстрировали высокую мотивацию к освоению новых знаний и навыков, а также выступили единой управленческой командой в ходе всех этапов обучения.



56

Корпоративный
университет РЖД

Обучение зарубежных партнеров

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

создать коммуникационную площадку для обмена опытом и решения актуальных задач в сфере железнодорожных перевозок.

Программа «Особенности организации международных железнодорожных перевозок, пограничные таможенные правила и применение правил ОСЖД» для руководителей железных дорог Республики Корея

**Москва,
Санкт-Петербург,
Владивосток**

место проведения

10 дней

продолжительность стажировки

10 представителей

железных дорог Южной Кореи

12 спикеров

со стороны ОАО «РЖД»

- › Основная цель обучения: познакомить слушателей с правилами международной перевозки в рамках Организации сотрудничества железных дорог и опытом российских железных дорог по организации международных грузовых и пассажирских перевозок.
- › Слушатели посетили 11 инфраструктурных объектов ОАО «РЖД», в том числе станцию Бекасово, крупнейший контейнерный терминал московского региона Ворсино, порт Усть-Луга и портовую станцию Лужская.



**АЛЕКСЕЙ
ШЕВЧЕНКО**

начальник Центра
международных
образовательных
проектов

В 2018 году мы начали проводить обучение в формате деловых стажировок на объектах ОАО «РЖД» для работников иностранных железнодорожных компаний. Первые стажировки подтвердили востребованность такого вида обучения среди иностранных партнеров ОАО «РЖД».

Участие в мероприятиях по обмену опытом ОАО «РЖД» и «VR-Group Ltd» по теме: «Особенности организации грузовых железнодорожных перевозок: опыт России и Финляндии»

**Москва,
Санкт-Петербург,
Хельсинки**
место проведения

6 дней
общая продолжительность
программы обмена опытом

по 8 руководителей
от финских и российских
железных дорог

- Основная цель участия Корпоративного университета РЖД: изучить значимые направления деятельности ОАО «РЖД», сосредоточившись на логистике и организации грузовых перевозок, познакомиться со спецификой работы в области грузоперевозки компании VR Group для совершенствования обучения и развития руководителей в современной железнодорожной компании.

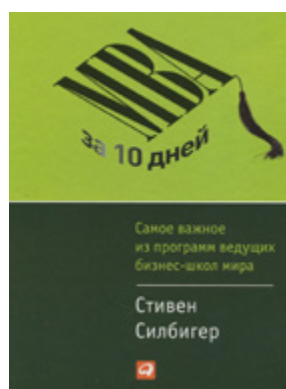


58

Корпоративный
университет РЖД

Мобильная библиотека

Самые популярные книги мобильной библиотеки
Корпоративного университета РЖД

2018**20 000****ПИН-КОДОВ
ДОСТУПА**



ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

обеспечить слушателей
дополнительным электронным
ресурсом для саморазвития.

В библиотеке представлены 1 279 книг,
в том числе:

- › 410 обзоров популярных книг;
- › 200 изданий художественной литературы;
- › 198 аудиокниг;
- › 87 гибридов книг (аудио и текстовый формат).

Сегодня библиотека Корпоративного
университета РЖД – это:

- › более 12 000 часов чтения;
- › более 18 000 скачиваний;
- › от 10 новинок ежемесячно.

Наиболее востребованные тематики:

- › личная эффективность;
- › лидерство;
- › эффективные коммуникации;
- › блокчейн;
- › эмоциональное лидерство;
- › здоровый образ жизни.

Аудитория читателей

слушатели программ университета
и руководители холдинга «РЖД»

ПО ПЛАНУ:

В 2019 году планируется расширить доступ
к библиотеке, чтобы любой желающий
работник ОАО «РЖД» мог получить
возможность для саморазвития.



**ЕВГЕНИЯ
ЕРОФЕЕВА**

начальник Центра
информационных
технологий

Сейчас мы разрабатываем для слушателей
новый формат работы с электронной
литературой – образовательный сет, который
позволит быстрее и качественнее осваивать
наиболее востребованные в процессе
обучения книги.



