

УДК 378.046.4

АВТОРСКИЕ КЛАССЫ В ВУЗЕ – ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Никифоров О.А.

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет путей сообщения»,
Омск, e-mail: nikiforov-oleg_55@mail.ru*

Реформа железнодорожного транспорта России создает принципиально новые условия хозяйственной деятельности, предъявляет дополнительные требования к специалистам, работающим в отрасли, в том числе к выпускникам учреждений профессионального образования. В этих условиях неизмеримо возрастает степень ответственности принимаемых руководителями любого звена железной дороги решений, их эффективности и целесообразности. Реформа ОАО «РЖД» свидетельствует о стремлении компании к деятельности по европейским стандартам, процессам евроинтеграции. В данной статье рассматривается один из реальных шагов к достижению данной цели – реализация образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент» («Инженерное предпринимательство»). В статье дан анализ целей реализации инновационной программы, содержания, кадрового состава преподавателей, индикаторов конечного результата для субъектов и объектов программы, ее новизны. Обозначены проблемы, возникшие в ходе реализации программы. Рекомендованы формы и методы решения этих проблем.

Ключевые слова: интеграция, стандарт качества, реструктуризация компании, мобильность специалиста на рынке труда, имидж компании

AUTHOR'S CLASSES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION – THE IMPORTANT INSTRUMENT OF INCREASE OF COMPETITIVENESS OF YOUNG SPECIALISTS IN LABOUR MARKET

Nikiforov O.A.

*FGBOU VPO «Omsk state university of means of communication»,
Omsk, e-mail: nikiforov-oleg_55@mail.ru*

Reform of railway transport of Russia creates essentially new conditions of economic activity, imposes additional requirements to the experts working in branch including to graduates of establishments of professional education. Degree of responsibility of the decisions made by heads of any link of the railroad, their efficiency and expediency immeasurably increases in these conditions. Reform of JSC RZHD testifies to aspiration of campaign to activities for the European standards, European integration processes. In this article one of real steps to achievement of this purpose – realization of an educational program of additional professional retraining «Innovative management» («Engineering business») is considered. In article the analysis is given to the purposes of implementation of the innovative program, the contents, personnel structure of teachers, indicators of the end result for subjects and objects of the program, its novelty. The problems which arose during implementation of the program are designated. Forms and methods of the solution of these problems are recommended.

Keywords: integration, the quality standard, restructuring of the company, mobility of the expert at labor market, image of the company

Эффективное функционирование железнодорожного транспорта Российской Федерации играет важную роль в создании условий для модернизации национальной экономики. Модернизация экономики необходима для перехода России на инновационный путь развития. Модернизация – основной инструмент обеспечения устойчивого роста экономики страны. К условиям обеспечения устойчивого роста относятся: рост мобильности населения, оптимизация товародвижения, укрепление экономического суверенитета, национальной безопасности и обороноспособности страны, снижение совокупных транспортных издержек экономики. Повышение конкурентоспособности национальной экономики на основе инновационного развития

железнодорожного транспорта тесно связано с развитием других отраслей экономики, видов транспорта и регионов страны [15]. Данные процессы невозможны без интеграции железнодорожной отрасли России в мировую транспортную систему. Первый шаг на этом пути – активное участие в европейской интеграции.

Реформа ОАО «РЖД» свидетельствует о стремлении компании к деятельности по европейским стандартам. Реформа создает принципиально новые условия хозяйственной деятельности. Реформирование отрасли порождает дополнительные требования к работающим в ней специалистам. Одновременно реструктуризация отрасли повышает уровень неопределенности в их работе. Процесс реформ способствует

образованию новых рисков в их деятельности. В таких условиях неизмеримо возрастает степень ответственности принимаемых руководителями любого звена железной дороги решений, их эффективности. Это требует перехода всей отрасли и ее сотрудников в работе не только на современную материально-техническую, но и организационную базу. Требуется трансформация корпоративной культуры, мышления, системы управления. Возрастает роль маркетинга, организации проектирования, профессионального знания иностранных языков. Задачи развития железнодорожного транспорта на период до 2030 года могут быть решены за счет обеспечения отрасли высокопрофессиональными специалистами в области государственного управления и железнодорожного транспорта. Для обеспечения качественного образовательного процесса необходим выход на долгосрочное перспективное планирование подготовки специалистов. Особое внимание требуется уделять следующим новым направлениям подготовки: логистика, межтранспортное взаимодействие, менеджмент, финансы, управление качеством, международные экономические отношения [13]. В статье рассматривается реальный инструмент обеспечения подготовки качественных специалистов транспортной отрасли – реализация образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент» («Инженерное предпринимательство»). Целью статьи является обоснование инновационности рассматриваемой программы в системе дополнительного профессионального образования.

Материалы и методы исследования

Основными источниками написания статьи являются: научные труды отечественных и зарубежных авторов, учебно-тематический план программы дополнительной профессиональной переподготовки, наблюдения автора статьи и слушателей программы за ходом ее выполнения. Для решения описанных выше цели и задач работы автор использовал как общенаучные методы исследования, так и методы эмпирического познания. К первым относятся анализ, синтез, аналогия, индукция, исторический метод. Метод анализа позволил выделить в исследуемой проблеме основные составляющие. Применение исторического метода позволило обосновать закономерность возникновения системы «Lifelong learning» в структуре профессионального образования. С помощью индуктивного метода были сформулированы выводы по исследованию на базе анализа единичных фактов. С помощью метода синтеза произошло объединение в единое целое отдельных компонентов проблемы. К методам эмпирического познания относятся описание, сравнение, измерение. На основе имеющихся источников проведено описание основных аспектов проблемы. Основным инструментом измерения выступило анкетирование

слушателей инновационной программы. Это позволило оценить эффективность образовательного процесса с точки зрения его объекта.

Результаты исследования и их обсуждение

Российская система дополнительного профессионального образования по базовым показателям мало чем отличается от западных аналогов. Вместе с тем анализ показал, что в существующем виде она не соответствует требованиям своих потребителей. Среди наиболее выраженных недостатков: отсутствие связи с практической деятельностью, неинтересные формы проведения занятий, низкий уровень преподавания курсов, отсутствие учёта потребностей и интересов слушателей, отсутствие обратной связи с аудиторией, несоответствие программ потребностям обучающихся, невозможность выбора учреждения профессиональной подготовки [1]. Исходя из этого, представляет интерес анализ инновационной образовательной программы дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент». Необходимо выяснить ряд аспектов. Данная программа актуальна для отрасли в силу объективно сложившейся там ситуации. На протяжении последних лет наблюдается неуклонное снижение доли ОАО «РЖД» в ВВП России, падение объемов пассажиропотока и стагнация объемов грузопотока.

Основная причина этого явления – обострение конкуренции на рынке транспортных услуг и стагнация российской экономики. Исходя из этого, наличие и подготовка высококвалифицированных менеджеров становятся важнейшим инструментом конкурентной борьбы. При этом показатели кадровой политики компании неоднозначны, хотя и имеют в целом положительную динамику. При сокращении общей численности работников компании с 942,8 тыс. чел. в 2011 г. до 902,7 тыс. чел. в 2013 г. возрос удельный вес работников с высшим образованием (с 20,9% в 2011 г. до 23,2% в 2013 г.). Вырос удельный вес звена менеджеров с 6,9 до 7,1% от общего числа работников ОАО «РЖД». Текучесть персонала колеблется в пределах 8–9% ежегодно. Количество уволенных сократилось за три последних года в два раза. При этом компания ежегодно трудоустраивает около 110 тыс. чел. Стоит, однако, отметить, что укомплектованность персонала снизилась с 98,2% в 2011 г. до 97,7% в 2013 г. [2]. Таким образом, компания осознает имеющиеся угрозы на рынке транспортных услуг, совершенствует кадровую политику. При этом в ней сохраняется ряд узких мест. Это каса-

