

2024

ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Р.В. Баскин

«15» апреля 2025 г.

ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ ЗА 2024 ГОД

Рассмотрено и утверждено
на заседании Ученого совета
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»
протокол от «15» апреля 2025 г. № 4

Москва
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. УНИВЕРСИТЕТ СЕГОДНЯ	8
1.1 Миссия и видение	9
1.2 Корпоративный университет РЖД в системе отраслевого образования	11
1.3 Система управления Корпоративным университетом РЖД	12
2. ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В 2024 ГОДУ. ЦИФРЫ И ФАКТЫ	18
3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	20
СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	20
3.1 Целевая аудитория слушателей	21
3.2 Портфель образовательных решений	23
Виды реализуемых образовательных программ	23
Особенности реализации образовательных программ	26
Образовательные продукты Корпоративного университета РЖД	28
Образовательные программы	28
Система развития кадрового резерва холдинга «РЖД»	30
Стратегическое видение	82
Углубленное развитие компетенций	86
Операционная эффективность бизнеса	108
Операционная эффективность бизнеса. Безопасность труда	139
Открытое обучение Знания.Экспресс	142
Международные образовательные проекты и мероприятия	150
Работа Дальневосточного филиала Корпоративного университета РЖД	155
Содействие в реализации корпоративной молодежной политики холдинга «РЖД»	158
Исследовательская деятельность	164
3.3 Организация учебного процесса	165
3.4 Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии	167

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	172
3.5 Качество кадрового обеспечения	173
3.6 Качество учебно-методического и библиотечно-информационного обеспечения	193
3.7 Материально-техническая база	201
3.8 Внутренняя система оценки качества образования	207
4. ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ	212
5. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	228
6. ВЫВОДЫ И ЗАДАЧИ НА 2025 ГОД	230
ПРИЛОЖЕНИЕ. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	232

ВВЕДЕНИЕ

Целью проведения самообследования Автономной некоммерческой организацией дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» (далее – Корпоративный университет РЖД) является обеспечение открытости и доступности информации о результатах деятельности образовательной организации за период с 01.01.2024 - 31.12.2024 года (далее – отчетный период).

Результатом проведения самообследования Корпоративного университета РЖД является настоящий «Отчет о результатах самообследования за 2024 год» (далее – Отчет). В электронном виде Отчет опубликован на официальном сайте Корпоративного университета РЖД www.universitetrzd.ru в разделе «Сведения об образовательной организации» / «Документы».

В процессе самообследования проанализированы:

- система управления Корпоративным университетом РЖД
- содержание и качество подготовки обучающихся
- организация учебного процесса
- кадровое, учебно-методическое, библиотечно-информационное и материально-техническое обеспечение учебного процесса
- внутренняя система оценки качества образования
- финансово-экономическая деятельность университета
- позиционирование университета в профессиональном сообществе
- основные достижения Корпоративного университета РЖД

КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД

Самообследование Корпоративного университета РЖД проводилось на основании приказов Министерства образования и науки Российской Федерации:

1) «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» от 14.06.2013 г. №462

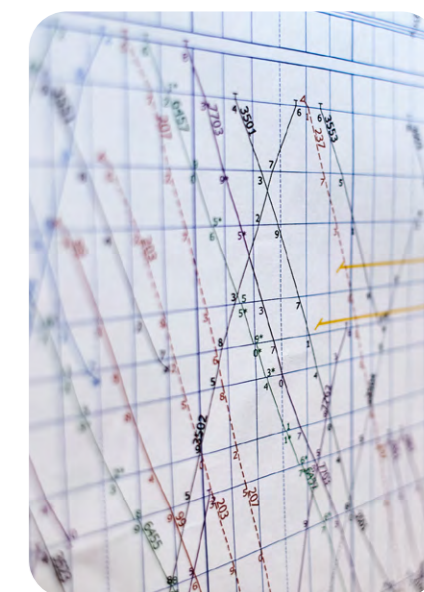
2) «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» от 10.12.2013 г. №1324

По результатам анализа сформулированы выводы и ключевые задачи на 2025 год. В процессе самообследования рассчитаны показатели, установленные федеральным органом исполнительной власти.

В состав комиссии, проводившей самообследование, вошли заместители директора и руководители подразделений, назначенные приказом директора Корпоративного университета РЖД (приказ «О проведении самообследования образовательной организацией» от 23.01.2025 г. №КУ-4).

Результаты самообследования рассмотрены Педагогическим советом (Ученым советом) Корпоративного университета РЖД (протокол от 15.04.2025 г. №4). В процессе обсуждения дана оценка основных направлений деятельности университета и результатов работы за отчетный период.

В целом, результаты проведенного самообследования показывают, что деятельность Корпоративного университета РЖД соответствует Федеральному закону РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказу Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 г. №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Уставу организации.



1 УНИВЕРСИТЕТ СЕГОДНЯ



1.1 Миссия и видение 9

1.2 Корпоративный университет РЖД в системе отраслевого образования 11

1.3 Система управления Корпоративным университетом РЖД 12

1.1

МИССИЯ И ВИДЕНИЕ

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» создана на основании решения Совета директоров ОАО «РЖД» (протокол заседания от 25.11.2009 г. №23).

Корпоративный университет РЖД начал свою деятельность 1 июля 2010 года.

ВИДЕНИЕ

Быть ключевой движущей силой стратегического развития холдинга «РЖД» и транспортной отрасли, создавая синергии для бизнеса, людей, общества, и способствуя росту национальной экономики

МИССИЯ

Создавать лучшие возможности для сбалансированного, непрерывного управленческого, личностного и профессионального развития руководителей, способных формировать будущее холдинга «РЖД», транспортной отрасли, национальной экономики и быть основой кадрового резерва Российских железных дорог



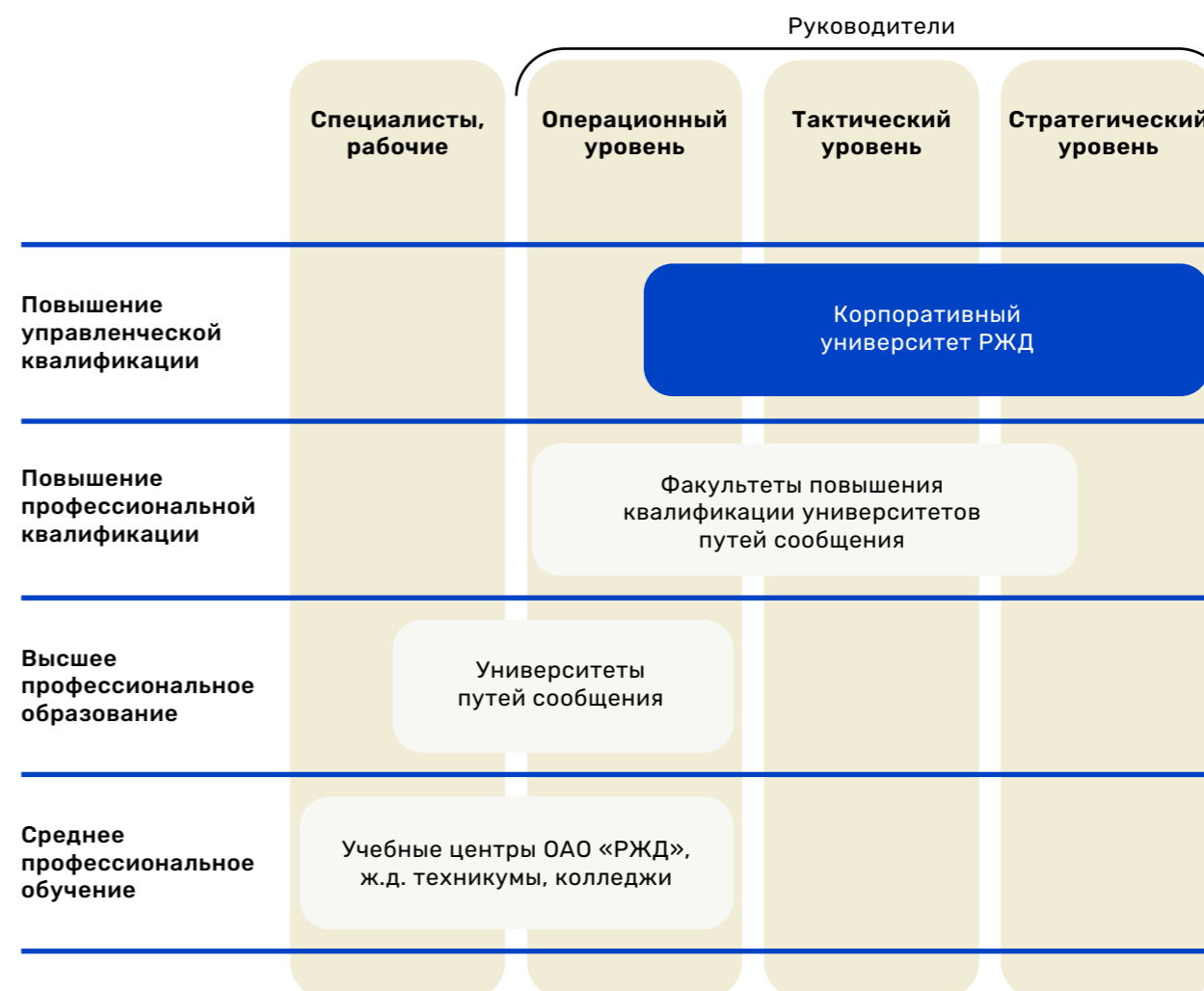
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

Способствовать всестороннему стратегическому росту холдинга «РЖД» и транспортной отрасли, обеспечивая развитие человеческого капитала и разработку передовых бизнес-решений на основе лучших инновационных практик корпоративного образования, а именно:

- предвидеть будущее и содействовать развитию эффективных бизнес-решений
- обеспечивать глубокий уровень взаимодействия / влияния на бизнес холдинга «РЖД» за счет развития необходимых компетенций сотрудников
- формировать экспертно-развивающую среду для постоянного поиска, генерирования и внедрения инноваций в сфере деятельности РЖД и всех заинтересованных сторон
- ускорять рост и стратегическую трансформацию бизнеса, развивая межотраслевые компетенции
- поддерживать сотрудников РЖД в развитии карьеры и обучения, расширяя их лидерские возможности за счет лучших образовательных решений
- обогащать и распространять новые общие знания, корпоративные ценности и культуру
- способствовать модернизации отраслевой образовательной системы и развитию общего образования
- повышать значимость корпоративного образования для устойчивого развития бизнеса и общества
- поддерживать укрепление имиджа ОАО «РЖД» в России и мире
- проводить учебные и развивающие мероприятия, превосходя национальные и глобальные образовательные стандарты

1.2

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ В СИСТЕМЕ ОТРАСЛЕВОГО ОБРАЗОВАНИЯ



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМ УНИВЕРСИТЕТОМ РЖД

Согласно Уставу, основной целью деятельности Корпоративного университета РЖД является предоставление услуг в области дополнительного профессионального образования, содействие приобретению знаний и повышению уровня развития профессиональных и корпоративных компетенций руководителей и специалистов ОАО «РЖД», в том числе его дочерних, зависимых и аффилированных лиц (далее – холдинг РЖД).

Наряду с основной целью, деятельность Корпоративного университета РЖД может быть направлена на предоставление образовательных услуг широкому кругу физических и юридических лиц, в том числе из числа клиентов и партнеров холдинга «РЖД».

ПРЕДМЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

1. Создание и обеспечение функционирования целостной системы оценки, развития и обучения руководящих кадров холдинга «РЖД»
2. Повышение квалификации, оказание услуг по организации обучения руководителей и специалистов холдинга «РЖД», а также его клиентов, партнеров, иных заинтересованных лиц, включая органы государственного и муниципального управления
3. Организация и проведение прикладных научных исследований, консультационных, экспертных, информационно-аналитических работ в интересах холдинга «РЖД»
4. Обеспечение практического внедрения результатов интеллектуальной деятельности Корпоративного университета РЖД
5. Содействие распространению новых идей и лучших практик, способствующих развитию холдинга «РЖД», и реализация с этой целью инновационных образовательных и исследовательских проектов
6. Развитие корпоративной культуры холдинга «РЖД»
7. Содействие в реализации корпоративной молодежной политики холдинга «РЖД»
8. Отбор, оценка и развитие участников кадрового резерва холдинга «РЖД» и кандидатов в него

Деятельность Корпоративного университета РЖД осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 г. №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Уставом Корпоративного университета.

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» имеет лицензию Департамента образования города Москвы от 15.10.2015 г. № 036660, серия 77Л01 №0007468 на осуществление образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам.

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» внесена в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, под регистрационным номером №4201 от 17.12.2015 г. (уведомление МИНТРУД России от 22.12.2015 г. № 15-4/В-5263) и аккредитована на оказание следующих услуг в области охраны труда: обучение работодателей и работников вопросам охраны труда.

Общее управление деятельностью Корпоративного университета РЖД осуществляет учредитель – ОАО «РЖД». Система органов управления Корпоративного университета РЖД, их компетенция и взаимоотношения определяются законодательством Российской Федерации и Уставом организации.

СИСТЕМА ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД



Правление

высший орган управления Корпоративного университета РЖД.

Состав органа и периодичность заседаний: состав правления формирует ОАО «РЖД» сроком на 5 лет. В состав правления входят 5 человек: 4 руководителя со стороны ОАО «РЖД» и директор Корпоративного университета РЖД. Периодичность заседаний – не менее 1 раза в квартал.

Основная функция: обеспечение соблюдения Корпоративным университетом РЖД целей, для которых он был создан.

Состав правления утвержден распоряжением ОАО «РЖД» от 14.05.2020 г. № 1020/р «Об утверждении состава правления АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

1. Шаханов Д.С. – заместитель генерального директора ОАО «РЖД» (председатель правления)
2. Саратов С.Ю. – начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» (заместитель председателя правления)
3. Баскин Р.В. – директор АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» (секретарь правления)
4. Гапонько В.В. – директор ОАО «РЖД» по операционной эффективности – начальник Департамента экономики
5. Кривцов В.Н. – заместитель начальника Департамента корпоративных финансов – начальник отдела проектного финансирования ОАО «РЖД»

Директор

единоличный исполнительный орган Корпоративного университета РЖД.

Директор назначается на должность учредителем Корпоративного университета РЖД (ОАО «РЖД») сроком на 5 лет.

В соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 27.06.2016 г. № 1244/р «О назначении директора автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» директором назначен Баскин Роман Валерьевич. Полномочия Р.В.Баскина были продлены на новый срок на основании распоряжения ОАО «РЖД» от 25.06.2021 г. № 1371/р.

Основная функция: текущее руководство деятельностью Корпоративного университета РЖД.

9
заседаний
Правления
проведено
в 2024 году

Основные вопросы повестки заседаний правления Корпоративного университета РЖД в 2024 году:

- 1) Рассмотрение и принятие годовой отчетности по деятельности Корпоративного университета РЖД;
- 2) Формирование состава Педагогического (Ученого) совета;
- 3) О выборе аудиторской компании;
- 4) Установление размера вознаграждения директора АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

Общее собрание работников

коллегиальный орган управления Корпоративного университета РЖД.

Состав органа и периодичность заседаний: в общем собрании работников принимают участие штатные работники, для которых Корпоративный университет РЖД является основным местом работы. Заседание общего собрания работников считается правомочным, если в его работе приняли участие не менее 50 процентов штатных работников.

Основная функция: обсуждение текущих и перспективных планов развития Корпоративного университета РЖД.

Педагогический совет (Ученый совет)

коллегиальный орган управления Корпоративного университета РЖД.

Состав органа и периодичность заседаний: состав Педагогического совета (Ученого совета) формирует Правление Корпоративного университета РЖД сроком на 5 лет. В состав Педагогического совета (Ученого совета) входят заместители директора по направлениям деятельности университета и руководители подразделений, председателем является директор.

Состав Педагогического совета (Ученого совета) утвержден протоколом заседания правления АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» от 27.06.2023г. № 77/ ПРП (с изменениями в соответствии с протоколом заседания правления АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» от 05.11.2024г. №91/ПРП) в состав Педагогического совета (Ученого совета) входят:

- Баскин Р.В. – директор (председатель)
- Шобанов А.В. – заместитель директора по научно-методической работе (заместитель председателя)
- Румянцева Н.В. – начальник Центра обучения по обязательным программам (ученый секретарь)
- Беляев С.С. – начальник Центра методологии образовательных решений и педагогического мастерства
- Булавкин И.А. – начальник Центра дистанционных образовательных технологий
- Буянин К.В. – заместитель директора
- Воронцова М.Е. – начальник Центра образовательных исследований и аналитики
- Винокурова Е.Н. – начальник юридического отдела
- Карпова И.Н. – заместитель директора
- Ключникова А.Н. – начальник отдела взаимодействия с внешними образовательными организациями
- Коркин А.О. – заместитель директора
- Кузнечихин Д.В. – директор Дальневосточного филиала
- Кушниренко Ю.С. – заместитель директора – начальник Центра молодежных проектов
- Платонова Т.В. – начальник Центра оценки компетенций
- Савина Н.С. – начальник Центра развития целевых программ
- Король А.А. – начальник Центра организации профессионального обучения руководителей
- Сорокина А.В. – начальник Центра развития стратегического резерва
- Романова С.Н. – заместитель директора
- Шевченко А.А. – начальник Центра международных образовательных проектов

Основные функции Педагогического совета (Ученого совета):

- 1) рассмотрение вопросов учебной, учебно-методической, научной и информационно-аналитической работы Корпоративного университета РЖД;
- 2) проведение конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников;
- 3) рассмотрение вопросов международных связей Корпоративного университета РЖД;
- 4) рассмотрение других вопросов, которые, по мнению директора или большинства членов Педагогического совета (Ученого совета), являются общественно значимыми и требуют рассмотрение на заседании совета.

5

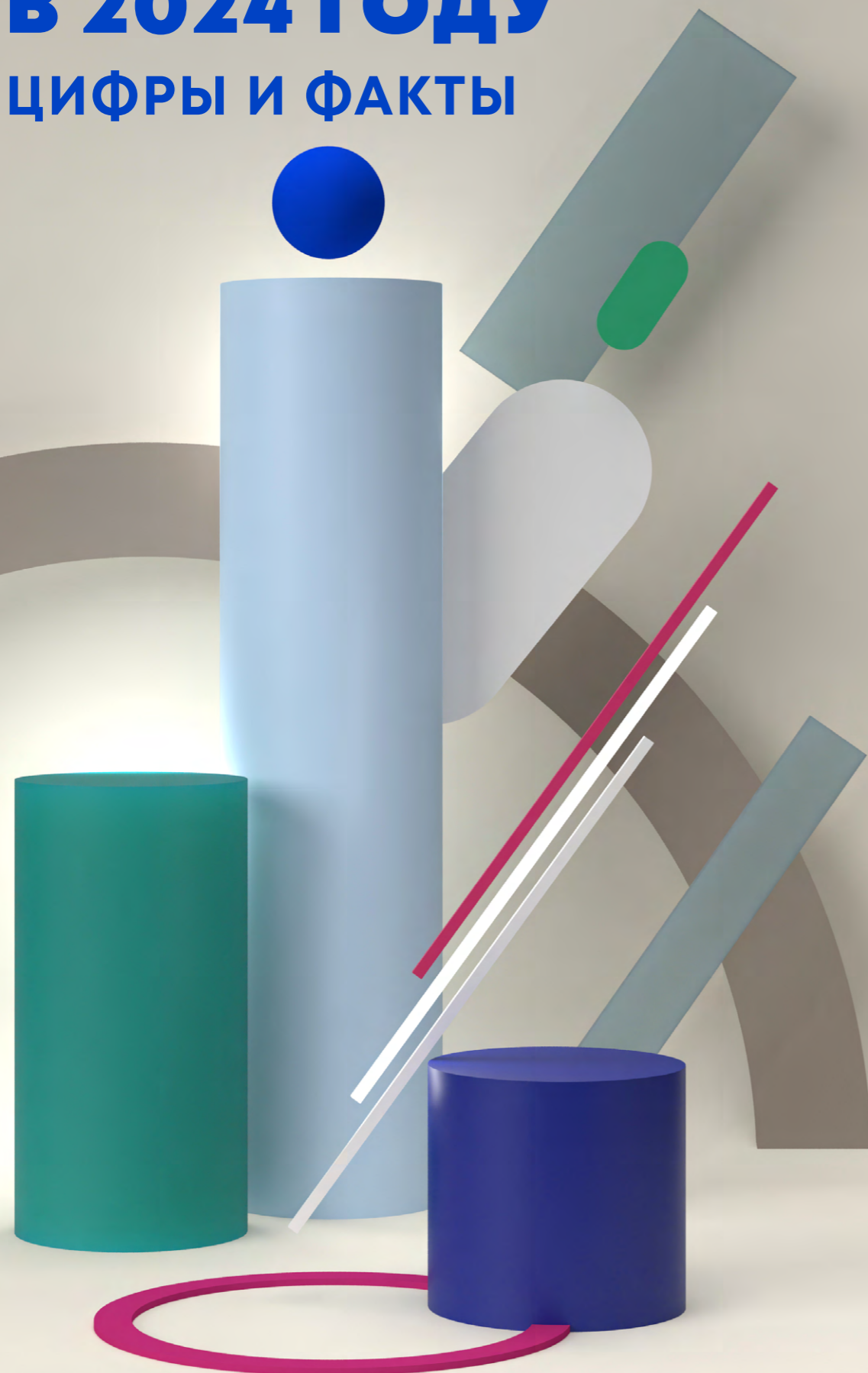
заседаний
Педагогического
совета (Ученого
совета)

проведено
в 2024 году

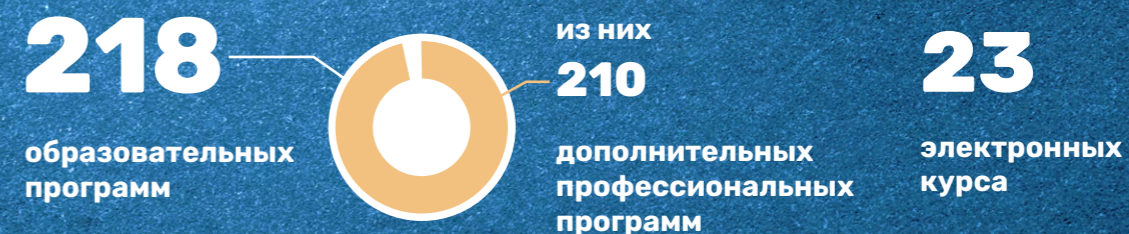
Основные вопросы повестки заседаний Педагогического совета (Ученого совета) в 2024 году:

- проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников Корпоративного университета РЖД;
- рассмотрение отчетов о работе Учебно-методической комиссии;
- рассмотрение отчета о результатах самообследования Корпоративного университета РЖД (отчетный период: 01.01.2023 – 31.12.2023);
- рассмотрение организационных положений Корпоративного университета РЖД;
- рассмотрение результатов анализа оценок корпоративных компетенций;
- подведение итогов работы Центра организации профессионального обучения руководителей;
- представление результатов работ по редизайну учебного портала;
- рассмотрение результатов оценки эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД за I полугодие 2024 г.;
- обсуждение образовательных проектов и мероприятий.

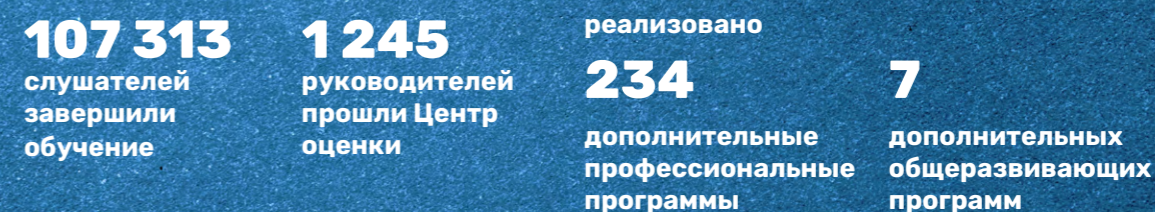
2 ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В 2024 ГОДУ ЦИФРЫ И ФАКТЫ



РАЗРАБОТКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



НАГРАДЫ И ПРЕМИИ

Премия «Хрустальная пирамида»

Гран-при в номинации «HR-проект года в органах государственного и муниципального управления» за проект по взаимодействию с университетскими комплексами железнодорожного транспорта

Премия ESG Excellence Awards 2024

Гран-при в номинации «Лучший проект по вовлечению молодежи в позитивные изменения» за проект «Малые дела молодежи»

Премия «Эффективное образование»

Первое место в номинации «Лучшая программа повышения квалификации» за программу «Академия финансового директора ОАО «РЖД»

Премия «СМАРТ Пирамида 2024»

Второе место за программы «Профессионал плюс» и «Академия финансового директора ОАО «РЖД»

ТРЕНЕРСКОЕ МАСТЕРСТВО

Евгений Марченко, преподаватель Центра развития навыков персональной эффективности, победитель номинации «Опытный бизнес-тренер» XIX Всероссийского конкурса «Тренерское мастерство»

3 ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1 Целевая аудитория слушателей.....	21
3.2 Портфель образовательных решений.....	23
3.3 Организация учебного процесса.....	165
3.4 Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.....	167

3.1

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

Целевой аудиторией Корпоративного университета РЖД являются следующие категории слушателей:

- генеральный директор, заместители генерального директора, руководители филиалов ОАО «РЖД» и его дочерних зависимых обществ (далее – ДЗО);
- начальники департаментов, управлений, структурных подразделений ОАО «РЖД», ДЗО, первые заместители руководителей филиалов ОАО «РЖД», ДЗО;
- заместители начальников департаментов, управлений, филиалов и ДЗО, начальники служб филиалов, заместители руководителей структурных подразделений ОАО «РЖД»;
- заместители руководителей служб, управлений, самостоятельных отделов филиалов, структурных подразделений ОАО «РЖД», ДЗО; руководители линейных предприятий;
- заместители руководителей, главные инженеры линейных предприятий; руководители и заместители руководителей отделов, секторов филиалов, структурных подразделений ОАО «РЖД», филиалов ОАО «РЖД», ДЗО;
- высокопотенциальные молодые руководители и молодежные лидеры ОАО «РЖД» и ДЗО;
- высокопотенциальные работники холдинга «РЖД» – кандидаты на позиции обозначенных выше руководителей.

70 тыс.+

руководителей и специалистов – общая численность целевой аудитории

Состав аудитории программ по общекорпоративным направлениям обучения определяет заказчик образовательных программ – Департамент управления персоналом ОАО «РЖД» на основе предложений подразделений ОАО «РЖД».

При реализации специализированных программ функциональных подразделений, направленных на повышение уровня корпоративных и профессиональных компетенций, целевая аудитория слушателей определяется функциональным заказчиком – подразделением холдинга «РЖД».

Наиболее приоритетной для Корпоративного университета РЖД является категория слушателей, входящих в кадровый резерв ОАО «РЖД» (базовый, корпоративный и стратегический).

Кроме того, в рамках формата «одна парта – одна культура» реализуется обучение в совместных группах руководителей ОАО «РЖД», федеральных органов государственной власти, компаний – партнеров ОАО «РЖД».

30 тыс.+

руководителей – численность целевой аудитории слушателей, входящих в кадровый резерв ОАО «РЖД»

3.2

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ

3.2.1 Виды реализуемых образовательных программ

Корпоративный университет РЖД ведет образовательную деятельность по дополнительным профессиональным и дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам.

К **дополнительным профессиональным программам** относятся:

1 Программы повышения квалификации

направлены на совершенствование и (или) получение новых компетенций, в том числе корпоративных, необходимых для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации

2 Программы профессиональной переподготовки

направлены на формирование компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности
направлены на приобретение новой квалификации

Программы профессиональной переподготовки Корпоративного университета РЖД разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, требований федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов и корпоративных требований холдинга «РЖД».

Формы обучения

- очная
- очно-заочная
- заочная

Дополнительными общеобразовательными (общеразвивающими) программами, реализуемыми Корпоративным университетом РЖД, являются:

- Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасностей, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков
- Обеспечение доступности железнодорожного транспорта для маломобильных пассажиров (для рабочих и служащих)
- Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда
- Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций
- Оказание первой помощи пострадавшим
- Организация деятельности общественных инспекторов по безопасности движения поездов: методы и инструменты
- Продвижение здорового образа жизни среди сотрудников ОАО «РЖД»

Мероприятия образовательного характера

Помимо образовательных программ, Корпоративный университет РЖД организует и участвует в реализации различных мероприятий образовательного характера для ОАО «РЖД».

Активное участие в работе таких мероприятий принимают эксперты Корпоративного университета РЖД.

При поддержке Корпоративного университета проводятся

командообразующие игры

панельные дискуссии

мастер-классы приглашенных спикеров

мастер-классы экспертов Корпоративного университета

сессии по выработке инициатив, направленных на решение проблем

форсайты

проектные акселераторы

При реализации обучения используются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

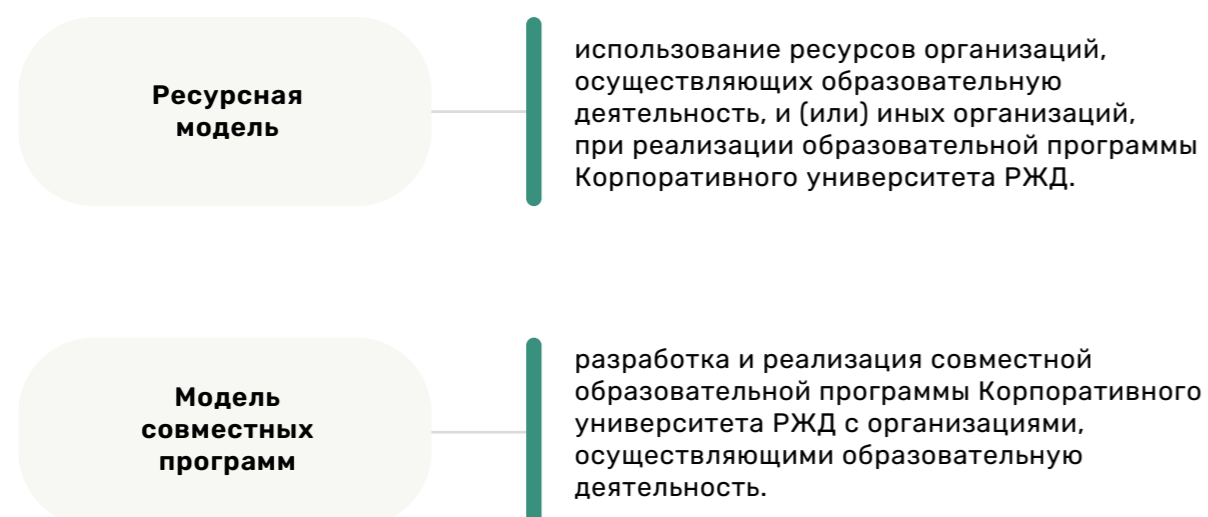
Виды учебных занятий и учебных работ:

- тренинги
- семинары
- мастер-классы
- деловые игры
- бизнес-квесты
- бизнес-симуляции
- индивидуальные консультации
- оценочные сессии
- работа в малых группах
- анализ практических ситуаций
- игровые упражнения
- супервизии
- модерационные, фасилитационные и стратегические сессии
- групповая и самостоятельная работа по формированию проектного решения
- самостоятельное освоение учебного материала с применением электронного обучения
- встречные стажировки

3.2.2 Особенности реализации образовательных программ

Корпоративный университет РЖД реализует образовательные программы как полностью за счет использования собственных ресурсов, так и с использованием ресурсов одновременно нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных организаций (**сетевая форма реализации образовательных программ**, согласно ст. 15 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Приказу Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 г. № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»).

При сетевой форме реализации образовательной программы в Корпоративном университете РЖД применяются следующие модели сетевого взаимодействия:



Ресурсы, используемые при сетевой форме реализации образовательных программ

Материально-технические	учебные площади, оборудование, специализированные помещения и т.д.
Учебно-методические	образовательные программы, учебно-методические материалы, методические рекомендации, презентации к программам (модулям) и т.д.
Электронные информационно-образовательные	интернет-портал, электронные курсы образовательных программ, электронная библиотека и т.д.
Кадровые	научно-педагогические работники и вспомогательный персонал
Научно-технические	научно-технический потенциал, предоставляющий возможность организации осуществлять научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, специализированные научные поисковые системы, электронные архивы и т.д.
Организационно-методические	организационно-методические рекомендации и нормативно-правовая документация
Коммуникационные связи	устойчивые партнерские отношения на взаимовыгодной основе с холдингом «РЖД», с отраслевыми организациями (компаниями), в том числе располагающими возможностью для предоставления стажировочных площадок, площадок для проведения практических занятий, а также информационные базы об образовательных партнерах, необходимые для реализации образовательной программы

3.2.3 Образовательные продукты Корпоративного университета РЖД

3.2.3.1 Образовательные программы

ИДЕОЛОГИЯ ПОРТФЕЛЯ ПРОГРАММ
КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД



Образовательные программы университета можно разделить на следующие категории в зависимости от тематической направленности и целевой аудитории:

Развитие кадрового резерва

- **Общекорпоративные программы** – система программ развития общекорпоративного кадрового резерва
- **Функциональный менеджмент** – система программ развития кадрового резерва функциональных вертикалей
- **Функциональные программы** – отдельные программы функциональных подразделений
- **Оценка** – программы по оценке корпоративных компетенций руководителей
- **Развитие молодежи** – программы по развитию молодежи в поддержку целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД»

Стратегическое видение

- Программы формата стратегических и модерационных сессий, направленные на выработку долгосрочных решений, дорожных карт и т.д.

Углубленное развитие компетенций

- Программы, направленные на развитие отдельной корпоративной компетенции

Операционная эффективность бизнеса

- Программы, направленные на развитие управленческих практик и внедрение новых инструментов управления (цифровая трансформация, процессный подход, бережливое производство, безопасность движения, управление рисками и пр.)
- **Безопасность труда** – программы обязательного обучения по требованиям законодательства (охрана труда, промышленная и экологическая безопасность, ГО и ЧС и т.д.)

344

образовательные программы в портфеле университета на конец 2024 года

218

образовательных программ разработаны и актуализированы в 2024 году

в том числе:

203

программы повышения квалификации

7

программ профессиональной переподготовки

8

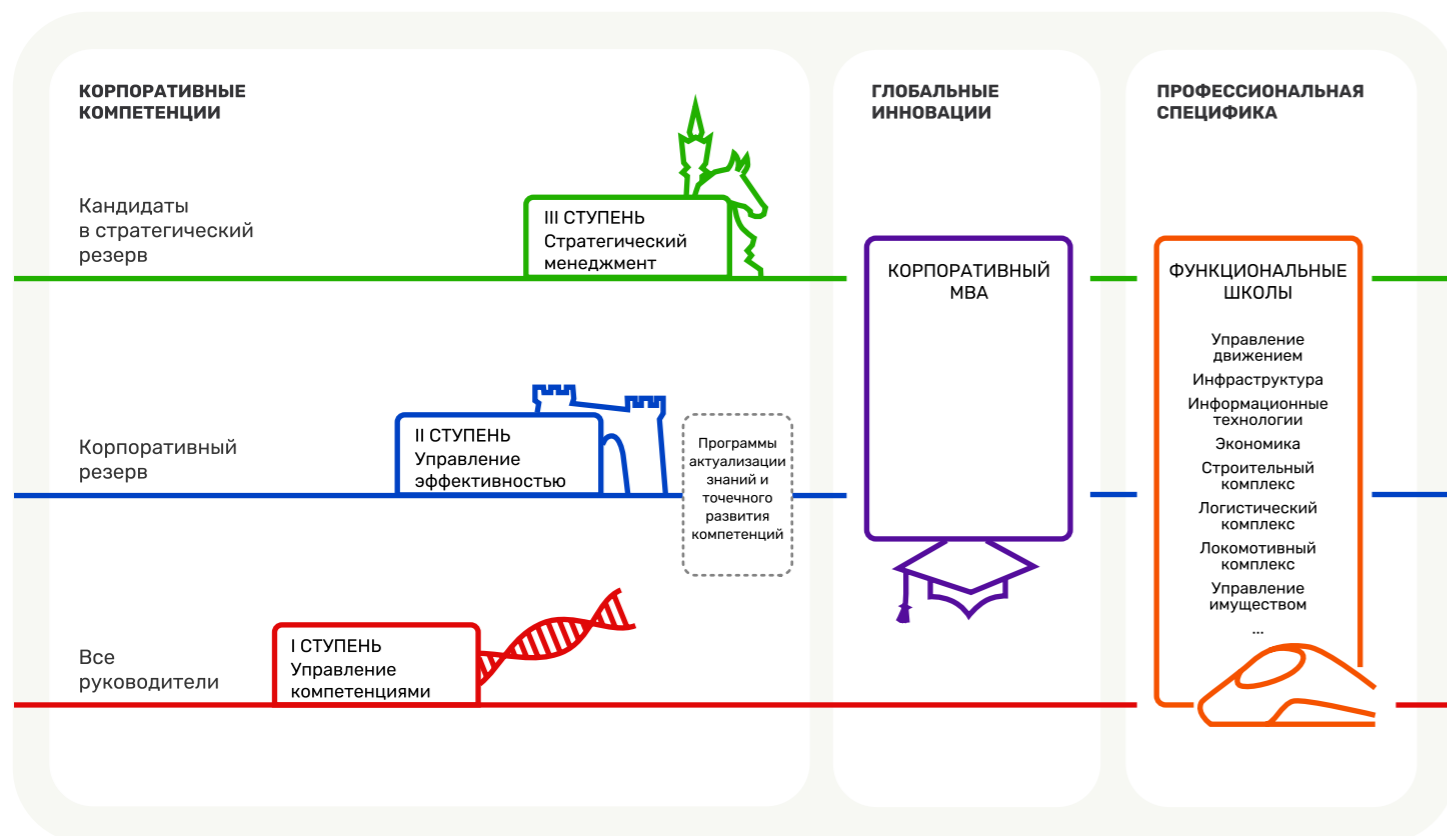
дополнительных общеразвивающих программ

Списано 45 образовательных программ

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ХОЛДИНГА «РЖД»

Программы развития кадрового резерва РЖД – это центральный элемент системы бизнес-образования холдинга «РЖД», направленный на повышение уровня управленческой эффективности руководителей компании.

Программы объединены в комплекс из трех ступеней развития управленческих компетенций (I, II и III ступени), функциональных программ развития высокопотенциальных руководителей по ключевым направлениям деятельности ОАО «РЖД», а также программы корпоративного МВА.



Программы развития кадрового резерва разрабатываются на основании квалификационных требований, профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и требований нормативных документов ОАО «РЖД», в том числе Положения о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД», утвержденного протоколом заседания правления ОАО «РЖД» от 13 мая 2019 г. № 25.

Все программы системы развития кадрового резерва РЖД созданы в рамках компетентностного подхода и нацелены, в первую очередь, на развитие корпоративных компетенций.

Прохождение ступеней программ последовательное, при зачислении учитываются результаты обучения слушателя на предыдущих ступенях обучения.

При реализации программ:

- проводятся учебные занятия различных видов: тренинги, семинары, мастерские, мастер-классы, панельные дискуссии, фасилитации, бизнес-квесты, деловые игры и бизнес-симуляции
- применяются современные подходы к развитию, в том числе электронное обучение и дистанционные образовательные технологии
- организуется выполнение слушателями учебных работ различных видов, в том числе по формированию группового или индивидуального проектного решения

В качестве элементов **самостоятельной подготовки** слушателей используются электронные учебные курсы и практические задания, что позволяет обеспечить отработку и закрепление полученных знаний и умений, а также повысить эффективность обучения, проводимого в очной форме (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий).

Программы развития кадрового резерва ежегодно актуализируются с целью учета изменений, происходящих как внутри холдинга «РЖД», так и во внешней среде, а также замечаний и предложений, полученных при проведении оценки эффективности обучения.

Для повышения мотивации слушателей к саморазвитию в процессе обучения по программе каждой ступени формируется **рейтинг**, в котором отражены успешность освоения программы, активность и вовлеченность в образовательный процесс.

Для непрерывного развития управленческих компетенций для руководителей компании разработаны **программы для актуализации знаний с учетом обновленной модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»**, а также **программы, направленные на точечное поддержание и развитие компетенций**, полученных при прохождении комплексных корпоративных программ.

Общая численность слушателей, прошедших обучение по программам развития кадрового резерва в 2024 году, составляет **4 832** человека, из них **757** человек освоили часть программы и продолжают обучение в 2025 году.

4 832

руководителя
прошли обучение
в 2024 году

I СТУПЕНЬ: УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

Обновление Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» в 2019 году потребовало актуализации портфеля образовательных решений университета. Программа «I ступень: управление компетенциями» сменила реализуемую с 2010 года программу «Корпоративный лидер», сохранив направленность на повышение персональной эффективности руководителей.

Программа является обязательным минимумом для всех руководителей и ключевых специалистов, входящих в состав кадрового резерва холдинга. Цель обучения – развитие у руководителей собственного управленческого стиля с опорой на сбалансированное сочетание всех корпоративных компетенций.

Программа состоит из 3-х модулей и может быть реализована в онлайн или в смешанном формате.



За две недели до каждого модуля участники изучают теорию самостоятельно с помощью электронных курсов, а на очных занятиях больше времени уделяют практике.

В рамках программы проводятся мастер-классы руководителей ОАО «РЖД» по бизнес-тематике. Это возможность для слушателей обсудить с руководителями основные направления стратегического развития ОАО «РЖД», конкурентные преимущества, технические, технологические, инновационные и социально-кадровые проекты.

В ходе обучения формируется рейтинг, отражающий успешность прохождения программы. У лучших выпускников появится возможность продолжить свое обучение на программе «II ступень: управление эффективностью».

Программа регулярно проходит обновление, что помогает решать самые важные и современные задачи, которые ставит компания, а также позволяет своевременно реагировать на обратную связь от слушателей и преподавателей.

