

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА

УДК 378.14

В. И. СЕНЬКО, доктор технических наук, В. Я. НЕГРЕЙ, доктор технических наук, Н. П. БЕРЛИН, кандидат технических наук, Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

Рассматривается вопрос о совершенствовании системы управления персоналом на Белорусской железной дороге. Приведены предложения в Концепцию по проектированию непрерывного профессионального образования персонала железнодорожного транспорта. Обоснована необходимость разработки Квалификационного справочника и Методики прогнозирования потребности в квалифицированных кадрах.

Общие положения. Одной из главных задач дальнейшего развития Белорусской железной дороги является совершенствование системы управления персоналом. В современных условиях назрела острая необходимость в разработке стратегической программы развития системы управления персоналом до 2020 г., которую невозможно построить без решения концептуальных вопросов. Системный подход к проектированию непрерывного профессионального образования персонала железнодорожного транспорта открывает перспективы для решения этой важнейшей задачи. Он позволяет учесть как стратегические, так и текущие планы Белорусской железной дороги по развитию, увидеть перспективы движения каждого из сотрудников и формировать кадровый резерв. Это даст возможность решить многие проблемы, связанные с разработкой системы заключения контрактов и соглашений с персоналом, планированием численности и квалификации работников для выполнения производственного календарного плана, ведением сбора и обработки информации по претендентам, планированием замещения вакансий, учетом рабочего времени и других задач.

Системный подход к управлению подготовкой и заключением контрактов с персоналом будет способствовать дальнейшему росту конкурентоспособности и рейтинга Белорусской железной дороги за счет снижения издержек на переподготовку кадров и повышение компетентности сотрудников. Такая система позволит отслеживать потенциал работника, определять (прогнозировать) потребности в индивидуальном обучении, профиль пригодности в соответствии с Квалификационным справочником, а также планировать (прогнозировать) подготовку работников с учетом личных особенностей и перспективных потребностей Белорусской железной дороги.

В результате разработки Концепции проектирования системы непрерывного профессионального образования персонала железнодорожного транспорта, Квалификационного справочника, Методики прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах впервые в рамках транспортного комплекса (пилотный проект) будет применено проектно-ориентированное управление кадровой деятельностью. Это позволит перейти от системы контроля за количеством, а частично и качеством персонала, созданием новых рабочих мест, к системе такого управления персоналом, при которой достигается максимальная эффективность отдачи на вложенный в человеческий фактор капитал. Необходимость такого подхода вызвана следующими причинами:

а) отсутствием у руководства адекватной информации о влиянии качества персонала на достижение стратегических целей;

б) невыполнением ограничений по количеству персонала и бюджета дороги на оплату его труда;

в) неполным соответствием созданных трудовых ресурсов современным и перспективным потребностям Белорусской железной дороги;

г) невозможностью достижения персонализированного контроля за ходом непрерывного профессионального образования (из-за большого количества объектов), в результате чего наблюдается отклонение параметров использования трудовых ресурсов от его оптимального значения.

Предложения в Концепцию по проектированию непрерывного профессионального образования персонала железнодорожного транспорта:

1 Белорусская железная дорога имеет огромный коллектив с богатыми традициями, который является носителем и хранителем уникальных технологий железнодорожного транспорта и вносит достойный вклад в обеспечение потребности народного хозяйства и населения в перевозках. В связи с

этим одной из основных задач по управлению персоналом является деятельность, направленная на сохранение и приумножение этих традиций.

2 Первоочередной задачей Концепции является повышение эффективности взаимодействия с клиентурой и партнерами (внутренними и внешними), поскольку в рыночных условиях это является основой эффективной работы отрасли, ее устойчивой позиции на рынке финансовой безопасности.

Для этого необходимо при разработке Квалификационного справочника получить ответы на вопросы:

– в какой внешней среде будет работать Белорусская железная дорога?

– какие новые отношения должны складываться внутри Белорусской железной дороги?

– что делать для того, чтобы любой работник Белорусской железной дороги повышал ее авторитет?

3 Для реализации политики Белорусской железной дороги в области управления трудовыми ресурсами, улучшения взаимодействия с клиентурой необходим комплекс нестандартных мер, направленных на формирование «лица фирмы». Для этого необходимо в рамках единого образовательного комплекса, предварительно согласовав перечень соответствующих должностей, организовать учебный центр (центры) по обучению современным методам работы с клиентами, разработать график их аттестации (товарные и билетные кассиры, приемосдатчики, дежурные по вокзалам, проводники и др.).

4 Важнейшим для Белорусской железной дороги является внешний транспортный рынок, куда дорога выходит как экспортер своих услуг. Учитывая, что работать приходится в условиях нарастающей конкуренции со стороны иностранных железных дорог, как правило, акционированных, то необходимо приступить к разработке программы реформирования отрасли и в ее рамках осуществить формирование Квалификационного справочника и подготовку и переподготовку кадров, способных реализовать политику гибкого тарифного регулирования как в секторе пассажирских, так и грузовых перевозок.

5 Бурное развитие частных железнодорожных компаний в близком и далеком внешнем окружении Белорусской железной дороги (например, доля Российских железных дорог в перевозках нефти и нефтепродуктов составляет только около 30 %), конкуренция внутри республики со стороны других видов транспорта ставит на повестку дня вопрос об обучении специалистов дороги, способных работать в условиях изменившейся внешней среды.

6 Для преодоления негативных последствий социально-демографических и экономических процессов необходимо особое внимание обратить на укрепление позиций Белорусской железной до-

роги на рынке труда. В связи с этим выделяются следующие направления работы:

– повышение темпов роста производительности труда и создание на этой основе условий для дополнительного роста заработной платы;

– оптимизация структуры персонала Белорусской железной дороги по хозяйствам и видам деятельности, укрепление подразделений, связанных с привлечением и обслуживанием клиентуры и пассажиров;

– региональная оптимизация персонала с учетом наличия свободных трудовых ресурсов и объемов работы.