ется в том числе и руководящих кадров [2]. Реализация образовательной программы «Инновационный менеджмент» полностью укладывается в логику кадровой стратегии компании в этих условиях. С одной стороны, данная программа избавляет компанию от необходимости переобучения в управленцев технических специалистов. С другой стороны, еще на уровне получения образования слушатели совмещают освоение технических и управленческих компетенций. Это формирует, на наш взгляд качественно иное мировоззрение молодого специалиста, отвечающее требованиям современного рынка. При этом компания оплачивает переподготовку только тех студентов, которые гарантированно будут работать в ней после окончания вуза. Программа является инно-

вационной для российской системы образования в транспортной отрасли. Она – неотъемлемая часть проекта «Lifelong learning», как программа дополнительной профессиональной переподготовки. Омский государственный университет путей сообщения стал вторым в России и первым за Уралом высшим учебным заведением, который реализует данную программу совместно с региональным отделением железной дороги. В России такой опыт имеет только Московский государственный университет путей сообщения. С 2014 года аналогичную форму подготовки планирует внедрить Санкт-Петербургский университет путей сообщения. При этом ОмГУПС по численности студентов не относится к числу крупных учебных заведений.

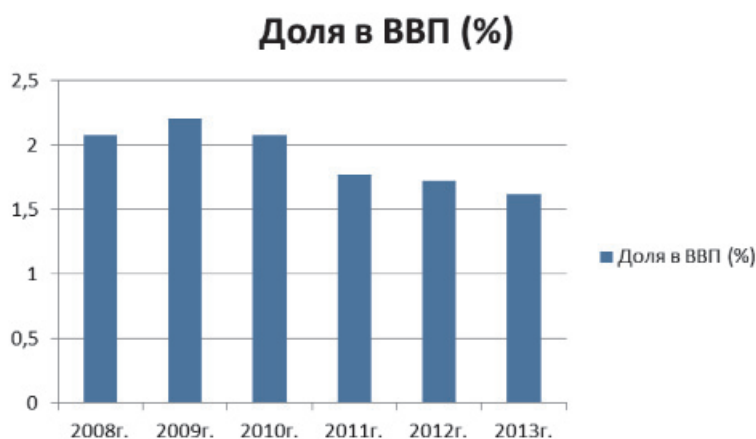


Рис. 1. Доля ОАО «РЖД» в ВВП России [2]

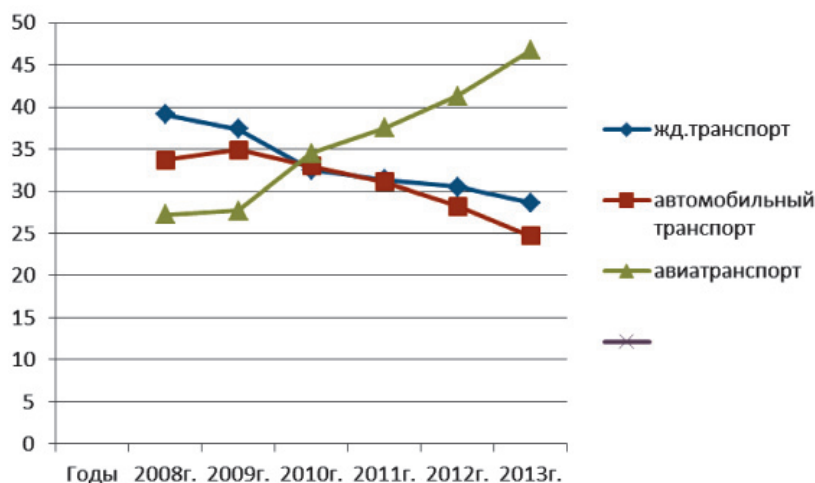


Рис. 2. Пассажиропоток в России без учета городского и водного транспорта (%) [2]

Следует отметить, что ежегодный набор студентов по целевым направлениям ОАО «РЖД» в Омске колеблется в пределах

350–400 человек (24% от общего набора). При этом 80% абитуриентов поступают по направлению Западно-Сибирской железной

дороги. В 2012 г. выпущено 397 человек, обучавшихся по целевым направлениям (в том числе 70% по Западно-Сибирской дороге). В 2013 г. выпущен 381 человек (в том числе 68% по Западно-Сибирской железной дороге) [5]. Таким образом, несмотря на то, что ОмГУПС обслуживает Красноярскую, Южно-Уральскую, Свердловскую, Восточно-Сибирскую дороги, основная масса выпускников идет на Западно-Сибирскую дорогу. Именно она базовый работодатель для вуза. Субъектами программы являются ОАО «РЖД» и Омский государственный университет путей сообщения. Объектом являются студенты 4–5 курсов, обучающиеся в вузе по целевым направлениям структурных подразделений ОАО «РЖД» Западно-Сибирского региона. В дальнейшем они будут работать в данной компании. Следует отметить, что на сегодняшний день в России сформирована

определенная нормативно-правовая база для реализации подобных программ [13–15]. Целями образовательной программы являются:

- формирование и развитие у слушателей практических навыков управленческого проектирования;
- выработка умения ориентироваться в сложных проблемных ситуациях;
- формирование инновационного мышления, отвечающего корпоративным требованиям к работе, на основе европейских и мировых стандартов;
- трансляция миссии, ценностей, целей ОАО «РЖД», культуры результативности через эталон оценки результатов деятельности;
- повышение мобильности молодых специалистов на рынке труда;
- диагностика и решение проблем филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» в ходе выполнения проектов [10].

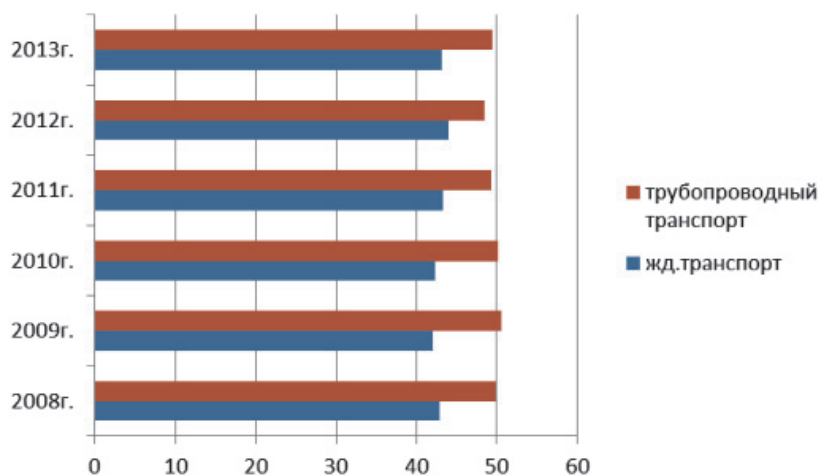


Рис. 3. Грузопоток в России (%) [2]

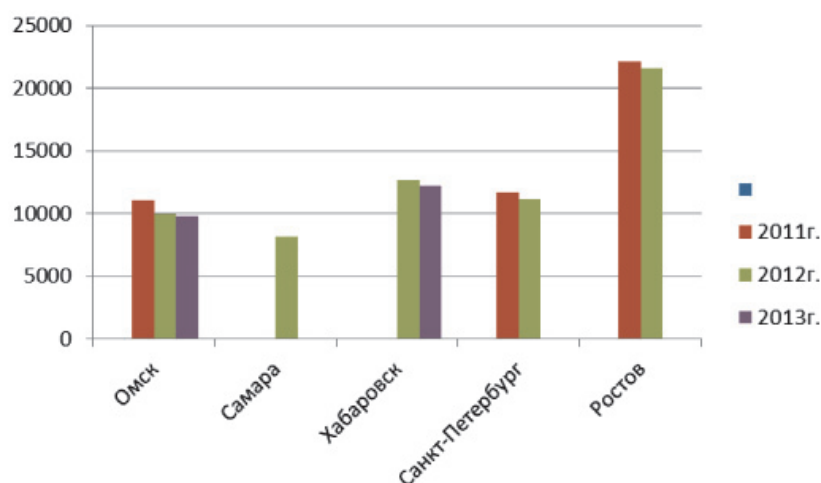


Рис. 4. Динамика численности студентов железнодорожных вузов России (тыс. чел.) [4–8]

Программа обучения рассчитана на два года. Она реализуется параллельно с основной образовательной программой слушателей. Объем программы – 720 часов. Из них 520 часов – аудиторная нагрузка, 200 часов – самостоятельная работа студентов, включая стажировку на ведущих предприятиях отрасли. В общем объеме аудиторной нагрузки лекционные занятия занимают не более 10%. Приоритет отдается активным формам обучения: организационно-деятельностные, деловые, ролевые игры, тренинги, дискуссионные площадки, кейс-стади (не менее 70% аудиторного времени занятий). Образовательный процесс ведут:

- преподавательский состав учебного заведения (доктора наук, кандидаты наук);
- бизнес-тренеры;
- руководители и ведущие специалисты дирекции Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»;
- предприниматели города Омска и Омской области;
- представители общественных организаций.

Программа обучения содержит следующие образовательные модули:

- введение в инновационный менеджмент;
- инженер широкого профиля;
- инженер-лидер;
- языковая компетенция;
- стажировка;
- итоговая государственная аттестация [10].

Качество усвоения компетенций слушателями проверяется в ходе текущего контроля курсов дисциплин и написания итоговой аттестационной работы. Темы итоговых аттестационных работ утверждаются дирекцией Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД». Тематика работ напрямую связана с основными проблемами в управлении персоналом на Западно-Сибирской дороге. После освоения программы слушатели должны будут уметь:

- оценивать экономические и социальные условия предпринимательской деятельности;
- управлять проектами и быть готовым к их реализации с использованием современного программного обеспечения;
- моделировать бизнес-процессы;
- владеть техникой финансового планирования и прогнозирования;
- находить и оценивать рыночные возможности и формулировать бизнес-идею;
- управлять ассортиментом и качеством товаров и услуг на основе европейских и мировых стандартов;
- анализировать, оценивать и разрабатывать стратегии организации;
- работать в команде;

– планировать и добиваться успеха в профессиональном и карьерном росте;

– внедрять и применять любые новые знания в работе.

Параллельно с компетенциями по основной образовательной программе слушатель осваивает управленческие компетенции. Заказчик образовательных услуг получает инженера-менеджера. Для него сокращаются расходы на переобучение работника в будущем. Компания повышает норму прибыли и качество своих услуг. Формируется кадровый резерв компании. В заключаемом со слушателями договоре Заказчик обязуется в срок не позднее 6 месяцев с момента трудоустройства молодого специалиста в компанию предоставить ему руководящую должность определенного уровня [47]. Основанием для реализации программы являются соответствующие решения ОАО «РЖД» и его регионального филиала в Западной Сибири [11–12]. Основными требованиями при отборе слушателей были заявлены:

- наличие договора о целевой подготовке с региональным представителем транспортной компании;
- средний балл успеваемости должен быть не ниже 4,5.