МОДУЛЬ 1	МОДУЛЬ 2	МОДУЛЬ 3
<p>ПЕРЕД МОДУЛЕМ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Проактивное обучение ● Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» ● «Agile и Scrum» ● Материалы для самостоятельной подготовки 	<ul style="list-style-type: none"> ● Комплексное мышление ● Финансовый менеджмент и организация рабочего процесса ● Материалы для самостоятельной подготовки 	<ul style="list-style-type: none"> ● Формирование культуры «ориентации на клиента» в компании ● Противодействие коррупции. Конфликт интересов
<p>В АУДИТОРИИ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Компетентностный подход и модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» ● Управление изменениями ● Эффективная коммуникация ● Командная работа и взаимовыручка <p>4 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Развитие и забота о сотрудниках ● Управление потенциалом сотрудников ● Стратегическое мышление ● Управление эффективностью <p>4 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Управление железнодорожным транспортом (бизнес-симуляция) ● Ответственность за результат <p>3 дня</p>
<p>В первом модуле слушатели знакомятся с компетентностным подходом и моделью корпоративных компетенций ОАО «РЖД», методами оценки компетенций и конструктором формирования индивидуального плана развития (ИПР).</p> <p>В формате активного тренинга изучают теории и инструменты эффективной коммуникации, внедрения изменений, а также работы в команде.</p>	<p>Второй модуль состоит из двух составляющих.</p> <p>В первой слушатели в формате тренинга знакомятся с инструментами развития и мотивации сотрудников, после чего принимают участие в бизнес-симуляции «Управление потенциалом сотрудников».</p> <p>Вторая часть модуля посвящена формированию системного взгляда на стратегические особенности работы компании и повышению эффективности управления через организацию рабочего процесса.</p>	<p>Ключевой элемент третьего модуля – комплексная бизнес-симуляция «Управление железнодорожным транспортом».</p> <p>Бизнес-симуляция может проходить в настольной версии (с полями, карточками, фишками и другими элементами) или на портале (в компьютерной игровой среде). Оба формата учат участников работать в команде, мыслить стратегически и позволяют руководителям увидеть, как их решения и действия влияют на компанию в целом.</p> <p>В завершении программы слушатели принимают участие в сессии «Ответственность за результат», подводя итоги обучения на программе и определяя для себя направления дальнейшего развития.</p>

В 2024 году продолжена переработка отдельных блоков программы как в аудиторном, так и в онлайн форматах.

Модернизирован электронный курс «Финансовый менеджмент и организация рабочего процесса». Новый курс включает элементы игровых активностей, что позволит слушателям быстрее и проще усваивать материал.

С целью снижения уровня текучести кадров и удержания персонала в ОАО «РЖД» в 2024 году усилены темы по созданию положительной рабочей среды, повышения у сотрудников удовлетворенности работой. В каждый блок программы включены необходимые образовательные активности.

1 178

руководителей завершили обучение в 2024 году

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ

В целях расширения масштабов обучения руководителей линейного уровня управления Корпоративным университетом РЖД совместно с отраслевыми железнодорожными вузами реализован партнерский проект образовательной франшизы.

В рамках франшизы Корпоративный университет РЖД передает в вузы контент своих программ, сохраняя за собой контроль реализации, качества проведения обучения и учебной инфраструктуры, подготовки преподавателей вузов.

559

руководителей прошли обучение в 6 вузах-партнерах по программе «Основы управления компетенциями» в 2024 году

9 081

руководитель операционного уровня управления холдинга «РЖД» прошел обучение с 2018 по 2024 гг.

ЭТАПЫ ПРОЕКТА

2018

Программа «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности» передана в четыре ведущих отраслевых железнодорожных вуза: **Уральский, Иркутский, Дальневосточный и Сибирский государственные университеты путей сообщения**

2019

К образовательной франшизе присоединились еще два железнодорожных вуза – **Ростовский и Самарский государственные университеты путей сообщения**

2020

Для реализации в условиях пандемии программа была переработана в онлайн формат (очная форма с применением дистанционных образовательных технологий). Сертифицированные преподаватели прошли обучение по обновленному контенту и процедуру допуска к проведению занятий

2021

Программа переработана с учетом обновления концепции программ развития кадрового резерва холдинга «РЖД». Комплект учебно-методических материалов разработан для двух вариантов проведения: онлайн и аудиторный.

2022-2024

Продолжено обучение руководителей линейного уровня по обновленной программе «**Основы управления компетенциями**». Командой Корпоративного университета РЖД осуществлялась организационная и консультационная поддержка проведения программы, а также контроль качества реализации на основе анализа видеозаписей модулей программы

В связи с обновлением программы и для запуска ее реализации в вузах 34 преподавателя университетов-партнеров прошли обучение. В целях развития тренерских навыков преподавателей программы, а также их поддержки в работе с новым контентом была проведена индивидуальная супервизия

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ: КРАТКИЙ КУРС

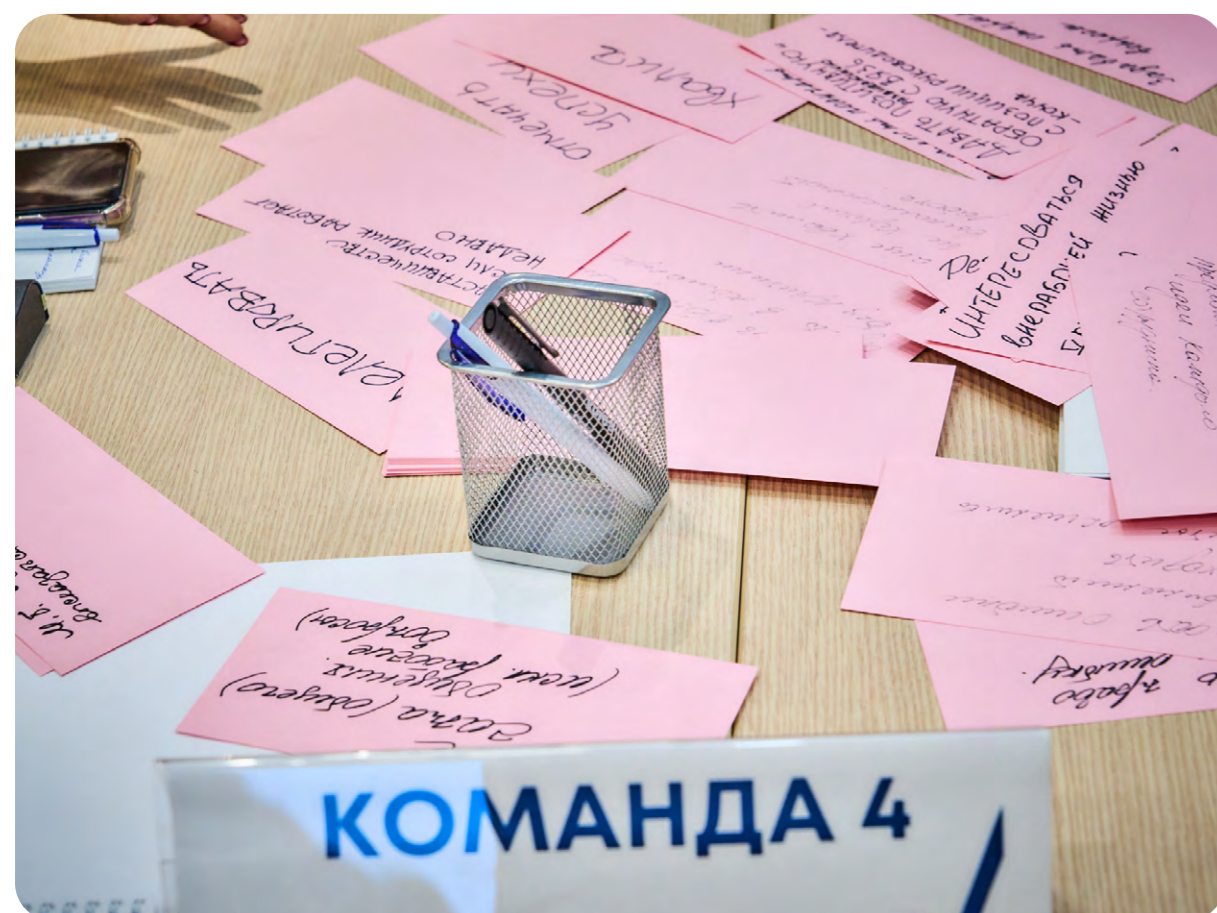
На основе программы «I ступень: управление компетенциями» в 2020 году разработана дистанционная программа «Управление компетенциями: краткий курс».

Программа позволяет синхронизировать результаты обучения по программам «Корпоративный лидер» (2010-2019 гг.) и «I ступень: управление компетенциями», актуализировать знания в соответствии с новой моделью корпоративных компетенций ОАО «РЖД» и освоить новые инструменты развития компетенций.

В 2024 году курс был синхронизирован с актуализацией программы «I ступень: управление компетенциями».

265

руководителей
завершили
обучение
по программе
в 2024 году



ПРОГРАММЫ УГЛУБЛЕННОГО РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Нередко у руководителей возникает потребность точно проработать, усилить определенную корпоративную компетенцию. Для этого Корпоративный университет системно развивает комплекс программ углубленного развития корпоративных компетенций.

Слушатели глубоко прорабатывают конкретные аспекты компетенции (включая знания, навыки и поведенческие модели для всех индикаторов отдельной компетенции) через выполнение практических заданий на рабочем месте.

ПРОГРАММЫ УГЛУБЛЕННОГО РАЗВИТИЯ

Структура единая для всех программ

Формат реализации – смешанный, на дистанционных платформах

Архитектура - вводный вебинар + 4 учебных модуля, посвященных одному или двум индикаторам компетенции

Продолжительность каждой программы – 5 недель в дистанционном формате без отрыва от работы

Объем – 42 академических часа:

- работа с преподавателем онлайн
- самостоятельное освоение теоретического материала
- выполнение индивидуальных и групповых заданий

Пролонгированное обучение дает возможность увеличить глубину погружения в обучение при минимальном отрыве от рабочих процессов

Принцип обучения - 70/20/10:

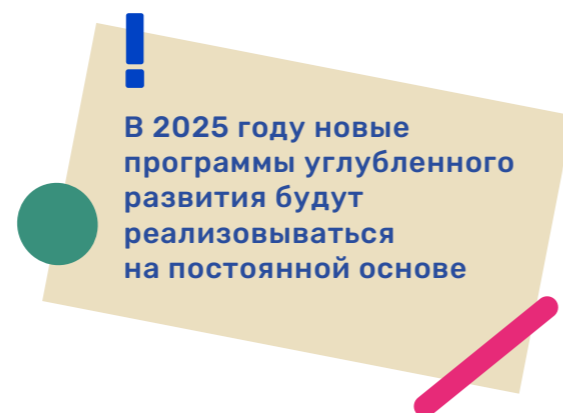
акцент на практической работе слушателей (индивидуальной и работе в группах), а также на возможности обмениваться опытом с коллегами

В завершении программы - эссе и итоговое тестирование

В 2024 году проведены программы углубленного развития четырех корпоративных компетенций

Программа	Корпоративная компетенция	Поток 2024 года	Средняя оценка по анкетам обратной связи слушателей
Развитие и забота о сотрудниках	Развитие потенциала сотрудников	Поток	9,7
Командная работа и взаимовыручка	Обеспечение командной работы	Пилотные группы	9,7
Управление исполнением	Управление исполнением	Пилотные группы	9,5
Эффективная коммуникация	Эффективная коммуникация	Пилотные группы	9,7

Слушатели отметили практическую применимость полученных знаний, актуальность учебных материалов и кейсов, возможность получить ответы на свои вопросы.



ЭЛЕКТРОННЫЕ КУРСЫ

Дополнительным инструментом для совершенствования управленческого мастерства руководителей, в том числе в рамках индивидуальных планов развития, стала **линейка электронных курсов «Развитие корпоративных компетенций»**. Каждый электронный курс направлен на развитие отдельной компетенции. Его учебные материалы включают теоретическую информацию, практические примеры, интерактивные упражнения и тестовые задания. Объем каждого курса – 20 ак.часов.

В 2024 году проведены электронные курсы для развития 7 корпоративных компетенций:



II СТУПЕНЬ: УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ

Программа повышения квалификации «II ступень: управление эффективностью» продолжает начатое в ходе I ступени развитие управленческих компетенций руководителей холдинга. Программа реализуется с 2013 года под названием «Корпоративный менеджмент». В 2020 году материалы программы были актуализированы с учетом утверждения в ОАО «РЖД» новой модели корпоративных компетенций, обновленная программа получила название «II ступень: управление эффективностью».

Акцент программы сделан на аспектах, связанных с развитием управленческой команды и эффективного руководства в условиях постоянных изменений. Особое внимание уделяется балансу операционного менеджмента и проектного подхода, умению определять командные роли и формировать комплементарные команды.

Программа состоит из 5 модулей и может быть реализована в онлайн или в смешанном формате.



Целевая аудитория: руководители стратегического и тактического уровней управления, высокопотенциальные эксперты и специалисты.

Модули I, III и V начинаются с дистанционных преворков (электронные курсы или материалы для самоподготовки).

До приезда на первый модуль слушатели проходят диагностику по командным ролям. В соответствии с результатами тестирования в группах формируются комплементарные команды, которые разрабатывают групповой проект на протяжении всей программы.

<p>I модуль Как работать в команде в условиях неопределенности</p>	<p>Слушатели знакомятся с вызовами современного мира, определяют компетенции руководителя будущего и его роль в формировании инновационной среды</p>
<p>II и IV модули Как через индивидуальный вклад каждого сотрудника повысить эффективность команды</p>	<p>Тематические блоки направлены на развитие командных ролей для повышения эффективности работы подразделения.</p> <p>Слушатель проходит одну из пяти тем в каждом из этих модулей по выбору. Каждая тема предполагает индивидуальное задание, выполняемое в сопровождении эксперта. Результат индивидуального задания каждого члена проектной команды встраивается как элемент межмодульной групповой проектной работы. Таким образом, увеличивается возможность обмена опытом между руководителями.</p>
<p>III модуль Как повысить эффективность подразделения и принимать управленческие решения в постоянно изменяющейся среде и в условиях неопределенности</p>	<p>Тематические блоки направлены на применение инструментов стратегического анализа и планирования, а также оценки качества принимаемых управленческих решений, непрерывное совершенствование и повышение операционной эффективности.</p> <p>Слушатели знакомятся с технологией моделирования бизнеса, с инструментами анализа и оценки рисков, а также изучают инвестиционную политику холдинга и ключевые финансово-экономические показатели реализации проектов.</p> <p>Продолжается работа над проектом, оригинальная идея переносится на реальную производственную ситуацию. Слушатели осваивают инструменты визуализации для оформления проектных решений.</p>
<p>V модуль Как обеспечить жизнеспособность решений</p>	<p>Проводится бизнес-симуляция. Слушатели готовятся к защите проектов, отрабатывают навыки публичных выступлений, умения управлять собой, применяя различные методы снижения напряжения.</p>

В программе заложены **три траектории** развития:

1

Групповая

направлена на развитие знаний и понимания успешных, с точки зрения компании, поведенческих моделей

2

Индивидуальная

позволяет познакомиться с теорией командных ролей по Р.М.Белбину, пройти диагностику по командным ролям, глубоко погрузиться в развитие двух командных ролей, наиболее важных для конкретного слушателя, и предусматривает выполнение индивидуальных заданий

3

Проектная

связывает предыдущие две и создает уникальный продукт в виде групповой проектной работы

Итогом программы становится единое понимание управленческих процессов, необходимых для осуществления операционной деятельности в компании, а также унифицированные знания о подходах и управленческих инструментах, необходимых для эффективного решения функциональных задач как своего подразделения, так и на стыке кросс-функционального сотрудничества.

Индивидуальная успешность прохождения программы фиксируется в **рейтинге**. У лучших выпускников программы появится возможность продолжить свое обучение на программе «Корпоративный MBA».

Один из ключевых элементов программы – **проектная работа**. На протяжении всего обучения команды разрабатывают проектные идеи, направленные на инновационное развитие компании.

В целях повышения качества проектной траектории в 2024 году:

- Разработан новый **электронный курс «Внедрение проектного подхода в компании»**, раскрывающий многообразие видов проектной деятельности, ключевые принципы проектного управления.
- Ещё одна новая инициатива – **электронный курс «Финансовая модель проекта»** – направлена на повышение компетентности в области анализа и оценки эффективности инвестиционных проектов. Курс дает базовые знания в части финансово-экономического обоснования и готовит слушателей к углубленному изучению этой темы в очной части программы.
- Замыкает качественное преобразование проектной траектории в 2024 году разработка решения по поддержке учебного процесса на основе **искусственного интеллекта** (далее – ИИ). Благодаря созданному и обученному под цели программы ИИ слушатели получили доступ к безопасному функционалу для поиска трендов, оценки их влияния на бизнес, помощи в составлении SWOT/PESTEL-анализа, проверки оригинальности своих идей. В 2025 году запланированы работы по расширению функционала ИИ – проверки индивидуальных практических заданий на заимствования.

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.2 Портфель образовательных решений

В 2024 году переработаны материалы учебно-тематических блоков «**Анализ трендов и построение будущего**» и «**Принятие управленческих решений**».

Продолжена практика проведения **мастер-классов по теме «Технологическая трансформация железнодорожного транспорта как ключевой фактор стратегического развития»** приглашенного эксперта программы – доктора экономических наук, профессора, председателя Объединенного ученого совета ОАО «РЖД» **Б.М. Липидуса**.

Одним из важных элементов программы является проектная работа слушателей – на протяжении обучения команды прорабатывали проектные идеи по инновационному развитию компании.

По итогам обучения в 2024 году к защите представлены 84 проекта: 60 в Москве и 24 в Дальневосточном филиале. В качестве членов аттестационной комиссии выступили эксперты холдинга «РЖД», Дальневосточного федерального университета, Корпоративного университета РЖД.



434

руководителя завершили обучение в 2024 году



УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ: II СТУПЕНЬ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ «КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Программа повышения квалификации «Управление эффективностью: II ступень для выпускников программы «Корпоративный менеджмент» направлена на создание дополнительных образовательных возможностей для высокопотенциальных руководителей – лучших выпускников программы «Корпоративный менеджмент».

Программа состоит из 3-х модулей, может быть реализована в дистанционном или в смешанном формате.

самоподготовка	открытый курс	дистанционный курс
Стратегии и целеполагание Тест Белбина	Как сформировать эффективную команду	Стратегическое позиционирование и конкурентоспособность компании
МОДУЛЬ 1	МОДУЛЬ 2	МОДУЛЬ 3
<ul style="list-style-type: none"> ● Лидерство в изменчивом мире (бизнес-квест) ● Стратегии и целеполагание ● Управление командой <p style="text-align: right;">3 дня</p>	<p>КОМАНДНАЯ РОЛЬ ПО ВЫБОРУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Генератор идей ● Координатор ● Мотиватор ● Аналитик ● Исследователь ресурсов <p>+ Индивидуальное задание</p> <p style="text-align: right;">2 дня</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Сбалансированное управление (компьютерная бизнес-симуляция «К звездам!») ● Управленческие решения в условиях изменений <p style="text-align: right;">3 дня</p>
<p>В первом модуле программы слушатели знакомятся с вызовами современного мира, определяют компетенции руководителя будущего и его роль в управлении командой, изучают современные подходы и инструменты работы со стратегией.</p>	<p>Тематические блоки второго модуля направлены на изучение командных ролей для повышения эффективности командного взаимодействия. Слушатель проходит одну из пяти тем по выбору. Каждая тема предполагает индивидуальное задание, выполняемое в сопровождении эксперта.</p>	<p>Третий модуль отвечает на вопрос, как обеспечить жизнеспособность решений. Он позволяет добиться закрепления знаний в интегрирующей бизнес-симуляции, повышающей мотивацию к их применению в практической деятельности.</p>

В ходе обучения формируется **рейтинг**, отражающий успешность прохождения программы. У лучших выпускников программы появится возможность продолжить свое обучение на программе «Корпоративный MBA».

В 2024 году в рамках программы актуализирован блок «Лидерство в изменчивом мире», который также используется в программе «II ступень: управление эффективностью».



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Программа профессиональной переподготовки «Стратегический менеджмент», разработанная в 2017 году, направлена на развитие стратегического кадрового резерва холдинга «РЖД». Ее цель – формирование резерва руководителей, обладающих системным пониманием бизнеса, владеющих методами эффективного управления компанией и способных управлять крупными стратегическими проектами холдинга «РЖД». Помимо развития управленческих навыков, программа направлена на общекультурное развитие и личное самоопределение участников.

Одной из приоритетных составляющих является внедренческая проектная работа. На протяжении обучения участники ведут разработку проектов изменений, направленных на решение актуальных проблем и бизнес-задач компании под кураторством членов правления, а также руководителей аппарата управления, филиалов и дочерних обществ ОАО «РЖД». В качестве экспертов также привлекаются внешние эксперты.

Для достижения максимального качественного эффекта развития руководителей используются различные форматы обучения: лекции, решение кейсов, практикумы, панельные дискуссии, мастер-классы.

В 2024 году продолжено развитие сообщества выпускников программы, которое формируется с 2016 года. Для участников сообщества была организована встреча в формате открытого образовательного мастер-класса с **Алексеем Вульфвым**, председателем Общества любителей железных дорог, экспертом в области железнодорожной ретро техники, автором книг по истории российских железных дорог. Тема мастер-класса – «Традиции железнодорожного сервиса в России: из прошлого в будущее».

Кроме того, в «виртуальном образовательном пространстве» сообщества выпускников программы доступны материалы экспертов и дайджесты с полезной информацией по тематикам мастер-классов: статьи, ссылки на видео- и аудиоматериалы.

165

руководителей холдинга «РЖД» прошли обучение по программе «Стратегический менеджмент» с 2017 года

МАСТЕР-КЛАССЫ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ХОЛДИНГА «РЖД»

Спикер	Тема
Кобзев С.А. Первый заместитель генерального директора ОАО «РЖД»	Применение инструментов процессного подхода в управлении холдингом «РЖД»
Глазков М.О. Заместитель генерального директора ОАО «РЖД» – начальник Центральной дирекции управления движением	Об организации перевозочного процесса в условиях дефицита инфраструктуры
Шило А.Н. Заместитель генерального директора ОАО «РЖД» – начальник Центра фирменного транспортного обслуживания	От клиентоориентированности к партнерству
Шаханов Д.С. Заместитель генерального директора ОАО «РЖД»	Социально-кадровая политика ОАО «РЖД»
Шайдуллин Ш.Н. Заместитель генерального директора – начальник Департамента безопасности движения ОАО «РЖД»	Реализация Системы менеджмента безопасности движения на инфраструктуре ОАО «РЖД»
Алексеева Ю.О. Начальник Департамента социального развития ОАО «РЖД»	Социальное благополучие
Глейм А.В. Начальник Департамента квантовых коммуникаций ОАО «РЖД»	Квантовые коммуникации как сквозная технология развития цифровой экономики
Гладышева О.А. Начальник центра по координации управления рисками и построению системы внутреннего контроля	Риск-ориентированный подход к управлению операционными процессами
Алексеев С.А. Первый заместитель начальника Центральной дирекции здравоохранения – филиала ОАО «РЖД»	На пути к здоровью. Забота о сотрудниках как часть корпоративной культуры
Третьяк П.А. Заместитель начальника Центральной дирекции инфраструктуры по развитию системы управления	Инфраструктурный комплекс ОАО «РЖД» сегодня и завтра. Основные направления по повышению эффективности работы

Мурев Д.И.
Генеральный директор АО «РЖД Логистика»

Новые вызовы – новые транспортные коридоры

Мискарян А.А.
Генеральный директор
ООО «РЖД-Технологии»

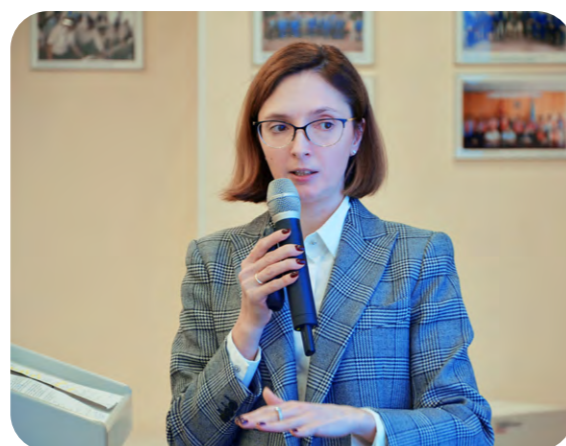
Управление знаниями

Калинкин О.В.
Начальник Главного управления МВД РФ
на транспорте, генерал-лейтенант полиции

Повышение эффективности взаимодействия транспортной полиции с организациями холдинга «РЖД»

Егоров Ю.А.
Историк железнодорожного транспорта,
член Всероссийского общества любителей
железных дорог, координатор общественного
движения «Архнадзор»

Несбывшиеся магистрали нашей истории



КОРПОРАТИВНЫЙ МВА



Программа профессиональной переподготовки «Корпоративный МВА»¹ реализуется Корпоративным университетом РЖД с 2018 года.

В ее основе – ключевые принципы системы корпоративного обучения в холдинге «РЖД»:

Развитие кадрового резерва по международным стандартам бизнес-образования

Изучение лучших практик в области менеджмента

Отработка практических навыков решения актуальных для бизнеса задач

Обучение проходят самые успешные выпускники программ развития кадрового резерва.

«Корпоративный МВА» состоит из 10 учебных модулей. Программа объединяет I и II ступени развития кадрового резерва, а также длительную проектную работу, нацеленную на проработку инновационных решений в сфере развития транспортно-логистического бизнеса холдинга «РЖД».

1 СТУПЕНЬ

2 СТУПЕНЬ

ВЫЕЗДНОЙ МОДУЛЬ В ПАРТНЕРСТВЕ С ДВФУ

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА: РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА ХОЛДИНГА «РЖД» НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

ЗАЩИТА ПРОЕКТА

¹ – MBA (от англ. master of business administration) – мастер делового администрирования.

С момента запуска программа «Корпоративный MBA» постоянно совершенствуется. В 2018–2019 гг. годы ключевым элементом обучения стал выездной модуль, организованный совместно с бизнес-школой университета Instituto de Empresa (IE). Такое сотрудничество позволило усилить программу изучением опыта внедрения инноваций в производственные процессы ведущих компаний мира.

С 2021 года фокусом программы стало изучение региональной специфики Дальнего Востока и проектов инновационного развития транспортного бизнеса холдинга «РЖД» в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Выездной модуль программы реализуется в партнерстве с Дальневосточным федеральным университетом.



Тематика мастер-классов	Спикер
Современный мир: экономические, политические, технологические аспекты. Футурологический подход	Чулок А.А. д.э.н., доцент, директор Центра научно-технологического прогнозирования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ
Конкурентоспособность железнодорожного транспорта во второй половине XXI века	Лapidус Б.М. профессор, доктор экономических наук, председатель Объединенного ученого совета ОАО «РЖД»
Особенности Дальневосточного региона	Маслов А.А. д. ист. н, профессор, директор Института стран Азии и Африки МГУ имени М.В. Ломоносова
Современный этап развития транспортной системы Дальнего Востока и Азиатско-Тихоокеанского региона	Бардаль А.Б. доцент, д.э.н, ведущий научный сотрудник Института экономических исследований Дальневосточного отделения РАН
Китайские инновации	Ремыга О.В. Профессор практики, московская школа управления Сколково; эксперт Российско- китайского делового совета
Трудовые ресурсы в Дальневосточном федеральном округе: имеющийся потенциал и механизмы привлечения	Потанин М.М. к.э.н, начальник департамента по вопросам экономической и социальной политики Аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе
Экономика и инвестиции в бизнесе	Кривелевич М.Е. к.э.н., старший научный сотрудник Института экономических исследований Дальневосточного отделения РАН
Современный подход к визуализации результатов проектных работ	Дубинчин А.И. эксперт профессиональных курсов по созданию презентаций и автор уникальной методики обучения на основе графического дизайна, креативного мышления, психологии восприятия и лайфхаков в PowerPoint
Подготовка к защите проектов	Скворцов А.А. основатель, совладелец и генеральный продюсер компании «Меркатор», телеведущий, академик академии российского телевидения

Участники программы посетили в формате стажировок ведущие транспортные и производственные предприятия:

1897
Владивостокский морской торговый порт

Территория опережающего развития (ТОР) «Приморье»

DKC
Диэлектрические кабельные системы (АО «ДКС»)

РЖД
Станция Находка-Восточная

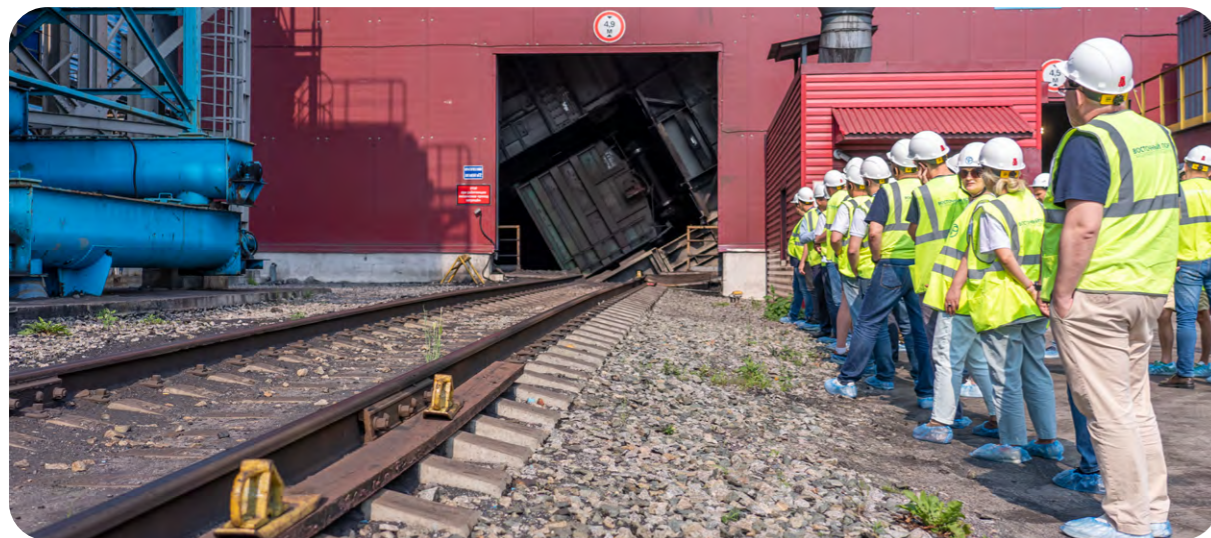
АО «Восточный Порт»

Находкинский морской торговый порт

ДОБРОФЛОТ
Рыбодобывающая компания «Доброфлот»

В сентябре 2024 года аттестационной комиссией были рассмотрены шесть учебных проектов:

- П-ПАК. Унифицированная упаковка грузов
- Восточный пульс. Развитие пассажирского транспорта
- РАЗРУЛИ-М. Площадки для размещения «брошенных» составов
- Путь 4.0
- ПАЗЛ-ПРИНТ
- Грузопассажирский экспресс



3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

В 2024 году проектная траектория программы усилена за счет внедрения сервиса по поддержке учебного процесса на основе искусственного интеллекта. В 2025 году возможности использования искусственного интеллекта в обучении будут расширены.

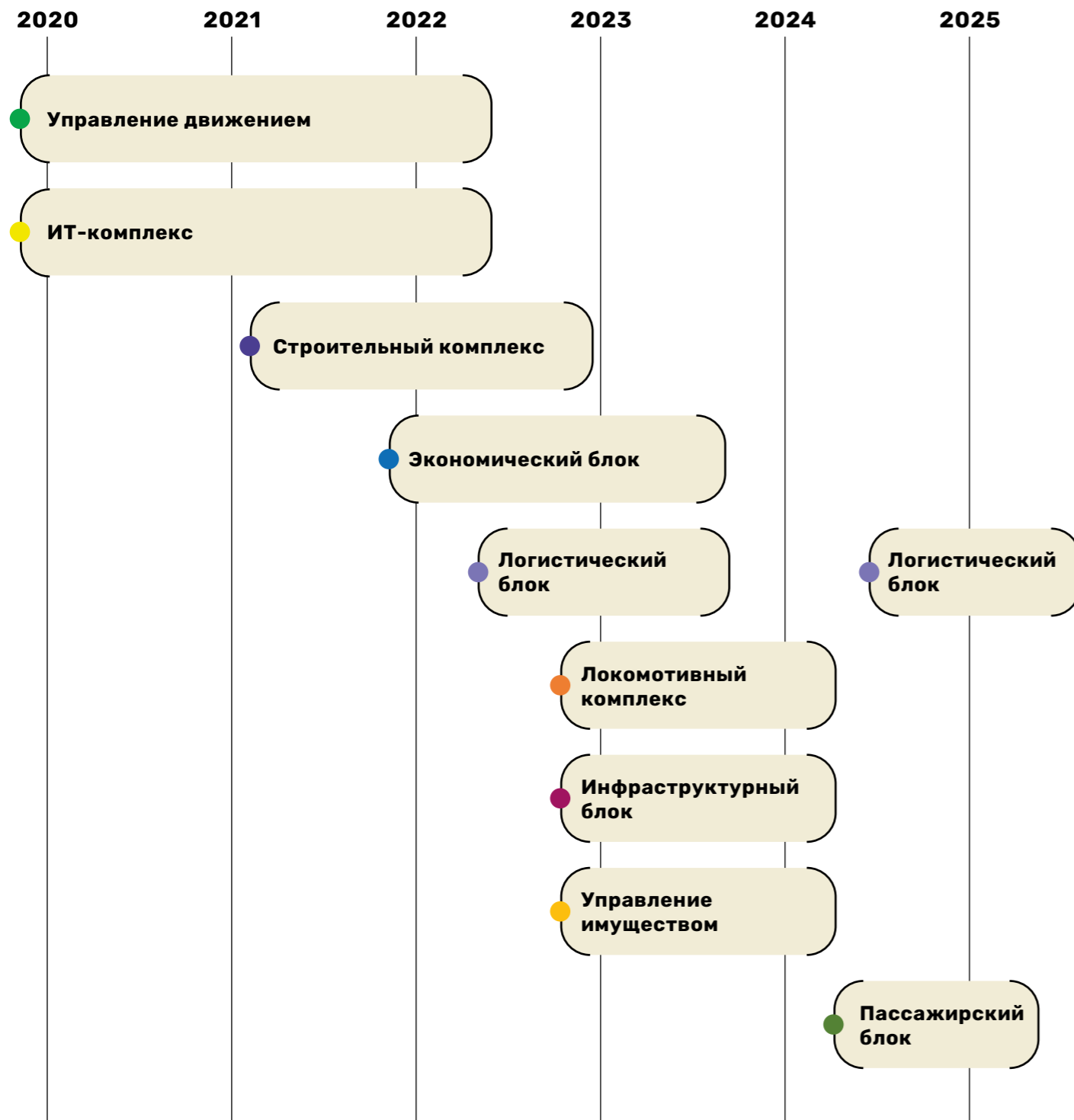


36
руководителей завершили обучение в 2024 году



РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ШКОЛЫ

В 2020 году система формирования кадрового резерва холдинга «РЖД» была дополнена новым элементом – развитием кадровых резервов со специализацией по функциональным направлениям деятельности холдинга «РЖД».



Целевая аудитория данных программ – руководители стратегического и тактического уровней управления, являющиеся кандидатами в стратегический кадровый резерв.

Ключевые принципы формирования каждой программы:

- реальные задачи с учетом специфики бизнес-контекста и приоритетных задач функциональных блоков
- эффективный баланс профессиональных компетенций и управленческих навыков
- акцент на практико-ориентированные кейсы
- вовлечение экспертов и наставников от функциональных направлений

В 2024 году приступили к обучению успешно прошедшие отбор резервисты транспортно-логистического и пассажирского блоков. В транспортно-логистическом блоке обучение проходит уже второй поток кандидатов в кадровый резерв вертикали.



Программа нацелена на развитие кадрового резерва руководителей стратегического и тактического уровней управления транспортно-логистического блока холдинга «РЖД».

85 руководителей транспортно-логистического блока приняли участие в отборочных мероприятиях. По итогам отбора 44 перспективных руководителя центральных и территориальных подразделений Центра фирменного транспортного обслуживания, Центральной дирекции по управлению терминально-складским комплексом, а также дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД» в сфере логистики, стали слушателями программы.

Первый модуль программы «Стратегия развития грузовых перевозок» состоялся во Владивостоке.



В программе 1 модуля:

Экспертные встречи

Стратегия развития транспортно-логистического бизнеса

Повышение экономической эффективности и инвестиционной привлекательности логистических проектов

Поиск новых возможностей для повышения эффективности и привлечения инвестиций в логистические проекты

Мастер-класс

Дальневосточная железная дорога – полигон опережающего развития
Изучение передового опыта развития транспортной инфраструктуры на Дальнем Востоке

Мастерские

Системный подход в принятии стратегических решений.
Анализ и оценка информации

Развитие навыков стратегического мышления и принятия обоснованных решений

Эффективный маркетинг.
Маркетинговые возможности в период трансформации экономической среды.
Освоение новых рынков, бизнесов, технологий – маркетинговый подход

Развитие клиентоцентричного сервиса

Стажировки на предприятиях

ПАО «Владивостокский морской торговый порт»

ООО «Дальневосточная транспортная компания»
(ООО «Сухой порт»)

ТЛЦ «Артём» /
ООО «ФинИнвест»

ООО «Морской порт «Суходол»

АО «Находкинский морской торговый порт»

ООО «Восточная Стивидорная Компания»

АО «Восточный порт»

АО «Терминал Астафьева»

Тематики модуля:

- обработка и анализ информации в процессе принятия управленческого решения
- разработка ценностных предложений для клиентов
- процедура тестирования гипотез при принятии управленческих решений
- принципы разработки эффективной маркетинговой стратегии в период трансформации компании
- планирование и формирование экономической эффективности и инвестиционной привлекательности логистических проектов
- основы выстраивания клиентоцентричного подхода на современном предприятии
- механизмы внедрения клиентоориентированности, инструментов повышения качества обслуживания клиентов
- особенности развития транспортной инфраструктуры на Дальнем Востоке

Спикерами программы стали: Д.И. Мурев, заместитель генерального директора ОАО «РЖД» – начальник Центра фирменного транспортного обслуживания, Г.М. Нестерук, первый заместитель начальника Дальневосточной железной дороги по экономике, финансам и корпоративной координации, Н.В. Болотова, бизнес-тренер, эксперт в области стратегического управления, М.Е. Кривелевич, старший научный сотрудник Института экономических исследований Дальневосточного отделения РАН.



ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ШКОЛА: ПАССАЖИРСКИЙ БЛОК

В целях формирования и развития функционального кадрового резерва пассажирского блока холдинга «РЖД» Корпоративным университетом совместно с Департаментом пассажирских перевозок и Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» проведен отбор и начато обучение кандидатов по программе повышения квалификации «Функциональная школа: пассажирский блок».

В отборочных мероприятиях приняли участие 117 кандидатов. По итогам оценки управленческих и профессиональных компетенций 52 перспективных руководителя дирекций моторвагонного подвижного состава, скоростного сообщения, железнодорожных вокзалов, пассажирских обустройств, а также дочернего общества ОАО «РЖД» – Федеральной пассажирской компании – приступили к обучению.

7 проектных команд приступили к проработке актуальных тем:

Вокзалы будущего: тренды и приоритеты в развитии услуг для комфортного путешествия

Комфорт в пути: разработка и внедрение дополнительных услуг для пассажиров в поездах дальнего следования

Мультимодальные перевозки: эффективная интеграция пассажирских перевозок с другими транспортными решениями

Трансформация колл-центра: от текущих недостатков к будущим функциям в условиях цифрового прогресса

Развитие системы лояльности пассажиров: интеграция цифровых технологий и персонализированных предложений

Пригородные пассажирские перевозки будущего: интеграция передовых технологий и клиентского сервиса для повышения качества поездок

Развитие каналов продвижения сервисов (настоящих и будущих) и услуг РЖД для пассажиров

МОДУЛЬ 1

Первый модуль программы «Тренды развития пассажирских перевозок» дал слушателям возможность оценить происходящие изменения в мире, стране, транспортной отрасли и компании РЖД:

- заглянуть в прошлое, познакомиться с «Традициями железнодорожного сервиса в России»
- прогуляться по просторам всей страны через экспертную встречу «Стратегии пространственного развития городов и территорий»
- заглянуть в будущее через мастер-классы «Транспорт будущего», «Ключевые параметры проекта ВСМ», «Железнодорожные вокзалы: вчера, сегодня, завтра»
- изучить «Инструменты и подходы стратегического прогнозирования и планирования в эпоху неопределенности»
- пройти все шаги в сторону «Пассажирских перевозок будущего» через Форсайт сессию и развитие стратегического мышления.

Весь объем новых знаний, инструментов слушатели сразу смогли применить в работе над проектами.

МОДУЛЬ 2

Второй модуль «Управление клиентоориентированностью» решал совсем иную задачу. Его целью было предоставить слушателям ответы на вопросы: кто наш клиент сегодня и завтра, какие потребности будут у клиентов через 10-20 лет, за счет чего мы можем повысить клиентоориентированность компании, какие целевые ориентиры у пассажирского блока компании, как управлять отношениями с клиентами, что может стать фактором нашего конкурентного преимущества.

Межмодульный период посвящен активной работе проектных команд. Кураторами проектов выступают руководители функциональных подразделений пассажирского блока и эксперты Корпоративного университета.

Задача кураторов от пассажирского блока – профессиональная экспертиза проектных идей слушателей, консультации и анализ подготовленных материалов.

МОДУЛЬ 3

Запланирован к проведению в 2025 году.

Спикеры и эксперты программы

Спикер	Тематика
Колесников И.Н. Заместитель генерального директора ОАО «РЖД» (вопросы пассажирского комплекса)	Приоритеты в работе пассажирского комплекса ОАО «РЖД»
Костенко Н.Д. Начальник Департамента пассажирских перевозок ОАО «РЖД»	Целевые ориентиры пассажирского комплекса
Ракова Е.М. Первый заместитель начальника Департамента пассажирских перевозок ОАО «РЖД»	Развитие железнодорожного туризма
Чухнова Е.Л. Генеральный директор ООО «РЖД – Цифровые пассажирские решения»	Развитие системы лояльности пассажиров: интеграция цифровых технологий и персонализированных сервисных предложений
Сахошкин П.В. Заместитель начальника Дирекции железнодорожных вокзалов – филиала ОАО «РЖД»	Железнодорожные вокзалы: вчера, сегодня, завтра
Вульф А.Б. Председатель Общества любителей железных дорог	Традиции железнодорожного сервиса в России: из прошлого в будущее
Покусаев О.Н. Директор Передовой инженерной школы «Академия ВСМ» РУТ (МИИТ)	Ключевые параметры проект ВСМ
Пивовар Г.А. Эксперт в сфере устойчивых практик территориального развития Преподаватель МГУ им. М.В.Ломоносова и МШУ Сколково	Стратегия пространственного развития городов и территорий
Жанайдаров К.С. Директор Департамента транспорта и инноваций в городском хозяйстве Фонда «Сколково»	Транспорт будущего
Кулинич А.И. Бизнес-тренер, ИИ-архитектор, преподаватель, специалист по технологиям больших данных и машинному обучению	Системное мышление

Чулок А.А.

Директор Центра научно-технологического прогнозирования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ

Инструменты и подходы стратегического прогнозирования и планирования в эпоху неопределенности

Форсайт сессия
«Пассажирские перевозки будущего»

Никонов Е.Н.

Автор комплексных исследований проблем взаимодействия поколений, руководитель проекта «RuGenerations – российская школа Теории поколений»

Поколения – 20 лет тому вперед

Хроменков И.В.

Автор, методолог клиентоориентированного подхода, специалист по созданию практических клиентоориентированных систем

Путь от разработки до внедрения клиентоцентричного подхода в крупных Российских компаниях

Бабошин А.В.

Эксперт в области внедрения клиентоцентричного подхода в международных компаниях, сооснователь и генеральный директор ISLA (оператора акселерационных программ для предпринимателей и корпораций)

Повышение эффективности компании за счет изменения фокуса на клиента

Ханевская Л.И.

Эксперт в области развития клиентоориентированного мышления, клиентских, партнерских, конфликтных и внутрикомандных коммуникаций

Управление взаимоотношениями с клиентами

Бибетко Д.А.

Руководитель направления тренингов по «гибким навыкам». Эксперт в области развития эмоционального интеллекта руководителей и анализа факторов мотивации персонала

Командная работа как фактор конкурентного преимущества



Функциональные программы – это специализированные программы функциональных подразделений, направленные на повышение уровня корпоративных и профессиональных компетенций с целью развития и поддержания навыков высокоэффективных работников холдинга «РЖД». Заказчиком обучения по программам данной категории выступают как отдельные подразделения ОАО «РЖД», так и компания в целом.

Цель программ

развитие работников холдинга «РЖД» по ключевым функциональным направлениям деятельности в целях успешной реализации операционных задач подразделений.

Примеры программ данной категории:

- Академия управления движением. Проекты
- Бизнес-стратегия: от плана до реализации
- РЕ:Актив. Программа развития руководителей функциональных филиалов
- Развитие кадрового резерва блока управления персоналом ОАО «РЖД»
- Новые подходы к формированию стратегии бизнеса
- Скоростной резерв
- Развитие руководителей блока главного инженера ГВЦ
- Развитие кадрового потенциала РЖДстрой
- Команда будущего. Молодые руководители
- Персональная эффективность работников аппарата ревизоров
- Управление деятельностью аппарата ревизоров: процессный и риск-ориентированный подходы
- Проектный подход как инструмент реализации управленческих решений
- Профсоюз. Взгляд за горизонт

В 2023 г. программа «Академия управления движением» (полное название – «Развитие руководителей блока управления движением ОАО «РЖД») открыла новое направление в работе Корпоративного университета – развитие профессиональных компетенций руководителей. В 2024 году это направление расширилось: Корпоративный университет совместно с Центральной дирекцией управления движением разработали и провели образовательную программу «Академия управления движением 2024. Проекты».

Участники программы – руководители центров организации работы железнодорожных станций, в том числе выпускники «Академии» 2023 года.

В рамках программы слушатели прошли теоретическое обучение, работали над проектами, направленными на решение актуальных технологических задач вертикалей управления движением.

МОДУЛЬ 1

март
Москва / аудиторный формат

- Формирование 6 проектных команд
- Знакомство с экспертами ЦД
- Выбор тематик проектов
- Методология проектной работы – теоретический блок от Корпоративного университета РЖД

МОДУЛЬ 3

апрель – июль
гибридный формат

- Работа над проектами с экспертами ЦД, и проектными трекерами
- Теоретическая часть от Корпоративного университета РЖД

МОДУЛЬ 5

август – ноябрь
Москва / гибридный формат

- Работа над проектами в командах
- Защита проектов

МОДУЛЬ 2

апрель
Калининград / гибридный формат

- Работа над проектами в командах
- Защита проектных идей на Управленческой сессии

МОДУЛЬ 4

июль – август
Казань, Иннополис / аудиторный формат

- Теоретическая часть от Корпоративного университета РЖД
- Предзащита проектов.
- Экспертные встречи с резидентами Особой экономической зоны г. Иннополис
- стажировка
АО «Зеленодольский завод им. А.М. Горького» (судостроительный);
Станция Юдино

ТЕМАТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Проектная деятельность

Эффективная презентация

Работа в условиях многозадачности и избытка информации

Подготовка и оформление презентаций

Тренды, влияющие на развитие транспортной отрасли

Аргументация – искусство диалога и убеждения

Использование инструментов искусственного интеллекта в проектной работе

Мастерство публичных выступлений, аргументация

Особенности работы предприятий Горьковской железной дороги

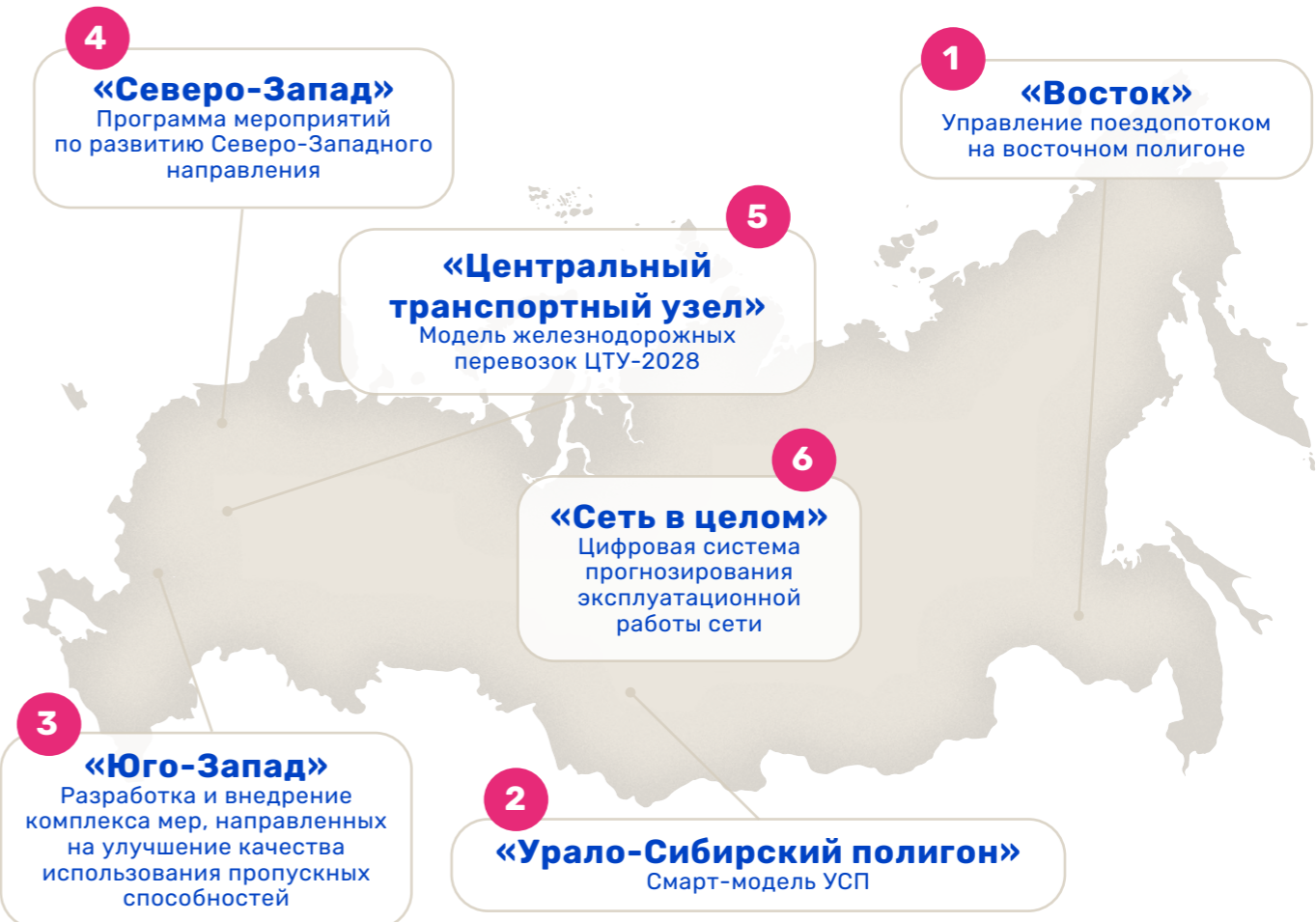
Особенности работы смежных отраслей



ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

6 проектных команд

привязка проектных команд к полигонам сети



Эксперты Центральной дирекции управления движением-кураторы проектов работали с командами на протяжении всей программы.

44

руководителя
прошли
обучение

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
БИЗНЕС-СТРАТЕГИЯ: ОТ ПЛАНА ДО РЕАЛИЗАЦИИ**

Продолжается развитие руководителей блока управления имуществом ОАО «РЖД». Новым образовательным решением стала программа «**Бизнес-стратегия: от плана до реализации**».

Цель программы

формирование знаний и развитие профессиональных компетенций, необходимых для разработки управленческих решений и разработки дорожной карты реализации Концепции управления имуществом холдинга «РЖД» на 2024-2026 гг.

Знание системы ценностей и компетенций руководителей имущественного блока Холдинга, необходимых для реализации Концепции

Знание особенностей исходного и целевого состояния системы управления имуществом холдинга «РЖД»

Умение руководителей имущественного блока ОАО «РЖД» синхронизировать командные и индивидуальные цели

Понимание целей, которые должны быть достигнуты в ходе первого года реализации Концепции

Образовательные результаты программы

Умение формулировать конкретные, достижимые и релевантные цели, а также декомпозировать их на подзадачи

Знание особенностей создания и корректировки дорожных карт как инструмента визуализации основных этапов реализации Концепции

Умение разрабатывать дорожную карту реализации Концепции, определять основные этапы реализации, исполнителей и сроки завершения каждого этапа



Слушателями программы стали руководители и ведущие эксперты Департамента корпоративного имущества ОАО «РЖД», подразделений филиалов ОАО «РЖД» в области управления имуществом.

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
БЛОКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОАО «РЖД»**

Проект по формированию кадрового резерва блока управления персоналом ОАО «РЖД» реализуется с 2018 года.

В 2024 году проведен четвертый поток программы «ТОП.КАДРЫ» для 40 перспективных руководителей и заместителей руководителей служб управления персоналом железных дорог и функциональных филиалов.

**ТОП
КАДРЫ**

Ключевая цель программы

подготовка руководителей, способных разрабатывать и внедрять изменения в контексте реализации стратегии развития человеческого капитала ОАО «РЖД», а также применять нестандартные методы в решении профессиональных задач, укреплении корпоративной культуры компании

Участники изучили тренды на рынке труда, навыки подбора персонала, способы эффективной аргументации, встраивания горизонтальных связей, усилили свой опыт современными подходами к управлению и расширили поле стратегического видения.

Спикерами программы стали эксперты HR-сообщества, представители крупных производственных компаний, академического образования: ОАО «РЖД», ПАО «Газпром Нефть», ПАО «Группа Черкизово», ПАО Ростелеком, «Лемана ПРО», МШУ «СКОЛКОВО», РАНХиГС, школы ораторского искусства «Король говорит!», консалтинговой компании BTG Consult, компаний Sherpa S Pro, Business Speech и др.



40

руководителей
прошли
обучение

Для практической отработки полученных знаний команды выезжали на предприятия с неудовлетворительными показателями укомплектованности и текучести персонала.

В результате кадровая ситуация на 9 сложных предприятиях улучшилась.



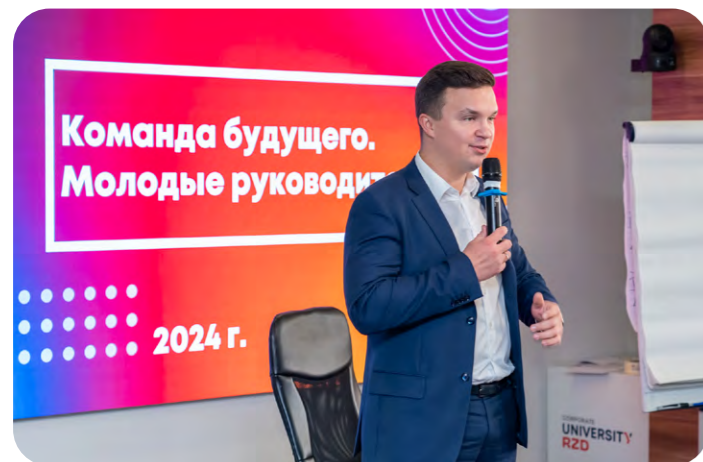
**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
КОМАНДА БУДУЩЕГО. МОЛОДЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ**

Для усиления управленческого потенциала производственных вертикалей Департамент управления персоналом ОАО «РЖД» совместно с Корпоративным университетом с 2022 года проводят образовательные мероприятия по формированию и развитию сообщества молодых руководителей компании.

В 2024 году реализована программа «Команда будущего. Молодые руководители. 2024», направленная на повышение личной и коммуникативной эффективности, развитие общекультурных компетенций, а также навыков выстраивания эффективных горизонтальных межфункциональных связей.

В рамках обучения 48 молодых руководителей ОАО «РЖД» приняли участие в организационно-деятельностной игре на развитие критического управленческого мышления, познакомились с принципами поведения лидера, способам бережной самоорганизации, тенденциями цифрового развития холдинга «РЖД» и полезными инструментами искусственного интеллекта в работе руководителя.

Целевая аудитория программы
высокопотенциальные руководители различных вертикалей ОАО «РЖД» в возрасте до 35 лет



48

молодых руководителей прошли обучение



Слушатели разработали проектные идеи в области логистики, пассажирского комплекса и цифровых решений.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: RE:АКТИВ

Программа развития высокопотенциальных руководителей ключевых производственных филиалов ОАО «РЖД» «RE:Актив» реализуется Корпоративным университетом РЖД с 2020 года.

Цель программы

развитие у руководителей функциональных подразделений компании управленческих компетенций, обеспечивающих повышение эффективности работы на основе совершенствования подходов к разработке и внедрению проектов улучшений

Ключевые темы:

- Клиентоориентированность как основа межфункционального взаимодействия
- Анализ проблемного поля с применением методологии ТРИЗ
- Генерация проектных идей с применением инструментов системного подхода
- Работа над проектами в условиях многозадачности
- Экономическая эффективность проекта
- Личная эффективность и проектная работа
- Аргументация и презентация проектов

410

руководителей
прошли
обучение

Обучение проводилось как на базе кампуса в г. Москве, так и в Дальневосточном филиале университета. В 2024 году слушателями программы стали руководители центральных и региональных подразделений производственных вертикалей управления движением, инфраструктуры, тяги, ремонта пути, связи, пассажирского комплекса.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ БИЗНЕСА

Продолжено системное развитие руководителей кадрового блока, в сферу ответственности которых входят вопросы организации, оплаты и мотивации труда. 25 руководителей, состоящих в кадровом резерве компании, прошли обучение по программе «**Новые подходы к формированию стратегии бизнеса**».

Главный фокус обучения – совершенствование компетенций в области управления изменениями и организационной структурой, развития корпоративной культуры компании.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: СКОРОСТНОЙ РЕЗЕРВ

23 руководителя Дирекции скоростного сообщения – филиала ОАО «РЖД» завершили начатое в 2023 году обучение по программе «**Скоростной резерв: тактический уровень**».

Цель обучения – развитие компетенций в сфере управления клиентским опытом на основе применения методологии дизайн-мышления и цифровых подходов к созданию новых сервисов.

Помимо теоретических занятий слушатели работали над проектами по совершенствованию производственных процессов филиала.

По итогам защиты перед руководителями Дирекции и экспертами Корпоративного университета проекты приняты для дальнейшей реализации.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АО «РЖДСТРОЙ»

Продолжено развитие кадрового резерва дочернего общества ОАО «РЖД» – компании АО «РЖДстрой». 180 руководителей тактического и операционного уровней управления в дистанционном формате развивали такие корпоративные компетенции, как: «комплексное мышление», «развитие и забота о сотрудниках», «командная работа и взаимодействие».

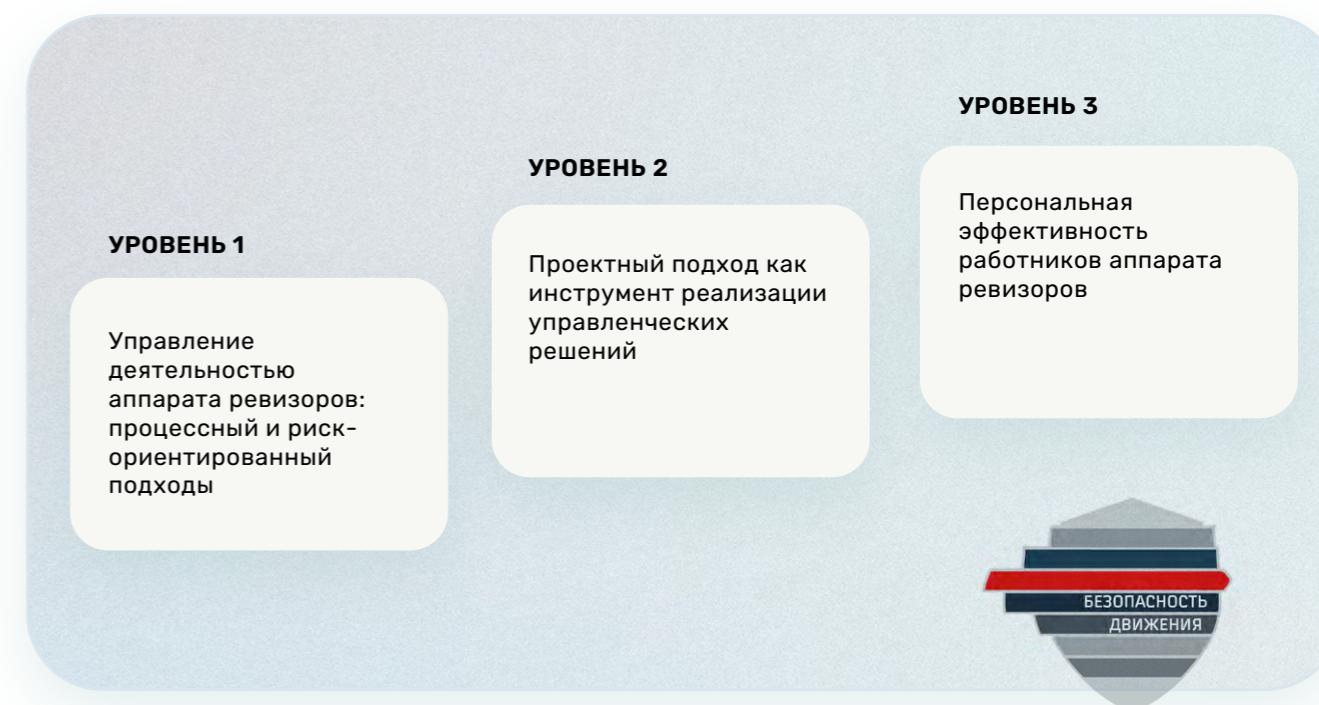
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: ПРОФСОЮЗ. ВЗГЛЯД ЗА ГОРИЗОНТ

Программа «Профсоюз. Взгляд за горизонт» продолжает системное развитие руководителей и специалистов аппарата Центрального комитета Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ). 39 участников программы изучили методологию дизайн-мышления для генерации проектов изменений, провели анализ социальных трендов на основе технологии «трендвотчинг», активно развивали коммуникативные навыки публичных выступлений на основе принципов эмоционального интеллекта.



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РЕВИЗОРЫ

Для развития функционального резерва ревизоров безопасности движения Корпоративным университетом РЖД выстроен самостоятельный комплекс взаимосвязанных программ:



Главный принцип – «непрерывное обучение» – слушатель последовательно проходит соответствующие уровни программ. Каждый уровень расширяет управленческий инструментарий руководителя в определенной функциональной области. На каждый последующий уровень проходят лучшие по итогам обучения слушатели.

В 2024 году программы «Управление деятельностью аппарата ревизоров: процессный и риск-ориентированный подходы» и «Персональная эффективность работников аппарата ревизоров» были переработаны в ответ на текущие вызовы в области управления безопасностью движения, а также в связи с изменениями в нормативно-правовых документах ОАО «РЖД». Важной особенностью программ стало усиление антропоцентричного подхода, направленного на многостороннее самоопределение работников, их благополучие, связь с компанией и с профессиональной составляющей работы.

Так новый модуль программы «Надежность персонала: человек и процесс» изучает понятие гарантоспособности – одного из основных элементов системы менеджмента безопасности движения. Слушатели исследуют взаимосвязь гарантоспособности и психофизиологической надежности персонала, когда психологическое благополучие и безопасность являются основными гарантами эффективной профессиональной деятельности и факторами минимизации ошибок в работе.

Новый учебный модуль «Соответствие обязательным требованиям. Контроль и надзор в сфере железнодорожного транспорта» фокусирует внимание слушателей на обязательных требованиях надзора и контроля, определенных в нормативно-правовых актах Российской Федерации и ОАО «РЖД», вопросах соответствующего межфункционального взаимодействия в холдинге «РЖД».

В 2024 году слушателями программ развития функционального резерва ревизоров безопасности движения стали 107 работников компании.

ПРОГРАММЫ ПО ОЦЕНКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Программы по оценке руководителей позволяют слушателям сформировать комплексное представление о своем управленческом потенциале, определить направления дальнейшего развития.

Ключевой целью данного направления является формирование высокопрофессионального, квалифицированного кадрового состава и действенного кадрового резерва, развитие целевой корпоративной управленческой культуры.

Ежегодно более 1000 руководителей холдинга «РЖД» проходят в Корпоративном университете РЖД обучение на программах оценки уровня развития корпоративных компетенций.

Особенности реализации:

Программы проводятся как в аудиторном, так и дистанционном формате, что позволяет обеспечить охват целевой аудитории и эффективно использовать ресурсы компании и руководителей

Процедура измерения корпоративных компетенций стандартизирована

Используются упражнения, моделирующие ключевые рабочие ситуации

Проводится развернутое интервью по компетенциям

1 245

из них:

руководителей прошли оценку уровня развития корпоративных компетенций в 2024 году

75

в дистанционном формате

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 внутренней и внешней среды, а также точечное развитие требуемых компетенций.

Примеры программ повышения квалификации данной категории:

Энергия молодости:
взгляд в будущее

Мастер управления.
Эффективная практика руководства

Новое звено:
управление инициативами

Навыки наставничества

Новое звено:
приближая будущее

Путь самореализации

Молодёжная команда:
вчера, сегодня, завтра

Технологии модерации и фасилитации
в групповой работе

Из образовательных программ данной категории следует отметить программы, реализуемые для участников и победителей конкурсов молодежных проектов.

НОВОЕ ЗВЕНО. ПРИБЛИЖАЯ БУДУЩЕЕ

С целью развития технического творчества и вовлечения молодых работников холдинга «РЖД» и организаций внешнего контура, студентов, аспирантов и преподавателей образовательных организаций в решение стоящих перед холдингом «РЖД» задач в области инновационного и научно-технического развития ОАО «РЖД» с 2008 года проводится молодежный конкурс «Новое звено».



В 2024 году конкурс был проведен по трем направлениям:

1 НОВОЕ ЗВЕНО. ПРОЕКТЫ

направлен на развитие навыков проектного управления и решение задач, стоящих перед бизнес-блоками компании.

Всего для участия в конкурсе по 14 тематическим направлениям было подано 2 332 проекта (рекорд за всю историю проведения конкурса), приняли участие более 5 000 человек. Для оценки проектов по всей сети железных дорог было задействовано более 1 000 экспертов, в финал вышло 48 проектов.

НОВОЕ ЗВЕНО. ПРИБЛИЖАЯ БУДУЩЕЕ

Для 145 финалистов конкурса была реализована программа повышения квалификации «Новое звено: приближая будущее».

2 НОВОЕ ЗВЕНО. ПРОТОТИПЫ

направлен на внедрение в ОАО «РЖД» устройств для упрощения трудоемких операций, устранения потерь, а также на формирование у его участников инженерного мышления.

Для участия в конкурсе были поданы заявки от 79 команд, 8 из которых вышли финал. В финале участники разрабатывали механические устройства, для разработки которых впервые были использованы технологии 3D-печати.

3 НОВОЕ ЗВЕНО. ЦИФРА

направлен на повышение эффективности работы холдинга «РЖД» за счет внедрения инновационных решений в области информационных технологий.

Для участия в конкурсе было подано 409 заявок, 17 проектов вышли в финал конкурса.

Также впервые для участников финала была проведена образовательная программа «Дизайн цифровых инициатив».



3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

ЭНЕРГИЯ МОЛОДОСТИ: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

Ключевым молодежным событием 2024 года стал XVI ежегодный Слет молодежи ОАО «РЖД», который состоялся в сентябре 2024 г.

Участниками Слета стали более 1 000 молодых работников холдинга «РЖД», гости из 17 зарубежных железнодорожных администраций, а также представители молодежи 15 государственных корпораций и крупных компаний.

Программа Слета включала комплекс мероприятий по 13 тематическим потокам, интерактивное общение с топ-спикерами из числа представителей органов государственной власти, экспертов ведущих общественных и некоммерческих организаций, топ-менеджмента холдинга «РЖД».

Слет молодежи является эффективной коммуникационной площадкой для молодых работников, оценки их потенциала, выявления наиболее перспективных молодых работников с целью составления и реализации программы их дальнейшего развития и обучения.

ЭНЕРГИЯ МОЛОДОСТИ: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

623 участника слета прошли обучение по образовательной программе «Энергия молодежи: взгляд в будущее».

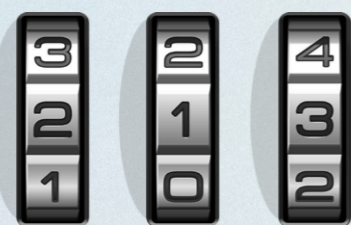


СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ, КОМАНДНЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ СЕССИИ ПО ЗАПРОСАМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ХОЛДИНГА «РЖД»

Стратегическая сессия – это современный формат коллегиального поиска решений по актуальной для компании задаче. Как правило, сессии проводятся в те моменты, когда организации необходима слаженная работа всей управленческой команды, когда важно единое понимание того, как связаны между собой цели разных подразделений и функционал сотрудников, когда необходим прорыв, новые идеи, общее видение, вовлечение и мотивация персонала. Результатами сессий могут стать дорожные карты реализации предложений, выработка единого видения ситуации, новые и альтернативные идеи.

Корпоративный университет РЖД постоянно расширяет форматы стратегических и коммуникационных сессий.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЕССИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОД КАЖДОГО МЕРОПРИЯТИЯ



- | | | |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1 – Визионерская миссия | 1 – Разовая | 1 – Сетевая школа |
| 2 – Сессия бизнес-моделирования | 2 – Регулярная | 2 – Слёт |
| 3 – Проблемно-ориентированная | 3 – Межфункциональная | 3 – Круглый стол |
| 4 – Продукто-ориентированная | 4 – Каскадная | 4 – Конференция |
| 5 – Внедренческая сессия | 5 – Партнёрская | 5 – Бизнес-форум |
| 6 – Ревизионная сессия | 6 – Костровая | 6 – Мастер-класс |



ВИДЫ СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЕССИЙ В ПОРТФОЛИО УНИВЕРСИТЕТА

Экспресс - форсайты

в процессе этих сессий участники рассматривают политические, экономические, технологические, социальные, экологические тренды, анализируют возникающие в рамках этих трендов возможности и угрозы и генерируют проекты развития, позволяющие использовать возможности и ограничивать влияние угроз

Визионерские сессии

на этих сессиях проектируется будущее компании, департамента, определяются: видение, миссия, ценности, цели высокого уровня, разрабатывается дорожная карта (основные вехи продвижения к реализации будущего)

Проблемно-ориентированные сессии

на данных сессиях происходит комплексный анализ существующих проблем компании, подразделений и выработка решений по их устранению

Проектно-ориентированные сессии

в процессе данных сессий участники отталкиваются от анализа текущей ситуации и программного документа верхнего уровня, определяющего стратегические направления. В рамках приоритетных направлений участники генерируют проекты для реализации, и мероприятия, намечают вехи реализации и делают первичную детализацию проекта

Внедренческие сессии

на них происходит декомпозиция верхнеуровневых целей, планов и программ до уровня проектов, мероприятий и детализированных дорожных карт

Ревизионные сессии

это промежуточные сессии, которые проводятся для проверки степени достижения запланированных на период целей и, при необходимости, корректировки целей и способов их достижения

Сессии по разработке новой или пересмотру старой бизнес-модели как способа ведения бизнеса.

Включает определение ценности для клиента, отстройки и определения своих преимуществ на рынке, взаимодействия с клиентами, партнерами, методов работы с издержками и т.п.

Продуктовые и инновационные сессии

направлены на разработку и создание инновационных, новых продуктов, услуг, решений

Сессии для поддержки изменений

на этих сессиях вырабатываются решения по внедрению и каскадированию изменений, происходящих в компании

Межфункциональные сессии

сессии с участием смежных подразделений, партнеров и клиентов, что позволяет активно вовлекать все ключевые заинтересованные стороны в обсуждение и проработку бизнес-решений

Каскадные сессии

проводятся на разных уровнях управления компании – от подразделений линейного уровня до высшего. На вершине происходит объединение наработок предыдущих уровней: проблем, идей, мероприятий, дорожных карт и т.п. в зависимости от поставленных целей. Полученный итоговый результат таких сессий является объемным и разносторонним, включая исследовательскую и проектную составляющие

Костровые сессии

формат сессий предполагает создание особой атмосферы за счет использования практик, обеспечивающих максимальное соучастие, позволяющих повысить степень учета мнений и заинтересованности участников в последующем внедрении принятых решений

Главными особенностями сессий 2024 года стали:

Рост запросов на темы, связанные

- с кадровой политикой – привлечение, удержание, вовлеченность персонала
- с проектным подходом в решении бизнес-задач

Интерес к интеграции образовательного контента, что позволяет решать несколько задач в отведенное время

Рост запросов на межфункциональные сессии, привлечение для участия в сессиях бизнес-партнеров холдинга «РЖД» для проработки совместных задач

Остаются актуальными запросы, связанные с трансформацией подходов к текущей работе, поиск путей достижения целей в условиях внутренних и внешних ограничений, построение дорожных карт на перспективу 1-3 года, декомпозиция целей стратегического уровня до уровня действий подразделений, решение проблем с участием смежников и партнеров.

Отдельно необходимо выделить повышение интереса к сессиям молодежных внутрикорпоративных сообществ.

В 2024 году сессии проводились в аудиторном формате.

Заказчиками сессий стали подразделения ОАО «РЖД»

Департамент капитального строительства	Департамент корпоративного имущества	Департамент социального развития
Департамент технической политики	Департамент управления персоналом	Центр моделирования бизнес-процессов
Центр бренда работодателя и развития человеческого капитала		Центр управления автотранспортом
Приволжская железная дорога	Западно-Сибирская железная дорога	Куйбышевская железная дорога
Северо-Кавказская железная дорога	Центральная дирекция управления движением	Главный вычислительный центр
Центральная дирекция моторвагонного подвижного состава		АО «НИИАС»
АО «Желдоучет»	Дирекция железнодорожных вокзалов	

Новым образовательным решением стал совместный проект Западно-Сибирской железной дороги и Объединённого Западно-Сибирского металлургического комбината ЕВРАЗ (ЕВРАЗ ЗСМК).



Западно-Сибирская железная дорога



Западно-Сибирский металлургический комбинат



Проект был реализован по запросу ЕВРАЗ ЗСМК. Задачей стало найти совместные решения для снижения трудоемкости процессов принятия груза к перевозке и перевозочного процесса на основе развития бесшовных технологий. Участниками стали по 7 представителей от каждой из компаний, которые последовательно прошли 3 онлайн и 1 очную сессии, на которых выработали и согласовали дорожную карту мероприятий.

Еще одним проектом Западно-Сибирской железной дороги стала командная сессия руководителей региональных дирекций, посвященная работе по удержанию персонала.

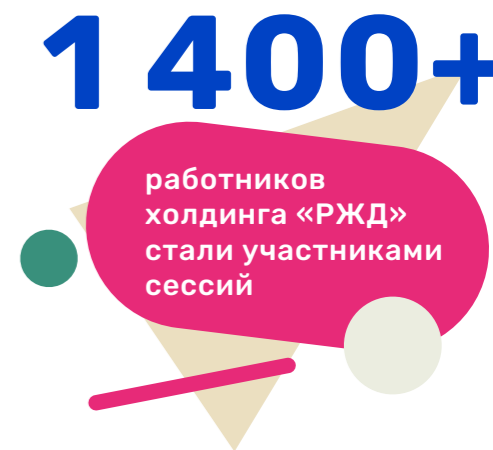
В рамках сессии был выработан перечень мероприятий на 2025 год для повышения уровня удовлетворенности персонала работой на полигоне дороги. Опыт данной сессии востребован для проработки вопросов кадровой политики на других полигонах сети железных дорог как эффективный формат совместного обсуждения и выработки согласованных предложений.

В процессе подготовки к сессиям, по согласованию с заказчиками проводились опросы и экспресс-исследования, результаты которых использовались как для настройки самих участников до сессии, так и для использования в процессе проведения очной сессии.

Стратегические сессии проводились как самостоятельные мероприятия, так и в рамках ежегодных мероприятий таких как: сетевые школы, форумы, слеты молодежи, школы передового опыта.

В рамках продвижения и развития культуры командных методов принятия решений в 2024 году разработаны и проведены тренинги «**Базовые навыки фасилитации**» для членов Сообщества внутренних тренеров РЖД. Развитие компетенций фасилитатора способствует внедрению эффективных практик командных методов принятия решений в регулярный менеджмент, повышению качества вырабатываемых предложений по совершенствованию деятельности.

В 2024 году проведено 25 стратегических и модерационных сессий для широкого круга подразделений холдинга «РЖД».



МАСТЕР-КЛУБ

Особое место в категории общекорпоративных программ занимает модульный проект «Мастер-Клуб», направленный на развитие управленческих компетенций руководителей высшего звена ОАО «РЖД».

с 2018
МАСТЕР-КЛУБ
 для членов правления и директоров РЖД
2 модуля
30 слушателей

с 2019
МАСТЕР-КЛУБ
 для руководителей РЖД
4 модуля
49 слушателей

с 2020
МАСТЕР-КЛУБ
 ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ
2 модуля для 16 групп
6 спикеров
1 028 слушателей

с 2022
МАСТЕР-КЛУБ
 ПРАКТИКА для руководителей функциональных направлений
4 направления
8 модулей
112 слушателей

с 2024
МАСТЕР-КЛУБ
 ПРАКТИКА Команда будущего. Молодые руководители
4 модуля
37 слушателей

В 2024 году были проведены тематические мастер-классы проекта «Мастер-Клуб» для членов правления и директоров ОАО «РЖД», руководителей департаментов, филиалов, дочерних и зависимых обществ компании.

Продолжена практика регулярных образовательных встреч на региональном уровне: для руководителей железных дорог служб и региональных дирекций ОАО «РЖД» российские эксперты провели 8 образовательных онлайн-сессий.

Расширяется пул участников функциональных вертикалей ОАО «РЖД»: к программе «Мастер-Клуб. Практика» присоединились руководители финансового блока, Дирекции по ремонту тягового подвижного состава и Дирекции скоростного сообщения. Топ-менеджеры обсуждали взаимозависимость персональной и организационной эффективности, области использования искусственного интеллекта для развития производства, цифровые финансовые активы, специфику командной работы в условиях стресса и неопределенности, инструменты повышения эффективности деловой коммуникации, аргументацию в переговорах и управление конфликтами, а также методы повышения результативности и работоспособности руководителей.



Новым проектом 2024 года стала программа для молодых руководителей производственных вертикалей ОАО «РЖД» «Мастер-Клуб. Практика. Команда будущего». В рамках мастер-классов слушатели познакомились с методами совершенствования техник ведения переговоров и принятия решений в условиях неопределенности, инструментами искусственного интеллекта в работе руководителя, кроме того, были рассмотрены основы корпоративной антропологии и практические особенности кастинга идей, историй и людей.

В 2024 году перед участниками проекта «Мастер-Клуб» выступили:

Модуль	Спикер, сфера деятельности	
Ближний Восток и Северная Африка во внешней политике России: возможности и ограничители	Василий Кузнецов заместитель директора Института востоковедения РАН, заведующий Центром арабских и исламских исследований Института востоковедения РАН, член Российского совета по международным делам (РСМД), эксперт Международного дискуссионного клуба «Валдай», кандидат исторических наук, доцент	
Видение будущего: прогностика, технологическая эволюция и отраслевой прогноз	Сергей Переслегин директор Центра управления знаниями Международного научно-исследовательского института проблем управления	

Модуль	Спикер, сфера деятельности	
Мозг и стресс. Как дольше сохранять высокую активность нервной системы	Вячеслав Дубынин профессор кафедры «Физиология человека и животных» Биологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, доктор биологических наук	
Мозг: повышение результативности и работоспособности		
Дизайн впечатлений: как создавать конкурентное преимущество через уникальный опыт для клиентов	Константин Харский бизнес-тренер в области организационного развития, эксперт в сфере лояльности персонала и клиентов, создатель концепции «Ценностное управление»	
Противодействие уловкам и манипуляциям: конструктивный выход из сложных ситуаций	Никита Непряхин основатель и владелец Школы критического мышления, основатель лаборатории исследования социальной коммуникации Business Speech Science Research	
Аргументация – искусство диалога и убеждения		
Новый взгляд на принятие решений в условиях неопределённости	Максим Кривелевич старший научный сотрудник Института экономических исследований Дальневосточного отделения РАН	
Совершенствование техник ведения переговоров и принятия решений в условиях неопределённости		
Арктика для России сегодня: современные ограничения и картина будущего	Александр Макаров директор Арктического и антарктического научно-исследовательского института, преподаватель кафедры геоморфологии Института наук о Земле Санкт-Петербургского государственного университета, участник более 15 экспедиций в полярные регионы Земли, доктор географических наук, профессор РАН	

Модуль	Спикер, сфера деятельности	
Инструменты клиентоориентиро- ванности в четырех категориях: идеология, продукт, бизнес-процессы, сотрудники	Игорь Манн маркетолог, бизнесмен, издатель, бизнес-партнер издательства «Манн, Иванов и Фербер», кандидат экономических наук	
Разворот российских грузопотоков на юг: геополитические аспекты транспортировки грузов в направлении Индии, Ирана и стран Персидского залива	Марат Зембатов директор Центра междисциплинарных исследований Института государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ, эксперт в области развития транспорта, социально-экономического развития стран Арабского востока и Ирана, международных отношений и геополитики транспорта, кандидат экономических наук	
Трансформация русской и мировой экономики: тенденции, возможности и риски	Александр Широв директор Института народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (ИНП РАН), член-корреспондент РАН, профессор РАН, доктор экономических наук	
Персональная и организационная эффективность: от культуры деятельности к культуре результата	Владимир Соловьев основатель и управляющий партнёр Группы компаний EVERYCO, эксперт в области стратегического менеджмента, лидерства, внедрения изменений, организационной, командной и персональной эффективности, член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом при Президенте РФ	
Области использования искусственного интеллекта для развития производства	Андрей Кулинич бизнес-тренер, ИИ-архитектор, преподаватель, специалист по технологиям больших данных и машинному обучению	
Эффективная деловая коммуникация: как отвечать на острые вопросы	Ольга Киц-Ковязина бизнес-тренер в сфере публичных выступлений и коммуникаций, преподаватель ННГУ им. Лобачевского и РГУ им. Косыгина, эксперт конкурса «Лидеры России. Политика», модератор и тренер Мастерской управления «Сенеж», член Союза журналистов России	

Модуль	Спикер, сфера деятельности	
Управление конфликтами	Алексей Шипов бизнес-тренер, преподаватель, предприниматель, основатель тренингового агентства, эксперт в области разрешения конфликтов, формирования навыков асертивного поведения и развития лидерских компетенций, кандидат экономических наук	
Аргументация в переговорах	Екатерина Демко преподаватель МГИМО, бизнес-тренер, консультант, эксперт по подготовке переговорных команд и ведению сложных переговоров	
Командная работа в условиях стресса и неопределенности	Сергей Рязанский летчик-космонавт, Герой Российской Федерации, кандидат биологических наук, совершил один из самых продолжительных выходов в открытый космос (более 8 часов) за всю историю советской и российской космонавтики	
Блокчейн. Цифровые валюты. Цифровые финансовые активы	Илья Хабаров директор по цифровым финансовым активам АО Банк Синара, эксперт в сфере управления цифровыми финансовыми активами (ЦФА)	
Кастинг идей, историй и людей	Оксана Тыртычная Шеф-редактор отдела ток-шоу телеканала «Культура». Редактор по участникам игровых программ «Кто хочет стать миллионером?», «Слабое звено», «Знаем русский», «Ночь в музее»	
Корпоративная антропология	Константин Буянин Заместитель директора Корпоративного университета РЖД, бизнес-тренер, член международной ассоциации фасилитаторов (IAF), член российской ассоциации фасилитаторов, сертифицированный профессиональный фасилитатор PinPoint	
Инструменты искусственного интеллекта	Михаил Дербасов Ведущий методист Центра обучения технологиям повышения эффективности бизнеса Корпоративного университета РЖД, эксперт в области технологий искусственного интеллекта	

БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ИЗДАНИЙ

С 2018 года Корпоративный университет РЖД формирует библиотеку брендированных книг ведущих экспертов по тематикам мастер-классов программы «Мастер-Клуб».

В 2024 году библиотека пополнилась следующими изданиями книг:

- Роберт Россман, Мэтью Дэрден. Дизайн впечатлений: Инструменты и шаблоны создания у клиента положительных эмоций от взаимодействия с компанией и продуктом.
- Вячеслав Таранов. Краткая энциклопедия болезней бизнеса: Диагностика и методы лечения.

Библиотека брендированных книг «Мастер-Клуба» Корпоративного университета РЖД насчитывает 29 наименований.



**УГЛУБЛЕННОЕ РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ.
ЛАБОРАТОРИЯ НАВЫКОВ.
ПРОГРАММЫ ПО ВЫБОРУ СЛУШАТЕЛЕЙ**

Программы по выбору слушателя - направлены на развитие компетенций, необходимых работнику для успешного выполнения своих функциональных обязанностей. Слушатель может выбрать программу, отвечающую целям выстраивания личной траектории развития, и пройти обучение в сформированных университетом группах.

Одна из задач, решаемых данным направлением, - поддержание вектора развития, заданного комплексными программами для кадрового резерва холдинга «РЖД». Программы нацелены на развитие лидерских качеств руководителя, навыков мотивации подчиненных, системного мышления, управления временем, личностного развития и эффективного управления командами.

Примеры программ повышения квалификации данной категории

- Благополучие сотрудников как точка роста эффективности и удовлетворенности в компании
- Бережная самоорганизация: адаптивность и личная работоспособность в ситуациях напряженной деятельности
- Эмоциональный интеллект
- Выступления: представить, убедить, вдохновить
- Дизайн-мышление - человекоцентрированный подход к решению задач
- Клиентоориентированность как инструмент повышения эффективности современной компании
- Лидер в ситуации неопределенности
- Маршруты преобразования бизнес-реальности: навигация и инструменты руководителя
- Мастерство совещаний: ключ к результативности команды и авторитету руководителя
- Новый взгляд на Power Point: сделайте презентацию интересной
- Креативное мышление: технологии и стратегии развития креативного потенциала
- Основы критического мышления
- Переговоры: от борьбы к сотрудничеству
- Системное мышление в управленческой деятельности
- Тайм-менеджмент для руководителей
- Мастерство управления проектами: от идеи до реализации
- Стратегическая аналитика
- Инструменты бизнес-аналитики
- Визуализация и презентация данных

Программы объединяются в образовательные треки - траектории постепенного и углубленного развития метакомпетенций, компетенций и навыков, их практического применения.

Под метакомпетенциями понимаются надстройки, необходимые для формирования новых знаний и развития существующих компетенций. Развитие метакомпетенций влечет за собой развитие корпоративных компетенций и усиливает их.



Примеры метакомпетенций:

- самосознание или способность к саморефлексии (осознанность, метапознание)
- способность ставить цели и достигать их (сила воли)
- личностные аспекты лидерства
- способность и потребность учиться, разучиваться, переучиваться (саморазвитие)
- разные виды мышления, развивая, которые получаем более комплексные, системные решения

Принципы развития в образовательном треке

Сфокусированность

каждый трек сфокусирован на развитии отдельных компонентов метакомпетенции

Персональная ответственность

инструменты и методы каждого компонента трека отрабатываются и закрепляются обучающимся индивидуально на практике

Возможность достройки

любой трек при необходимости может быть достроен (доработан) новым образовательным компонентом

Гибкость

компоненты трека можно осваивать в любой последовательности

В 2024 году проведена актуализация и трансформация текущих образовательных траекторий. Слушатели могут выбрать для обучения программы треков «Мышление», «Коммуникация», «Проектное управление», «Жизнестойкость», «Управленческое мастерство». Полностью разработана новая образовательная траектория «Аналитика и метрики для руководителей».

ЛАБОРАТОРИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ

Трек АНАЛИТИКА И МЕТРИКИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ -

развивает навыки использования инструментов бизнес-анализа, понимания принципов работы с количественными/качественными данными, а также навыков визуализации и презентации данных.

- #АнализДанных
- #ПрезентацияДанных
- #Бизнес-анализ

Трек ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ -

развивает экзистенциальные навыки (сила воли, мотивация), самосознание, способность к рефлексии. Учит бережному обращению к себе в ситуациях высокой нагрузки.

- #Мотивация
- #СилаВоли
- #БережноКСебе
- #Рефлексия

Трек УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО -

развивает умение принимать нестандартные, комплексные решения в условиях неопределенности и высоких темпов изменений.

- #НавыкиРуководителя
- #ЗаботаОСотрудниках
- #РазвитиеСотрудников

Трек МЫШЛЕНИЕ -

развивает умение принимать нестандартные, комплексные решения в условиях неопределенности и высоких темпов изменений.

- #ПринятиеРешений
- #Неопределенность
- #ВысокийТемпЖизни

Трек КОММУНИКАЦИЯ -

формирует широкий спектр навыков необходимых для эффективного межличностного взаимодействия, в том числе в области визуальной коммуникации.

- #Взаимодействие
- #ЭффектОбщени
- #Визуализация
- #ВосприятиеИнфо

Трек ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ -

развивает проектно-ориентированное мышление руководителей через освоение принципов проектного подхода и гибких методологий.

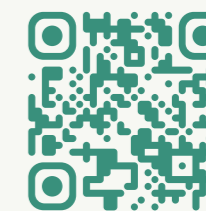
- #НавыкиРуководителя
- #ЗаботаОСотрудниках
- #РазвитиеСотрудников

ДИСТАНЦИОННЫЕ ЭЛЕКТРОННЫЕ КУРСЫ

Проведена актуализация ряда программ и разработаны новые, которые дополнили существующие образовательные траектории:

- Мастерство управления проектами: от идеи до реализации
- Креативное мышление: технологии и стратегии развития креативного потенциала
- Мастерство совещаний: ключ к результативности команды и авторитету руководителя
- Стратегическая аналитика
- Инструменты бизнес-аналитики
- Визуализация и презентация данных

Продолжена практика самостоятельной подачи заявки работников компании на обучение в Корпоративном университете РЖД на программах по выбору слушателей. Набор проводится на Сервисном портале работника РЖД <http://my.rzd.ru/> в разделе «Активный работник – События». Все заявки анализируются, формируются группы слушателей из тех, кто соответствует критериям отбора на программы и раньше других подал заявку.



my.rzd.ru

6 079

заявок были поданы на программы по выбору слушателей в 2024 году

6 200

слушателей завершили обучение

УГЛУБЛЕННОЕ РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ. ЛАБОРАТОРИЯ ФОРМАТОВ. ПРОГРАММЫ ПОД ИНДИВИДУАЛЬНУЮ ПОТРЕБНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Образовательные программы данного направления разрабатываются под индивидуальную потребность различных подразделений холдинга «РЖД».

Особенности направления:

УНИКАЛЬНОСТЬ

каждая программа разрабатывается под конкретизированный запрос и гарантирует, что заказчик получит полностью кастомизированный продукт

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

программы ориентированы на конкретные результаты, чтобы обеспечить максимальное применение знаний на практике

ГИБКОСТЬ

формирование контента «под запрос» позволяет адаптировать универсальные теории и практики под формат мероприятия подразделения (слеты, форумы различной направленности и другие проекты подразделений)

Примеры реализованных образовательных мероприятий в рамках подобных событий ОАО «РЖД»:



СЛЁТ МОЛОДЁЖИ ИНФРАСТРУКТУРНОГО КОМПЛЕКСА

Реализована программа обучения для слёта молодёжи инфраструктурного комплекса. В программу вошли мастер-классы «Искусство презентации» и «Внутренние опоры руководителя» подобранные согласно целям заказчика, и деловая игра «Команда в пространстве ценностей». В процессе обучения участники развивали такие компетенции, как: «обеспечение командной работы», «эффективная коммуникация».



ДВИЖЕНИЕ К БЛАГОПОЛУЧИЮ

Программа проведена в рамках традиционного кадрового форума Приволжской железной дороги. С использованием тренингового и фасилитационного форматов раскрыта тема «Благополучие сотрудников».



КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа, разработанная для Центра фирменного транспортного обслуживания, направлена на гармонизацию коммуникативных процессов в управленческом наставничестве. Исследованы поведенческие особенности представителей разных поколений, полный цикл наставничества, особенности влияния собственных ментальных ловушек на эффективность коммуникации наставника и его подопечного.

Итогом программы стал сформированный участниками «кодекс наставника» – свод правил по повышению качества коммуникации.



ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В рамках Слета Молодежи и Совета руководителей Дирекции скоростного сообщения для молодежи дирекции была проведена программа, ориентированная на освоение умений, необходимых для развития персональной эффективности участников на основе изучения актуальных трендов лидерства, стратегий ведения переговоров, инструментов публичных выступлений и принятия решений.

Программа состоит из мастер-классов, деловых игр и рефлексии, направленной на развитие потенциала молодежи подразделения. Также сквозной темой геймификации трехдневного слета стала социальная механика «Выборы руководителя Дирекции - 2030», которая позволила повысить вовлеченность участников слета, развить навыки стратегического видения и применить на практике полученные в ходе мастер-классов знания по лидерству, публичным выступлениям и работе в команде.

Целевая аудитория - молодые работники дирекции скоростного сообщения ОАО «РЖД».



КОМАНДА В ПРОСТРАНСТВЕ ЦЕННОСТЕЙ

Программа ориентирована на развитие компетенции «командная работа и взаимовыручка». В ходе обучения участники в игровой форме создают, обсуждают и осознают командное пространство ценностей, определяют собственные ценности, изучают паттерны поведения, принятые в командном взаимодействии, дают друг другу развивающую обратную связь.

В 2024 году программа была реализована в рамках сетевой школы «Повышение эффективности финансово-экономической деятельности Дирекции тяги», Слёта молодёжи Калининградской дороги, Школы передового опыта по организации комплексной диагностики объектов инфраструктуры для работников ЦДИМ.



ЗАБОТА ВНУТРИ: ИСКРЕННИЙ СЕРВИС ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Программа ориентирована на формирование культуры клиентоориентированности и сервиса внутри компании, а также передачу сотрудникам знаний, умений и навыков, необходимых для построения эффективного и конструктивного взаимодействия с внутренними клиентами и повышения качества обслуживания. Слушателями стали сотрудники кадровых служб Свердловской железной дороги.



РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ: ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

Программа разработана для финалистов конкурса ревизоров по безопасности движения. В ее составе 2 части: образовательная, целью которой являются знания о теоретических подходах и практических навыках, необходимых для понимания механизмов возникновения конфликтов и их разрешения, и соревновательная - «Конфликтные поединки» - результаты которой были учтены в общем рейтинге конкурса ревизоров.



ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В КОММУНИКАЦИИ

В рамках проекта «Как быть успешной и счастливой» участницы под руководством бизнес-тренеров Корпоративного университета изучали стратегии поведения в конфликте, особенности разных типов людей и поколений, а также узнали свой ведущий стиль поведения в конфликте и принадлежность к определенному поколению.



МАСТЕР ПРЕЗЕНТАЦИЙ

Программа, разработанная для ООО «РЖД технологии», нацелена на совершенствование управленческой коммуникации и умения добиваться результатов в процессе проведения публичных выступлений для разных целевых аудиторий.



ПУТЬ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Программа проведена в рамках выездного производственного совещания руководителей и Молодежи Центральной Дирекции по управлению терминально-складским комплексом, а также в рамках женского форума Северо-Кавказской дороги.

В ее фокусе - развитие потенциала участников и их мотивации через освоение инструментов постановки целей, подходов концепции непрерывного развития и понимание принципов работы с внутренней ответственностью за достижение целей своей самореализации через призму корпоративных ценностей и компетенций компании.



ТЕХНОЛОГИИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА

В рамках съезда юных железнодорожников руководители детских железных дорог ОАО «РЖД» прошли обучение, направленное на развитие умения использовать креативные технологии в бизнес-среде, эффективного решения сложных, требующих нестандартных подходов задач в индивидуальной и командной работе.



РАЗВИВАЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ

В рамках форума молодых работников Центральной дирекции по ремонту пути проведено обучение, направленное на формирование знаний, необходимых для развивающего управления персоналом на основе актуальных трендов лидерства и концепции непрерывного обучения и развития.



ЛИДЕР В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

В рамках Сетевой школы для кадровых работников Восточно-Сибирской дороги проведено обучение и модерационная сессия, ориентированные на развитие внутренней устойчивости и инструментария работы участников по направлению «удержание персонала».



ИНСТРУМЕНТЫ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Для работников кадровых подразделений Дирекции тяги проведено обучение, главным фокусом которого стали вопросы роли кадровых работников и руководителей в работе с персоналом, мотивации на удержание персонала, освоение инструментов проведения эффективного выходного интервью.

КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Программа коучингового сопровождения руководителей ОАО «РЖД» реализуется Корпоративным университетом РЖД с 2020 года.

Цели программы

содействовать раскрытию лидерского потенциала руководителей высшего звена и молодых перспективных руководителей

сформировать у слушателей программы осознанный подход к целеполаганию, принятию взвешенных решений, саморазвитию, развитию управленческих команд

развить способности вдохновлять, мотивировать и вести за собой команду к достижению амбициозных целей

С 2020 по 2024 годы 124 руководителя прошли обучение и получили инструменты для повышения личной результативности и управленческой эффективности.

Первыми заказчиками программ стали Московская железная дорога и Центр фирменного транспортного обслуживания. В 2023 году куратором программ индивидуального коучингового сопровождения стал Департамент управления персоналом. Было организовано обучение для различных подразделений компании, среди которых: Центральная дирекция управления движением, Дирекция тяги, Центральная дирекция инфраструктуры, Центральная дирекция моторвагонного подвижного состава, Трансэнерго, Центральная дирекция пассажирских обустройств, Дирекция железнодорожных вокзалов, Центр бренда работодателя, Департамент инвестиций и др.

124

руководителя
прошли обучение
в 2020-2024 гг

С каждым годом программа коучингового сопровождения набирает популярность и охватывает все большее количество подразделений, что способствует распространению лучших практик управления в компании.

В чем уникальность программы?

- Индивидуальный подход к слушателю: такой формат коучинга дает руководителю уникальную возможность самостоятельного выбора цели и траектории своего дальнейшего развития.
- Комплексное развитие слушателей: работа не только с навыками управления, но и с личностными качествами руководителя, содействие развитию эмоционального интеллекта, коммуникативных навыков, помощь в выстраивании эффективного межфункционального взаимодействия.
- Системный подход: не просто решение отдельных проблемы, а помощь руководителям видеть картину в целом и находить системные решения, которые улучшают работу всей организации.
- Профессиональные коучи: внутренние коучи Корпоративного университета – это сертифицированные специалисты, прошедшие строгий отбор и обучение по стандартам Международной федерации коучей (ICF), обладающие необходимыми знаниями и опытом.
- Уникальное сочетание: обучение коучинговым инструментам и индивидуальное коучинговое сопровождение, что позволяет руководителям не только получить теоретические знания, но и применить их на практике.

Состав практикующих коучей Корпоративного университета РЖД:

Бочкова Евгения
Маланина Елена
Митюкова Ирина
Палютин Андрей
Свиридова Инна

По данным анализа анкет обратной связи слушателей средняя оценка эффективности программ коучингового сопровождения в части удовлетворенности выпускников (слушателей) программ содержанием и организацией обучения – 9,9 балла.

Важно, что программы коучингового сопровождения могут быть интегрированы с программами профессиональной переподготовки и поддерживать комплексное развитие лидерского потенциала руководителей. Так, в 2020 году индивидуальное коучинговое сопровождение было встроено в программу «Стратегический менеджмент», а в 2024 году блок обучения основам коучинга – в программу «Развитие кадрового резерва блока управления персоналом ОАО «РЖД» (ТОП.КАДРЫ).

В **2024 году** слушателями программы «Коучинг руководителей высшего звена» стали 17 руководителей стратегического уровня управления, слушателями программы «Коучинговые инструменты в работе руководителей высшего звена» – 10 молодых высокопотенциальных руководителей различных вертикалей ОАО «РЖД» в возрасте до 35 лет.

РУКОВОДИТЕЛЬ И КОМАНДА 24/7

С целью развития корпоративной системы управления имуществом, формирования кадрового резерва, развития компетенций работников имущественного блока ОАО «РЖД» проведена программа повышения квалификации «Руководитель и команда 24/7».

Фокус программы – подготовка руководителей, способных работать как единая команда, выдерживать высокие нагрузки в условиях постоянной многозадачности, срочности, стресса; уметь оставаться результативными самим и добиваться результата от своих команд.

Программа состояла из трех очных модулей и трех онлайн мастер-классов.

Эффективность руководителя 24/7

Взаимодействие поколений – что вы теряете, если об этом не знаете

Все, что нужно знать руководителю о мотивации

Управление развитием высокоэффективного руководителя, команды и компании

Аргументация – искусство диалога и убеждения

Внедрение практик регулярного менеджмента и клиентоориентированного подхода в управление подразделением



После каждого онлайн-модуля слушателям предлагалось перенести полученные ими знания по определенной тематике в свою рабочую реальность, апробировать, а потом зафиксировать то, что было использовано и какие выводы получены. Для этого были разработаны специальные домашние задания. Новые мысли, идеи, полезные практики применения новых инструментов в работе с командами, партнерами, клиентами брались на вооружение и внедрялись в работу функционального подразделения. Такая работа позволила слушателям быстро встроить новые знания в практику, а также обогатить инструментарий работы управленческой команды всего функционального подразделения.

Спикерами программы стали ведущие российские эксперты по стратегическим вопросам, управлению персоналом и командному взаимодействию, развитию команд и мотивации, повышению клиентоориентированности, исследованию проблем взаимодействия поколений, развитию эмоционального интеллекта, подготовке переговорных команд и ведению сложных переговоров, медитативным практикам, тибетской йоги и цигун.

38

руководителей
прошли
обучение



ТОП-100

В 2024 году стартовало обучение нового потока Программы развития управленческого кадрового резерва вузов железнодорожного транспорта ТОП-100, организованное Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» и Корпоративным университетом РЖД.

Программа проводится совместно с отраслевыми вузами в 2 этапа.

В 2024 году реализован первый этап Программы, в котором приняли участие более 70 представителей девяти железнодорожных вузов страны.

В программе обучения - панельные дискуссии, стажировки на объектах железнодорожного транспорта, командообразующие и оценочные мероприятия, мастер классы от представителей профильных министерств, обсуждение лучших практик формирования кадрового резерва.

Одной из задач Программы является организация прямого диалога представителей вузовского сообщества с руководителями подразделений компании, принимающих молодых специалистов.



Задачи:

- Информирование участников программы о технологическом и организационном развитии компании, стратегии развития человеческого капитала холдинга РЖД
- Создание «площадки» для прямого взаимодействия образовательных организаций с руководством социально-кадрового и производственного блоков ОАО «РЖД»
- Формирование межвузовского сообщества для обмена опытом и установления профессиональных контактов
- Совместная выработка решений по совершенствованию подготовки кадров для железнодорожного транспорта
- Формирование предложений для включения в обновленную Программу взаимодействия с университетскими комплексами железнодорожного транспорта

В результате первого этапа был сформирован пул высокопотенциальных представителей кадрового резерва вузов для дальнейшей работы по совершенствованию взаимодействия РЖД-ВУЗ.

В 2025 году запланировано проведение второго этапа программы, целью которого является дальнейшее укрепление деловых связей на уровне РЖД-ВУЗ, проведение обучающих мастер-классов, а также создание проектов, направленных на совершенствование подготовки кадрового резерва для ОАО «РЖД».

МАСТЕР-КЛАССЫ «НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ - ТРЕНД СОВРЕМЕННОГО МИРА»

В период масштабных трансформаций и технологических изменений очень важно быть в курсе актуальных новаций, должным образом реагировать на вызовы внешней среды, иметь соответствующий уровень компетенций.

Чтобы помочь работникам компании ориентироваться в изменяющихся реалиях университетом была разработана и проведена серия мастер-классов под общим названием «Непрерывное обучение - тренд современного мира».

Это образовательное решение дало возможность слушателям в формате емкого экспертного мнения получить информацию по наиболее актуальным вопросам профессиональной деятельности, управленческих практик и личностного развития человека.

Темы мастер-классов:

- Управление эффективностью
- Инструменты ИИ - оптимизируй все задачи
- Корпоративная система управления данными
- Стратегии управления рисками
- Работа с сопротивлением при внедрении изменений
- Эффективная команда
- Точка опоры: осознанность, команда и самореализация
- Особенности коммуникаций для различных поколений
- Публичные выступления
- Методы развития системы управления качеством в ОАО «РЖД»
- Эффективная коммуникация: защита свою позицию
- Работа в PowerPoint
- Путь самореализации
- Стресс и осознанность
- Корпоративная антропология
- Типология характеров участников обучения
- Развитие навыков проведения тренингов
- Передовые практики создания электронных курсов
- Управление эмоциональным состоянием тренера
- Траектория коммуникации: от публичных выступлений к визуальной презентации

В качестве спикеров выступили эксперты различных подразделений холдинга «РЖД», Корпоративного университета РЖД. Онлайн формат позволил присоединиться к мастер-классам широкой аудитории слушателей со всей сети железных дорог.

2 319

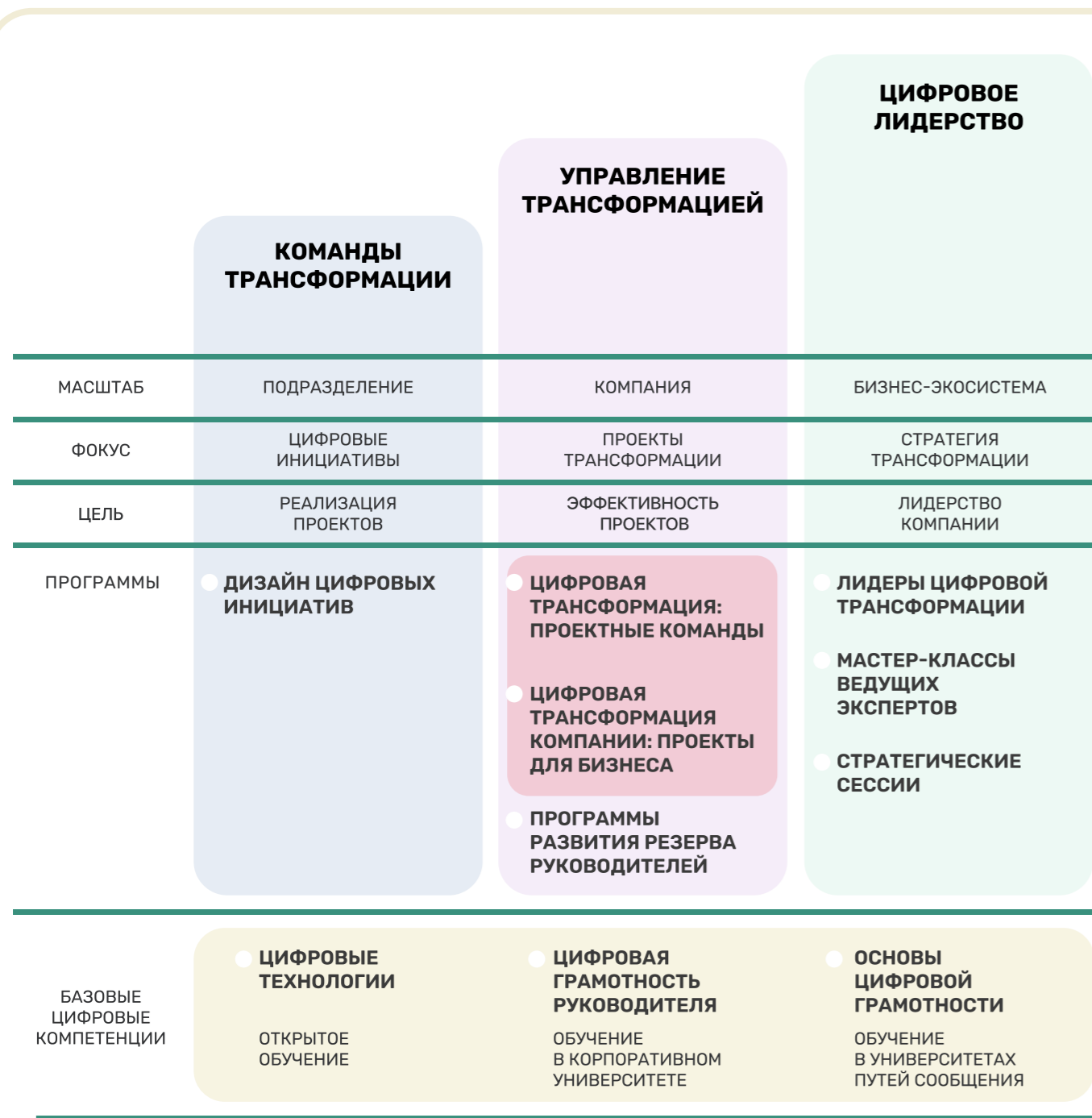
руководителей и специалистов стали слушателями мастер-классов

**КОМПЛЕКС ПРОГРАММ
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕСА**

В целях поддержки Стратегии цифровой трансформации ОАО «РЖД» Корпоративный университет РЖД выстраивает комплексную систему образовательных решений, цель которой сформировать у руководителей компании единое понимание принципов цифровой экономики, основных технологий, необходимых для цифровой трансформации холдинга «РЖД».

Ключевой фокус образовательных программ – развитие компетенций, связанных с использованием инструментов управления процессами, проектами и продуктами цифровой трансформации, применением конкретных цифровых технологий и развитием ИТ инфраструктуры.

Особое внимание уделяется формированию системы ценностей, установок, норм и правил поведения, основой которых является анализ и принятие решений на основе данных с учетом клиентоориентированности и взаимодействия с заинтересованными сторонами.



Электронный курс «**Цифровые технологии**» формирует базовый уровень знаний в области цифровой трансформации. Курс доступен на портале открытого обучения университета и в Системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» для всех работников компании.

Программа «**Цифровая грамотность руководителя**» направлена на развитие навыков владения цифровыми инструментами. Обучение проводится и на базе Корпоративного университета в Москве, и на базе Дальневосточного филиала.

В 2024 году прошли обучение 476 слушателей.

В рамках обучения на программе «**Дизайн цифровых инициатив**» слушатели с использованием методологии «дизайн-мышление» разрабатывают прототипы различных цифровых сервисов с учетом ориентации на потребности клиентов компании. В 2024 году обучение в Дальневосточном филиале университета и на базе кампуса в г. Москве прошли 215 руководителей из различных функциональных подразделений ОАО «РЖД».

Фокусом программы «**Лидеры цифровой трансформации: курс на эффективность**» является проектная работа в области цифровой трансформации. Программа реализуется в онлайн-формате и в аудиториях университета.

В 2024 году обучено 328 руководителей.

Особенностью программ «**Цифровая трансформация компании: проекты для бизнеса**» и «**Цифровая трансформация компании: проектные команды**» является комплексный подход к образовательному процессу: руководители, лидеры технологических изменений получили возможность самостоятельно сформировать и направить на обучение сотрудников своих подразделений, опираясь на реальные производственные задачи и запросы. В 2024 году главный акцент программ сделан на инновационность проектов.

Корпоративный университет РЖД продолжил начатую в 2023 году реализацию взаимосвязанных программ «Цифровая трансформация компании: проекты для бизнеса» и «Цифровая трансформация компании: проектные команды».

Обучающие модули были организованы в онлайн-формате и очно – в Корпоративном университете РЖД, а также на ведущих ИТ-площадках России – в Отраслевом центре разработки и внедрения информационных систем РЖД (Образовательный центр «Сириус», Сочи) и Университете «Иннополис» (Казань). Завершающие модули программ и итоговая защита планируются в 2025 году.

Содержание программы учитывает отраслевую специфику и современные потребности железнодорожного транспорта. Экспертизой в области цифровых технологий делятся спикеры из внутреннего и внешнего контура, а также эксперты в области нейросетей и искусственного интеллекта, специалисты по управлению инновационными проектами в ИТ. Проектная траектория программы поддерживается техническими и отраслевыми экспертами.



Результаты программ:

ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- инструменты анализа целесообразности применения цифровых решений
- управление цифровыми проектными командами

ДЛЯ УЧАСТНИКОВ КОМАНД

- комплексная проработка цифровых проектов – от стадии гипотезы до прототипирования и подготовки инвестиционных предложений по включению в портфель проектов цифровой трансформации

Продолжена проработка 15 практических проектов, которые команды готовят для рассмотрения экспертно-методическим советом по цифровой трансформации ОАО «РЖД».



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ «ОСНОВЫ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ»

В 2024 году в рамках образовательной франшизы Корпоративный университет продолжил партнерство с шестью университетами путей сообщения по реализации программы «Основы цифровой грамотности». Программа направлена на развитие базовых компетенций, необходимых для эффективной и безопасной работы в условиях цифровой трансформации. В процессе обучения специалисты и руководители развивают цифровую грамотность, знания и умения, позволяющие быстро адаптироваться в современных условиях изменений и смены цифровых инструментов.

523

слушателя обучены в вузах по программе в 2024 году

79

слушателей, объединенных в 15 проектных команд, проходят обучение по программе «Цифровая трансформация компании: проектные команды»

15

руководителей проходят обучение по программе «Цифровая трансформация компании: проекты для бизнеса»

КОМПЛЕКС ПРОГРАММ «БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО»

Ключевым драйвером развития системы управления повышением эффективности деятельности в компании является обучение работников методам повышения эффективности, в том числе бережливому производству. Проекты бережливого производства – это важнейший резерв в обеспечении устойчивости деятельности холдинга «РЖД». Корпоративный университет постоянно развивает портфель программ по тематике бережливого производства.

Цель данного образовательного направления:

формирование культуры постоянных улучшений и бережливой производственной системы в холдинге «РЖД»

формирование знаний и навыков построения и совершенствования бережливой производственной системы у руководителей разного уровня управления

формирование сообщества экспертов в области бережливого производства в компании

Особое внимание в компании уделяется процессному подходу, который в бережливом производстве связан с картированием потока создания ценности. В целях развития данного направления Корпоративным университетом в 2024 году модернизированы материалы программы **«Бережливое производство: картирование потока создания ценности»**. Новая программа позволяет освоить сам инструмент картирования и его применение в реальных производственных процессах на железнодорожных предприятиях.

По обновленной программе обучено 479 слушателей.

НОВЫЙ
2024
ПРОЕКТ

Новым направлением в развитии бережливого производства в компании стало формирование сообщества экспертов, задачей которого является распространение знаний, обмен опытом и лучшими практиками, поиск новых подходов к решению задач по повышению эффективности деятельности. Для подготовки участников данного сообщества в 2024 году разработана программа **«Мастер обучения по бережливому производству»**.

50 слушателей стали участниками новой программы.

ОБУЧЕНИЕ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ				
КАТЕГОРИЯ ПРОГРАММЫ	ПЕРВОЕ ЗНАКОМСТВО С БЕРЕЖЛИВЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ	ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ	ИНСТРУМЕНТАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА	ФОРМИРОВАНИЕ ЭКСПЕРТНОГО СООБЩЕСТВА
МЕСТО РЕАЛИЗАЦИИ	УНИВЕРСИТЕТЫ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ В РАМКАХ ФРАНШИЗЫ	КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД		
ПРОГРАММА	<ul style="list-style-type: none"> ОСНОВЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА 	<ul style="list-style-type: none"> БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО: ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО В ОФИСЕ 	<ul style="list-style-type: none"> БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО: КАРТИРОВАНИЕ ПОТОКА СОЗДАНИЯ ЦЕННОСТИ 	<ul style="list-style-type: none"> МАСТЕР ОБУЧЕНИЯ ПО БЕРЕЖЛИВОМУ ПРОИЗВОДСТВУ
БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ	ЭЛЕКТРОННЫЙ КУРС <ul style="list-style-type: none"> ИНСТРУМЕНТЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА 			

Обучение по программе **«Бережливое производство: повышение эффективности процессов»** проводится Корпоративным университетом РЖД с 2020 года. В 2024 году данная программа вошла в портфель и Дальневосточного филиала университета.

970 руководителей и специалистов ОАО «РЖД» прошли обучение.

Продолжено обучение по стартовавшей в 2023 году программе **«Бережливое производство в офисе»**, нацеленной на повышение эффективности офисных процессов на основе использования методов и инструментов бережливого производства.

227 руководителей и специалистов ОАО «РЖД» стали слушателями программы.

Востребованным является электронный курс **«Инструменты бережливого производства»**, слушателями которого в 2024 году стали 2372 работника холдинга «РЖД».

Особенности программ по направлению «Бережливое производство»

- Сформирована комплексная система программ: от начального до экспертного уровня
- Активное участие экспертов и наставников от функционального направления – Центра моделирования бизнес-процессов ОАО «РЖД»
- Решение реальных производственных задач в области бережливого производства компании / подразделения
- Поиск точек оптимизации производственных процессов компании / подразделения
- Возможность проведения обучения в двух форматах: аудиторно и онлайн
- Обучение включает очный тренинг до 5 дней, материалы для самостоятельного изучения

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ «ОСНОВЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА»

1951

слушатель прошел обучение в 2024 году

Программа «Основы бережливого производства» была актуализирована с учетом обновленной нормативной документации, усилен акцент на картирование потока создания ценности и практическую ориентацию программы.

В 2024 году к участию в образовательной франшизе по данной программе подключился Приволжский государственный университет путей сообщений. Сегодня программа реализуется в пяти университетах путей сообщения: Приволжском, Уральском, Сибирском, Иркутском и Дальневосточном. Обучение проводится в двух форматах: аудиторном и дистанционном. Слушателями программы в 2024 году стал 1 951 работник компании.

КОМПЛЕКС ПРОГРАММ «БЕЗОПАСНОСТЬ ДВИЖЕНИЯ»

Важнейшей областью развития для всех руководителей - железнодорожников является системное управление безопасностью движения.

Корпоративным университетом РЖД разработан комплекс общекорпоративных программ обучения руководителей всех уровней управления по направлению «Безопасность движения».

Программы с бизнес-тренером

Обеспечение функциональной безопасности движения

Управление функциональной безопасностью движения

Развитие культуры безопасности: ориентация на персонал

Культура безопасности: человеческий фактор в вопросах безопасности движения

Электронные курсы

Система менеджмента безопасности движения

Формирование культуры безопасности

Аудиты в системе менеджмента безопасности движения

Организация деятельности общественных инспекторов по безопасности движения поездов: методы и инструменты

В основу каждой программы заложены 3 ключевых элемента:

Системный подход к управлению безопасностью движения

Формирование и развитие культуры безопасности в компании

Аудиты системы управления безопасностью и риск-менеджмент

По итогам обучения руководители различных подразделений холдинга «РЖД»

Знают основы комплексной системы управления безопасностью движения в компании

Умеют пользоваться бизнес-инструментами для ее совершенствования

Работают в едином понятийном поле

В 2024 году портфель программ прошел модернизацию.

НОВЫЙ
2024
ПРОЕКТ

Проведен пилотный запуск и начато постоянное обучение по программе **«Культура безопасности: человеческий фактор в вопросах безопасности движения»**. Программа освещает темы безопасности со стороны непосредственного ее участника – человека, т.к. в огромном количестве нормативно-правовых документов нередко теряется этот главный элемент. Слушатели изучают влияние человеческого фактора на культуру безопасности движения, типы коммуникации, пути решения проблем в коммуникациях с опорой на российские и международные практики управления человеческим фактором. Обучение прошли 107 человек.

Модернизирован электронный курс **«Система менеджмента безопасности движения: базовый курс»** с учетом изменений в нормативно-правовых документах в области системы менеджмента безопасности движения, а также углубления в тематику влияния человеческого фактора. Вопросы взаимодействия «работник-холдинг-техника» детально прорабатываются в практической части программы как на реальных кейсах, так и вероятных ситуациях. Обучение прошли 2213 человек.

Переработан электронный курс **«Формирование культуры безопасности»**. Для участников сообщества лидеров культуры безопасности проведено обучение с дополнительным контентом в этом направлении: с мастер-классами выступили эксперты Департамента безопасности движения ОАО «РЖД» – первый заместитель начальника департамента С.И. Попов, начальник отдела нормативно-технического регулирования и межведомственного взаимодействия Е.Е. Черюк, изучена актуальная нормативная и технологическая документация. Обучение прошли 1167 руководителей и специалистов, в т.ч. 612 лидеров культуры безопасности.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА БЕЗОПАСНОСТИ ДВИЖЕНИЯ

В 2024 году продолжилось обучение руководителей и специалистов Восточного полигона по франшизе «Основы безопасности движения» в Дальневосточном университете путей сообщения, обучено 72 слушателя.

Целевая аудитория
общекорпоративных
программ по направлению
«Безопасность движения» -
руководители абсолютно всех
подразделений Российских
железных дорог

Актуализирована программа
«**Организация деятельности
общественных инспекторов
по безопасности движения
поездов: методы и инструменты**».

Обучение прошли 1068 работников подразделений ОАО «РЖД».

КОМПЛЕКС ПРОГРАММ ПО ТЕМАТИКЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

По запросу Департамента технической политики ОАО «РЖД» проводится обучение сотрудников компании по общекорпоративным комплексным программам по тематике «Управление качеством».

Цель образовательного направления - развитие компетенций
руководителей и специалистов ОАО «РЖД» в области

системы управления
качеством для
совершенствования
деятельности
компании

организации
и проведения
технических аудитов
систем менеджмента
качества
предприятий

основ метрологии
и метрологического
обеспечения

Программы

Система управления качеством:
базовый курс

Аудит системы управления
качеством: аппарат ревизоров

Технический аудитор системы
менеджмента качества (бизнеса)

Метрологическое обеспечение
на железнодорожном транспорте

В формировании программ принимают участие эксперты и наставники Департамента технической политики ОАО «РЖД» и АНО «Российская система качества» (Роскачество).

2 654

руководителя
прошли обучение

ТЕМАТИКА
«УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ»

Корпоративный университет постоянно развивает направление обучения по тематике процессного управления.

Цель образовательного направления:

развитие компетенций работников в области применения процессного управления

повышение качества и системности проектных инициатив и командной работы

развитие знаний и умений в области аналитических функций



Новый
2024
проект

Новая программа «**Совершенствование деятельности компании на основе анализа процессов**» разработана университетом совместно с Центром моделирования бизнес-процессов и Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД».

Куратором программы выступил первый заместитель генерального директора ОАО «РЖД» С.А. Кобзев. Экспертами и наставниками программы стали руководители Департамента экономики, Департамента управления бизнес-блоком «Железнодорожные перевозки и инфраструктура», Департамента информатизации ОАО «РЖД», внешние эксперты, специализирующиеся в различных областях совершенствования деятельности и процессов ПАО «Лукойл», ПАО «Сбербанк», ООО «Норникель Спутник», АО «Почта России», ГКУ «ЦОДД».

Траектория обучения включает 5 очных модулей в аудиторном и онлайн форматах, самостоятельное изучение материалов в межмодульном периоде, сквозную командную проектную работу. Задачей проектной работы, помимо разработки самой инновационной идеи, является формирование слаженной проектной команды. В процессе обучения проводится рейтинговое слушателей и команд.

Слушателями программы стали 59 руководителей разных уровней управления и специалисты ОАО «РЖД» - участники рабочей группы проекта цифровой трансформации/проекта изменений.



ТЕМАТИКА

«УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ»

Концепция обучения по системе управления рисками и внутреннего контроля разработана университетом совместно с Центром по координации управления рисками и построению системы внутреннего контроля ОАО «РЖД».

Цель реализации направления:

Развитие культуры управления рисками в компании

Формирование системных знаний руководителей об актуальном процессе управления рисками в ОАО «РЖД»

Опыт практического применения инструментов количественной оценки и анализа рисков

Последовательный подход к обучению риск-менеджменту состоит из программ:

I УРОВЕНЬ

базовый
основы риск-менеджмента

II УРОВЕНЬ

продвинутый
использование количественных инструментов анализа рисков

Программа «Система управления рисками и внутреннего контроля ОАО «РЖД». I уровень: базовые принципы, подходы и инструменты» формирует системные знания об актуальном процессе управления рисками в ОАО «РЖД». Программа предназначена для широкой целевой аудитории: руководителей стратегического, тактического, операционного уровней управления и специалистов, и реализуется как на базе Корпоративного университета в Москве, так и в Дальневосточном филиале. Обучение возможно в двух форматах, поддерживающих аудиторное или дистанционное проведение.

Ключевые темы:

- Понятие «риск»
- Процесс управления рисками: выявление – анализ и оценка – воздействие – мониторинг и пересмотр – обмен информацией и консультирование
- Управление рисками в ОАО «РЖД»

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.2 Портфель образовательных решений

Программа «Система управления рисками и внутреннего контроля ОАО «РЖД». II уровень: прикладные инструменты оценки и анализа рисков» формирует опыт практического применения инструментов количественной оценки и анализа рисков.

Ключевые темы:

- Базовые основы теории вероятности и математической статистики
- Количественные аналитические методы
- Валидация результатов и когнитивные искажения при работе с данными
- Моделирование рисков с учетом распределений
- Применение количественных инструментов при прогнозировании
- Интерпретация результатов оценки рисков и интеграция информации в отчетность

Программа предназначена для руководителей стратегического, тактического и операционного уровней и специалистов, чья деятельность связана с планированием, прогнозированием, а также управлением рисками в подразделениях ОАО «РЖД».

525 слушателей прошли обучение по программам тематики управления рисками.

УПРАВЛЕНИЕ ГРУЗОВЫМИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫМИ ПЕРЕВОЗКАМИ

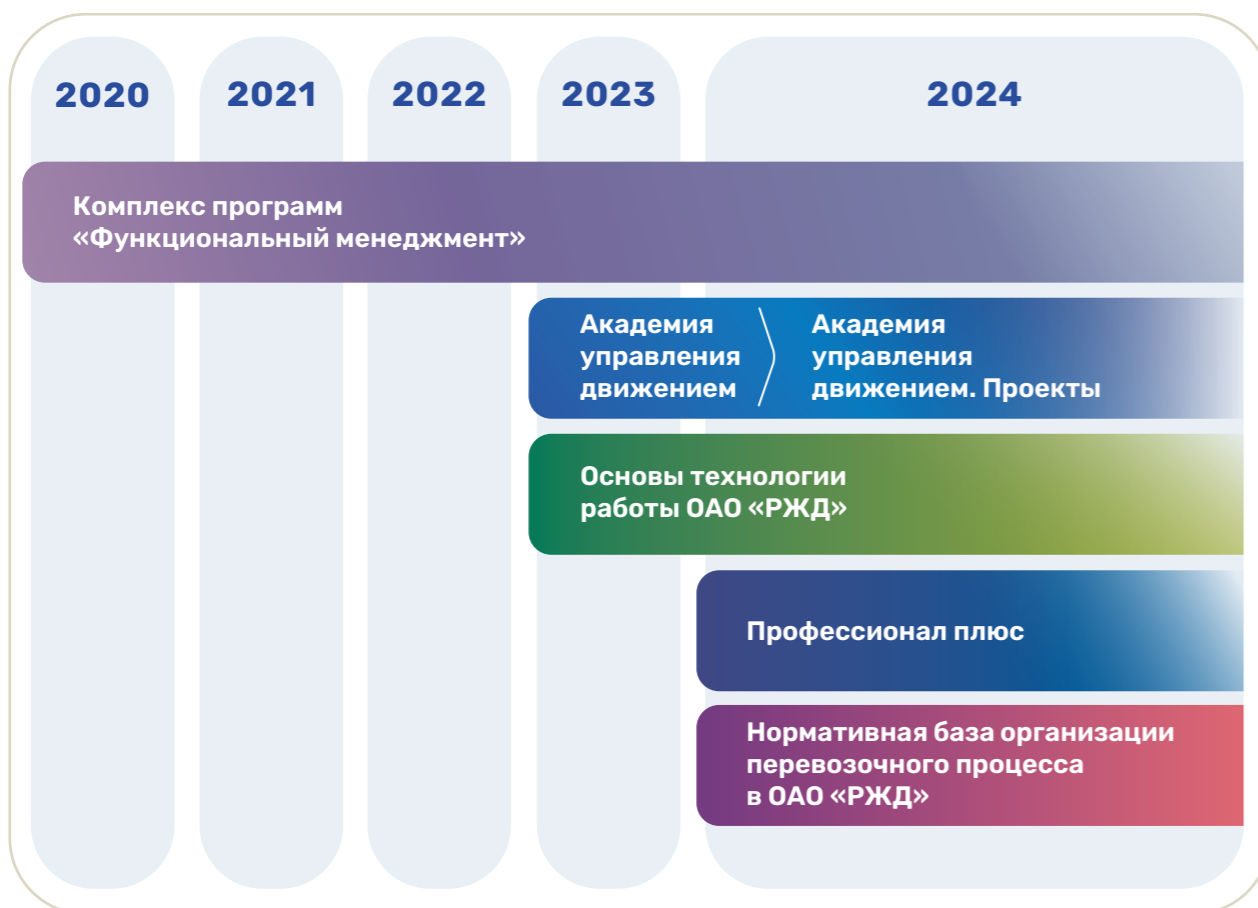
Программа «Управление грузовыми железнодорожными перевозками» была впервые реализована на всех 16 полигонах ОАО «РЖД» при поддержке Центра фирменного транспортного обслуживания. Сотрудники территориальных подразделений Центра и партнеры ОАО «РЖД», участвующие в организации железнодорожных перевозок, погрузились в специфику этих процессов. Благодаря интерактивному формату взаимодействия – бизнес-симуляции – участники смогли изучить нюансы перевозочного процесса, познакомиться, обсудить рабочие вопросы.

Такой практикоориентированный формат условно называется «репетицией» реальных процессов по организации железнодорожных грузоперевозок. Программа полностью демонстрирует особенности тех или иных процессов без риска ошибиться в реальной деятельности. Формат бизнес-симуляции способствует комплексному развитию компетенций: от профессиональных, затрагивающих бизнес-процессы, так и личностных навыков, таких как коммуникация, лидерство, навыки взаимодействия в команде.



РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

С 2020 года Корпоративный университет РЖД ведет системную работу по совершенствованию профессиональных знаний руководителей железнодорожной отрасли.



Функциональный менеджмент

Первым стал комплекс программ под общим названием **«Функциональный менеджмент»**. Основной фокус каждой программы направлен на управленческую специфику той или иной вертикали РЖД: управление движением, тяга, инфраструктура, логистика, IT, экономика, управление персоналом и другие. При этом в содержании программ 70% объема занимают профессиональные знания, а 30% – управленческие.

Академия управления движением

Следующим этапом стали программы, в которых практическое развитие профессиональных компетенций было дополнено актуализацией академических инженерных знаний. В 2023 году стартовала программа **«Академия управления движением»**. В основе обучения заложено три ключевых принципа: актуализировать фундаментальные знания о теории управления движением поездов, отработать практические навыки организации эксплуатационной работы на сетевом и дорожном уровне, изучить опыт железнодорожных предприятий и получить практику взаимодействия с крупными клиентами и партнёрами компании.

В 2024 году это направление дополнила программа **«Академия управления движением. Проекты»**, главным фокусом которой стала разработка проектных задач для вертикали организации движения поездов.

Основы технологии работы ОАО «РЖД»

Среди других образовательных решений этой системы – программа **«Основы технологии работы ОАО «РЖД»** для руководителей, не имеющих профильного железнодорожного образования. Программа нацелена на ознакомление со спецификой деятельности подразделений компании, задействованных в обеспечении перевозочного процесса (движение, инфраструктура, тяга), а их целевой аудиторией становятся руководители непроизводственных подразделений.

В обучение входят вводные лекции по темам общего курса железных дорог, а также визиты на крупнейшие объекты транспортной инфраструктуры Московского региона: центры управления перевозками, железнодорожные станции, локомотивные, вагонные и моторвагонные депо, объекты железнодорожной инфраструктуры и др.

В 2024 году слушателями программы стали 53 руководителя Департамента экономики, Управления управленческого учета и отчетности, Департамента зарубежных проектов и международного сотрудничества, Департамента управления персоналом, Центра бренда работодателя и развития человеческого капитала.



В 2024 году Департаментом управления персоналом совместно с Корпоративным университетом РЖД начата реализация обновлённого подхода к развитию профессиональных компетенций руководителей. Его ключевая цель – актуализировать и восстановить прикладные инженерные знания по базовым железнодорожным тематикам, которые изучаются на старших курсах в университетах путей сообщения, а также переосмыслить теоретические знания с учетом накопленного практического опыта.

Первые 20 групп руководителей блока управления движением и хозяйства пути и сооружений прошли обучение по новым программам повышения квалификации «Профессионал плюс. Движение» и «Профессионал плюс. Путь», разработанным Корпоративным университетом РЖД. Пилотное обучение проведено на базе пяти вузов железнодорожного транспорта: в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Новосибирске и Хабаровске. Целевая аудитория – руководители линейных предприятий (станций и дистанций), а также региональных дирекций управления движением и инфраструктуры.

Содержательное наполнение программ обеспечивается руководителями центральных дирекций управления движением и инфраструктуры, которые определяют тематики, требующие актуализации знаний с учетом развития современных технологий перевозочного процесса и действующих нормативных и технологических документов.

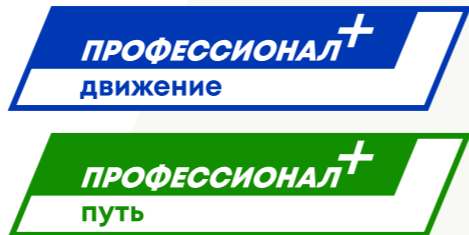
На данной основе Корпоративным университетом РЖД разработаны эталонные, единые для всех отраслевых вузов образовательные программы. В университеты путей сообщения переданы учебно-методические материалы, проведен отбор, обучение и сертификация преподавателей. Корпоративный университет РЖД осуществляет контроль качества, мониторинг проведения учебных занятий и педагогическое наставничество.

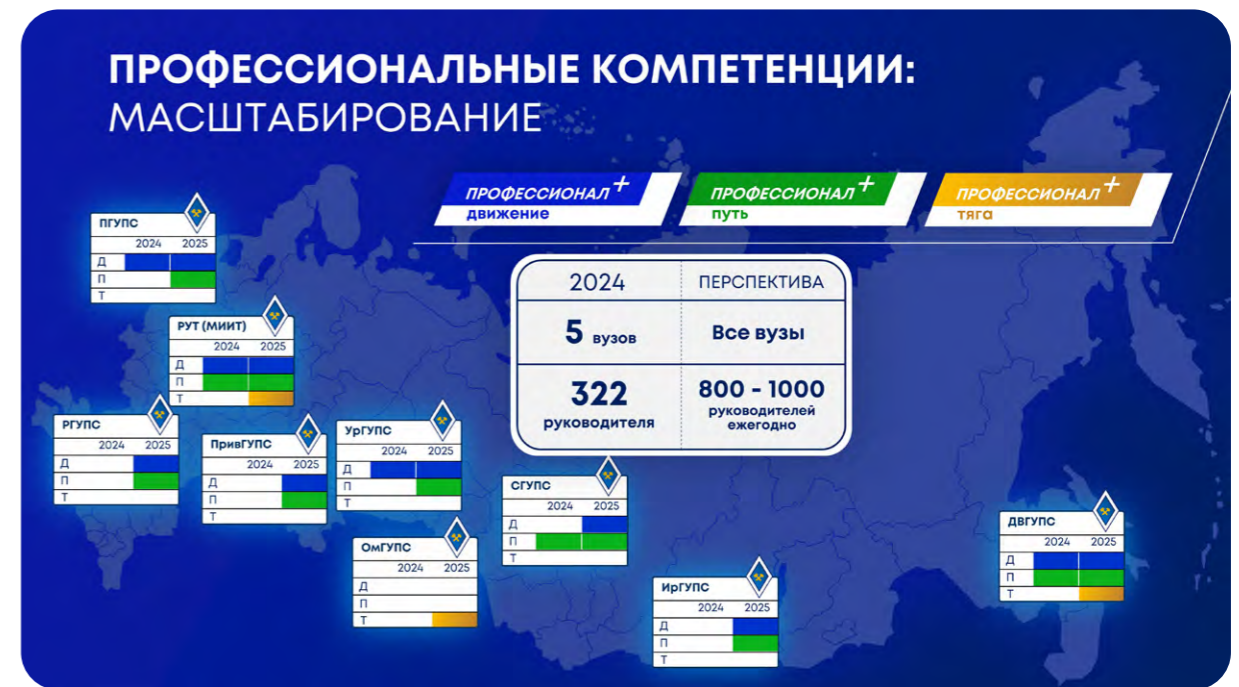
Обучение включает:

очные модули и межмодульные задания по ключевым технологическим направлениям: график движения, организация «окон», план формирования поездов, текущее содержание верхнего строения пути, бесстыковой путь, неразрушающий контроль рельсов и многое другое

практическую отработку теоретического материала с выездом на предприятия

Проект по разработке и реализации программ развития профессиональных компетенций «Профессионал плюс» отмечен серебряной наградой в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения» премии «СМАРТ Пирамида 2024», которая вручается за достижения в области обучения и развития человеческого капитала.





В 2025 году планируется тиражировать реализацию образовательных программ «Профессионал плюс. Движение» и «Профессионал плюс. Путь» на все вузы железнодорожного транспорта, а также создать и реализовать в последующие годы образовательные программы этого формата для руководителей других производственных вертикалей компании: тяги, энергетики, вагонного хозяйства, СЦБ, связи и других.

Проект «Профессионал плюс» стал важным элементом комплексной системы развития профессиональных компетенций руководителей на базе Корпоративного университета РЖД.

Нормативная база организации перевозочного процесса в ОАО «РЖД»



Новым проектом Корпоративного университета РЖД стала серия мастер-классов экспертов компании «Нормативная база организации перевозочного процесса в ОАО «РЖД»».

Цель мастер-классов – актуализировать знания руководителей производственных подразделений в области действующих нормативных и технологических документов.

В 2024 году в формате прямого общения слушателей с разработчиками технологических документов была рассмотрена нормативная база ОАО «РЖД» по оперативному планированию поездной и грузовой работы, разработке графика движения поездов, порядку планирования, предоставления, использования и учета «окон» для работ на инфраструктуре, оперативному управлению тяговыми ресурсами на выделенных полигонах сети железных дорог.

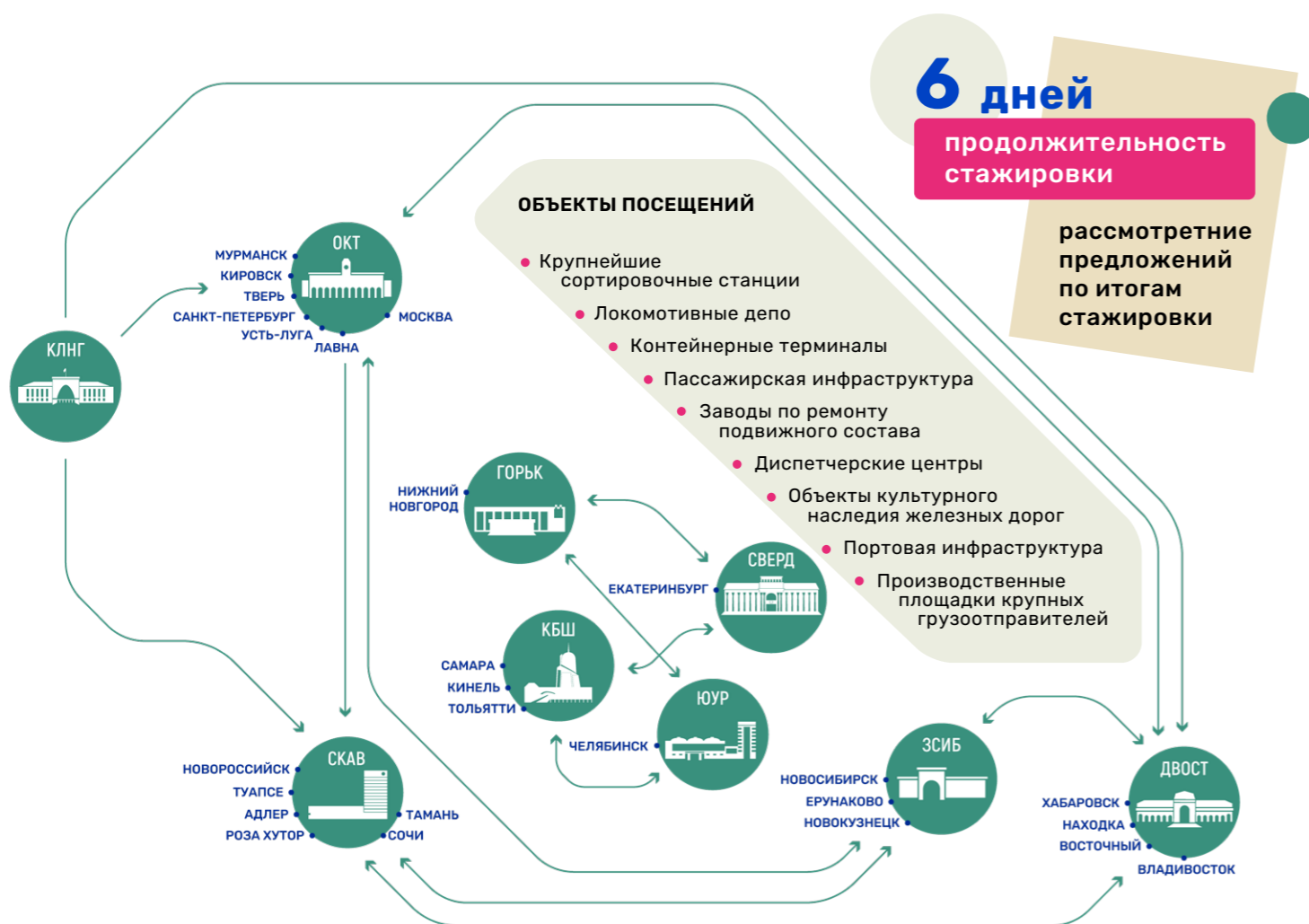
Обучение проводится в онлайн-формате, что дает возможность охватить большую целевую аудиторию – участие в мастер-классах приняло более 800 руководителей.



ВСТРЕЧНЫЕ СТАЖИРОВКИ

Корпоративный университет РЖД продолжил работу над проектом встречных стажировок управленческих команд железных дорог. Проект направлен на изучение лучших практик и обмен опытом: руководители различных производственных вертикалей одной дороги в течение 4–5 дней посещают железнодорожные объекты, промышленные предприятия на полигоне другой дороги, знакомятся с особенностями технологического процесса.

Стажировки стартовали в 2022 году, их участниками стали более 100 руководителей Дальневосточной, Северо-Кавказской, Октябрьской, Западно-Сибирской и Калининградской железных дорог. В 2024 году проект распространился на Южно-Уральскую, Свердловскую, Куйбышевскую и Горьковскую железные дороги, в стажировках на которых участвовали 65 руководителей.



Уникальность встречных стажировок заключается в том, что в них принимают участие не только железнодорожники, но и партнёры РЖД, заказчики транспортных услуг, грузоотправители и грузополучатели. Это способствует комплексному пониманию перевозочного процесса, роли и специфики участия каждой дороги, достижений и узких мест в используемых технологиях, а также формированию единого подхода в решении общих логистических задач.

ОБЪЕКТЫ ПОСЕЩЕНИЙ - 2024

Диспетчерские центры управления перевозками Свердловской железной дороги и Южно-Уральской железной дороги

Центр управления тяговыми ресурсами на Северо-Западном полигоне

Железнодорожные станции Кинель, Мурманск, Лужская Екатеринбург-Сортировочный

Центр управления содержанием инфраструктуры Южно-Уральской железной дороги

Эксплуатационное локомотивное депо Мурманск

Сортировочный узел Челябинск-Главный

Дзержинская дистанция пути

Мурманское АФТО

Учебный центр Дирекции скоростного сообщения

Порты Туапсе, Новороссийск, Тамань, Мурманский морской торговый порт, Морской торговый порт Усть-Луга (терминал АО «Ростерминалуголь»)

Заводы Красное Сормово и АвтоВАЗ

Автозавод «Урал»

Завод «Аллегро» в Титановой долине

Челябинский электровозоремонтный завод

Кировский филиал АО «Апатит»

Тверской вагоностроительный завод

Нижнетагильский металлургический комбинат

Кировский филиал АО «Апатит»

Свердловская детская железная дорога

Технопарк «Кванториум»

Кировский рудник

Нижнетагильский музей-завод развития техники черной металлургии

По итогам встречных стажировок участники защитили отчёты, подготовили проекты, которые помогут улучшить совместную работу дорог, а также их собственных подразделений.



3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений



СОЗДАВАЯ ВПЕЧАТЛЕНИЯ: МАСТЕРСТВО КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА

Программа «Создавая впечатления: мастерство клиентского сервиса» разработана для сотрудников Социально-кадровых центров ОАО «РЖД».

Цель обучения - формирование культуры сервиса, а также знаний, умений и навыков, необходимых для построения эффективного и конструктивного взаимодействия с клиентами, повышения качества обслуживания. В состав программы вошёл дистанционный курс и диалоговый тренажер для отработки типичных ситуаций взаимодействия с клиентами СКЦ.

Программа создана, чтобы структурировать и обогатить знания сотрудников СКЦ о клиентах и сервисе, передать навыки и инструменты влияния на впечатления клиентов, формирования эффективных бизнес-процессов, способствующих поиску быстрых и нужных решений.



В результате обучения слушатели:

- познакомились с ключевыми принципами формирования сервисной культуры в подразделении и организации
- изучили факторы, формирующие впечатление клиента от взаимодействия с сотрудником
- определили ключевые аспекты работы подразделения и сотрудника, влияющие на впечатление клиента
- смогли отработать на практике ценности и стандарты, создающие сервисную среду
- получили навыки аутентичной коммуникации
- отработали принципы эффективного поведения в негативно окрашенных ситуациях
- научились применять эмпатию к клиентам, коллегам и к себе

78

сотрудников
социально-
кадровых центров
прошли обучение
в 2024 году

НОВЫЙ ВЗГЛЯД - СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Цель программы - развитие компетенций, связанных с технологиями эффективного управления персоналом, у руководителей компании, работающих в социальной сфере. Заказчиком обучения выступил Департамент социального развития ОАО «РЖД». Программа имеет свои особенности для руководителей разных уровней управления и каждый год определяет актуальный фокус их внимания.

Руководители тактического уровня управления в 2024 году совершенствовали компетенции, связанные с технологиями развития системы продвижения и продажи услуг объектов социальной сферы.

В процессе обучения слушатели:

- познакомились понятиями «Стандарты предоставления услуг социальных объектов», «Локальная идентичность территории», «Работа с репутацией объекта»
- изучили особенности продаж услуг социальных объектов
- провели обследование вверенных объектов
- построили воронку продаж и научились считать и учитывать лиды - потенциальных клиентов, которые проявили интерес к товарам или услугам, например, перешли по рекламе на сайт, просмотрели товары, оставили заявку

Одним из значимых результатов программы стали разработанные мероприятия для продвижения и развития услуг социальных объектов.

Задачей **руководителей операционного уровня** управления стало изучение инструментов оценки состояния уровня продаж, самостоятельное проведение оценки своих объектов, практика применения инструментов для разработки системы продаж услуг объектов социальной сферы. По итогам обучения была разработана дорожная карта реализации плана продаж на 2025 год.

60

руководителей
прошли
обучение

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

СООБЩЕСТВО ВНУТРЕННИХ БИЗНЕС-ТРЕНЕРОВ

Развивается проект по формированию сообщества внутренних тренеров, разработанный и реализуемый совместно с Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД». Пилотный запуск проекта состоялся в 2021 году на базе Приволжской железной дороги, в 2022 году он был тиражирован на всю сеть железных дорог, и ежегодно расширяется: сообщество пополняется новыми участниками, реализуются новые образовательные решения.

Цель проекта

формирование открытого сообщества внутренних тренеров: любой сотрудник компании может подать заявку на вступление



Ключевые задачи проекта

- создание оптимальных условий для формирования сообщества из числа мотивированных работников, обладающих необходимыми знаниями и навыками для развития компетенций работников компании
- подготовка внутренних тренеров для разработки и проведения образовательных мероприятий
- формирование единой базы учебных материалов для использования внутренними тренерами
- сопровождение сообщества Корпоративным университетом РЖД
- определение порядка взаимодействия подразделений с внутренними тренерами для развития компетенций работников холдинга



Работа по развитию сообщества внутренних тренеров включает широкий набор мероприятий:

- 1** Многоступенчатый отбор кандидатов в сообщество – на данном этапе выявляются участники, соответствующие профилю и имеющие потенциал к проведению и разработке образовательных мероприятий
- 2** **Обучение участников проекта**
 - Базовые навыки проведения образовательных мероприятий
 - Базовые навыки разработки образовательных решений
- 3** **Сертификация внутренних тренеров**
 - Сертификация внутренних тренеров: базовые навыки проведения образовательных мероприятий – участники проводят мини-тренинг для своих коллег по материалам Корпоративного университета и получают индивидуальную обратную связь супервизора по Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД
 - Сертификация внутренних тренеров: базовые навыки разработки образовательных решений – участники разрабатывают учебные материалы самостоятельно и получают по ним индивидуальную обратную связь эксперта
- 4** **Супервизия участников проекта**

Для поддержания и развития тренерских навыков участников проводится программа повышения квалификации «Супервизия внутренних тренеров», целью которой является не только развитие компетенций, но и разработка индивидуального плана развития тренера для эффективной реализации образовательных проектов.

Супервизия – это индивидуальная работа участника и супервизора на основе видеозаписи проведенного тренинга, в ходе которой тренер получает комплексное представление об уровне развития своих тренерских компетенций, осваивает навык самооценки, совместно с супервизором формирует программу развития с конкретными индивидуальными задачами и действиями.
- 5** **Вовлечение участников сообщества в различные образовательные проекты компании и обмен успешными практиками**
- 6** **Развитие тренерских навыков участников сообщества через краткосрочные программы повышения квалификации, мастер-классы и проектную работу**

Тренеры формируют программы тренингов при методологической поддержке Корпоративного университета РЖД, все наработки объединяются в реестр образовательных материалов. В результате совместных усилий формируется база качественного и разнообразного образовательного контента.

7

Для закрепления навыков разработки образовательных решений и расширения возможностей проведения обучения был реализован новый формат: проектная разработка образовательного решения.

Состав проектных команд: участники сообщества внутренних тренеров под руководством методистов Корпоративного университета.

В 2024 году завершены две проектные разработки:

«Соревнования без выгорания» (Путь эксперта от умения к мастерству). Подготовка экспертов к Чемпионату профессионалов ОАО «РЖД»

«Адаптация после декретного отпуска: инструменты эффективного управления временем»



Каждый год сообщество внутренних тренеров продолжает расширяться. Успешно прошли подготовку и сертификацию в 2024 году 22 участника сообщества.

В планах 2025 года

Рост сообщества внутренних тренеров

Поддержка сообщества через серию мастер-классов, направленных на развитие навыков проведения и разработки образовательных мероприятий

Передача учебно-методических материалов для проведения и сертификация по темам: «Эффективная коммуникация в современном мире», «Базовые управленческие навыки», «Соревнование без выгорания» (Путь эксперта от умения к мастерству), «Адаптация после декретного отпуска: инструменты эффективного управления временем»

Развитие навыков разработки программ через проектную командную разработку образовательного решения под руководством методиста Корпоративного университета и индивидуальные разработки по профессиональным темам тренеров

Развитие навыков фасилитации. Проведение углубленной программы обучения

Расширение единой базы учебных материалов сообщества

Индивидуальная супервизия новых тренеров с целью формирования траекторий развития

Запуск на сайте Корпоративного университета страницы с участниками сообщества, которая позволит сократить путь от запроса до реализации мероприятий силами внутренних тренеров

ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

В категорию программ по углубленному развитию компетенций входят программы по развитию специалистов по оценке персонала для работников Дорожных центров оценки, мониторинга персонала и молодежной политики (ДЦОМП) ОАО «РЖД». Данные программы направлены на освоение и совершенствование профессиональных умений и навыков, необходимых для проведения оценки персонала на полигонах железных дорог.

Примеры программ повышения квалификации данной категории:

- Технология Центра оценки
- Совершенствование навыков оценки компетенций

Кроме этого, повышение квалификации специалистов по оценке ДЦОМП проводится в формате конференций, стажировок, сетевых школ и иных форм обмена опытом.

В 2024 году

12

работников ДЦОМП освоили навыки проведения Центра оценки и получили сертификаты специалистов по оценке персонала

82

специалиста по оценке Корпоративного университета и ДЦОМП всех полигонов железных дорог совместно провели процедуру стандартизации выставления оценок по компетенциям

25

экспертов из шести ДЦОМП (Красноярский, Западно-Сибирский, Северо-Кавказский, Северный, Октябрьский, Московский) прошли супервизию качества работы, получили детальную обратную связь и рекомендации по развитию навыков оценки

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Программы реализуются в целях обеспечения соблюдения обязательных требований по обучению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Цель обучения

формирование культуры здорового и безопасного труда. По завершении обучения слушатели допускаются к проверке знаний требований охраны труда. Сохраняется стабильно высокий процент успешного прохождения проверки знаний.

62 533

слушателя
прошли
обучение

Примеры программ:

- Охрана труда. Система управления охраной труда
- Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда
- Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций
- Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасностей, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков
- Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами ОАО «РЖД»
- Обучение руководителей и специалистов ОАО «РЖД» по гражданской обороне и защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций
- Общие требования промышленной безопасности
- Требования промышленной безопасности к оборудованию, работающему под давлением (Б 8.1, Б 8.2, Б 8.3)
- Требования промышленной безопасности к подъемным сооружениям (Б.9.3, Б 9.4)
- Оказание первой помощи пострадавшим

Особенности реализации программ:

- Разные форматы: аудиторно, онлайн, электронное обучение
- Практикоориентированность обучения: разнообразные практические задания в виде кейсов, тестовых вопросов
- Современные подходы к сборке программы исходя из целей обучения: диалоговые тренажеры, видеолекции, лонгриды и т.п.
- Практические занятия по оказанию первой помощи проводятся с применением тренажеров и наглядных пособий

Особое внимание уделяется обучению в области охраны труда целью которого является получение работниками знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья.

В целях повышения компетенций работников ОАО «РЖД» в вопросах организации обучения по охране труда, выполнения государственных нормативных требований и требований нормативных актов ОАО «РЖД» были проведены мастер – классы «Требования СТО РЖД 15.011-2023 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация обучения» на полигонах 11 железных дорог: Октябрьской, Северной, Горьковской, Северо-Кавказской, Юго-Восточной, Куйбышевской, Южно-Уральской, Красноярской, Западно-Сибирской, Восточно-Сибирской и Дальневосточной.

ОКАЗАНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ

Новый
2024
проект

В 2024 году для работников компании организовано обучение по новой программе «Оказание первой помощи пострадавшим».

Цель программы

получение работниками знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью.

Учебные занятия включают в себя практические кейсы по формированию умений и навыков оказания первой помощи.

Практические занятия проводятся с применением тренажеров и наглядных пособий:

- манекен-тренажера взрослого пострадавшего для отработки приемов сердечно-легочной реанимации
- жилета - симулятора для практической отработки приема удаления инородного тела из верхних дыхательных путей при полной их непроходимости
- имитаторов ранений и поражений,
- электрифицированных стендов-тренажеров «Травматизм и меры оказания первой помощи», «Остановка кровотечения» для визуализации и идентификации повреждений при отработке практических упражнений травм различных областей тела, ожогах, отморожениях, кровотечениях

53

работника
ОАО «РЖД»
прошли обучение



3.2.3.2 Открытое обучение Знания.Экспресс

Открытое обучение Знание.Экспресс – комплексное образовательное направление, посвященное личностному развитию, управленческим компетенциям и корпоративной культуре.

Экосистема*

открытого образовательного проекта


10
форматов

440 000+
просмотров
и прослушиваний

130+
экспертов


200+
тем

**Мастер-классы
в СДО ОАО «РЖД»**




103 образовательные активности
160 000+ просмотров

Подкасты



17 эпизодов
12 000+ прослушиваний

**Мини-сети
в ВКонтакте**




25 тем
130+ постов

**Развивающие
календари**


**Развивающий
блокнот**

Книжный клуб




8 выпусков
90 000+ просмотров

**Выпуски программы
на «РЖД ТВ»**




75 программ

**Международный
трек**




33 мастер-класса
30+ стран участниц
100+ компаний
5100 подключений

**Рубрика в журнале
«HR-Партнер»**



6 статей

**Марафоны
в Telegram**



4200+ участников

**Знания, доступные 25/8
каждому, кто стремится
к саморазвитию**

* Сформирована за 5 лет скоростного развития проекта с 2020 года



МИНИ-СЕТЫ В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ ВКОНТАКТЕ

В 2024 году мини-сеты, с которых началась история проекта «Знания.Экспресс» в 2020 году, вышли в новом видеоформате – эксперты делятся полезной информацией в формате коротких видеороликов.

Опубликовано 3 выпуска, объединенных темой «Благополучие и комфорт в рабочей среде»

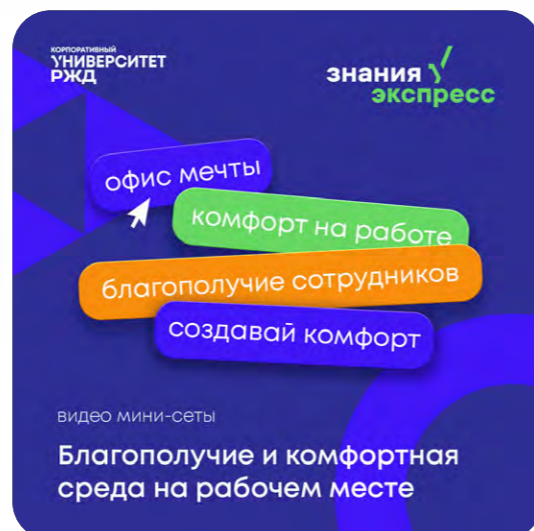
Модель благополучия

Благополучие и благополучие

Общество и благополучие

Общее количество просмотров в ВКонтакте

108 000+



РУБРИКА «КНИЖНАЯ ПОЛКА» В ВКОНТАКТЕ

Рубрика содержит подборки книг из Мобильной библиотеки Корпоративного университета РЖД на актуальные для железнодорожников темы.

В 2024 году опубликовано 4 тематических выпуска

Дизайн впечатлений

Ораторское искусство

Креативное мышление

Рекомендуют к прочтению эксперты нашего университета

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

РУБРИКА «ЗНАНИЯ.ЭКСПРЕСС» В ЖУРНАЛЕ HR-ПАРТНЕР

В 2024 году на страницах журнала вышли 2 статьи в рамках рубрики «Знания.Экспресс».

Русский язык, его трансформация и особенности функционирования в современном мире.

Спикер: Владимир Пахомов, научный сотрудник Института русского языка им. В.В. Виноградова Российской академии наук, председатель филологического совета Тотального диктанта, кандидат филологических наук

История сервиса на железных дорогах России (в развитие темы Года железнодорожных традиций в РЖД).

Спикер: Алексей Вульф, председатель Всероссийского общества любителей железных дорог России

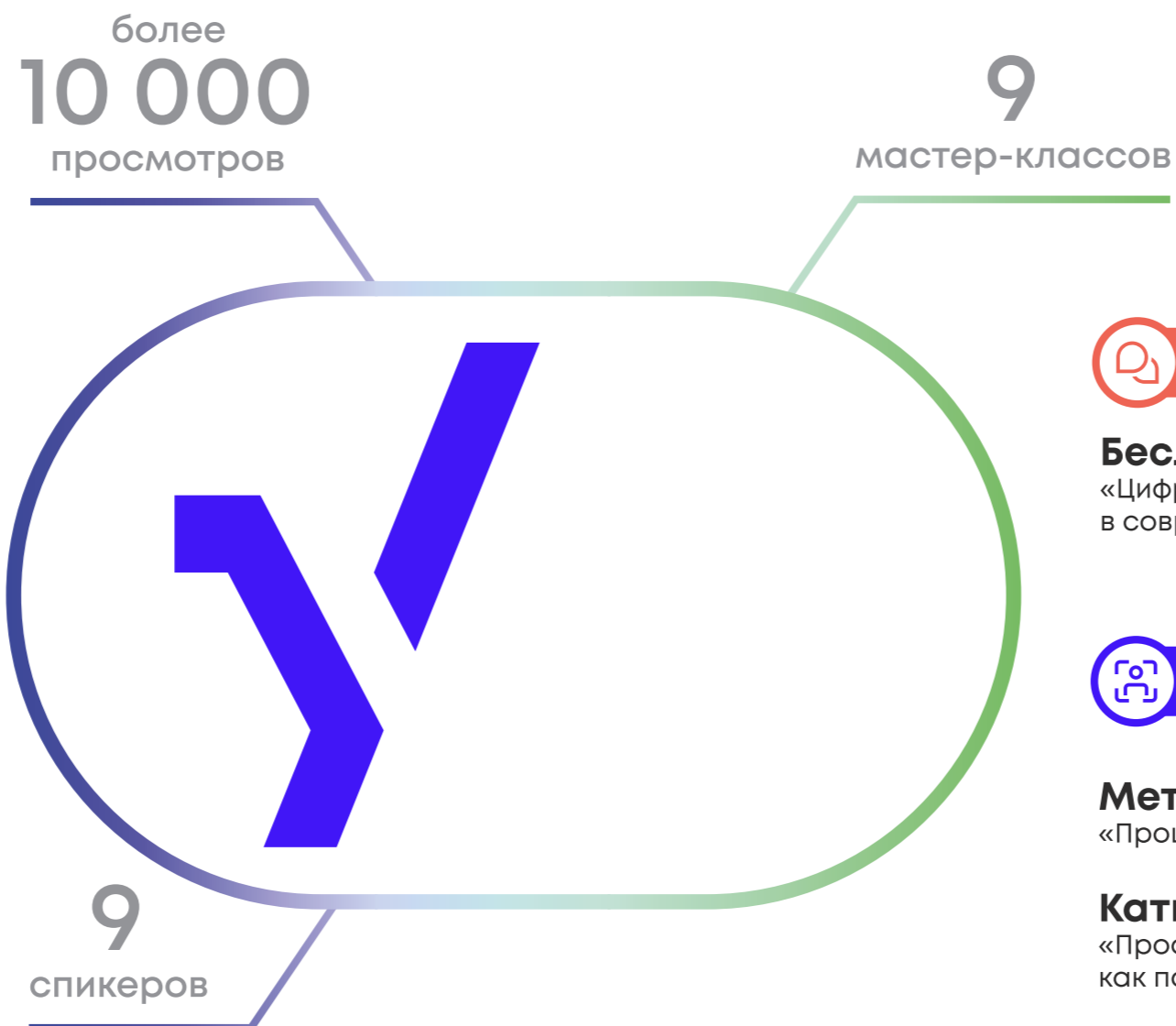


МАСТЕР-КЛАССЫ В СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ОАО «РЖД» С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКОЙ В TELEGRAM

С апреля по декабрь 2024 года проведена серия открытых мастер-классов «Знания. Экспресс» для работников ОАО «РЖД». Железнодорожники прошли обучение по 7 тематическим трекам, направленным на профессиональное и личностное развитие.

В сезоне 2024 года каждый тематический трек проводился в три этапа: помимо популярнейшего формата онлайн мастер-классов слушатели задавали вопросы спикерам в телеграм-канале «Марафон «Знания.Экспресс» и получали рекомендации для дальнейшего самообразования – ссылки на полезные статьи, видео, обучающие онлайн-сервисы. Погружение в каждую тему сезона 2024-го года проходило в течение одного месяца.

Спикерами выступили представители Корпоративного университета РЖД и внешние приглашенные эксперты.



ИННОВАЦИОННОСТЬ

Кулинич Андрей

«Знакомство с искусственным интеллектом.
Работа с текстом и изображениями»

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

Харитонов Алена

«Работа в PowerPoint: инструменты
для создания презентаций»

Трушко Марина

«Секреты Excel для эффективной работы»

САМОРАЗВИТИЕ

Пахомов Владимир

«Современный русский язык:
нормы, словари, законы»

МЕТАНАВЫКИ

Андреева Алина

«Эффективные методы
и приемы работы
с информацией»

ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Беслик Оксана

«Цифровой этикет: основы успешного общения
в современной рабочей среде»

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Метелев Степан

«Процессный подход в управлении задачами»

Каткова Наталья

«Профессиональное целеполагание:
как поставить цель и ее достичь»

РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ

Вульф Алексей

«Традиции железнодорожного транспорта.
Истории успеха»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ АУДИОДИСКУССИИ – ПОДКАСТ

Подкаст «Знания.Экспресс» отвечает потребности железнодорожников, работающих в напряженном насыщенном графике, – получать новые актуальные знания 25/8 в разных форматах удобным и доступным способом (с телефона, компьютера, планшета).

Аудитория подкаста больше, чем железнодорожники. Эпизоды опубликованы в открытом доступе, в том числе на популярных платформах: Яндекс.Музыка, Сберзвук, ВКонтакте, Mave.Digital. Таким образом, получать знания могут все, кто заинтересован в своем развитии вне зависимости от места работы, географии, возраста.

В 2024 году было опубликовано 3 выпуска

Внутренние опоры лидера в ситуации неопределенности

Стратегии управления конфликтами

Управление временем

#ДелимсяСвоейЭкспертизой

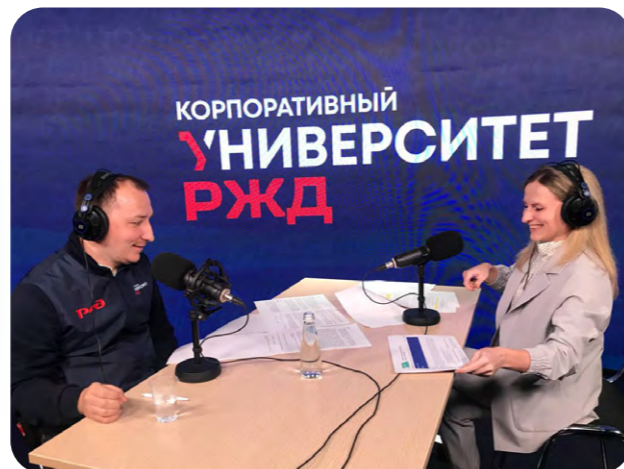
Каждый эпизод подкаста представляет собой экспертную дискуссию, в которой ведущий – руководитель Центра методологии образовательных решений и педагогического мастерства университета РЖД Сергей Беляев или бизнес-тренер Оксана Беслик – погружается в глубину новой темы. Вместе с экспертами университета они анализируют современные тренды и лучшие практики, что позволяет слушателям получить ценные знания, инсайты и практические инструменты к действию.

#УсиливаемВнешнимМнением

Обсуждения дополняют внешние авторитетные и харизматичные эксперты из различных областей: космос, ретейл, образование, медицина, транспорт, цифровые технологии, а также представители известных брендов, как например: Яндекс, ВкусВилл.

Общее количество прослушиваний

4 200+



«КНИЖНЫЙ КЛУБ»

«Книжный клуб» – видеointervью (публикуются на сайте университета, в социальной сети ВКонтакте и RuTube) с авторами книг, темы которых помогают развивать профессиональные, управленческие, корпоративные компетенции. В видеостудию Университета РЖД приходят писатели и рассказывают о своих книгах: об истории работы над текстом, инструкциях к прочтению, главных мыслях, о не вошедших идеях и новых озарениях. Ведущие – сотрудники университета, для которых темы книг близки их профессиональной деятельности или интересам.

В 2024 году опубликовано 2 выпуска

«МОСКОВСКАЯ ОКРУЖНАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА. ПУТЕВОДИТЕЛЬ»

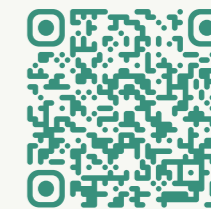
Автор: Юрий Егоров, историк железнодорожного транспорта, создатель уникальных экскурсионных маршрутов от республики Коми до берегов Байкала.

Ведущие: Яна Пестова и Глеб Захаренко

«РЕЧЕВОЙ ИНТЕЛЛЕКТ»

Автор: Алексей Слободянюк, автор книги «Речевой интеллект», писатель и бизнес-тренер, эксперт в области развития речевого интеллекта в России.

Ведущие: Анастасия Сорокина и Артем Король



Посмотреть все выпуски можно в аккаунте университета в социальной сети ВКонтакте

Общее количество просмотров в ВКонтакте

58 000+



3.2.3.3 Международные образовательные проекты и мероприятия

ОТКРЫТОЕ ОБУЧЕНИЕ

В рамках открытого обучения «Знания.Экспресс» проведена серия онлайн мастер-классов, посвященная актуальным вопросам деятельности БРИКС.

1 Тенденции и перспективы развития энергетической отрасли России и стран-участниц БРИКС

Юрий Король,
главный инженер «Трансэнерго» – филиала ОАО «РЖД»

2 Беспилотные технологии на железных дорогах: российский и зарубежный опыт, перспективы для БРИКС

Павел Попов,
заместитель генерального директора – директор Санкт-Петербургского филиала АО «НИИАС», кандидат технических наук

3 Современные тенденции в отрасли контейнерной логистики в странах БРИКС. Решения Транспортной группы FESCO»

Андрей Панов,
руководитель направления по поддержке линейно-логистических проектов FESCO

4 Перспективы сотрудничества со странами БРИКС: развитие и актуальные проекты железных дорог Бразилии

Павел Лаврентьев-Грасс,
доктор международной политэкономии Федерального университета Рио-де-Жанейро, директор консалтинговой компании TROPICAL BRICS+ (Бразилия)

5 Мультимодальные сервисы в рамках транспортно-логистических коридоров БРИКС

Николай Гвоздев,
заместитель генерального директора АО «РЖД Логистика» по стратегии и инвестициям;

Иван Боднар,
заместитель генерального директора АО «РЖД Бизнес Актив»

6 Вклад железных дорог России, Арабского Востока и Ирана в перспективное развитие единого транспортно-логистического пространства стран БРИКС и других дружественных стран

Марат Зембатов,
директор Центра междисциплинарных исследований Института государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ

7 БРИКС: новые лидеры глобальной экономики

Кирилл Бабаев,
директор Института Китая и современной Азии Российской академии наук, президент Национального координационного центра международного делового сотрудничества, заместитель председателя президиума Национального комитета по исследованию БРИКС

Мероприятия в рамках проекта «Знания.Экспресс» проходили в открытом формате. Помимо работников холдинга «РЖД» в мастер-классах приняли участие представители транспортных компаний стран-участниц объединения. Все онлайн мероприятия опубликованы в Системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» и на портале открытого обучения Корпоративного университета РЖД.

КРУГЛЫЙ СТОЛ С АЗЕРБАЙДЖАНСКИМИ ЖЕЛЕЗНЫМИ ДОРОГАМИ

В формате видеоконференции Корпоративным университетом РЖД организован круглый стол по обмену опытом между ЗАО «Азербайджанские железные дороги» и ОАО «РЖД» по вопросам методологии оплаты труда, расчета заработной платы локомотивных бригад и осмотрщиков вагонов.

ОБУЧЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННЫХ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ

ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ АРМЕНИИ

Продолжена реализация образовательных проектов для руководителей ЗАО «Южно-Кавказская железная дорога». Для 10 руководителей функциональных блоков компании университетом в дистанционном формате проведено обучение по тематике «Обеспечение функциональной безопасности на железнодорожном транспорте».

Изучены подходы к внедрению Системы менеджмента безопасности движения и формированию культуры безопасности, раскрыты принципы и методы организации безопасной работы на основе регулярных управляемых видов деятельности, этапы развития и современные инструменты оценки культуры безопасности в железнодорожной компании.

ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ УЗБЕКИСТАНА

Представители железных дорог Узбекистана прошли обучение по программе Корпоративного университета РЖД «Изучение опыта и технологий железных дорог России».

Обучение организовано в рамках подписанного Меморандума о взаимопонимании и «Дорожной картой» по развитию сотрудничества между ОАО «РЖД» и АО «Узбекистон темир йуллари» на 2024–2025 годы в целях установления партнерского взаимодействия и обмена опытом между компаниями.

Обучение включало тренинговый формат в Корпоративном университете РЖД по теме «Дизайн-мышление», деловую игру с применением инструментов бережливого производства, презентации руководителей холдинга о системе управления в компании, международному сотрудничеству, системе управления персоналом, визиты на инфраструктурные объекты ОАО «РЖД».

11 руководителей железных дорог Узбекистана приняли участие в обучении.



ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНАЯ ОТРАСЛЬ КИТАЯ

Проведено обучение представителей Государственной администрации железных дорог КНР по программе «Транспортный коридор Восток – Запад: логистические решения и перспективы» в г. Санкт-Петербурге. Программа стала ответным шагом на организованное в июле 2024 г. китайской стороной обучение группы руководителей логистического блока холдинга «РЖД» в Китае (г. Ляньюнган) по программе «Управление железнодорожной логистикой в странах ШОС».

Слушатели программы – руководители ведущих железнодорожных организаций КНР, таких как госкорпорация «Китайские железные дороги», Ланьчжоуский транспортный университет, ЗАО «Северо-Восточная Азия» и логистические железнодорожные компании.

Участники программы ознакомились с историей развития железнодорожного транспорта России, современными технологиями в области организации работы железнодорожных магистралей и проектами транспортно-логистической системы России. Также слушатели узнали об особенностях транзитных и мультимодальных сервисов в рамках международных транспортно-логистических коридоров, таких как Восток – Запад и Север – Юг.

Состоялись мастер-классы руководителей Департамента зарубежных проектов и международного сотрудничества ОАО «РЖД», Октябрьской железной дороги, АО «РЖД Логистика», АО «РЖД Бизнес Актив», Корпоративного университета РЖД, FESCO, АО «Объединенная транспортно-логистическая компания – Евразийский железнодорожный альянс».

В рамках стажировочной части участники программы посетили Диспетчерский центр управления перевозками Октябрьской железной дороги, а также крупнейшие производственные и транспортно-логистические предприятия: терминально-логистический центр Санкт-Петербург-Финляндский, станцию Лужская, порт Усть-Луга и морской порт «Большой порт Санкт-Петербург».

Также состоялись встречи с руководством и преподавателями Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОДУКТЫ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

В целях развития экспортного потенциала услуг холдинга «РЖД» Корпоративный университет ведет работу по созданию образовательных продуктов Университета на английском языке.

Создан отдельный образовательный портал Корпоративного университета в англоязычном интерфейсе.

Наиболее актуальные и популярные электронные курсы адаптированы для иностранной аудитории и переведены на английский язык:

Развитие лидерства	Как проводить эффективные совещания	Эффективная обратная связь
Руководитель как коуч для сотрудников	Общение с руководством	Проактивное обучение
Vision Zero	Принципы критического анализа информации	Создание индивидуального плана развития
Прокачай себя: как внедрить новые привычки	Словесная импровизация	Лень победить легко, но лень
Женщины и лидерство	Система мотивирования сотрудников	Как решать конфликты на рабочем месте
Описание развиваемых компетенций для блока Индивидуального плана развития		

3.2.3.4. Работа Дальневосточного филиала Корпоративного университета РЖД

СОЗДАНИЕ ФИЛИАЛА

В соответствии с Дорожной картой реализации программы «Дальневосточная дорога – полигон опережающего развития» в мае 2021 года открыт филиал Корпоративного университета РЖД в г. Владивосток.

Ключевая задача филиала – опережающее развитие руководителей Восточного полигона по программам Корпоративного университета РЖД с учетом региональной специфики отраслевых проектов развития и особенностей экономики Азиатско-Тихоокеанского региона.

В конце 2022 года Филиал прошел лицензирование на осуществление образовательной деятельности по реализации образовательных программ.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

Слушателями Дальневосточного филиала Корпоративного университета являются руководители стратегического, тактического и операционного уровней подразделений Дальневосточной железной дороги, а также дорог Восточного полигона (Красноярской, Восточно-Сибирской, Забайкальской). В 2024 году к аудитории филиала присоединились работники подразделений полигона Западно-Сибирской железной дороги.

ПАРТНЕРСТВО С ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ УНИВЕРСИТЕТОМ

Обучение и проживание слушателей филиала организовано с использованием учебных и рекреационных мощностей кампуса Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) на о. Русский на основании соглашения о сотрудничестве в области реализации сетевых образовательных программ дополнительного образования (подписано 03 марта 2021 года №12-09-22/ № СР 156-21).

В 2024 расширился портфель совместных программ с ДВФУ. Выпускники таких программ получают удостоверения о повышении квалификации с двойной подписью – Корпоративного университета РЖД и ДВФУ.



В портфель программ филиала входят пять ключевых направлений подготовки руководителей:



1 Комплексные программы развития кадрового резерва

- I ступень: Управление компетенциями
- II ступень: Управление эффективностью
- Развитие и забота о сотрудниках
- Управление компетенциями: краткий курс

2 Программы развития руководителей функциональных подразделений

- РЕ:актив. Программа развития руководителей функциональных филиалов ОАО «РЖД»

3 Программы углубленного развития отдельных управленческих компетенций

- Бережная самоорганизация: адаптивность и личная работоспособность в ситуациях напряженной деятельности
- Благополучие сотрудников как точка роста эффективности и удовлетворенности в компании
- Внутренний ресурс руководителя - эмоциональная компетентность
- Выступление: представить, убедить, вдохновить
- Дизайн-мышление – человекоцентрированный подход к решению задач
- Клиентоориентированность как инструмент повышения эффективности современной компании
- Лидер в ситуации неопределенности: устойчивость, осознанность, установки
- Мастерство совещаний: ключ к результативности команды и авторитету руководителя
- Мастерство управления проектами: от идеи до реализации
- Новый взгляд на Power Point: сделайте презентацию интересной
- Переговоры: от борьбы к сотрудничеству
- Практикум конструирования деловых встреч и совещаний
- Системное мышление в управленческой деятельности
- Тайм-менеджмент для руководителей

4 Программы по повышению операционной эффективности деятельности компании

- Бережливое производство: повышение эффективности процессов
- Дизайн цифровых инициатив
- Система управления качеством: базовый курс
- Цифровая грамотность руководителя
- Система управления рисками и внутреннего контроля ОАО «РЖД». I уровень: базовые принципы

5 Мастер-классы внешних спикеров

Мастер-КЛУБ «Восточный полигон»

В 2024 году расширена тематика мастер-классов приглашенных экспертов программы «Мастер-КЛУБ. Восточный полигон»

Мастер-класс	Спикер
Трансформация мировой логистики: фокус на Дальний Восток и Тихоокеанскую Азию	Холошин М.В. Помощник ректора по научной работе МГУ им. адм. Г.И. Невельского Заместитель директора по научной работе ООО «ДНИИМФ-Восточный»
Бытовое использование искусственного интеллекта: возможности и угрозы	Алексанин Г.А. Директор Института математики и компьютерных технологий ДВФУ
Искусство и железные дороги	Вовненко А.И. Член Совета по культуре при главе города Владивостока Руководитель образовательной программы «Арт-менеджмент и музейное кураторство»
Экономическое планирование и прогнозирование в управленческой деятельности	Кривелевич М.Е. старший научный сотрудник Института экономических исследований Дальневосточного отделения РАН

3.2.4 Содействие в реализации корпоративной молодежной политики холдинга «РЖД»

Корпоративный университет РЖД является партнером ОАО «РЖД» по методической и образовательной поддержке Целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД», направленной на профессиональное и личностное становление молодежи, ее привлечение к созидательному и активному труду на благо ОАО «РЖД» и экономики России. Программа обновляется каждые 5 лет с учетом актуальных поколенческих особенностей, мировых технологических и социальных трендов. Ежегодно в рамках программы реализуется более 1 000 мероприятий с охватом более 210 тысяч человек.

Ключевыми общесетевыми проектами, которые реализуются в рамках целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» являются:

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ

Для адаптации и закрепления молодежи в компании действует комплексная система адаптации. В рамках первичной адаптации проводятся **Единые дни адаптации** – ежегодное очное мероприятие, целью которого является поддержка молодых работников на старте работы в компании, формирование целостного представления о холдинге «РЖД», корпоративной культуре и ценностях компании. В 2024 году было проведено 48 мероприятий, участниками которых стали 6 394 человека.

Для погружения вновь принятых молодых работников в деятельность компании, корпоративную культуру и ценности проводятся ежемесячные дистанционные встречи **«Добро пожаловать в РЖД»**. По всей сети железных дорог было проведено 204 онлайн-мероприятия, где приняли участие 31 752 вновь принятых молодых работника.

Кроме того, на Сервисном портале работника доступен **раздел «Адаптация»** – пошаговая и последовательная маршрутная карта с набором конкретных действий, которые необходимо осуществить вновь принятому работнику в каждом периоде первичной адаптации.

Также в 2024 году завершена разработка интеллектуального помощника на Сервисном портале работника – **«Локобота»**, который сможет в любое время ответить на вопросы в области адаптации, льгот, оплаты труда, корпоративных мероприятий, информации о компании, а также поддержать разговор. Чат-бот включает в себя базу, состоящую из более, чем 1000 «вопросов-ответов».

МОЛОДЕЖНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Это неформальный метод передачи знаний и навыков молодым работникам компании для быстрого освоения ими сложившихся в компании корпоративных ценностей и комфортного вхождения в должность.

Молодежным наставником выступает опытный работник ОАО «РЖД», поддерживающий вновь принятого молодого работника в процессе знакомства с компанией, рабочими процессами и корпоративной культурой.

В 2024 году мероприятиями молодежного наставничества охвачены 21 364 вновь принятых молодых работника, молодежными наставниками выступают 6 140 человек по всей сети железных дорог.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Для создания условий для развития личностного и управленческого потенциала молодых работников компании через передачу им опыта первыми руководителями холдинга «РЖД» реализуется проект **«Управленческое наставничество»**.

В качестве наставников на центральном уровне выступают заместители генерального директора ОАО «РЖД», директора ОАО «РЖД», руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений ОАО «РЖД», а на региональном уровне – начальники железных дорог и их заместители.

В течение 2024 года по всей сети железных дорог в проекте приняли участие 174 наставника и 390 наставляемых.

МОЛОДОЙ ПРОФЕССИОНАЛ

Для повышения престижа рабочих профессий, формирования у молодых рабочих поведения, основанного на принципе ответственного отношения к труду и личной осознанности в вопросах безопасности проводится **коммуникационно-тренинговое мероприятие «Молодой профессионал»**, в котором ежегодно принимает участие более 1 700 человек.

В рамках мероприятия у молодых работников развивается практика внедрения принципов бережливого производства, оказывающих позитивное влияние на эффективность производственной деятельности и снижение уровня травматизма. Формируется культура личной инициативы в вопросах обмена накопленным опытом и знаниями и помощи коллегам в освоении новых знаний и навыков через личный пример.

ПРОЕКТ «МОЛОДЕЖКА В ДЕЛЕ. МАЛЫЕ ДЕЛА»

Проект направлен на популяризацию небольших инициатив – малых дел, реализуемых силами молодых работников ОАО «РЖД» и имеющих конкретный результат на благо подразделения и компании в целом.

В 2024 году для участия в проекте по 6 номинациям было подано 1815 малых дел по всей сети. Финалом проекта стала **премия «Сделано молодежью»**, которая была проведена в рамках XVI ежегодного Слета молодежи ОАО «РЖД».

Также стартовал отдельный раздел **«Малые дела молодежи»** на Сервисном портале работника ОАО «РЖД», где каждый молодой работник может подать свою инициативу – малое дело, направленное на благо компании.



СОВЕТЫ МОЛОДЕЖИ

Совет молодежи – сообщество активных и неравнодушных молодых железнодорожников, которые ежедневно вносят свой вклад в развитие компании. В настоящий момент по всей сети железных дорог действует около 2 000 советов молодежи разного уровня.

Для формирования приоритетных задач в рамках деятельности советов молодежи проведена очная сессия с председателями советов молодежи. Также для систематизации деятельности было обновлено **«Положение о советах молодежи ОАО «РЖД»**.

С целью выстраивания прямого, открытого диалога между объединениями активной молодежи и руководством ОАО «РЖД» на полигонах железных дорог, а также в функциональных филиалах функционируют комитеты по делам молодежи. В настоящий момент создано 24 комитета по делам молодежи: 15 комитетов на полигонах железных дорог и 9 комитетов в филиалах.

В течение года было проведено 43 встречи.



КОНКУРС «МОЛОДЕЖНОЕ ПРИЗНАНИЕ»

Конкурс направлен на выявление и поддержку самых активных железнодорожников, вовлеченных в реализацию молодежной политики.

Конкурс проводится по 4 номинациям:

- «Молодежный активист года»;
- «Совет молодежи года»;
- «Опора молодежи» – для руководителей кадрового блока, которые в рамках своей рабочей деятельности занимаются молодежью;
- «Друг молодежи» – для руководителей, которые поддерживают молодежь и в их должностные обязанности не входит реализация молодежной политики.

ВСЕМИРНЫЙ ФЕСТИВАЛЬ МОЛОДЕЖИ

В марте 2024 г. на федеральной территории «Сириус» был проведен Всемирный фестиваль молодежи, в котором приняло участие 20 тысяч участников из 190 стран мира.

ОАО «РЖД» и университет активно участвовали в организации и проведении этого масштабного события в части:

- регистрации, логистики организаторов и участников со стороны ОАО «РЖД»
- работы выставочного павильона – станции «Фестиваль молодежи»

215 молодых работников ОАО «РЖД» приняли участие в Фестивале.

На Фестивале участием первого заместителя генерального директора ОАО «РЖД» С.А. Кобзева организовано шоу-путешествие «Россия из окна поезда» и проведена встреча с молодыми работниками.



МОЛОДЕЖЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ. ВЕТЕРАНЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

В Год железнодорожных традиций, для сохранения истории и преемственности поколений реализован проект «Молодежь для ветеранов. Ветераны для молодежи»:

- Проведено 130 просветительских встреч с ветеранами железнодорожной отрасли по всей сети железных дорог, в которых приняли участие 5 000 молодых работников;
- Сформирована база анкет ветеранов из более 2 000 историй для включения в альманах «Истории выдающихся железнодорожников»;
- Оказана адресная помощь и поддержка 550 ветеранам.

В 2025 году на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» стартует отдельный раздел «Истории выдающихся железнодорожников», где работник сможет познакомиться с ветеранами каждой железной дороги.

ВНЕШНЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

В течение 2024 года обеспечено участие 137 молодых работников в 16 форумах, в т.ч. в форумной кампании Росмолодежи, ПМЭФ, ВЭФ.

КОРПОРАТИВНАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ЛИГА «ЧТО? ГДЕ? КОГДА?»

Проведено около 100 интеллектуальных игр, в которых приняли участие более 4 800 молодых работников. Финальная игра состоялась в рамках XVI ежегодного Слета молодежи ОАО «РЖД», ведущий финала – 6-кратный обладатель приза «Хрустальная сова», обладатель приза «Бриллиантовая сова», магистр игры «Что? Где? Когда?» Александр Друзь. Победителем финала стала команда Октябрьской железной дороги.

Традиционно команда-победитель принимает участие в ежегодном чемпионате корпоративных команд по игре «Что? Где? Когда?», организованном Ассоциацией граждан и организаций по содействию развития корпоративного образования (МАКО).



3.2.5 Исследовательская деятельность

Корпоративный университет участвует в организации и проведении прикладных научных исследований, консультационных, экспертных, информационно-аналитических работ в интересах холдинга «РЖД». Темами корпоративных социологических исследований в 2024 году стали:

- Мониторинг реализации программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2021–2025 гг.)»
- Мониторинг реализации Программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 г.
- Мониторинг реализации программы «Дальневосточная железная дорога – полигон опережающего развития»
- Удовлетворенность работой и вовлеченность персонала ОАО «РЖД»
- Культура безопасности в ОАО «РЖД»
- Система управления охраной труда в ОАО «РЖД»
- Корпоративное волонтерство
- Индекс лояльности Корпоративного университета
- Индекс применимости знаний и навыков выпускниками программ Корпоративного университета РЖД

3.3

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Обучение слушателей в Корпоративном университете РЖД реализуется на основании Плана обучения и развития руководителей и специалистов ОАО «РЖД» за счет централизованного бюджета (далее – План). План разрабатывается Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» и утверждается заместителем генерального директора ОАО «РЖД», курирующим работу социально-кадрового блока.

На основании утвержденного Плана определяется нагрузка преподавателей, загрузка аудиторного фонда, а также обеспечение учебного процесса учебно-методическими материалами, оборудованием и иными необходимыми ресурсами.

Специалисты Корпоративного университета РЖД совместно с Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» формируют списки кандидатов на обучение от подразделений холдинга «РЖД».

При проверке кандидатов на обучение учитываются участие в кадровом резерве, результаты оценки методом Центра оценки, наличие высшего (и/или среднего профессионального) образования, отсутствие параллельного прохождения кандидатами обучения по программам МВА.

Для программ развития кадрового резерва при отборе кандидатов на следующую ступень обучения важно наличие высокого балла в системе рейтингования по результатам обучения на предыдущих ступенях.

При реализации ряда программ Корпоративного университета РЖД учитывается очередность их прохождения слушателями.

Согласно вызывной телеграмме за неделю до начала очного обучения в Корпоративный университет РЖД направляется подтверждение участия в запланированном обучении.

Не позднее, чем за 3 дня до начала обучения по программе, специалисты Корпоративного университета РЖД готовят приказы о зачислении слушателей на программу.

РЕГЛАМЕНТ ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЯ В КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ РЖД

Программы Корпоративного университета РЖД реализуются в очной, очно-заочной и заочной формах обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для всех видов аудиторных занятий, а также вебинаров продолжительность академического часа составляет 45 минут. Перерывы для отдыха и питания слушателей являются обязательными. Точное время перерывов определяется сценариями учебных тематических блоков образовательных программ. Режим учебных занятий определяется расписанием занятий, которое размещено в здании университета и на его сайте.

Дистанционный формат очного обучения руководителей и специалистов Дальневосточной, Забайкальской, Западно-Сибирской, Восточно-Сибирской и Красноярской железных дорог – восточного полигона ОАО «РЖД» - организован в удобное для слушателей Дальнего Востока и Сибири время.

Контроль посещаемости учебных занятий ведут специалисты, ответственные за организацию обучения слушателей.

Контроль освоения слушателями образовательной программы проводится в рамках итоговой аттестации. Форма аттестации указывается в образовательной программе, в большинстве случаев – это тестирование в электронном виде. Результаты итоговой аттестации фиксируются в ведомости. В случае если форма проведения итоговой аттестации предполагает создание аттестационной комиссии, результаты аттестации отражаются в соответствующем протоколе.

Документы, выдаваемые слушателям по итогам освоения образовательной программы

О КВАЛИФИКАЦИИ

Документы, подтверждающие повышение или присвоение квалификации по результатам успешного освоения дополнительных профессиональных программ (удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке)

ОБ ОБУЧЕНИИ

Сертификат и иные документы об обучении, утверждаемые Корпоративным университетом РЖД

СПРАВКА ОБ ОБУЧЕНИИ ИЛИ О ПЕРИОДЕ ОБУЧЕНИЯ

Выдается слушателю, освоившему часть образовательной программы и (или) не закончившему обучение по программе, либо получившему неудовлетворительные результаты на итоговой аттестации.

Выдается слушателю, параллельно получающему среднее профессиональное и (или) высшее образование и успешно освоившему программу дополнительного профессионального образования

3.4

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.4.1 Учебный портал

Учебный портал Корпоративного университета РЖД – это полноценная среда для дистанционного обучения, позволяющая обеспечить качественное обучение в удаленном формате. Электронные курсы и практические задания, предлагаемые слушателю на Учебном портале в качестве материалов для предварительного ознакомления и межмодульного обучения, являются эффективным способом подготовки к очным тренингам и закреплению пройденного материала.

На Учебном портале слушателям доступны

- электронные курсы
- тесты знаний
- практические задания, в том числе с возможностью взаимного рецензирования и оценивания ответов самими слушателями
- краткое содержание курсов и материалов очного обучения
- индивидуальные планы развития
- бланки самооценки развития корпоративных компетенций
- проектная работа в рамках обучения
- общение с преподавателем
- ознакомление с рейтингом
- рекомендованные материалы
- уведомления по организационным вопросам
- опросы
- электронные копии удостоверений

Электронное обучение и обучение с применением дистанционных образовательных технологий реализуется на платформе дистанционного обучения Websoft HCM.

Слушатель проходит электронное обучение на учебном портале Корпоративного университета РЖД в сети Интернет по адресу www.lk.curzd.ru. Для каждого слушателя, зачисленного на программу обучения, на портале создается личный кабинет.



www.lk.curzd.ru

В 2024 году завершён редизайн учебного портала Корпоративного университета РЖД, который учёл многолетний опыт пользователей, а также последние тенденции в веб-дизайне. Страницы учебного портала стали более современными с интуитивно понятным интерфейсом. Одновременно с редизайном в единый учебный портал Корпоративного университета РЖД объединены учебный портал, портал открытого обучения и обучения на английском языке.

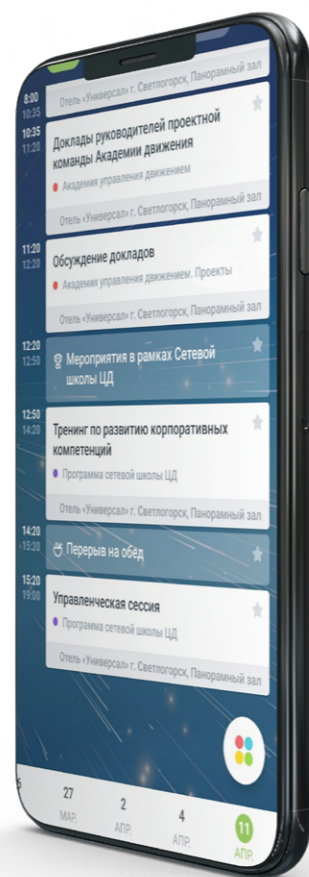
Кроме того, на учебном портале реализованы проекты автоматизации: конструктор анкет обратной связи слушателей и функционал подписания проколов по охране труда простой электронной подписью, агент автоматического завершения мероприятий по заочным программам, дополнительный агент по формированию электронных копий удостоверений о повышении квалификации для онлайн-программ. Данные доработки призваны сократить количество «ручной» работы, а также оптимизировать бизнес-процессы Корпоративного университета РЖД.

3.4.2 Мобильное приложение

Мобильное приложение, созданное для поддержки пользователей во время мероприятий, позволяет осуществлять полное организационное сопровождение обучения. Интерфейс доступен на русском и английском языках.

14

мероприятий было проведено с использованием мобильного приложения в 2024 году



3.4.3 Электронные курсы

Корпоративный университет РЖД реализует электронные курсы как в составе комплексных, так и в качестве самостоятельных образовательных программ.

В рамках комплексных образовательных программ электронные курсы используются для предварительного изучения учебного материала, самостоятельного освоения отдельных блоков программ или закрепления материала, пройденного на очном обучении.

141

электронный курс в портфеле университета

В 2024 ГОДУ БЫЛИ РАЗРАБОТАНЫ:

Электронные курсы – образовательные программы

- Развитие корпоративных компетенций: обеспечение командной работы
- Развитие корпоративных компетенций: стратегическое мышление
- Молодежное наставничество. Практикум для наставников
- Особенности работы с конфликтными пассажирами/ ситуациями
- Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасностей, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков
- Инновационная деятельность в холдинге «РЖД»: базовый курс
- Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами ОАО «РЖД»

81 600

человеко-курсов пройдено в 2024 году

1 500

человек в день средняя посещаемость учебного портала

1 309

слушателей составили индивидуальные планы развития в личных кабинетах

В 2024 ГОДУ БЫЛИ РАЗРАБОТАНЫ:

Электронные курсы в рамках комплексных программ

- Управление исполнением
- Анализ трендов и построение будущего
- Стратегии и целеполагание
- Командная работа и взаимовыручка
- Инструменты и среда для развития креативности
- Внедрение проектного подхода в компании
- Финансовая модель проекта
- Эволюция менеджмента
- Когда, как и кому нужно (и не нужно) проводить совещания
- Оценка отступлений и износа рельсовой колеи
- Эффективная коммуникация
- Отношения и ценности как основа сервиса
- Технологии перекладки рельсовых плетей
- Клиентоориентированная коммуникация и принятие решений – диалоговый ситуационный тренажер

3.4.4 Открытые электронные курсы

Открытые курсы предоставляют возможность работникам холдинга «РЖД» самостоятельно изучать материалы по интересующей их теме, а также позволяют Корпоративному университету РЖД совершенствоваться в области онлайн-обучения и педагогических практик, осваивать новые образовательные технологии и демонстрировать программы университета потенциальным слушателям.

С 2020 года для слушателей открытых электронных курсов действует Портал открытого обучения. В нем есть личный кабинет слушателя, где он может самостоятельно записаться на обучение, заполнить бланк самооценки корпоративных компетенций, разработать план индивидуального развития, подобрать обучение под собственную образовательную траекторию. В 2024 году открытый портал объединен с учебным порталом, теперь это раздел «Открытый каталог».

В 2024 году открытые курсы выбрали 3 467 работника ОАО «РЖД».

Наибольшее количество заявок было подано на курс «Эксперт Чемпионата профессионалов ОАО «РЖД»: как подготовить и провести конкурс легко и честно» – 404 заявки.

Индивидуальные планы развития в личных кабинетах в открытом каталоге составили 492 слушателя.

135

открытых
электронных
курсов доступны
в каталоге
учебного портала

3.4.5 Сервисы интерактивного взаимодействия с аудиторией

Онлайн-инструменты 2024 года:

Редакторы электронных курсов

ispring

COURSELAB

courseditor

Системы дистанционного обучения (LMS)

WEBSOFT

Mirapolis

Платформы для проведения онлайн-тренингов, видео-конференций и совместной работы

ТренингСпэйс

Eventicious

КонтурТолк

3 ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.5 Качество кадрового обеспечения	173
3.6 Качество учебно-методического и библиотечно-информационного обеспечения	193
3.7 Материально-техническая база	201
3.8 Внутренняя система оценки качества образования	207

3.5

КАЧЕСТВО КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

280

штатных единиц в Корпоративном университете на конец 2024 года

92,9%

укомплектованность штата

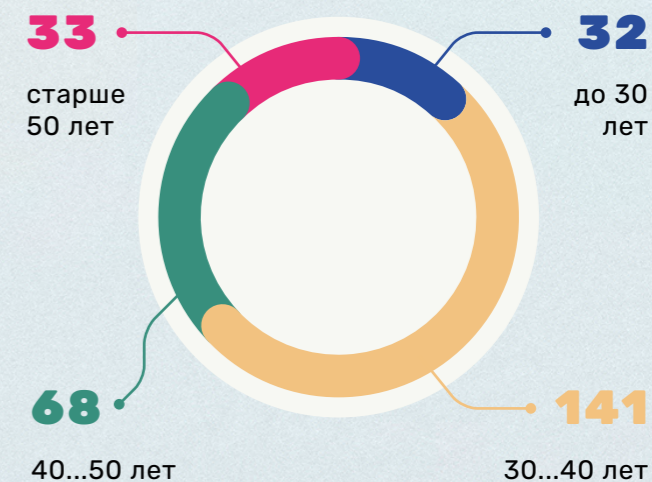
63%

работников Корпоративного университета РЖД моложе 40 лет

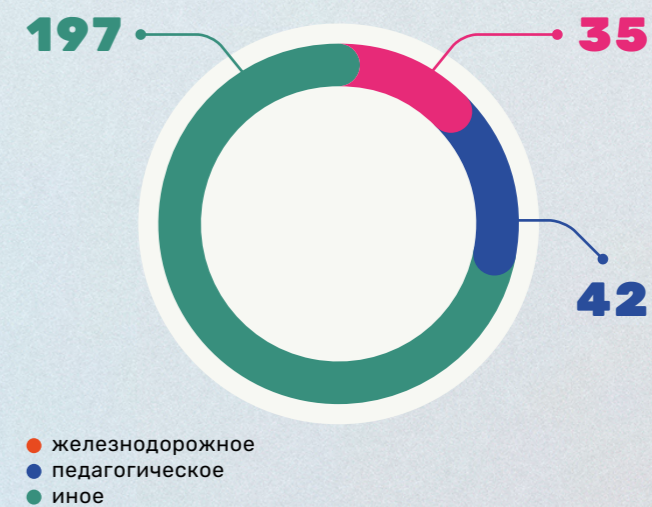
25%

работников Корпоративного университета имеют опыт работы в холдинге «РЖД»

Возрастные категории работников



Образование работников, чел



20 работников имеют ученую степень кандидата наук
5 работников – звание доцента
11 работников – степень MBA

13 ЦЕНТРОВ

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТА

● ЦЕНТР РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

разработка и реализация комплексных программ развития кадрового резерва холдинга «РЖД»

● ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

разработка и реализация программ, направленных на совершенствование кроссконтекстных навыков руководителей

● ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЯМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

образовательная поддержка реализации Стратегии цифровой трансформации холдинга «РЖД», разработка и реализация программ по повышению операционной эффективности компании в области бережливого производства, процессного управления

● ЦЕНТР ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

разработка эталонных программ по основным производственным вертикалям и организация обучения по этим программам на базе вузов железнодорожного транспорта

● ЦЕНТР МЕТОДОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

методологическое сопровождение (стандартизация, мониторинг, контроль) образовательной деятельности, разработка и реализация программ по развитию навыков проектирования образовательных решений и педагогического мастерства

● ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РЕЗЕРВА

развитие стратегического и функциональных кадровых резервов холдинга «РЖД»

● ЦЕНТР РАЗВИТИЯ КОМАНДНЫХ МЕТОДОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

разработка и проведение стратегических, командных и модерационных сессий

● ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ МЕТОДАМ ПОВЫШЕНИЯ НАДЕЖНОСТИ И КАЧЕСТВА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

разработка и реализация программ по повышению операционной эффективности компании в области безопасности движения, управления качеством и инновациями

● ЦЕНТР ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

совершенствование системы оценки компетенций руководителей холдинга «РЖД» в соответствии с требованиями модели корпоративных компетенций

● ЦЕНТР МОЛОДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ

совершенствование и развитие методов работы с молодыми руководителями и специалистами холдинга «РЖД», развитие высокопотенциальной молодежи с целью формирования молодежного кадрового резерва компании

● ЦЕНТР СТАЖИРОВОК И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

развитие стажировок и международных образовательных проектов для работников холдинга «РЖД», а также для представителей зарубежных железнодорожных компаний

● ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ ПО ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ

реализация образовательных программ, предусмотренных требованиями Российского законодательства

● ФИЛИАЛ УНИВЕРСИТЕТА НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

развитие руководителей Восточного полигона по программам Корпоративного университета РЖД с учетом региональной специфики отраслевых проектов развития и особенностей экономики Азиатско-Тихоокеанского региона

4 ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

- ЦЕНТР ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
- ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ
- ОТДЕЛ УПРАВЛЕНИЯ УЧАСТИЕМ СЛУШАТЕЛЕЙ
- ОТДЕЛ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

9 ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

- ОТДЕЛ ЦИФРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ
- ОТДЕЛ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ
- ОТДЕЛ КОММУНИКАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
- ЦЕНТР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И АНАЛИТИКИ
- БУХГАЛТЕРИЯ
- ЮРИДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ
- ФИНАНСОВЫЙ ОТДЕЛ
- ОТДЕЛ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
- ЦЕНТР УПРАВЛЕНИЯ КАМПУСОМ

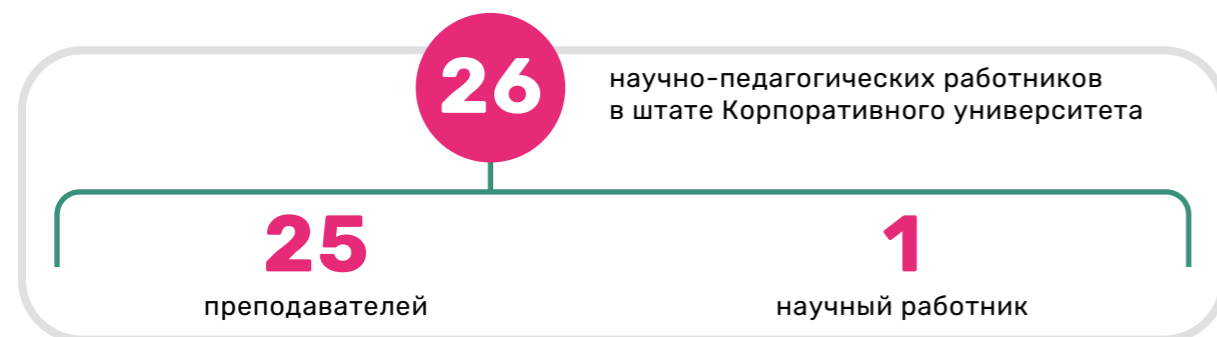
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Научно-педагогические работники Корпоративного университета РЖД занимают должности в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующих вакантных должностей.

К преподавателям Корпоративного университета РЖД предъявляются требования:

- высшее образование (железнодорожные вузы, психология, экономика, педагогика, менеджмент, управление персоналом, международные отношения, финансы и т.п.);
- опыт работы преподавателем не менее 3-х лет;
- опыт методических разработок тренинговых программ.

Во исполнение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ Корпоративный университет обеспечивает открытость и доступность сведений о персональном составе научно-педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы. Актуальные сведения об опыте работы и квалификации научно-педагогических работников размещены на официальном сайте университета www.universitetrzd.ru в сети Интернет (раздел «Преподаватели»).



Уровень образования и наличие степеней у штатных научно-педагогических работников (в чел.)

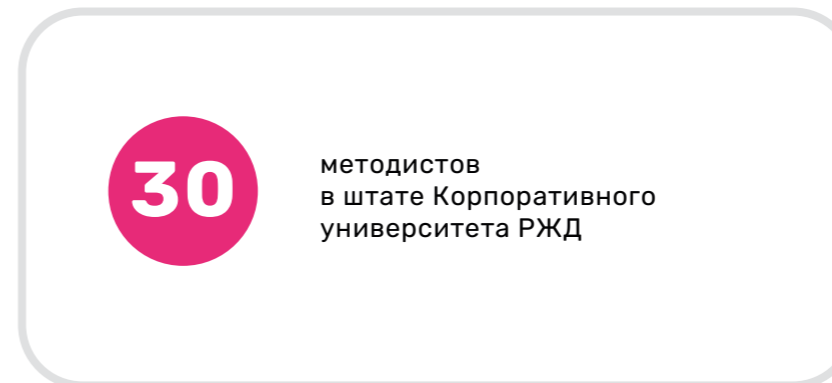
Одно высшее образование	26	из них:	Степень кандидата наук	5
Два высших образования	6		Звание доцента	3
Три высших образования	3			

Профиль высшего образования работников:

- область педагогики
- область психологии
- образование в железнодорожных вузах
- область экономики, менеджмента, юриспруденции



МЕТОДИСТЫ



Уровень образования и наличие степеней у штатных методистов (в чел.)

Одно высшее образование	30
Два высших образования	4
Три высших образования	1
Степень MBA	1
Степень кандидата наук	1

Профиль высшего образования работников:

- область педагогики
- область психологии
- образование в железнодорожных вузах

СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА



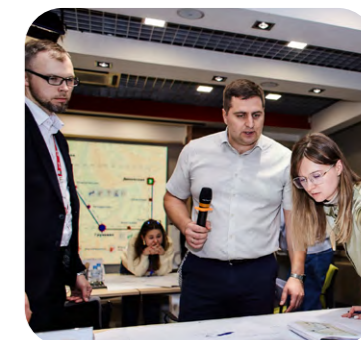
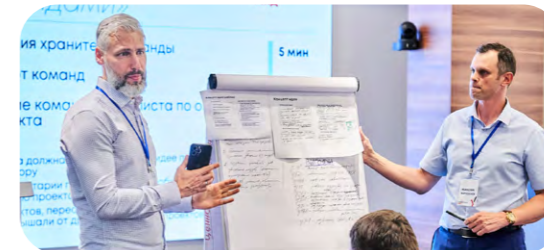
Профиль высшего образования работников:

- область психологии
- область педагогики

Уровень образования и наличие степеней у штатных специалистов по оценке персонала (в чел.)

Одно высшее образование	12
Степень кандидата наук	1





3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.5 Качество кадрового обеспечения

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Система найма персонала в подразделения Корпоративного университета РЖД основана на следующих принципах:

- подбор осуществляется на конкурсной основе с использованием открытых источников информации
- подбор осуществляется с соблюдением принципов непредвзятости, объективности в отношении кандидатов
- при подборе персонала учитывается стремление кандидатов к развитию и повышению уровня профессионального мастерства

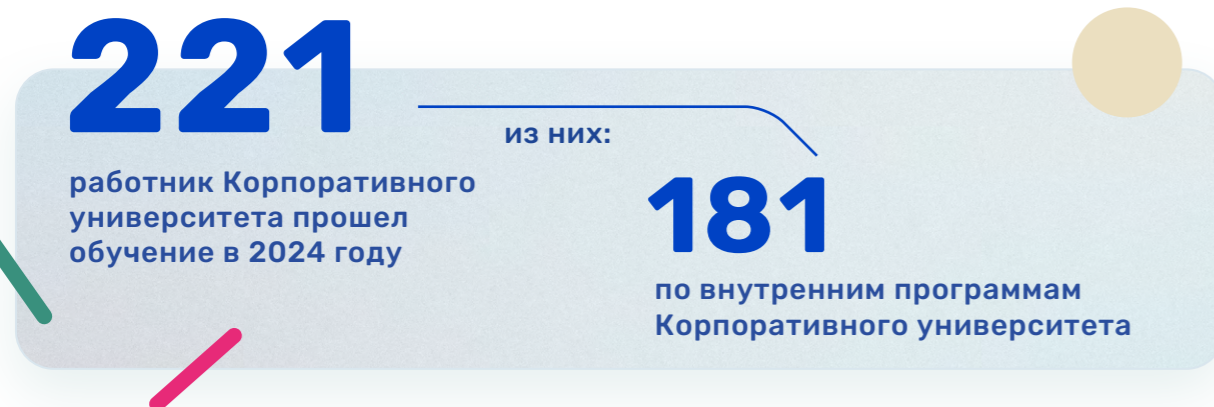
В университете действует **система отборочных мероприятий**, среди них:

- **комплекс собеседований** при участии специалистов отдела управления персоналом и будущих руководителей (непосредственного и вышестоящего)
- **очный демо-тренинг**, позволяющий оценить уровень квалификации кандидата в приближенной к реальной ситуации - для замещения вакантных должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу
- **работа с кандидатами по рекомендациям** работников университета
- участие представителей hr-команды университета **в профильных ярмарках вакансий**
- проводится работа по организации ознакомительных и производственных **практик и стажировок в подразделениях университета**
- реализуется **концепция HR-бренда работодателя**, привлекающая как молодых специалистов, так и опытных экспертов, опирающаяся на ценности, актуальные для каждой из категорий потенциальных работников

Оценка компетенций кандидата проводится в соответствии с утвержденной моделью корпоративных компетенций холдинга «РЖД», позволяющей формировать прозрачные требования к деловым и управленческим качествам, уровню знаний и навыков для руководителей и работников.