7 Приоритетным направлением Концепции следует считать формирование новых разделов квалификационного справочника, отражающих перспективную потребность дороги в специалистах, умеющих сегментировать рынок грузовых и пассажирских перевозок, разрабатывать и применять дифференцированную стратегию построения тарифов и качества транспортного обслуживания в каждом сегменте. В противном случае частные компании «захватят» высокодоходные сегменты рынка и ослабят позиции Белорусской железной дороги.

8 Ключевой проблемой Концепции является дальнейшее совершенствование системы управления. По своей сути система управления – это мозг любой фирмы.

Фундаментальными особенностями систем управления на железнодорожном транспорте является их чрезвычайная сложность и невозможность предусмотреть все до мельчайших подробностей, т. е. способность к самоорганизации. Необходимо признать, что сущность назревшего кризиса заключается в неумении кадров приспособляться к темпу (скорости) перемен, а не к самим переменам. Сегодня вопрос не в том (как это делается в большинстве случаев), чтобы использовать лучшие методы или передовую технику или технологию. Сегодня требуется тотальная переоценка методов управления, и важнейшей задачей следует считать выработку курса развития Белорусской железной дороги и подготовку для этой цели руководителей.

9 Новые условия хозяйствования требуют подготовки специалистов в сфере аутсорсинга, т. е. передаче отдельных функций, технологических операций или бизнес-процессов внешним исполнителям. На первом этапе необходимы программа по выводу непрофильных функций и процессов и люди, ее реализующие.

10 Подготовка кадров с высшим образованием для Белорусской железной дороги осуществляется в БелГУТе на 6 факультетах по дневной форме обучения и на факультетах безотрывного обучения по заочной.

Специалисты со средним специальным образованием готовятся в Гомельском, Оршанском, Бре-

стском техникумах и в Минском профессионально-техническом колледже.

Подготовка профессионально-технических рабочих производится в училищах, подчиненных Белорусской железной дороге.

Кроме выпускников перечисленных специализированных учреждений образования на предприятиях транспорта работают выпускники других вузов (БНТУ, БГЭУ и др.), ссузов и училищ. Этим выпускникам требуются значительные усилия и время для получения дополнительных знаний по транспортным специальностям.

11 Определение потребного количества специалистов с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием затруднительно, т. к. в квалификационных характеристиках требования к работникам не учитывают перспективы, связанные с научно-техническим прогрессом, по отдельным специальностям, предусматривается использование работников с высшим и средним специальным, со средним и профессионально-техническим образованием.

Нет скоординированных действий по взаимной увязке учебных планов и программ в вузе и ссузах. Учебные планы всех видов образования не учитывают возможность последовательного повышения

уровня образования для получения дополнительных необходимых знаний.

Различные подходы к определению содержания рабочих программ по родственным дисциплинам вуза и ссузов не позволяют выпускникам средних учебных заведений переходить на обучение в вузы на 3–4-е курсы.

12 Для оптимизации структуры кадров и определения перспектив необходимо:

– пересмотреть квалификационные характеристики и привести их в соответствие с требованиями существующей технологии и перспектив развития дороги, утвержденных Советом Министров;

– уточнить требования к выпускникам во вновь разрабатываемых стандартах образования;

– определить потребность в открытии новых специальностей и специализаций;

– проанализировать целесообразность подготовки специалистов ссузов по специальностям, по которым ведется подготовка специалистов с высшим образованием;

– координацию по разработке учебных планов, учебных программ должен возглавить вуз (БелГУТ);

– разработать единую методику определения потребного штата по различным специальностям.

Получено 04.09.2006

V. I. Senko, V. Y. Negrey, N. P. Berlin. Increase of effectiveness of the manpower training system for the Belarusian railway.

The question on perfection of a control system by the personnel on the Belarus railway is considered. Offers in the Concept on designing of continuous vocational training of the personnel of a railway transportation are resulted. Necessity of working out of the Qualifying directory and the Technique of forecasting of requirement for qualified personnel is proved.

Вестник Белорусского государственного университета транспорта: Наука и транспорт. 2007. № 1–2(14–15)

УДК 378.14

В. И. СТАРОСТОВА, начальник учебного отдела, Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

ПЛАНИРОВАНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЕ СРОКИ ОБУЧЕНИЯ

Рассмотрены проблемы, связанные с переходом на двухступенчатую систему высшего образования. Приведены образовательные стандарты нового поколения, разрабатываемые для специальностей, по которым подготовка специалистов ведется только в БелГУТе. Изложен компетентностный подход при проектировании образовательных стандартов.

В 2005 году Советом Министров Республики Беларусь была принята Программа перехода на дифференцированные сроки подготовки специалистов с высшим образованием на 2005–2010 годы. Программой определена двухступенчатая система высшего образования. На первой ступени ведется подготовка специалистов (4–6 лет), на второй ступени – магистерская подготовка (1 год), на данном этапе ориентированная на поступление в аспирантуру. Целями Программы являются: пересмотр содержания образования в высших учебных заведениях, усиление специ-

ального и фундаментального образования, снижение доли вспомогательных дисциплин, повышение роли самостоятельной работы студентов, совершенствование нормативного, правового, учебно-методического, информационного и кадрового обеспечения системы высшей школы [2].

В соответствии с данной Программой и рекомендациями УМО Белорусского национального технического университета БелГУТ приступил к разработке образовательных стандартов нового поколения для специальностей, по которым подготовка специалистов ведется только в нашем вузе: