

# УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КУЙБЫШЕВСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ – ФИЛИАЛА ОАО «РЖД»

*Я.С. Рыбакова*

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева, г. Самара*

**Аннотация.** В статье рассмотрены теоретические аспекты безопасности труда работников. Представлены конкретные предложения по управлению рисками на производстве. Рассмотрена подготовка и повышение квалификации на базе Куйбышевского учебного центра профессиональных квалификаций.

**Ключевые слова:** развитие, адаптация, персонал, безопасность труда, охрана труда, профессиональные программы, обучение.

На сегодняшний день в компании ОАО «Российские железные дороги» уделяется большое внимание безопасности труда работников. Политика компании настроена на обеспечение безопасности движения поездов, а для достижения поставленной цели очень важно уделять особое внимание охране труда работников. Важнейшими элементами, влияющими на обеспечение безопасности труда работников, являются:

1. прием персонала;
2. адаптация на рабочем месте;
3. обучение персонала;
4. контроль за соблюдением трудовой дисциплины.

Рассмотрим вопросы управления организацией обучения персонала на примере Куйбышевской железной дороги – филиала ОАО «РЖД». Начнем с приема персонала. Кроме уже существующих традиционных инструментов отбора кандидатов, таких как: рассмотрение резюме, соответствие занимаемой должности образованию, собеседование и профотбор на профессии, связанные с обеспечением безопасности движения поездов, сегодня внедряется система тестирования, которая позволит определить степень надежности потенциальных работников при приеме на рабочую профессию, их склонность следовать установленным правилам и регламентам, соблюдать технику безопасности.

С 3 февраля 2020 г. проводится тестирование кандидатов, рассматриваемых на вакантные рабочие профессии, с использованием дистанционных инструментов оценки, до принятия решения о трудоустройстве. Отчет «Надежность сотрудников» будет иметь шкалу результатов и

позволит на «входе» установить барьер для недобросовестных, безответственных кандидатов с девиантным поведением.

Следующим важным элементом является адаптация, которая осуществляется на основании Положения по адаптации работников ОАО «РЖД», утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 29 декабря 2015 года №3128р.

Всем без исключения работникам при приеме проводится вводный инструктаж по охране труда, с которым знакомятся под роспись.

Обязательным этапом для каждого вновь принятого работника является прохождение первичной адаптации, включающей ознакомление с местом работы, функционалом, принятыми нормами и правилами, корпоративной культурой, и адаптации в должности, в рамках которой «стажер» закрепляется за опытным наставником.

Также ежегодно для рабочих хозяйств движения, инфраструктуры, тяги, ремонта пути и энергоснабжения проводится коммуникационно-тренинговый проект «Молодой профессионал», направленный на формирование ответственного отношения к труду и неукоснительного соблюдения правил и норм охраны труда.

С целью повышения ответственности руководителей за организацию работы по обеспечению охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, при назначении на должность проводится тестирование по вопросам безопасности производственных процессов, включающее в себя 40 вопросов по 11 темам (распоряжение ОАО «РЖД» от 20 января 2017 г. № 110р).

Важнейшим элементом, направленным на обеспечение безопасности труда работников является обучение.

Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров и служащих дороги проводится в Куйбышевском учебном центре в соответствии с Положением об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД» № 907р. Немаловажное значение при обучении кадров придается вопросам охраны труда. Одноименный предмет присутствует во всех рабочих планах и программах, обучение по которым проводится в учебном центре. Продолжительность данного предмета составляет от 26 часов до 2 (курсы целевого назначения -20 часов) в зависимости от срока обучения. Все программы обучения для работников локомотивного хозяйства содержат также предмет «Действия работников локомотивных бригад в аварийных и нестандартных ситуациях» и вопросы культуры безопасности.

В текущем году в учебном центре впервые будет организовано обучение по охране труда руководителей среднего звена и специалистов

по охране труда. На данный вид обучения в 2019 году учебному центру была выдана лицензия.

В Куйбышевском учебном центре профессиональных квалификаций постоянно применяются новые педагогические методы, но в последний год наиболее актуальными стали: практико-ориентированный и имитационный методы обучения.

Основной целью практико-ориентированного подхода является формирование у обучающихся профессиональных компетенций практической работы и соблюдение требований охраны труда, понимания того, где, как и для чего полученные компетенции применяются на практике. Новые примерные программы профессионального обучения, разработанные на основании профессиональных стандартов, предусматривают до 40 % учебного времени на проведение практических занятий. При этом, по программам старого формата на данный вид занятий отводилось не более 5%. Практические занятия проводятся как на учебных полигонах подразделений учебного центра, так и на базе структурных подразделений дороги.