Проводятся мероприятия **по адаптации работников**: знакомство с компанией и локальными нормативными актами, экскурсия по офису, встреча нового сотрудника в коллективе подразделения, приветственные брендированные сувениры и многое другое.

Создан и успешно функционирует **корпоративный портал**, который помогает обмениваться информацией и автоматизирует некоторые рабочие процессы. Проводятся рабочие и неформальные встречи коллектива университета с руководством (как в очном формате, так и онлайн).



3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.5 Качество кадрового обеспечения

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

В состав мероприятий по обучению и развитию работников входят профессиональная переподготовка, повышение квалификации, практические семинары, тренинги, участие в научных конференциях и семинарах.

Работники имеют возможность повысить свою квалификацию, участвуя в обучении, реализуемом Корпоративным университетом РЖД, а также во внешних сторонних организациях. Выбор подхода зависит от целей. Ежегодно на обучение сотрудников каждого подразделения формируется бюджет.

Сотрудники, принимающие участие в создании образовательных продуктов, бизнес-тренеры и методисты повышают квалификацию не реже 1 раза в 3 года. Преподаватели университета также принимают участие в тренерской супервизии - развивающей обратной связи по материалам разработанных тренингов и тренерским компетенциям.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВНЕШНИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Для допуска к реализации образовательных программ внешние преподаватели и компании-провайдеры проходят **квалификационный отбор**. В процессе отбора учитываются профессиональный опыт, уровень квалификации, масштабность реализуемых проектов, целевая аудитория слушателей, репутация и положительные отзывы на рынке образовательных услуг.

Отбор внешних преподавателей и компаний-провайдеров для оказания образовательных услуг проходит в несколько этапов: начинается с анализа портфеля документов претендента и при необходимости запроса рекомендаций и отзывов об оказываемых услугах, проведения личных встреч, демонстрационных тренингов, дающих возможность оценить соответствие уровня развития преподавательских навыков согласно Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД. Завершается квалификационный отбор решением рабочей экспертной группы из числа руководителей и экспертов Корпоративного университета РЖД.

В 2024 году в квалификационном отборе для оказания образовательных услуг приняло участие 45 претендентов из числа внешних преподавателей и компаний-провайдеров, по итогам отбора 44 участника отбора были включены в реестр аккредитованных поставщиков услуг.

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

Модель профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД – основа комплексной системы мероприятий по обеспечению высокого качества преподавания.

Модель профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД имеет два варианта для очной и онлайн работы преподавателя и включает в себя 8 компетенций (36 индикаторов), объединенных в три блока:

- управление содержанием
- управление группой
- управление собой

	Название компетенции	Смысл	Приоритет в обратной связи
УПРАВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЕМ	Владеет материалом программы	Владение материалом программы для того, чтобы донести информацию, адаптируя ее к профессиональной деятельности слушателей	1
	Соблюдает стандарты ведения образовательных программ	Соблюдение содержательных стандартов	2
УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОЙ	Создает позитивную атмосферу в группе	Формирование принятия, понимания и освоения знаний, умений навыков, предусмотренных образовательным контентом, слушателями	1
	Управляет поведением слушателей и их взаимодействием друг с другом	Создание интерактивного, диалогического взаимодействия всех участников образовательного процесса во время обучения, мотивирующего слушателей к развитию	3
	Формирует образовательную среду	Создание уникальной среды для каждого слушателя в аудитории во время обучения, поддерживающей образовательные задачи	3
УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ	Контролирует эмоциональное состояние	Выбор и поддержание преподавателем стратегии взаимодействия со слушателями, эффективной профессиональной позиции	1
	Владеет навыками презентации	Донесение информации до аудитории	2
	Развивается	Обеспечение непрерывного цикла развития преподавателя. Индивидуальный план развития преподавателя – основа для работы с данной компетенцией	Оценивается супервизором во время обратной связи

Корпоративный университет РЖД уделяет большое внимание системному развитию научно-педагогических работников, специалистов по оценке персонала и методистов.



В 2024 году инструмент «Супервизия» развивался по следующим направлениям:

- определена последовательность формирования навыков проведения интерактивных занятий для супервизии с обучающей функцией. Главным фокусом стала работа с профессиональной позицией (ролью) как отправной точкой формирования тренерских навыков;
- применены новые подходы - постановки вопросов «Чистый язык» (Дэвид Гроув) и ориентированная на решение краткосрочная работа (Стив де Шейзер, Инсу Ким Берг);
- развивалась супервизия для работников холдинга РЖД, проводящих занятия в интерактивном формате: использован подход, формирующий навыки эффективного управления контекстами взаимодействия (переключение между профессиональной ролью и преподаванием) и самоанализа проведения образовательного мероприятия;
- апробирован и введен в практику подход супервизии аудиторной и онлайн работы по видеозаписи учебного занятия. Данный подход дает возможность максимально точно дать обратную связь и обсуждать конкретное взаимодействие с обучаемыми, а преподавателю - возможность полностью сфокусироваться на рефлексии и самому стать «супервизором» при самостоятельном видеоанализе своей работы.

Работа по развитию штатных преподавателей в 2024 году велась в двух направлениях: обучающем для вновь принятых работников и консультативном для работников с опытом.

ОБУЧАЮЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ

Проведены **индивидуальные и групповые развивающие занятия по навыкам контактной работы.**

Задача – адаптация к требованиям и стандартам работы со слушателями в аудиторном и онлайн форматах

В рамках развивающих занятий проработаны темы:

- профессиональной позиции преподавателя при работе в интерактивном формате
- мотивации слушателей на обучение
- основных инструментов организации активностей в тренинге
- эффективной работы с вопросами слушателей
- основ проведения занятий в со-тренерстве

Опираясь на результаты супервизии, преподаватели включают в Индивидуальный план развития задачи по совершенствованию преподавательского мастерства.

В 2024 году развивающие занятия были проведены для 5 преподавателей.

КОНСУЛЬТАТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

Работа по данному направлению включает несколько встреч с преподавателем в ходе которых из партнерской позиции оказывается помощь в анализе ситуаций интерактивного группового взаимодействия с участниками обучения.

Для поддержки опытных преподавателей, профилактики профессионального выгорания и содействия в развитии навыков преподавательского мастерства в 2024 году начала работать **интервизорская группа.**

В 2024 году было проведено 14 встреч.

Задача – дать опытному преподавателю ресурсную поддержку, предупредить профессиональное выгорание

Интервизорская группа – это возможность для профессионалов обсудить случаи из собственной практики (актуальные по различным причинам) и обменять опытом. Используется модель «Peer-to-peer», когда отношения между участниками обучения строятся по принципу «равный – равному», а целью взаимодействия является взаимное развитие.

Для удобства преподавателей встречи интервизорской группы проходят онлайн, очно, а также в гибридном формате. Сформированы правила работы группы и форма концептуализации запроса преподавателя. Работа группы поддерживается в мессенджере, где на регулярной основе обсуждаются темы, связанные с развитием, инструментами преподавания и управления ресурсным состоянием.

HR БРЕНД КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

1 СУВЕНИРНАЯ ПРОДУКЦИЯ

вручение сувенирной продукции в ключевые моменты, такие как день приёма на работу, прохождении испытательного срока и первая командировка, создаёт у сотрудников ощущение значимости и принадлежности к команде. Это укрепление корпоративной культуры. Сувениры включают брендированные блокноты, ручки, футболки или другие полезные вещи.

HR-бренд Корпоративного университета РЖД – это не просто набор мероприятий и сувениров, а целостная стратегия, направленная на создание положительного имиджа компании как работодателя. Университет активно работает над формированием привлекательного HR-бренда, что проявляется в различных аспектах взаимодействия с сотрудниками.

2 КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Субботники, летние и зимние корпоративные дни формируют командный дух, создают дружескую атмосферу, позволяют сотрудникам лучше узнать друг друга вне рабочего контекста.

- По сложившейся традиции новый год в университете начался с **Зимнего корпоративного дня**. Он прошёл под девизом «Задаём ритм новому году»: вспомнили главные проекты и события прошедшего года, наградили лучших сотрудников, произнесли напутственные слова и зарядились позитивными эмоциями на весь предстоящий год.
- Заботимся об окружающей среде и чистоте природы в рамках Всероссийского экологического субботника «Зелёная весна»:** общими усилиями «бригады КУ» мы помогли преобразить к лету три локации в Москве: Ботанический сад, Парк Горького, музей-усадьбу «Остафьево – Русский Парнас» и территорию на острове Русский: форт № 11, расположенный в 10 км от Дальневосточного кампуса университета.
- Летний корпоративный день** состоялся 2 августа. Его тема – путешествие – поддержала железнодорожные традиции и выразила сопричастность университета к транспортной отрасли и компании «Российские железные дороги». Изюминкой мероприятия стало присвоение каждому подразделению названия железнодорожной станции, отражающее специфику работы и настроение команды. Например, коллективу Дальневосточного филиала была вручена табличка со станцией Маяк, отделу цифровой инфраструктуры – Невидимка, Центру стажировок и международных образовательных проектов – Турист.

- «Зимний арт-квартирник» – ещё одна внутрикорпоративная традиция университета. Этот проект реализуется под конец года, наполненного множеством программ и проектов, отчётов, подведений итогов. В это насыщеннейшее время проект выполняет важную миссию: даёт команде глоток творческого воздуха, напоминает о приближающемся празднике, создаёт предновогоднее настроение и поддерживает на финишной прямой календарного года.

В 2024 году «Зимний арт-квартирник» был преимущественно реализован в онлайн-формате: в течение декабря в новостной ленте «Битрикс 24» публиковали исторические обзоры празднования Нового года и Рождества в России в разные века; провели фотомарафон, в рамках которого сотрудники публиковали свои детские фотографии с утренников; анонсировали вкусные дни, мастер-класс по декорированию подсвечника и возможность отправки открытки по новогодней почте и многое другое.

Одной из фишек «Зимнего арт-квартирника» стала мобильная игра-головоломка «Укрась ёлку к Новому году», разработанная командой отдела цифровой инфраструктуры университета. Те сотрудники, которые набрали наибольшее количество очков, получили брендированные подарки.



3 ПРИВЕТСТВЕННЫЙ ТРЕНИНГ ДЛЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Приветственный тренинг помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться в коллективе. Это не только знакомство с корпоративной культурой и ценностями, но и возможность задать вопросы, получить поддержку от коллег и руководства. Такой подход демонстрирует заботу о новых членах команды и их успешной интеграции.

По итогам приветственных тренингов оформляются карточки с ответами новых сотрудников об их настрое, с которым они начали работать в университете, ожиданиях и планах карьерного развития.



4 ВНУТРИКОРПОРАТИВНАЯ ЛЕНТА НОВОСТЕЙ

Внутрикорпоративная лента новостей в «Битрикс 24» в течение года наполнялась новостями, поздравлениями и медиапроектами, рассказывающими о команде университета. Например, в рамках рубрики под названием «Университет – это МЫ», или сокращённо «У – МЫ», сотрудники университета продолжили узнавать о командах центров и отделов: об их основных проектах, распределении задач внутри подразделений, традициях, характере и лайфхаках взаимодействия с ними. В 2024 году было опубликовано 5 выпусков: рассказали о Центре реализации целевых программ, Центре обучения по обязательным программам, юридическом отделе, бухгалтерии и отделе управления персоналом.

МЫ корпоративный университет РЖД

САВИНА НАТАЛИЯ
начальник Центра
Общее руководство, стратегическое планирование, управление процессом разработки и реализации программ

ЦРЦП
ЦЕНТР РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

ГОГУЛИН ВЛАДИСЛАВ
заместитель начальника Центра
Планирование текущей и перспективной работы, координация реализации программ

ИВАНОВА НАТАЛЬЯ
главный специалист
Обеспечение документооборота, организация обучения

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.5 Качество кадрового обеспечения

5 РАЗДЕЛ «КОМАНДА» НА САЙТЕ УНИВЕРСИТЕТА

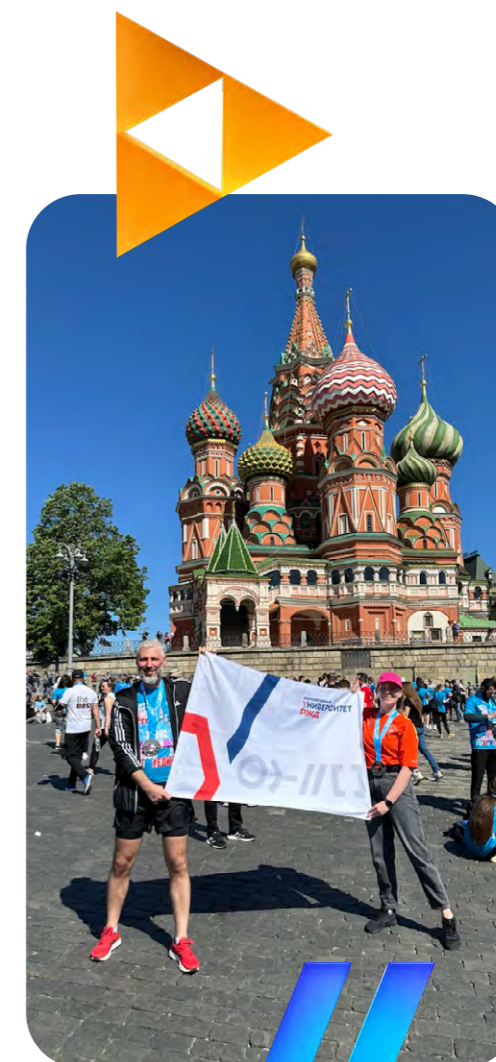
Обновляется корпоративный фотоколлаж; публикуются новые «Карьерные истории», в которых мы рассказываем о профессиональном пути и карьерном развитии сотрудников университета. В 2024 году героями проекта стали 12 работников.



[universitetrzd.ru/
command/](https://universitetrzd.ru/command/)

6 ВОКРУГ СПОРТИВНЫХ ИНТЕРЕСОВ

В течение года сотрудники разных подразделений, объединяясь в команды и проявляя личную инициативу, участвовали во всероссийских в проектах: XI Московском марафоне, велогонке «Садовое кольцо», спортивно-музыкальном празднике «ДОСТИГАЯ ЦЕЛИ!» и благотворительном забеге, приуроченном ко Дню железнодорожника. В мобильном приложении «Мой фитнес», доступном для команды университета, также можно было участвовать в разных спортивных состязаниях: например, в марафоне «Путешествие по Золотому кольцу», в рамках которого нужно было набрать в своей повседневной жизни маршрут длиной 1514,9 км.



7 УНИВЕРМАГ

Корпоративная брендированная одежда и сувенирная продукция теперь стала доступной для слушателей, партнёров и друзей университета – весной 2024 года появилась возможность приобрести понравившиеся позиции через онлайн-магазин «УНИВЕРМаг».

Популяризируя фирменный стиль, философию и ценности, университет укрепляет круг своих амбассадоров, ставших верными друзьями.



HR-бренд университета строится на принципах заботы о сотрудниках, создании комфортной и поддерживающей атмосферы, активном вовлечении сотрудников в корпоративную жизнь. Это не только привлекает новые таланты, но и способствует удержанию тех, кто уже с нами, создавая позитивный имидж университета на рынке труда.

8 ОПРОС ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В БРЕНД УНИВЕРСИТЕТА

Университет в этом году впервые принял участие в масштабном и авторитетном Рейтинге работодателей России hh.ru. Мы стали финалистами в категории «средних» по численности компаний (от 251 до 1000 человек). **Из 591 участника университет занял 40-е место, войдя в ТОП-50 рейтинга этой категории.**

Теперь вакансии университета, размещённые на сайте hh.ru, отмечены специальным знаком «ТОП-50 Рейтинга работодателей hh.ru», подтверждающим конкурентное преимущество на рынке труда.

Рейтинг рассчитывается по четырём независимым оценкам: HR-анкета, внутренняя оценка eNPS, внешняя оценка кандидатов, отзывы бывших сотрудников.



3.6

КАЧЕСТВО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

3.6.1 Учебно-методическая комиссия

Учебно-методическое обеспечение деятельности Корпоративного университета РЖД охватывает разработку образовательных программ, учебно-методических материалов (далее – УММ), а также методическое сопровождение слушателей в процессе обучения.

Важную роль в процессе учебно-методического обеспечения выполняет Учебно-методическая комиссия.

Учебно-методическая комиссия – совещательный орган Корпоративного университета РЖД. Состав Учебно-методической комиссии формируется решением Ученого совета бессрочно.

Состав учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД

Председатель комиссии

А.В. Шобанов
заместитель директора
по научно-методической работе

Заместитель председателя комиссии

С.С. Беляев
начальник Центра методологии
образовательных решений
и педагогического мастерства

Секретарь комиссии

С.В. Хохлов
ведущий специалист Центра
методологии образовательных
решений и педагогического
мастерства

Члены комиссии

К.В. Буянин
заместитель директора

А.О. Коркин
заместитель директора

Т.В. Платонова
начальник Центра оценки
компетенций

Н.В. Румянцева
начальник Центра обучения
по обязательным программам

Н.С. Савина
начальник Центра реализации
целевых программ

Основные функции Учебно-методической комиссии:

рассмотрение и рекомендация к использованию в учебном процессе образовательных программ

рассмотрение и рекомендация к использованию учебно-методических материалов, пособий, сценариев электронных курсов и иных материалов

признание неактуальными для использования в учебном процессе действующих образовательных программ и методических документов

70

заседаний Учебно-методической комиссии
Корпоративного университета проведено в 2024 году

3.6.2 Типовой процесс разработки образовательной программы

В основе комплексного подхода Корпоративного университета РЖД к созданию образовательных решений - передовые педагогические принципы и методы, что позволяет обеспечивать высокое качество обучения, полностью соответствующее современным требованиям бизнес-образования.



1 Подготовка к разработке образовательной программы и УММ

- первичная встреча с заказчиком образовательной программы для выяснения целей, планируемых результатов обучения, содержания будущей образовательной программы
- исследование и методическое погружение в тему (изучение лучших тренинговых практик, теорий, методов, программ и подходов, существующих на рынке по этой теме)
- анализ возможностей реализации образовательной программы силами штатных и внешних преподавателей
- формирование проекта образовательной программы и согласование его с заказчиком и экспертами от бизнеса
- рассмотрение проекта образовательной программы Учебно-методической комиссией

2 Разработка образовательной программы и УММ

- разработка УММ
- концептуальная проверка материалов/концептуальное согласование УММ, формирование комментариев и предложений по доработке
- методическая проверка оформления материалов, формирование комментариев, в том числе полная методическая вычитка материалов, формирование комментариев и предложений по доработке
- согласование образовательной программы и УММ у заказчика и экспертов от бизнеса
- рассмотрение образовательной программы и УММ Учебно-методической комиссией

Этапы разработки и содержание работ могут меняться в зависимости от особенностей разработки конкретной программы.

3 Пилотное проведение образовательной программы

- организационное взаимодействие с причастными подразделениями Корпоративного университета РЖД и разработчиками
- пилотное проведение образовательной программы
- анализ пилотного проведения и обратной связи от слушателей и преподавателей, формирование предложений по корректировке
- рабочая встреча с разработчиком/рабочей группой для обратной связи и постановки задач по корректировке
- полная методическая проверка скорректированных материалов/коррекция
- повторное рассмотрение Учебно-методической комиссией

4 Передача технологии проведения образовательной программы преподавателям

5 Формализация завершения разработки образовательной программы

- оформление и размещение документов в базе учебных материалов Корпоративного университета РЖД

6 Опытная эксплуатация

- круглый стол с преподавателями по первому проведению
- сбор и анализ обратной связи преподавателей и слушателей о программе в течение срока опытной эксплуатации
- внесение корректировок в программу при необходимости

3.6.3 Требования к образовательным программам и УММ

Все образовательные программы, а также учебно-методические материалы, разрабатываются в соответствии с Федеральным законодательством в сфере образования, корпоративными требованиями к оформлению документации ОАО «РЖД», организационным положением о порядке разработки и утверждения образовательных программ, а также стандартами и шаблонами Корпоративного университета РЖД.

В состав учебно-методических материалов очной образовательной программы входят:

1. Рабочая программа учебного модуля/тематического блока/раздела

2. Методические материалы

- сценарий преподавателя
- материалы слушателя (рабочая тетрадь слушателя, памятка и другие)
- управляющая презентация в формате Microsoft PowerPoint
- практические задания (кейсы и упражнения)
- комплект видео- и аудиоматериалов

3. Оценочные материалы

- анкета обратной связи слушателя/преподавателя
- тесты знаний и ответы к ним

4. Материалы для практической работы

- задание для индивидуального / группового проекта
- шаблон оформления
- критерии оценки

5. Информационный принт-лист

- требования к печати и сборке документов
- описание материально-технического обеспечения реализуемой программы

Состав учебно-методических материалов зависит от формата реализации образовательной программы, отдельных видов учебных занятий и учебных работ, а также может отличаться, если программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий.

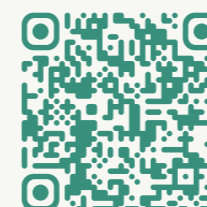
3.6.4 Портфолио программ Корпоративного университета РЖД

Онлайн-портфолио - это цифровой каталог программ и проектов Корпоративного университета РЖД. Он предназначен для руководителей, которые планируют и организуют обучение своих сотрудников в университете, а также непосредственно для слушателей.

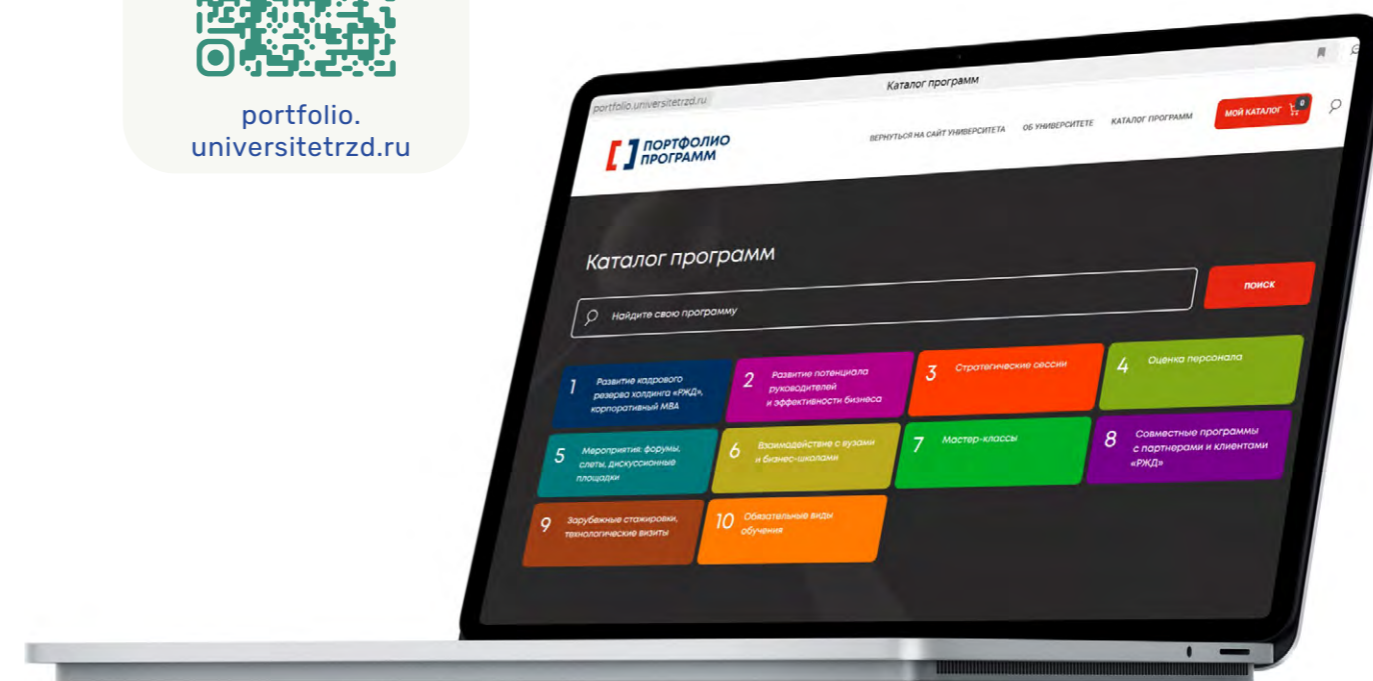
Для удобства поиска программ создан умный поиск и система фильтров: можно подобрать программу по ключевым словам, продолжительности, формату обучения, рейтингу, подразделению университета.

В 2024 году:

- ✓ Обновился дизайн
- ✓ Появились новые фильтры
- ✓ Реализованы опции для продвижения программ Дальневосточного филиала
- ✓ Создана связь с Сервисным порталом ОАО «РЖД»



portfolio.
universitetrzd.ru



3.6.5 Библиотечно-информационные ресурсы

Слушатели программ Корпоративного университета РЖД могут воспользоваться удобными библиотечно-информационными ресурсами:

1. мобильной электронной библиотекой Корпоративного университета РЖД
2. библиотекой печатных изданий по тематике образовательных программ, расположенной по адресу: г. Москва, г. Щербинка, ул. Бутовский тупик, д. 1а, 6 этаж, каб.608
3. статьями из журналов-партнеров Корпоративного университета РЖД на стойках в холлах университета

МОБИЛЬНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА

Дополнительным инструментом саморазвития слушателей университета и работников холдинга «РЖД» является мобильная электронная библиотека, стартовавшая в университете в 2018 году. С 2019 года библиотека доступна для всех работников через Сервисный портал работника ОАО «РЖД» (для получения ПИН-кода доступа к мобильной электронной библиотеке следует направить запрос на почту: mlib@curzd.ru).

В 2024 году Корпоративный университет РЖД и читатели нашей библиотеки вновь заняли 1 место по количеству часов чтения электронных книг (35 000+ часов*) среди всех пользователей электронных библиотек издательства «Альпина Диджитал», опередив компании Газпромнефть (22 300+ часов) и Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда (20 000+ часов). Самый активный читатель Корпоративного университета РЖД провел в библиотеке 796 часов.

* При расчете количества часов были учтены все пользователи и весь контент библиотеки за период с 1 января по 1 декабря 2024 года, в т.ч. впоследствии удаленные пользователи и деактивированные книги.

25%

пользовательского
контента составили
аудиокниги

Наиболее востребованными в 2024 году стали категории: «Саморазвитие», «Психология», «Художественная литература», «Бизнес-романы», «Научпоп», «Продуктивность и личностный рост» и «Переговоры и деловое общение». Список популярных категорий по сравнению с 2023 годом не изменился. Первое место по популярности сохранила за собой категория «Саморазвитие».

Самые востребованные электронные курсы:

- Математика для всех
- Эффективные презентации за 24 часа
- Тайм-менеджмент
- Лайфхаки по личной эффективности

Из художественной литературы популярными авторами для железнодорожников стали:

- А. Дюма
- Л. Толстой
- Ч. Диккенс
- Ф. Достоевский
- М. Булгаков

Мобильная библиотека 2024 года

УНИКАЛЬНЫЕ КНИГИ:

деловая литература «Альпина» - 2 496
статьи «Альпины» - 48
инфографика / чек-листы - 93
художественная литература на русском - 6 562
художественная литература на английском - 125

9 324

АУДИОКНИГИ

1 152

САММАРИ:

текстовые - 838
аудио - 208

1 046

ВИДЕОЛЕКЦИИ

мини-курсов - 29
вебинаров - 65

94

- ✓ Улучшен модуль чтения в приложении
- ✓ Добавлен режим проигрывания аудиофайлов в режиме реального времени без скачивания
- ✓ Проведен редизайн всего приложения: книжных витрин, структуры каталога, карточек книг, системы поиска, а также конструктора главной страницы с возможностью добавления неограниченного количества блоков под задачи компании
- ✓ Добавлена LMS-платформа внутри библиотеки
- ✓ Улучшен внутренний поисковик
- ✓ Добавлены новые отзывы и блог
- ✓ Созданы новые подборки книг
- ✓ Улучшены видео- и аудиоплееры

Мобильная электронная библиотека Корпоративного университета РЖД - это не только источник книг и статей, а полноценный ресурс для онлайн-обучения.

БИБЛИОТЕКА ПЕЧАТНЫХ ИЗДАНИЙ

В библиотеке печатных изданий университета ведется электронный каталог книг, картотека; предусмотрено пять мест для читателей, два из которых оснащены компьютерами.

838

книг в библиотеке печатных изданий Корпоративного университета РЖД

3.7

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Образовательный процесс Корпоративного университета РЖД реализуется в помещениях общей площадью более 6,7 тысяч кв.м., расположенных по адресам:

- 108831, г. Москва, г. Щербинка, ул. Бутовский тупик, д. 8А;
- 107078, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 48;
- 107078, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 50;
- 107078, г. Москва, Мясницкий проезд д. 1, стр. 2;
- 690000, г. Владивосток, ул. Верхнепортовая, 5а;
- 690920, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, д. 10, к. G.

500

человек
единовременная
вместимость
учебных аудиторий
Корпоративного
университета РЖД

В состав инфраструктуры входят 32 аудитории, 5 компьютерных классов, 3 видеостудии, 2 конференц-зала. Во всех учебных центрах Корпоративного университета обеспечены комфортные условия для пребывания слушателей, оборудованы зоны отдыха (лаунж-зоны).

Для организации питания слушателей в период обучения в основном учебном кампусе в г. Щербинка работает кафе. Для разнообразия питания и удобства слушателей установлены вендинговые автоматы с кофе и снеками.

При оказании образовательных услуг вне места осуществления образовательной деятельности, указанной в лицензии, в целях исполнения требований ст. 37 и 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Корпоративный университет организует питание централизованно.

Все помещения университета оснащены автоматической противопожарной сигнализацией.

В соответствии с законодательством в области противопожарной безопасности приказом № КУ-84 от 23.11.2022 г. утверждены и введены в действие программы вводного и первичного противопожарных инструктажей, инструкция о мерах пожарной безопасности в административных зданиях АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

В соответствии с трудовым законодательством в области охраны труда, на основании приказа от 07.11.2017 г. №КУ-59 действует положение о об организации охраны труда в Корпоративном университете РЖД.

В кампусе Мясницкая арендовано дополнительное офисное пространство площадью 206 кв.м. (Мясницкая, 50). В новый офис переехали отдел взаимодействия с внешними образовательными организациями, отдел управления участием слушателей, Центр стажировок и международных образовательных проектов.

В кампусе Мясницкая проведены работы, направленные на улучшение рабочих мест и комфортного пребывания слушателей: косметический ремонт образовательного пространства, замена потолочных светильников и напольного покрытия в административных помещениях.



В кампусе Щербинка реализованы антитеррористические мероприятия, направленные на обеспечение безопасности слушателей и работников: заключен договор с лицензированной частной охранной организацией на предоставление услуг физической охраны, стартовал проект по внедрению системы контроля и управления доступом в здание, поставлена и смонтирована часть оборудования.

Учебные помещения Дальневосточного филиала располагаются по адресу ул. Верхнепортовая, д.5а и в кампусе Дальневосточного Федерального университета по адресу: остров Русский, поселок Аякс, д. 10, к. G.

Большая часть программ филиала проходит на площадках ДВФУ в рамках реализации программ в сетевой форме. Для учебных занятий оборудованы две аудитории с возможностью ведения обучения как в аудиторном, так и в онлайн формате, вместимостью до восемнадцати человек каждая, и одна аудитория, рассчитанная на группу слушателей до тридцати двух человек.

Кроме этого, для сотрудников, слушателей и гостей филиала предоставляется возможность использования инфраструктуры ДВФУ в части учебных аудиторий, конференц-залов, библиотек, спортивных комплексов. Многообразие точек питания, проживание в гостиничных комплексах ДВФУ уровня 3*, наличие внутреннего общественного транспорта и рекреационных зон кампуса позволяет слушателям с комфортом осваивать образовательные программы Корпоративного университета РЖД.



Корпоративный университет РЖД оснащен необходимыми техническими средствами обучения и программного обеспечения для реализации образовательного процесса.

- 100 ноутбуков для учебных целей
- 20 компьютеров в компьютерном классе
- 19 ноутбуков для преподавателей в учебных аудиториях
- 3 комплекта видеоконференцсвязи для бесперебойной коммуникации
- 3 интерактивных флипчарта
- 2 светодиодных экрана
- 49 LED-телевизоров
- 1 электронный терминал для быстрого доступа к информации
- 1 система электронного голосования
- 2 видеостудии
- 1 конференц-система
- Локальная сеть со скоростью интернета – 1 000 Мбит/сек. в кампусах на Мясницкой и в Щербинке. Резервные каналы гарантируют бесперебойную работу даже в самых сложных условиях

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Цифровая инфраструктура Корпоративного университета РЖД включает в себя различные технические решения.

Виртуальная видеостудия с хромакеем

Специально оборудованное помещение для видеосъемки, в котором используется зеленый или синий фон (хромакей), для последующей замены его на любой другой фон или на трехмерное виртуальное пространство при помощи специального программного обеспечения.

Геометрия и наполнение виртуальной видеостудии может полностью изменяться в реальном времени и подстраиваться под требования каждого конкретного мероприятия.

В студии установлено профессиональное видеооборудование, система освещения и звукозаписи, позволяющая осуществлять запись или трансляцию, одновременно на три камеры до четырех человек.

Расположена в кампусе на Мясницкой.



Видеостудия со светодиодным экраном

В качестве декорации в студии выступает светодиодный экран, который может отображать любой заранее подготовленный контент в режиме реального времени.

Площадь данной студии в четыре раза больше студии на Мясницкой, что позволяет разместить в ней до пяти/шести спикеров одновременно. Кроме того, студия оборудована полностью трансформирующейся системой освещения, что даёт возможность не только изменять положение осветительных приборов, но и цвет светового потока. Так же, в студии установлено специальное светоотражающее напольное покрытие, благодаря которому можно снимать спикеров в полный рост.

Расположена в кампусе Щербинки.



Специальные помещения для проведения видеоконференций, семинаров и тренингов, в которых установлены светодиодные экраны и телевизоры для демонстрации презентаций, видеоматериалов и графики, видеокамеры с дистанционным управлением и системы звукоусиления. Расположены в кампусах на Мясницкой и в Щербинке

Для комфортной и полноценной работы с аудио- и видео-контентом на мероприятиях, разработано специальное программное обеспечение, установленное на планшет и позволяющее спикеру дистанционно управлять рабочим процессом, а именно: выводить на экран и телевизоры заставки, презентации, видеоролики, таймер обратного отсчета, часы, регулировать громкость звука и многое другое.



ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Внутренняя система оценки качества образования Корпоративного университета РЖД – неотъемлемый инструмент поддержания качества процесса обучения и развития слушателей.

Внутренняя система оценки качества образования основывается на оценке и обеспечении единых подходов к качеству реализации образовательных программ.

В Корпоративном университете РЖД действуют локальные нормативные акты, регламентирующие учебно-методическую деятельность

- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности
- Положение об организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения
- Порядок взаимодействия подразделений при организации дистанционного обучения слушателей
- Положение о порядке разработки и утверждения образовательных программ
- Порядок реализации образовательных программ в сетевой форме
- Порядок подготовки и разработки электронного курса
- Правила оказания платных образовательных услуг
- Положение об Ученом совете
- Положение об Учебно-методической комиссии
- Порядок зачисления, приостановления, отчисления и восстановления слушателей
- Правила внутреннего распорядка слушателей
- Порядок проведения промежуточной и итоговой аттестаций слушателей
- Положение о зачете и переаттестации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, учебных тематических блоков) по дополнительным профессиональным программам
- Положение по планированию и учету рабочего времени преподавателей
- Порядок проведения аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу
- Порядок проведения демо-тренинга при замещении вакантной должности преподавателя
- Положение по проведению управленческого контроля подготовки преподавателей к контактной работе со слушателями
- Положение об оценке эффективности деятельности
- Методика расчета показателей, анализируемых в рамках дополнительной оценки эффективности деятельности
- Порядок сбора и обработки анкет обратной связи

Важнейшую роль в обеспечении качества образовательного процесса выполняют **Ученый совет** и **Учебно-методическая комиссия** Корпоративного университета РЖД. Все разработанные учебные и методические документы и материалы проходят многоэтапную проверку, начиная с ответственного методиста и заканчивая членами Учебно-методической комиссии. Учебно-методическая комиссия является совещательным органом учебно-методической работы университета. Члены Учебно-методической комиссии участвуют в разработке концепций будущих образовательных программ.

Для обеспечения высокого качества преподавания в Корпоративном университете РЖД реализуется комплексная система мероприятий, основанная на Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД.

В комплексную систему мероприятий обеспечения качества преподавания входят:

Квалификационный отбор

Цель – отбор внешних преподавателей и провайдеров для реализации образовательных программ.

Анкета обратной связи

Цель – получение обратной связи от слушателей университета.

Разработана на основе Модели профессиональных компетенций преподавателя.

Анкетирование слушателей проводится в обязательном порядке после завершения программы и (или) части программы.

Анкеты обратной связи позволяют отслеживать и оперативно влиять на качество реализации образовательных программ и работу каждого преподавателя.

Методика обучения штатных и внештатных преподавателей технологиям проведения образовательных программ

Цель – обеспечить максимальное единообразие проведения массовых тиражируемых образовательных программ с точки зрения контента.

Методика включает несколько последовательных шагов:

- **Внедренческую конференцию** – представление преподавателям контента и особенностей реализации программы
- **Самоподготовку** – самостоятельную теоретическую подготовку преподавателей: изучение учебно-методических материалов и литературы, соответствующих тематике программы, формирование первичного перечня вопросов к разработчику
- **Мероприятие по передаче технологии проведения** – последовательный разбор содержания и активностей программы методистом (разработчиком материалов) с пояснениями и методическими рекомендациями
- **Консультирование** – ответы на вопросы преподавателей, разъяснение сложных моментов по результатам проведения учебного занятия

Супервизия

Цель – расширенное наблюдение за проведением учебного занятия преподавателем и оценка по критериям Модели профессиональных компетенций преподавателя с предоставлением последующей обратной связи.

Оценка качества электронных курсов

Цель – оценка качества электронного курса на основании анализа результатов заполнения анкет обратной связи по электронным курсам.

Критерии оценки качества электронных курсов:

- доступность изложения материала
- уровень включенности в работу
- уровень интереса к обучению
- практическая применимость полученных знаний

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

В силу целевой направленности образовательных программ Корпоративного университета РЖД на реализацию корпоративного заказа по повышению квалификации руководителей, все слушатели являются штатными работниками холдинга «РЖД», что означает 100% востребованность выпускников.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

Система оценки эффективности деятельности Корпоративного университета включает в себя следующие показатели:

1. Индекс лояльности NPS (Net Promoter Score) – представляющий обобщенную оценку эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД
2. Показатели, оценивающие применимость знаний и навыков на рабочих местах
3. Показатели качества обучения

Результаты оценки эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД за 2024 год

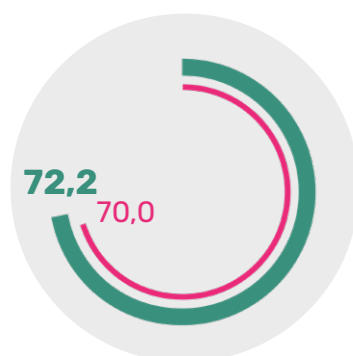
Нормативные значения показателей устанавливаются Правлением Корпоративного университета РЖД (протокол Правления №71/ПП от 06.02.2023 г.). Исследования в рамках оценки эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД проводятся специалистами университета в течение календарного года.

В 2024 году доля выпускников с положительной динамикой уровня развития корпоративных компетенций по результатам прохождения Центра оценки ниже целевого значения на 0,7 п. Это связано с ежегодным устойчивым ростом и достижением высокого уровня развития корпоративных компетенций руководителей компании. При этом, при более высоком среднем уровне оценок компетенций снижается динамика прироста при каждой последующей оценке.