60

Корпоративный
университет РЖД

Развитие учебной инфраструктуры

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ:

познакомить слушателей с цифровыми технологиями, обсудить перспективы их использования в производственной деятельности.

Цифровая лаборатория

Оборудование:

- › 3D-сканеры;
- › 3D-принтеры;
- › голографический проектор;
- › видеокамера 360;
- › персональные комплекты Samsung Gear VR.

Лаборатория используется для демонстрации слушателям и гостям университета:

- › аддитивных технологий;
- › технологий управления эмоциональным интеллектом;
- › в качестве VR-тренажера публичных выступлений и демонстрации элементов дополненной реальности (AR).

30-100
человек
посещаемость
в неделю

67%
слушателей
впервые
познакомились
с возможностями
3D-принтера
в университете





Видеостудия дополненной реальности Jalinga

Технические возможности:

- › видеосъемка спикера;
- › синхронизация звука, видеоряда и презентации;
- › выведение готового результата на экран спикера;
- › запись видеоролика или его трансляция в прямом эфире (для вебинаров).

Применение на практике:

- › создание интерактивных видеопрезентаций;
- › проведение вебинаров.

5

обучающих видеороликов
записано в 2018 году

на 70%
быстрее

происходит запись
обучающего ролика
в Jalinga по сравнению
с классической
видеосъемкой



ПЕТР
САВЧЕНКО

начальник Центра
обучения технологиям
трансформации бизнеса

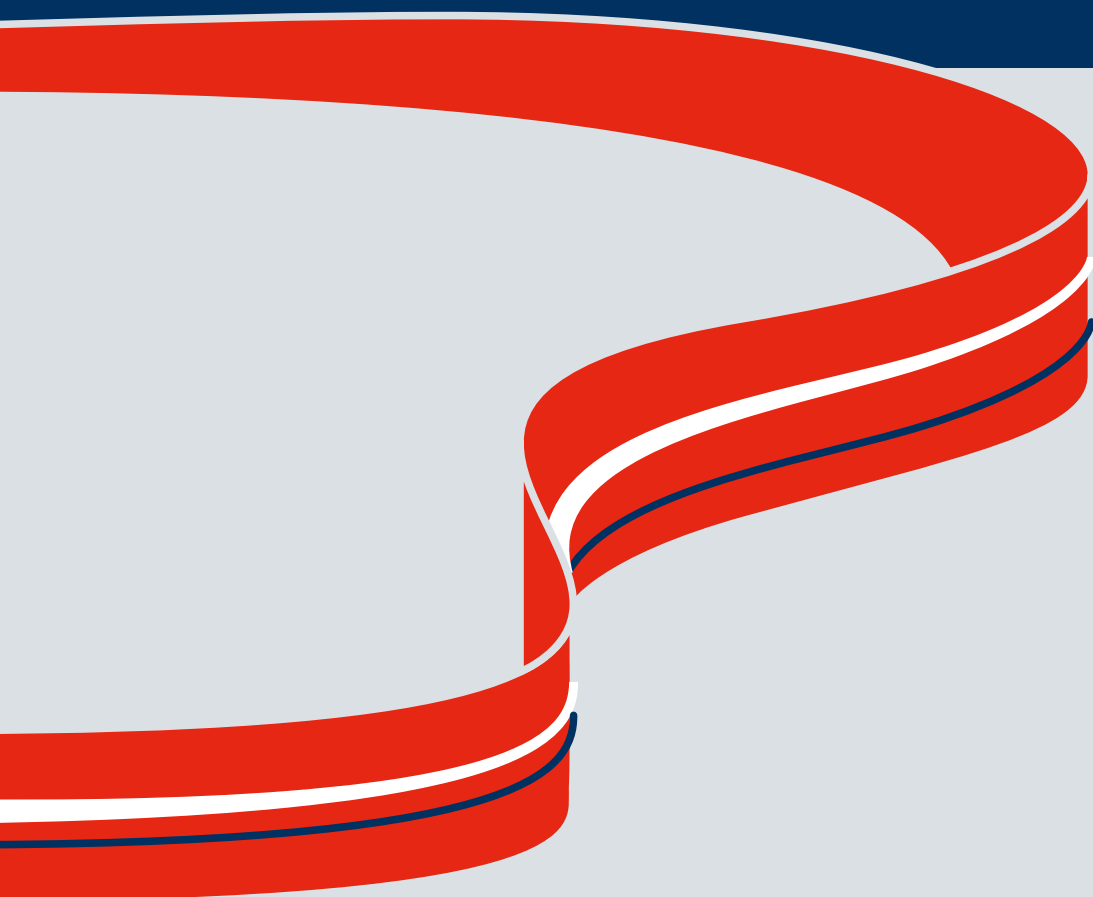
“

В 2019 году мы планируем дополнить цифровую лабораторию видеоматериалами обо всем спектре современных аддитивных технологий. Также планируем запустить комплекс психофизической тренировки навыков управления состоянием организма в виртуальной реальности «Neurobalance VR» и создать демонстрационную площадку технологии интернета вещей (IoT).





НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ



Награды и достижения





V Всероссийский конкурс лучших практик работодателей по развитию человеческого капитала «Создавая будущее»

I место

в номинации «Интеллект компании» за проект «Программа профессиональной переподготовки «Стратегический менеджмент»

II место

в номинации «Трансфер технологий» за проект «Молодой профессионал»

III место

в номинации «Социальный лифт» за проект «Лидеры перемен»

Конкурс в рамках XVIII Саммита HR директоров России и СНГ «Хрустальная пирамида»

II место

в номинации «Система управления талантами»





КОМАНДНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ



Результаты оценки эффективности за 2018 год

Система оценки эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД представляет собой совокупность ежегодно измеряемых показателей. Показатели выражаются как в форме числовых значений, так и в формате письменных комментариев респондентов, которые подлежат анализу, категоризации и учету в работе.

На основании полученных результатов осуществляется:

- › контроль качества образовательных услуг;
- › оптимизация учебного процесса;
- › доработка образовательных программ и учебно-методических материалов;
- › развитие инфраструктуры университета.

Ключевым показателем эффективности деятельности университета является Интегрированный индекс лояльности (NPS – Net Promoter Score).

Для расчета данного показателя проводится опрос, участники которого по шкале от 0 до 10 оценивают свою готовность рекомендовать обучение в университете. При этом «0» означает «Ни в коем случае не рекомендую», «10» – «Обязательно рекомендую».

На основе полученных оценок все участники опроса делятся на следующие группы:

«Сторонники»

– лояльные участники опроса, поставившие 9 или 10 баллов;

«Нейтральные»

– удовлетворенные, но равнодушные участники опроса, поставившие 7 или 8 баллов – в расчете NPS не учитываются;

«Критики»

– неудовлетворенные участники опроса, поставившие от 0 до 6 баллов.



Формула расчета показателя:

$$\text{Индекс лояльности (NPS – Net Promoter Score)} = \text{Доля «Сторонников» (\%)} - \text{Доля «Критиков» (\%)}$$

В роли респондентов выступают руководители и специалисты ОАО «РЖД», завершившие хотя бы одну программу обучения или выступившие заказчиками хотя бы одной программы обучения университета.

Результаты опроса 2018 года в разбивке по группам «Сторонники», «Нейтральные», «Критики»

Показатель	Количество ответов
Общее число респондентов	1 200
«Сторонники» (9–10 баллов)	893 (74,4 %)
«Нейтральные» (7–8 баллов)	211 (17,6 %)
«Критики» (0–6 баллов)	96 (8 %)

Согласно методологии NPS, хорошим показателем считается показатель от 30 и выше.

Таким образом, по сравнению с результатами других компаний, NPS Корпоративного университета РЖД в 2018 году остается высоким – 66,4 % (для сравнения – в 2017 году NPS Корпоративного университета РЖД составлял 66,1 %).