Из 57 рабочих учебных планов и программ, разработанных в учебном центре в прошлом году, 37 разработаны на основании профессиональных стандартов.

Порядок проведения практического занятия, отчет по результатам, требования охраны труда при выполнении действий полностью прописаны в методических рекомендациях, разработанных преподавателями. Разработка данных документов стало первостепенным для преподавателей центра.

Конечно, для проведения данных занятий необходимо, чтобы обучающиеся прибывали на обучение, имея при себе СИЗ.

Активное применение имитационного метода, связано с поступлением в учебный центр за последние два года 10 тренажерных комплексов нового поколения по локомотивному хозяйству, 2 тренажерных комплекса и 1VR-тренажер для профессии «Дежурный по поезду». Имитирование профессиональной деятельности с помощью тренажеров формирует навыки – действия, которые в результате многократных повторений становятся автоматическими.

В текущем году оснащение учебного центра тренажерными комплексами продолжится, к поставке запланировано 9 тренажерных комплексов машиниста электровоза и машиниста тепловоза. В результате к 2021 году Куйбышевский учебный центр будет полностью обеспечен современными тренажерными комплексами подготовки локомотивных бригад.

Активное применение имитационного метода, связано с поступлением в учебный центр за последние два года 10 тренажерных комплексов нового поколения по локомотивному хозяйству, 2 тренажерных комплекса и 1VR-тренажер для профессии «Дежурный по поезду». Имитирование профессиональной деятельности с помощью тренажеров формирует навыки – действия, которые в результате многократных повторений становятся автоматическими.

В текущем году оснащение учебного центра тренажерными комплексами продолжится, к поставке запланировано 9 тренажерных комплексов машиниста электровоза и машиниста тепловоза. В результате к 2021 году Куйбышевский учебный центр будет полностью обеспечен современными тренажерными комплексами подготовки локомотивных бригад.

В учебном центре постоянно проводится работа, направленная как на повышение качества образовательных программ (апробация пилотных программ и предоставление рекомендаций по изменению, актуализация программ не реже 1 раза в 3 года), также на повышение квалификации педагогического коллектива. В среднем за 3 года на 1 преподавателя приходится по 2,3 курса повышения квалификации. Все преподаватели проходят педагогическую переподготовку, курсы повышения квалификации по педагогическому мастерству и охране труда. Наиболее актуальны для преподавателей стажировка на заводах изготовителей новой техники и оборудования для железнодорожного транспорта. Данный вид повышения квалификации за 3 года прошли 26 преподавателей, на текущий год запланировано – 18. Требование к наличию опыта практической деятельности, применению интерактивных форм обучения, постоянное повышение квалификации объясняет средний возраст преподавателей– 45 лет.

В целях доступности образовательной среды на сервере учебного центра создан ресурс «Учебные материалы», в котором преподаватели размещают учебно-методические разработки, необходимые для проведения учебных занятий, в том числе и по предмету «Охрана труда». В настоящее время к данному ресурсу имеют доступ более 200 работников всех дирекций, но среди них нет работников, отвечающих за соблюдение требований охраны труда на производстве.

Завершающим этапом обучения работников является оценка качества усвоенного материала. С целью организации данного направления работы преподавателями постоянно проводится срез знаний обучающихся как в начале и по окончании обучения, так и в процессе обучения. Проверка знаний для работников локомотивных бригад проводится

посредством АСПТ. Для всех остальных профессий контроль знаний проводится только посредством компьютерного тестирования в системе MyTestX. За последние три года преподавателями разработано 378 тестов в данной системе, в том числе и по охране труда. Проведение контроля знаний посредством указанных систем не допускает предвзятого отношения преподавателей к обучающимся, качество знаний отражается в электронном формате.

В прошедшем году с наиболее низкими знаниями по охране труда (до 3,5 балла) поступали машинисты тепловозов Эксплуатационных локомотивных депо: Пенза, Рузаевка, Октябрьск, Самара, Бугульма.

Информация по срезу знаний работников локомотивных бригад направляется ежегодно в дирекцию тяги для рассмотрения и принятия соответствующих мер.

Данный срез знаний показывает, что вопросам охраны труда уделяется недостаточное внимание на производстве, а именно при проведении технической учебы и предрейсовых инструктажей.

Одним из важнейших этапов при организации обучения, является качественное планирование.

По итогам 2019 года только дирекции по тепловодоснабжению в полном объеме удалось обучить своих работников, выявленных проверкой.

Наименьший процент обученных в дирекции тяги и дирекции инфраструктуры, 20,8% и 29,1% соответственно.

Не все дирекции правильно планируют обучение данных курсов. Так в дирекции тяги числятся более 4 тысяч работников, которые должны пройти обучение на данных курсах, но за 2 года прошли обучение всего лишь 730 человек, в плане на 2020 год – 509 человек. С учетом периодичности прохождения обучения и средним объемом обучения, чтобы обучить всех причастных работников по данной программе, дирекции тяги потребуется более 10 лет.

Еще один важный вопрос, которому служба управления персоналом уделяет особое внимание, – соблюдение трудовой дисциплины. В этой связи, проводятся следующие мероприятия:

- разрабатываются мероприятия по укреплению трудовой дисциплины;
- издаются и распространяются информационные аншлаги для размещения на стендах;
- рассматриваются вопросы соблюдения трудовой дисциплины на кадровых комитетах, селекторных совещаниях;
- при комиссионных осмотрах, внезапных проверках и т.д. выявляются нарушения режима труда и отдыха;

- проводится информирование и распространение методических материалов (сайт, мессенджеры и.п.);
- осуществляется контроль за соблюдением трудовой дисциплины в период обучения с принятием мер (дисциплинарные взыскания, возмещение затрат, увольнение).

Службой управления персоналом Куйбышевской железной дороги на постоянной основе осуществляется мониторинг обучения работников железной дороги по обязательным программам с разбивкой по категориям, направлениям обучения и по дирекциям.

По итогам 2019 года план обучения по всем обязательным программам выполнен более чем на 100%, однако качество планирования остается под вопросом и полностью зависит от причастных руководителей и специалистов структурных подразделений региональных дирекций, ответственных за данное направление работы. Кроме того, имеются случаи и среди руководителей служб, когда обучение в дистанционной форме по охране труда организовано, но руководитель не прошел обучение в указанный срок. Или при формировании плана или направления на обучение по обязательным программам отказываются пройти обучение. С 2020 года в системе ЕКАСУТР будет автоматизирован процесс контроля за своевременностью прохождения обучения по обязательным программам работников всех категорий.

В заключении мне хотелось бы отметить, что обеспечение безопасности труда работников на примере Куйбышевской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» напрямую связано с обучением, адаптацией и трудовой дисциплиной каждого сотрудника компании. Все принятые службой управления персоналом Куйбышевской железной дороги меры обеспечивают только повышение уровня культуры безопасности движения поездов.

### **Список использованной литературы**

1. Акбулатова А.М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А.М. Акбулатова // «Научно-практический журнал Аллея Науки» . – 2018. – №1(17). – С. 1-4.
2. Бабаян Э. А. Основные подходы кадровой политики предприятий в сфере высоких технологий / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Армении. – 2018. – № 9. – С. 60-63.
3. Бодак Ю.А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2019. – №1. – С. 124-126.

4. Валиуллина В. Э. Современные особенности профессионального развития персонала / В.Э. Валиуллина // Молодой ученый. – 2015. – №12. – С. 393-395.

5. Веприкова М.Я. Кадровая политика, как инструмент повышения эффективности муниципальной службы // Экономика и предпринимательство.- № 9 (ч.1) – 2017 г. – С.1008-1013.

6. Власенко У.В. Кадровая стратегия предприятия в условиях турбулентности внешней среды / У.В. Власенко // ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет». – 2017. – №7. – С. 87-90

7. Воротникова Т. Н. Кадровая политика как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / Т.Н. Воротникова // «Научно-практический журнал Аллея Науки» – 2018. – №6(22). – С. 1-4.

8. Справочник кадровика №3, март 2020 г. ООО КФЦ «Акция» – 2020. – №3(1) – с. 7-10

9. Стратегия обеспечения гарантированной безопасности и надежности перевозочного процесса в холдинге «РЖД» <http://rly.su/ru/>

10.2 Сайт Куйбышевской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» <https://kbsk.rzd.ru/>

11. Информационно-справочная система «Консультант Плюс»

12. Информационно-справочная система «ГАРАНТ-Аналитик»

## MANAGEMENT OF PERSONNEL TRAINING ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF THE KUIBYSHEVSK RAILWAY – BRANCH OF JSC RUSSIAN RAILWAYS

*Y.S. Rybakova*

*Samara national research university, Samara*

**Abstract:** The article discusses the theoretical aspects of worker safety. Concrete proposals on risk management in the workplace are presented. Training and advanced training on the basis of the Kuibyshev Training Center for Professional Qualifications are considered.

**Keywords:** development, adaptation, personnel, labor safety, labor protection, professional programs, training.