Обобщенная оценка эффективности деятельности

Индекс лояльности NPS (Net Promoter Score)

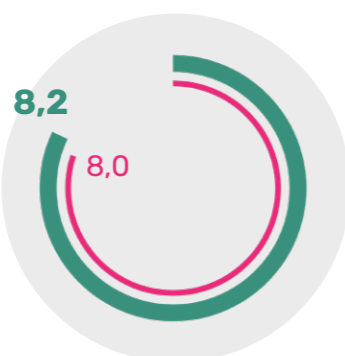
Оценка готовности рекомендовать обучение в университете (опрос)



Применимость знаний и навыков на рабочих местах

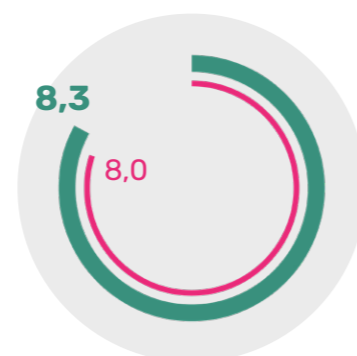
Индекс применимости знаний и навыков выпускниками программ

Оценка степени востребованности полученных знаний и навыков в работе выпускников (опрос)



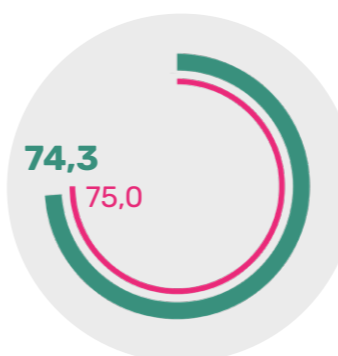
Индекс удовлетворенности заказчика обучения применимостью знаний и навыков выпускниками программ

Оценка влияния на результаты работы подразделений компании применяемых выпускниками университета знаний и навыков (опрос)



Изменение уровня развития корпоративных компетенций

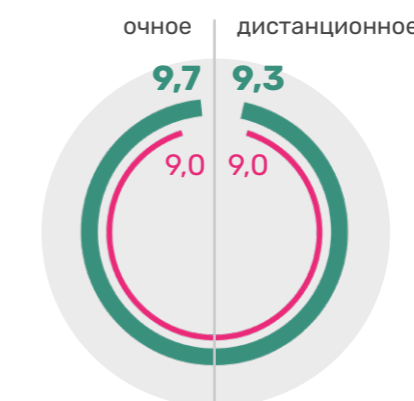
Доля выпускников с положительной динамикой уровня развития корпоративных компетенций (результаты Центра оценки)



Качество обучения

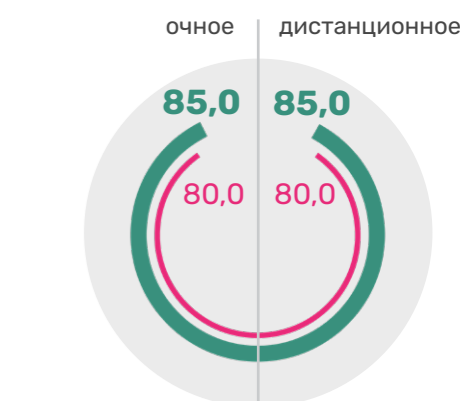
Удовлетворенность выпускников (слушателей) программ содержанием и качеством обучения

Оценка степени соответствия качества и организации обучения ожиданиям слушателей (анализ анкет обратной связи)



Результативность прохождения выпускниками (слушателями) программ тестов знаний

Средний процент успешности прохождения тестов знаний (анализ результатов тестирования по очному (онлайн) обучению и электронным курсам)



- Текущее значение
- Целевое значение

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СООБЩЕСТВОМ

Корпоративный университет РЖД уделяет особое внимание коммуникационным мероприятиям в профессиональном сообществе: конференциям, выставкам, форумам и круглым столам, публикационной активности экспертов университета, а также освещению деятельности в корпоративных СМИ и участию в профессиональных конкурсах.

В 2024 году эксперты Корпоративного университета РЖД приняли участие в качестве приглашенных спикеров в разноформатных мероприятиях: форумах, выставках и конференциях в сфере обучения и развития, управления персоналом. Важно отметить, что увеличился не только перечень площадок, но и расширился круг выступающих экспертов: в качестве спикеров выступили методисты и бизнес-тренеры, что говорит о растущем статусе университета и высокой экспертизе его сотрудников.

Восточный экономический форум 2024

Роман Баскин, директор Корпоративного университета РЖД, принял участие в серии дискуссий и стал одним из спикеров сессии «**Как подготовить кадры, которые решают все?**». Был представлен опыт РЖД по эффективному развитию кадров через сбалансированную систему внутреннего образования, отвечающую запросам и работодателей, сотрудников.

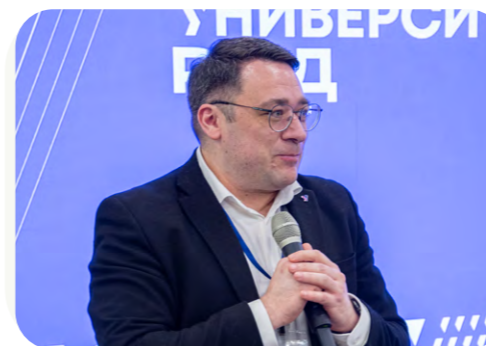


V Евразийский Форум по безопасности на транспорте (Казахстан)

Александр Коркин, заместитель директора, на пленарной дискуссии Форума в Казахстане представил коллегам опыт Корпоративного университета РЖД в области **обучения руководителей принципам и подходам обеспечения безопасности движения**



Конференция СберУниверситета «Культура взаимного развития: Человек Человеку-Человек» (Москва)



Константин Буйнин, заместитель директора, стал спикером панельной дискуссии конференции СберУниверситета «Культура взаимного развития: Человек Человеку-Человек»

Международная выставка-конференция «HR EXPO PRO 2024»



Андрей Шобанов, заместитель директора по научно-методической работе, выступил с докладом «**Модели партнерств в корпоративном образовании: как найти баланс интересов сторон. Опыт Корпоративного университета РЖД**»

XIII Всероссийский форум по цифровизации корпоративного обучения «E-LEARNING FORCE 2024»

Иван Булавкин, начальник Центра дистанционных образовательных технологий, поделился опытом университета – выступил с темой «**Реальный кейс импортозамещения: опыт внедрения отечественного конструктора электронных курсов в Корпоративном университете РЖД**»



Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России» (Санкт-Петербург)

Андрей Шобанов, заместитель директора по научно-методической работе, выступил с докладом на сессии «Образование для новой реальности», представил опыт Корпоративного университета РЖД по **совершенствованию обучения корпоративным управленческим компетенциям**



Конференция «Саммит ТРИЗ 2024»



Марина Раджабова, руководитель направления по развитию управленческого потенциала Центра развития командных методов принятия решений, выступила с докладом «**Опыт «Корпоративного университета РЖД по применению инструментов ТРИЗ в развитии компетенций инженеров железнодорожных полигонов**»

Конференция «Learning Element 2024»

Елена Киреева, главный методист Центра дистанционных образовательных технологий, поделилась опытом разработки качественного образовательного контента – **«Мотивация внутреннего эксперта: как помочь найти смысл и создать качественный курс»**



Международный молодёжный экономический форум «День будущего»

Алёна Лукьянчикова, преподаватель Центра обучения технологиям повышения эффективности бизнеса, стала спикером серии дискуссий по теме **«Надпрофессиональные компетенции: эффективное развитие ключевых компетенций для будущего рынка труда»** в рамках Петербургского экономического форума



Форум корпоративных тренеров корпоративного университета ООО «СИБУР»



Полина Бычкова, главный методист Центра методологии образовательных решений и педагогического мастерства, провела мастер-класс по теме **«Управление тренерским ресурсным состоянием»**

IX Международная научно-практической конференции «Техносферная и экологическая безопасность на транспорте - ТЭБТРАНС-2024»

Наталья Румянцева, начальник Центра обучения по обязательным программам, в рамках круглого стола «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации в области техносферной и экологической безопасности» представила на конференции опыт Корпоративного университета РЖД по реализации **«Практико-ориентированного подхода к обучению в области техносферной безопасности»**



Круглый стол экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (Москва)



Елена Сидоренко, главный методист Центра методологии образовательных решений и педагогического мастерства, приняла участие в дискуссии **«Обучение завтра: преподавание с искусственным интеллектом»** в рамках круглого стола экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Форум «HR-формула»

Наталья Манько, главный методист Центра развития навыков персональной эффективности, приняла участие в дискуссии на тему **изменений в информационных потоках и адаптации HR-коммуникаций в цифровую эпоху**. Участники обсуждали вопросы о внимании сотрудников к электронным сообщениям и внедрении искусственного интеллекта в обучение.



Слет лидеров советов молодежи

Юлия Кушниренко, заместитель директора-начальник Центра молодежных проектов, представила профессиональному сообществу различные аспекты молодежной политики холдинга: **«ОАО «РЖД»: компания с молодым взглядом», «Система советов молодежи в ОАО «РЖД»**



ФОРУМ ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Корпоративный университет РЖД активно участвует в развитии российского профессионального сообщества в области корпоративного бизнес-образования.

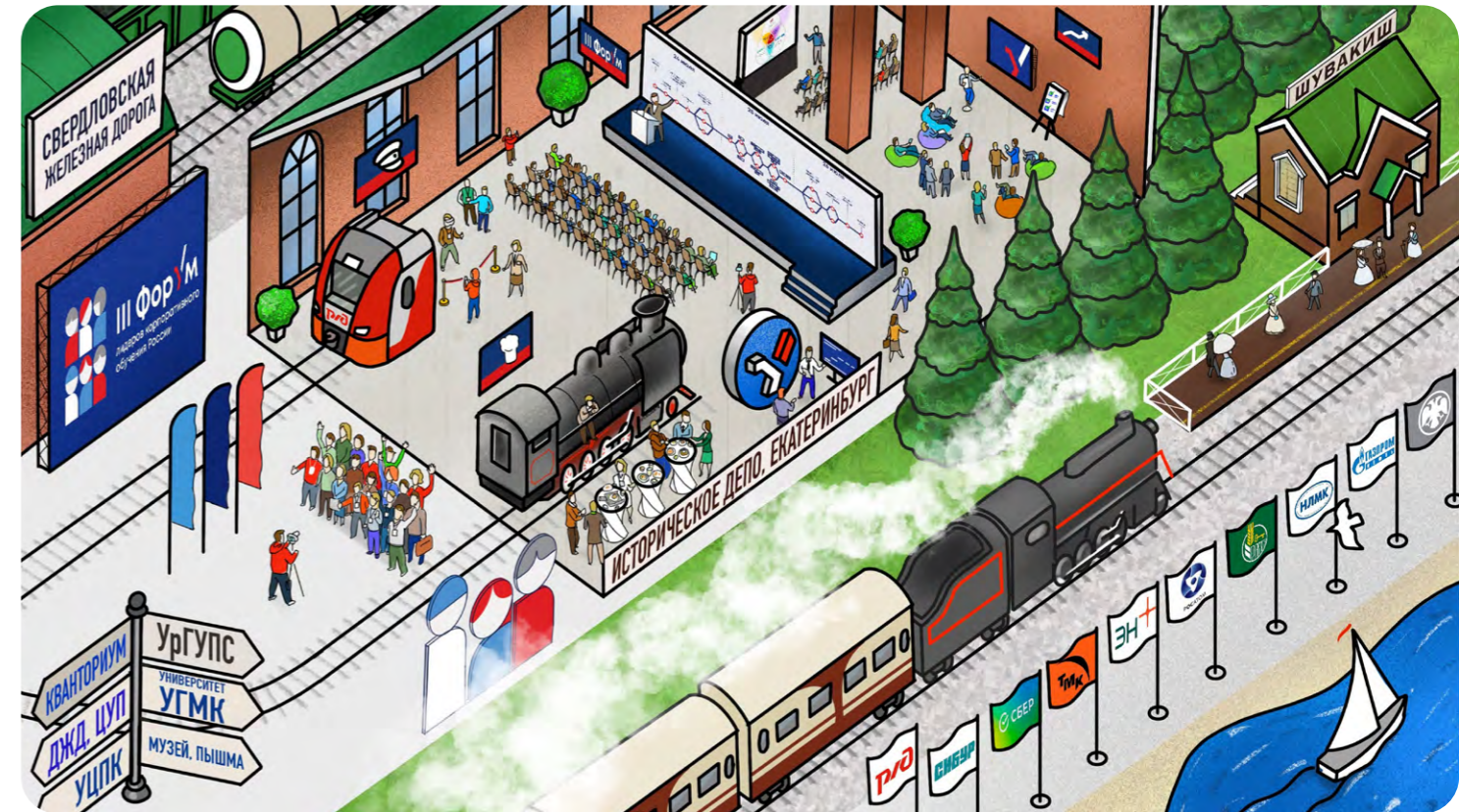
В июле 2024 г. в Екатеринбурге состоялся **Третий Форум лидеров корпоративного обучения России**. Участниками стали более 150 представителей из более чем 50 ведущих корпоративных университетов и академий из самых разных отраслей – транспорта, промышленности, регионального управления, банковского сектора, телекоммуникаций, ИТ, ретейла («Росатом», «Сбербанк», Центральный банк РФ, «Газпром», «Газпром нефть», «СИБУР», «НЛМК», «Ростех», «УГМК», Правительство Ульяновской области, «Магнит» и др.).

Принимающей стороной Форума стали компания «Российские железные дороги» и Корпоративный университет РЖД.

Деловая часть Форума прошла на территории исторического железнодорожного депо. Благодаря современной и бережной реконструкции его площадка, которой более 100 лет, превратилась в современное выставочно-деловое пространство. Такое отношение, при котором сохраняется созданное старшими поколениями железнодорожников и вместе с этим формируется новое, является примером ценностного подхода ОАО «РЖД» к работе и кадровой стратегии, где основой прогресса является уважение к традициям – профессионального мастерства, транспортной отрасли и нашей страны в целом.

Ключевым фокусом форума стали вопросы **образовательного партнерства бизнеса и корпоративного обучения с акцентом на сбалансированное развитие профессиональных и управленческих компетенций, а также личного развития, необходимых для обеспечения технологической устойчивости различных отраслей экономики страны**. Участники говорили о трансформации запросов бизнеса к системе корпоративного обучения, о совершенствовании подходов к решению стоящих перед корпоративными университетами задач.

Открыла Форум панельная дискуссия с участием топ-менеджеров ведущих российских компаний. Тема обсуждения – **трансформация запросов бизнеса к системе образования** – была продиктована глобальным вызовом, с которым столкнулась каждая компания вне зависимости от отрасли – колоссальным ростом потребности в квалифицированных кадрах. В дискуссии приняли участие Д.С.Шаханов, заместитель генерального директора ОАО «РЖД»; О.К.Дергунова, заместитель президента – председателя правления Банка ВТБ, директор Высшей школы менеджмента СПбГУ; М.А.Архипов, вице-президент по кадрам и системе управления Группы НЛМК; К.А.Сухотина, генеральный директор АО «Росатом. Инфраструктурные решения»



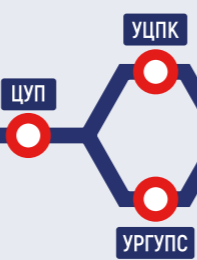
и Д.Ю.Галенковский, первый заместитель директора по персоналу и общим вопросам ОАО «УГМК».

Состоялась серия презентаций **лучших практик** корпоративных университетов и академий по формированию сбалансированного портфеля образовательных решений, внедрению инновационных технологий обучения, особенностям развития различных категорий персонала компаний.

24 июля, ср г. Екатеринбург, Историческое депо



25 июля, чт день выездных мероприятий



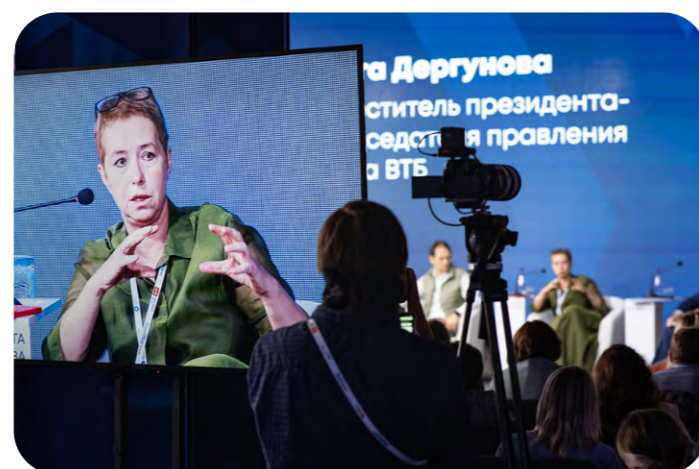
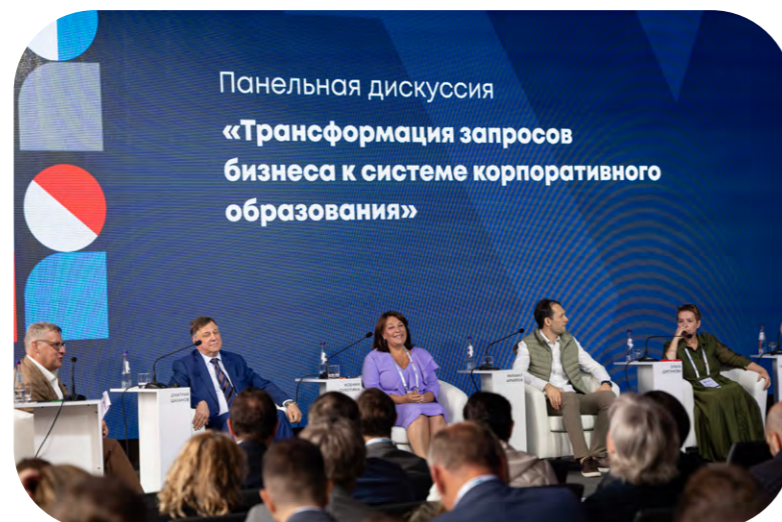
26 июля, пт г. Екатеринбург, Историческое депо



В.С.Каткало, директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ и Н.В.Шумкова, заместитель директора Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ представили результаты исследования «Корпоративные университеты России – 2024». Ключевой особенностью исследования стала впервые представленная концепция типологии корпоративных университетов и опыт ее апробации.

На тематических дискуссионных площадках детально обсуждался широкий круг вопросов: проблематика управленческих программ и развития стратегического мышления руководителей, программы профессионального обучения работников и актуальные подходы в личностном развитии, внедрение цифровых технологий, развитие корпоративных тренеров, проведение исследований и аналитики

Состоялись мастер-классы Евгения Никонова, руководителя проекта «RuGenerations – теория поколений», на тему поколенческих особенностей современной молодежи: что компаниям, брендам и корпоративным университетам необходимо знать о потенциальных молодых работниках и как эти знания нужно учитывать во взаимодействии с ними; и Сергея Переслегина, научного руководителя «Социософт.ТВ», об «образе будущего», новых знаниях и трендах в образовании.



На стенде Корпоративного университета РЖД были представлены практики, посвященные разработке образовательных решений и развития потенциала бизнес-тренеров, развитию молодежной политики РЖД и работе филиальной сети университета.

Деловую программу дополнил насыщенный **экскурсионный день, посвященный тематике Форума**. Корпоративный университет РЖД совместно с партнерами организовал посещение ключевых транспортных и флагманских образовательных площадок ОАО «РЖД» в Екатеринбурге. Участники узнали о современных достижениях железнодорожной отрасли, познакомились с совместными проектами ОАО «РЖД» и Уральского государственного университета путей сообщения, посетили Учебный центр профессиональных квалификаций РЖД, Свердловскую детскую железную дорогу, технопарк «Кванториум», Технический университет УГМК.

Познакомиться с традициями железнодорожной отрасли и Урала позволила поездка на ретропоезде «Уральский экспресс» с прибытием на ретровокзал Шувакиш, коллекции музеев военной и автомобильной техники в Верхней Пышме.

ПРЕМИИ И КОНКУРСЫ

В 2024 году эксперты и проекты Корпоративного университета РЖД становились лауреатами и победителями престижных профессиональных конкурсов и премий.

Премия за достижения в области управления персоналом и развития человеческого капитала «Хрустальная пирамида»

Проект Корпоративного университета РЖД и Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» по взаимодействию с университетскими комплексами железнодорожного транспорта выиграл наивысшую награду в номинации «HR-проект года в органах государственного и муниципального управления»



Премия в области устойчивого развития ESG Excellence Awards 2024

Проект «Малые дела молодёжи» Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» и Центра молодежных проектов Корпоративного университета РЖД выиграл в номинации «Лучший проект / программа по вовлечению молодёжи в позитивные изменения»



Премия «Эффективное образование»

Совместный проект Корпоративного университета РЖД и Академии бизнеса Б1 – модульная программа повышения квалификации «Академия финансового директора ОАО «РЖД» – стал победителем в категории «Корпоративное обучение и развитие» в номинации «Лучшая программа повышения квалификации»



Премия «СМАРТ Пирамида 2024»

Программа развития профессиональных компетенций «Профессионал плюс»



Премия «СМАРТ Пирамида 2024»

Совместный проект Корпоративного университета РЖД и Академии бизнеса Б1 – модульная программа повышения квалификации «Академия финансового директора ОАО «РЖД»



Всероссийское соревнование по оказанию первой помощи пострадавшим

Сборная университета – Мария Евсейкина, Евгения Винокурова, Наталья Кольцова, Артём Юрасов – вошла в ТОП-5 лучших участников (из 17-ти команд)



Победы преподавателей и методистов университета

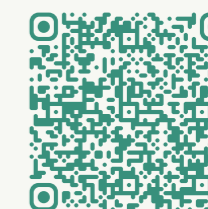
Евгений Марченко, преподаватель Центра развития навыков персональной эффективности, стал победителем номинации «Опытный бизнес-тренер» XIX Всероссийского ежегодного конкурса «Тренерское мастерство». Участие в конкурсе, организованном одним из лидеров тренингового рынка России – компанией ВугоАкцент, приняли бизнес-тренеры всей страны.



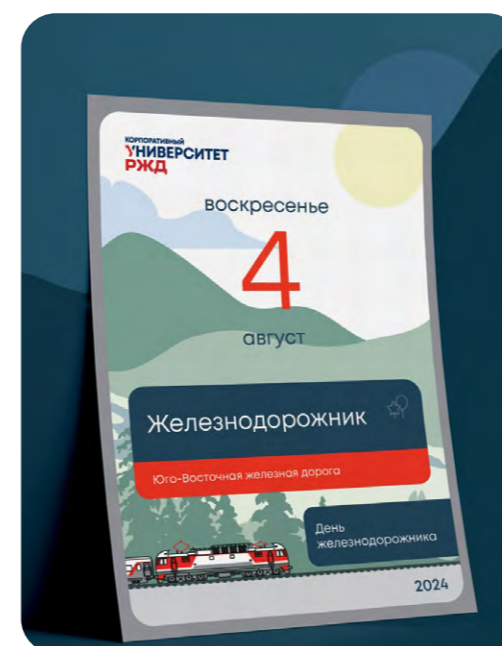
МЕДИА ПРОЕКТЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

К 1 июля, ко дню своего рождения, Корпоративный университет РЖД подготовил новый образовательный проект – календарь «ИМЕНА ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ».

Календари Корпоративного университета РЖД – это особый образовательный проект. Они транслируют знания о развитии компетенций, рассказывают об истории железнодорожного транспорта. О том, как меняются темы и трансформируются форматы, можно узнать из подборки календарей



[universitetrzd.ru/
znanija-live](https://universitetrzd.ru/znanija-live)



Мы очень любим железные дороги России и вдохновляемся ими.

Тему календаря, который непривычно начинается в первый день июля, а завершится через год, 1 июля 2025 года, в день 15-летия университета, подсказал атлас железных дорог России. Вглядываясь в карту, мы увидели множество интересных, красивых, трогательных, а иногда и забавных названий станций, разъездов и остановочных пунктов.

Их названия передают настроение и подмечают некую изюминку населённого пункта, говорят об истории и жителях, рассказывают о железнодорожных традициях. Из них можно слагать истории и собирать тематические коллекции – то, что получилось на страницах нашего календаря.

СОГЛАШЕНИЯ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Корпоративный университет РЖД на конец 2024 года имеет действующие соглашения о сотрудничестве с компаниями:

Акционерное общество «ВНИИЖТ»
научно-исследовательский институт железнодорожного транспорта

сотрудничество в рамках выработки подходов к реализации совместных действий по развитию корпоративного бизнес-образования на железнодорожном транспорте

Корпоративный университет Ульяновской области
автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования, учрежденная Правительством Ульяновской области

сотрудничество в области выработки подходов к реализации совместных действий по развитию корпоративного бизнес-образования

Закрытое акционерное общество «Южно-Кавказская железная дорога»

определение приоритетных областей и форм сотрудничества в целях установления основ долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества в рамках развития корпоративного бизнес-образования на железнодорожном транспорте

Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный музей-усадьба «Остафьево» «Русский Парнас»

сотрудничество в рамках реализации культурно-просветительских, культурно-досуговых, информационных и иных мероприятий

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет»

соглашение о сотрудничестве в области реализации сетевых образовательных программ дополнительного образования

Публичное акционерное общество «Дальневосточное морское пароходство»

сотрудничество по реализации совместных проектов в области корпоративного обучения и развития кадрового потенциала в различных форматах (включая семинары, вебинары, круглые столы и технологические визиты, и иные форматы), в том числе с участием представителей других компаний, государственных ведомств и образовательных организаций, по направлениям

ПУБЛИКАЦИИ В СМИ

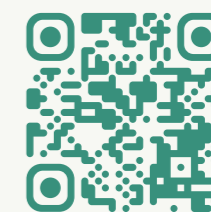
В 2024 году университет вел активную медийную кампанию в корпоративных СМИ Российских железных дорог.

В «Гудок» и в эфире корпоративного телевидения РЖД-ТВ опубликовано более 40 материалов различного формата: от новостного сюжета до интервью, от заметок до обзорной многополосной статьи.

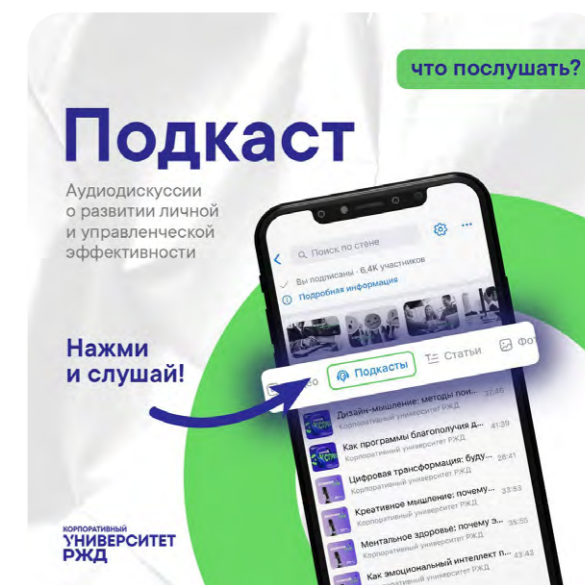
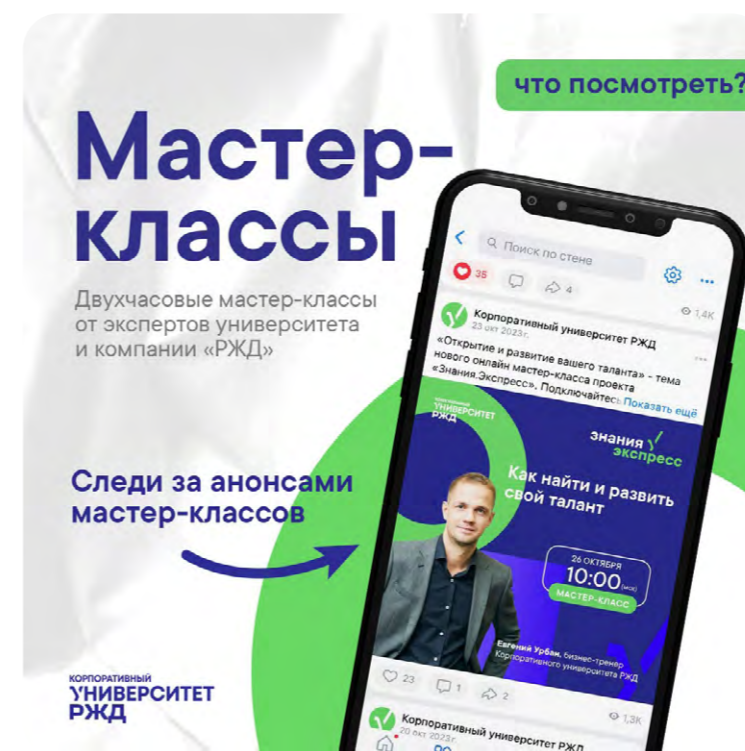
В корпоративном журнале ОАО «РЖД» «Пульт управления» выходит постоянная рубрика Корпоративного университета РЖД «Библиотека менеджера» с аннотациями к книжным новинкам бизнес-литературы, а также статьи о программах и проектах.

АККАУНТ УНИВЕРСИТЕТА В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ ВКОНТАКТЕ

Аккаунт университета в социальной сети ВКонтакте – дополнительный источник информации о программах и проектах Корпоративного университета РЖД.



vk.com/curzd



ЖУРНАЛ «HR-ПАРТНЕР»

Журнал «HR-партнер. Время. Вызовы. Решения» – совместное корпоративное медиа Корпоративного университета РЖД, Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» и Центра бренда работодателя и развития человеческого капитала ОАО «РЖД», освещающее ключевые проекты в сфере развития работников холдинга «РЖД», лучшие российские и мировые HR-практики, новости и тренды корпоративного бизнес-образования.

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации СМИ №ФС 77 71639 от 13.11.2017 г. Номера журнала доступны для чтения на главной странице официального сайта Корпоративного университета РЖД

В 2024 году вышло два номера:

#10

Номер вышел в преддверии Всемирного фестиваля молодёжи.

Две ключевые темы нового выпуска: молодёжь и как с ней выстраивают взаимодействие российские компании, а также баланс управленческих и профессиональных компетенций в проектах социально-кадрового блока компании «Российские железные дороги» и Корпоративного университета РЖД.

В новом выпуске журнала «HR-Партнер»:

- как молодые люди могут реализовать себя, выбирая компанию «Российские железные дороги», в каких масштабных проектах, имеющих значение для всей страны, сегодня важна роль молодёжи – в обращении **Олега Белозёрова, главы РЖД**
- какая она, современная молодёжь России, что ей близко и как меняется, а также о партнёрстве с РЖД – в интервью **Ксении Разуваевой, руководителя Росмолодёжи**
- развитие управленческих и профессиональных навыков в **программах обучения Корпоративного университета РЖД**, а также всё о **Чемпионате профессионалов РЖД**
- тенденции в русском языке, влияние мессенджеров и феминитивы — в **размышлениях Владимира Пахомова, научного руководителя портала «Грамота.ру»**
- неизбежность появления метавселенной и риски, которые она с собой принесёт, — в интервью **Евгения Черешнева, международного эксперта в области кибербезопасности и цифровых технологий**
- аналитика рынка труда и рекомендации телеграм-каналов



universitetrzd.ru/magazines/

#11



Зимний номер журнала «HR-Партнер» посвящён нескольким важным темам, центральной из которых является тема традиций железных дорог России.

Рассказали о:

- **50-летию Байкало-Амурской магистрали**
- **истории сервиса на железных дорогах:** как железнодорожники прошлого создавали то, что сегодня принято называть уникальным клиентским опытом, и как много из истории и традиций российских железных дорог можно применять сегодня
- **обучении и развитии работников,** благодаря которым возможны реализация масштабных стратегических проектов и создание высококлассного сервиса
- **позиционировании компании «Российские железные дороги»** как работодателя с традиционно сильным конкурентным предложением на непростом рынке труда

Кроме того, в этом номере материал о дизайне впечатлений, о сильных и слабых сторонах этого подхода в построении взаимоотношений с клиентами.

Памятуя о том, что впечатления современных клиентов начинаются у них в телефоне, буквально с момента пользования тем или иным приложением, подготовлен обзор подходов и достижений ИТ-холдинга компании – «РЖД-Технологии».

Летом в Екатеринбурге для системы российского корпоративного бизнес-образования состоялось главное событие 2024 года – III Форум лидеров корпоративного обучения России, принимающей стороной которого выступили Российские железные дороги и Корпоративный университет РЖД. О том, как это было и какие задачи компании ставят перед своими внутренними корпоративными бизнес-школами, – в большом тематическом обзоре.

Также в номере:

- **БРИКС:** история возникновения, современные задачи и цели объединения, роль России в нём
- **новый опыт для управленцев:** что современные руководители могут почерпнуть у дирижёров и как вдохновение может повлиять на культурный код компании
- **рынок труда — 2024:** обзор от hh.ru и подборка актуальных телеграм-каналов

ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Финансирование деятельности Корпоративного университета РЖД осуществляется за счет средств от приносящей доход образовательной деятельности, иной деятельности, предусмотренной Уставом Корпоративного университета РЖД, целевого финансирования учредителя Корпоративного университета РЖД – ОАО «РЖД» и прибыли Корпоративного университета РЖД прошлых лет.

В 2024 году Корпоративным университетом РЖД не осуществлялась образовательная деятельность, финансируемая за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов.

Общее поступление финансовых и материальных ресурсов в Корпоративный университет в 2024 г. составило 1 400 982, 84 тыс. руб., в т. ч.:

- выручка от реализации образовательных услуг – 1 240 359,21 тыс. руб.,
- выручка от оказания консультационных и прочих услуг – 61 614,59 тыс. руб.,
- прочие поступления финансовых и материальных ресурсов – 16 009,76 тыс. руб.;
- взносы на содержание организации и осуществление образовательной деятельности в размере 83 000 тыс. руб.

Общее расходование финансовых и материальных средств на основную деятельность Корпоративного университета РЖД в 2024 г. составило 1 400 743,54 тыс. руб.

Инвестирование в приобретение основных средств – 5 015,7 тыс. руб., в создание и приобретение нематериальных активов – 33 596,33 тыс. руб.

Стоимость нематериальных активов Корпоративного университета РЖД на 31 декабря 2024 года составляет 81 083 тыс. руб.

Стоимость незавершенных вложений в нематериальные активы на 31 декабря 2024 года составляет 14 264 тыс. руб.

Стоимость основных средств Корпоративного университета РЖД и прав пользования активами на 31 декабря 2024 года составляет 136 958 тыс. руб.

ВЫВОДЫ И ЗАДАЧИ НА 2025 ГОД

Анализ результатов самообследования позволяет говорить о том, что Корпоративный университет РЖД находится в состоянии устойчивого развития.

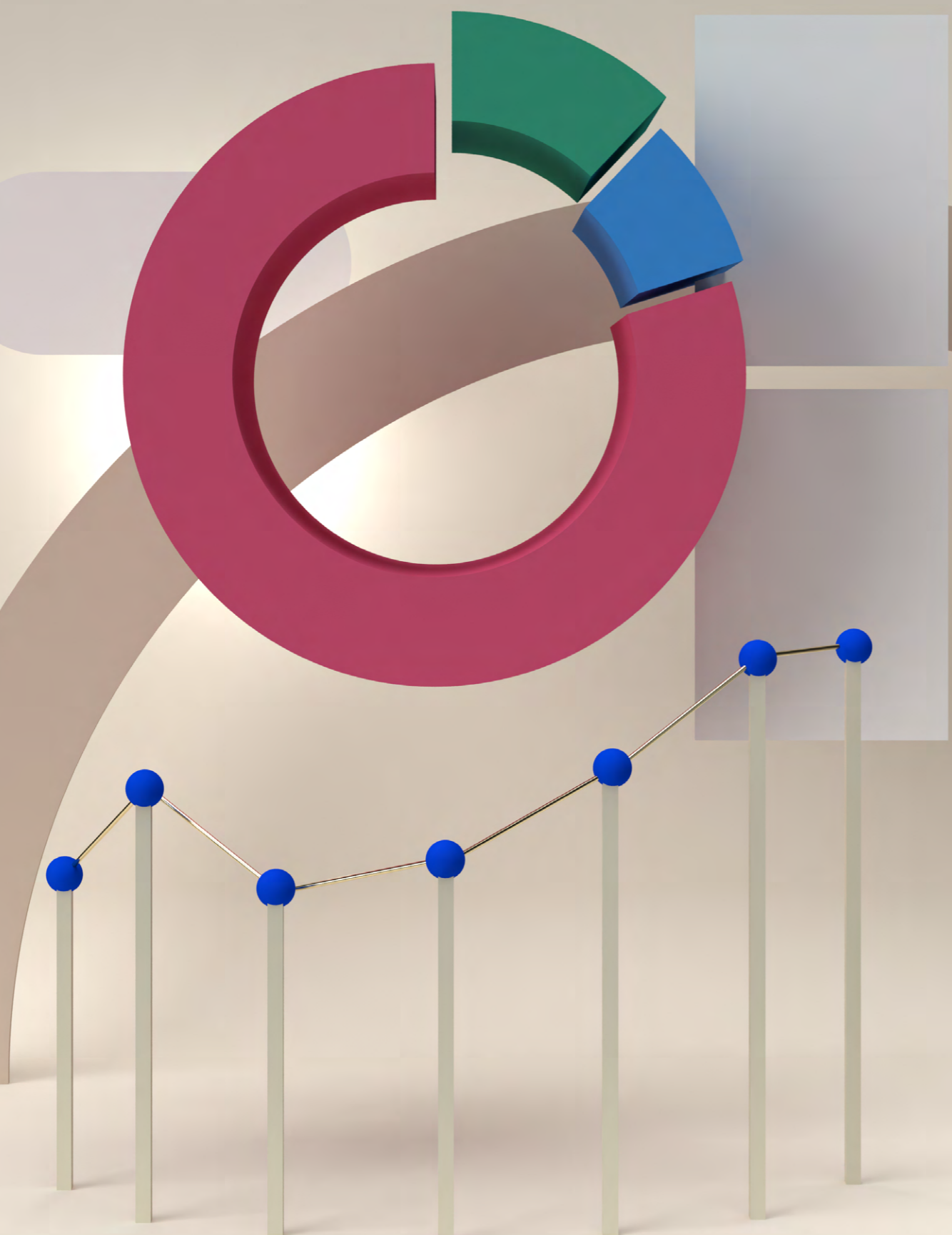
Результаты проведенного самообследования показывают, что деятельность Корпоративного университета РЖД соответствует Федеральному закону РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказу Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», Уставу и локальным нормативным актам организации.

Приоритетными направлениями развития в 2025 году являются:

1. Тиражирование реализации проекта по разработке типовых комплексных программ развития профессиональных компетенций руководителей в области управления движением, путевого и локомотивного хозяйства и организации их проведения на базе вузов железнодорожного транспорта
2. Развитие сообщества выпускников программ «Стратегический менеджмент», «ТОП.Кадры» и «Команда будущего. Молодые руководители»
3. Разработка и реализация переходной корпоративной программы развития кадрового резерва для выпускников программы «Основы управления компетенциями»
4. Разработка и запуск линейки программ по удержанию сотрудников и работе с персоналом, в том числе с привлечением сообщества внутренних тренеров
5. Реализация программы обучения по Кодексу деловой этики
6. Разработка и реализация новых направлений стажировок по обмену опытом для групп ключевых руководителей полигонов железных дорог и производственных вертикалей
7. Разработка и реализация линейки программ в поддержку отдельных направлений цифровой трансформации и повышения цифровой грамотности работников
8. Разработка программы по тематике моделирования бизнес-процессов
9. Разработка и реализация нового направления программ «Основы управления чрезвычайными ситуациями»
10. Поддержка и развитие участников сообщества внутренних тренеров на полигонах железных дорог
11. Реализация программы развития кадрового резерва «Функциональная школа: экология и техносферная безопасность»
12. Разработка и утверждение целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД»
13. Развитие учебного портала и сайта Корпоративного университета РЖД
14. Развитие инструментов аналитики эффективности электронного обучения
15. Разработка целевой операционной процессной модели жизненного цикла образовательной программы
16. Проведение мероприятий, приуроченных к 15-летию Корпоративного университета РЖД

ПРИЛОЖЕНИЕ.

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
1.	Образовательная деятельность		
1.1	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	человек/%	69 453 / 64,72%
1.2	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	человек/%	275/0,26%
1.3	Численность/удельный вес численности слушателей, направленных на обучение службами занятости, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации за отчетный период	человек/%	-
1.4	Количество реализуемых дополнительных профессиональных программ, в том числе:	единиц	234
1.4.1	Программ повышения квалификации	единиц	231
1.4.2	Программ профессиональной переподготовки	единиц	3
1.5	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период	единиц	210
1.5.1	Программ повышения квалификации	единиц	203
1.5.2	Программ профессиональной переподготовки	единиц	7
1.6	Удельный вес дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	%	-
1.7.	Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	%	-
1.8	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, в общей численности научно-педагогических работников образовательной организации	человек/%	5/19,23%

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
1.9	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности научно-педагогических работников	человек/%	14/53,8%
1.10	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	человек/%	-
1.10.1	Высшая	человек/%	-
1.10.2	Первая	человек/%	-
1.11	Средний возраст штатных научно-педагогических работников организации дополнительного профессионального образования	лет	39
1.12	Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ	%	-
2.	Научно-исследовательская деятельность		
2.1	Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 5 лет: с 2020 по 2024 гг.)	единиц	-
2.2	Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 5 лет: с 2020 по 2024 гг.)	единиц	-
2.3	Количество цитирований в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 5 лет: с 2020 по 2024 гг.)	единиц	2 112
2.4	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 2024 год)	единиц	-

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
2.5	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 2024 год)	единиц	-
2.6	Количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 2024 год)	единиц	4
2.7	Общий объем НИОКР	тыс. руб.	651
2.8	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб.	25,04
2.9	Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации	%	0,05%
2.10	Удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами (без привлечения соисполнителей), в общих доходах образовательной организации от НИОКР	%	-
2.11	Количество подготовленных печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических и периодических изданий, количество изданных за отчетный период	единиц	5
2.12	Количество проведенных международных и всероссийских (межрегиональных) научных семинаров и конференций	единиц	-
2.13	Количество подготовленных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации за отчетный период	человек	-
2.14	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников без ученой степени - до 30 лет, кандидатов наук - до 35 лет, докторов наук - до 40 лет, в общей численности научно-педагогических работников	чел./%	без ученой степени до 30 лет - 0 кандидаты наук до 35 лет - 1/3,84% докторов наук до 40 лет - 0
2.15	Число научных журналов, в том числе электронных, издаваемых образовательной организацией	единиц	1

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
3.	Финансово-экономическая деятельность		
3.1	Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности)	тыс. руб.	1 400 982, 84
3.2	Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб.	53 883,96
3.3	Доходы образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб.	50 075,92
4.	Инфраструктура		
4.1	Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного слушателя (исходя из единовременной загрузки помещений – 500 чел.), в том числе:	кв. м.	13,44
4.1.1	Имеющихся у образовательной организации на праве собственности	кв. м.	-
4.1.2	Закрепленных за образовательной организацией на праве оперативного управления	кв. м.	-
4.1.3	Предоставленных образовательной организации в аренду, безвозмездное пользование	кв. м.	13,44
4.2	Количество экземпляров печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) из общего количества единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного слушателя (исходя из единовременной загрузки помещений – 500 чел.)	единиц	1,7
4.3	Количество электронных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия)	единиц	3 382
4.4	Численность/удельный вес численности слушателей, проживающих в общежитиях, в общей численности слушателей, нуждающихся в общежитиях	%	-