Результаты оценки эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД за 2018 год

Показатель	Описание	Факт	Нормативное значение
Обобщенная оценка эффективности деятельности			
Интегрированный индекс лояльности (NPS – Net Promoter Score)	Оценка готовности рекомендовать обучение в университете (опрос)	66,4 %	Не ниже 65 %
Применимость знаний и навыков на рабочих местах			
Индекс применимости выпускниками знаний и навыков	Оценка степени востребованности полученных знаний и навыков в реальной практике работы выпускников университета (опрос)	7,4 балла (по 10-балльной шкале)	Не ниже 7 баллов
Индекс удовлетворенности заказчика обучения применимостью знаний и навыков	Оценка влияния на результаты работы подразделений Компании применяемых выпускниками университета знаний и навыков (опрос)	8,1 балла (по 10-балльной шкале)	Не ниже 7 баллов
Изменение уровня развития корпоративных компетенций	Доля выпускников университета с положительной динамикой уровня развития корпоративных компетенций (результаты Ассесмент-центра)	75 %	Не ниже 75 %
Качество обучения			
Удовлетворенность содержанием и организацией обучения	Оценка степени соответствия качества и организации обучения ожиданиям слушателей (анализ анкет обратной связи)	9,5 баллов – очные программы 8,5 баллов – электронные курсы (по 10-балльной шкале)	Не ниже 8 баллов
Результативность прохождения теста знаний	Средний процент успешности прохождения тестов знаний (анализ результатов тестирования)	84 %	Не ниже 80 %



Краткий анализ отзывов и предложений слушателей

При проведении опросов в 2018 году было получено более 800 комментариев респондентов.

Среди полученных отзывов:

 **65%**

**составляют
положительные отзывы**

 **35%**

**отзывы, содержащие пожелания
и предложения по повышению
эффективности деятельности
университета**

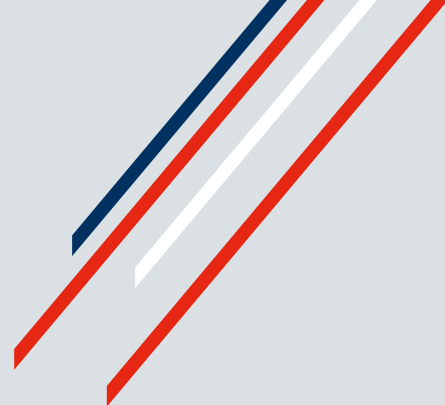
В отзывах слушатели высоко оценивают:

- › информативность программ университета;
- › применимость полученных знаний в производственной деятельности;
- › разнообразие видов учебных активностей;
- › профессионализм преподавательского состава;
- › качественную организацию обучения;
- › возможность развивать межфункциональное взаимодействие с коллегами из других подразделений в процессе обучения;
- › благожелательность работников университета;
- › удобство дистанционного формата обучения;
- › возможность бесплатно проходить открытые курсы.

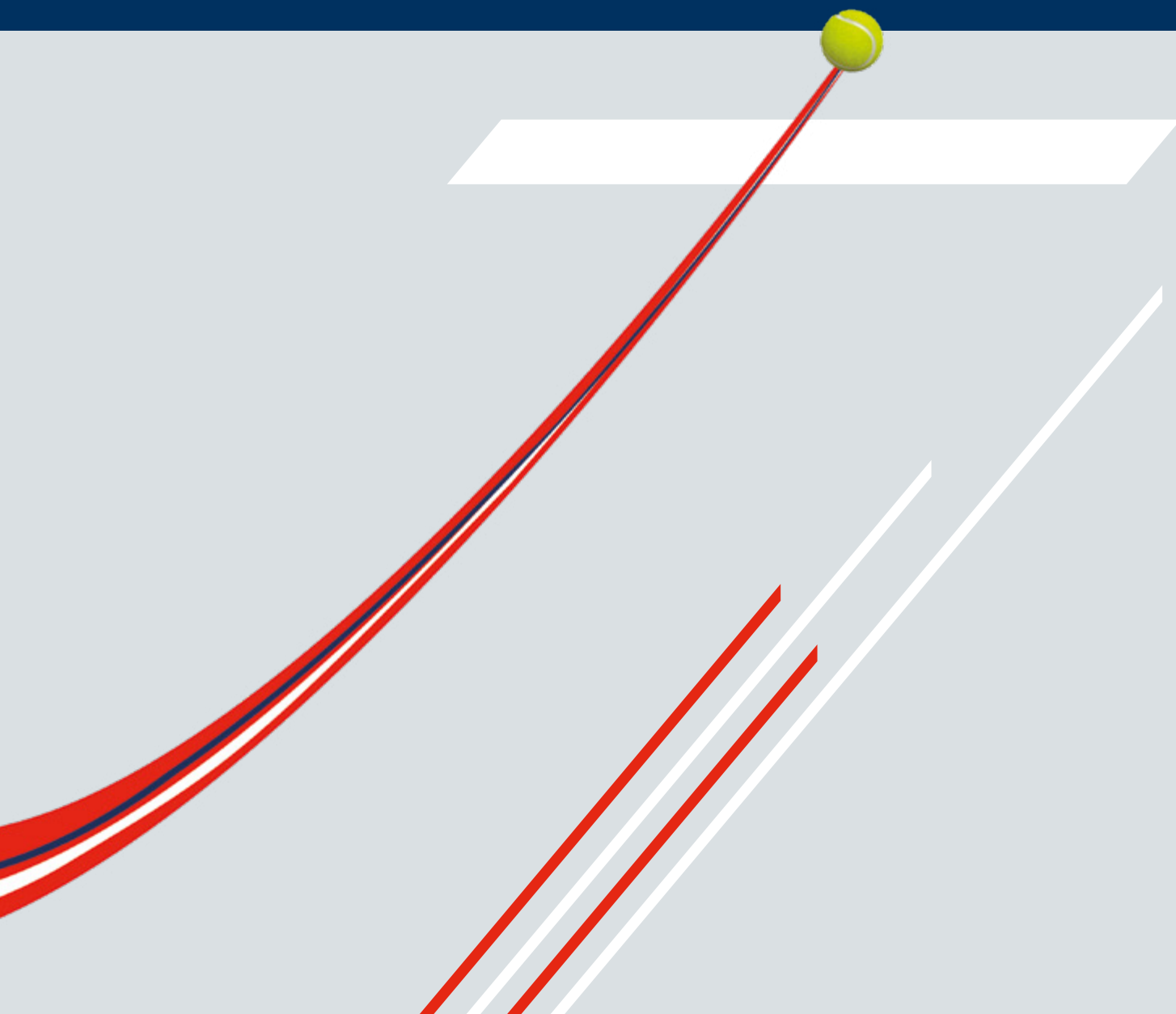
Также слушатели высказали предложения:

- › расширять перечень учебных активностей и форматов, применяемых в обучении;
- › привлекать слушателей в процессе разработки программ в роли экспертов;
- › изменить подход к формированию групп, предусмотрев возможность самовыдвижения слушателя на обучение;
- › предлагать больше курсов для самостоятельного выбора слушателя;
- › предусмотреть возможность получения копии документа об образовании через учебный портал;
- › уделять больше внимания слушателям, испытывающим трудности с выступлениями перед группой;
- › ускорить работу сети интернет на рабочих местах.





ГОРИЗОНТЫ 2019 ГОДА





В планах на 2019 год

- Актуализация программ с учетом обновления Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».
- Развитие проекта «Мастер-club» для начальников департаментов и центральных дирекций ОАО «РЖД».
- Расширение комплекса образовательных программ по цифровой трансформации бизнеса.
- Обучение руководителей ОАО «РЖД» совместно с коллегами из государственных структур и компаний-партнеров.
- Расширение географии программы «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности» и передача программы «Бережливое производство» в железнодорожные вузы.
- Получение членства в EFMD и аккредитация GlobalCCU на уровень «Compliance».

EFMD – European Foundation for Management Development, Европейский фонд развития менеджмента.
GlobalCCU – Global Council of Corporate Universities, Глобальная международная ассоциация корпоративных университетов.
Compliance – соответствие.