В 2014 году заканчивается процесс обучения первого потока слушателей программы. В ходе обучения для слушателей было проведено 6 мастер-классов предпринимателями г. Омска, прочитано 4 лекции специалистами железной дороги и представителями общественных организаций. На постоянной основе со слушателями занимается сертифицированный бизнес-тренер. Слушатели, в ноябре 2013 года прошли недельную стажировку в группе компаний «СИНАРА» (г. Екатеринбург). Стажировка проходила на базе общества с ограниченной ответственностью «СТМ-Сервис» (сервисное обслуживание подвижного состава) [9]. Слушатели побывали на экскурсии на предприятии «Уральские локомотивы». Предприятие осуществляет совместную деятельность с германской корпорацией «Сименс». Региональной дирекцией транспортной компании утверждены темы итоговых аттестационных работ слушателей. В процессе обучения были проведены входное и итоговое тестирование. Первое тестирование позволило выявить начальный уровень подготовки слушателей, степень его дифференциации. Это позволило скорректировать учебный процесс на начальном этапе. Второе тестирование позволило предварительно выявить степень освоения слушателями компетенций. Это показало динамику владения умениями, навыками и знаниями в на-

чале и в конце процесса обучения. Были определены резервы повышения качества образовательного процесса. По результатам стажировки и образовательного процесса проведено анонимное тестирование слушателей. В тестировании участвовали 13 слушателей. За основу была принята типовая анкета по соответствующей тематике, размещенная в рабочей тетради по курсу «Социология» [3]. Результаты тестирования показали, что 70 % слушателей удовлетворены программой стажировки. Около 90 % слушателей считают необходимым продолжение сотрудничества с группой компаний «СИНАРА». Свыше 60 % слушателей удовлетворены условиями проживания во время стажировки. Все слушатели удовлетворены культурной программой во время стажировки. Вместе с тем слушатели высказали ряд предложений, которые могут способствовать повышению качества проведения стажировки:

- увеличить продолжительность стажировки до 2 недель;
- организовывать большее количество экскурсий на предприятия;
- большее внимание уделять индивидуальным занятиям со слушателями.

Средняя оценка слушателями образовательного процесса по 10-балльной шкале составила 8,6. Нижняя граница оценки – 7,7 балла, верхняя граница оценки – 9,6 балла. При этом слушателями высказан ряд предложений, направленных на повышение качества образовательного процесса:

- уменьшить объем аудиторной нагрузки, расширив объем самостоятельной работы слушателей;
- увеличить объем нагрузки по курсу «Маркетинг на железнодорожном транспорте»;
- при изучении английского языка разбить группу на подгруппы, в зависимости от базового уровня подготовки слушателей.

Окончательная оценка качества образовательной услуги будет дана представителями Заказчика при защите итоговых аттестационных работ. Результаты тестирования позволяют сделать вывод об эффективности данного метода дополнительной профессиональной переподготовки. Реализация данной программы является успешным примером сотрудничества на рынке образовательных услуг и рынке труда образовательного учреждения, работодателя и государства. Совместно они решают важные социально-экономические проблемы транспортной отрасли и национальной экономики России. С точки зрения разработчиков программы существует ряд

объективных и субъективных факторов, затрудняющих реализацию данной программы. Во-первых, несмотря на высокие требования при отборе слушателей, достаточно высока степень дифференциации базовых начальных знаний, умений и навыков слушателей. Во-вторых, высок уровень дифференциации в языковой подготовке слушателей. В-третьих, резкое увеличение нагрузки приводит со временем к снижению мотивации слушателей. В-четвертых, при подготовке итоговых аттестационных работ возникает проблема получения слушателями информации и статистических данных в структурных подразделениях транспортной компании. Она связана с конфиденциальностью данных. В-пятых, отсутствует опыт профессионального и карьерного роста в компании выпускников образовательной программы ввиду ее новизны. Полученный опыт свидетельствует о необходимости дальнейшей реализации данной программы. Необходимо развивать в целом систему дополнительной профессиональной управленческой переподготовки студентов технических специальностей. Для этого следует использовать разнообразные формы. Одна из них проанализирована в этой статье. Опыт ее реализации подтверждает необходимость дифференциации осваиваемых студентами и слушателями образовательных программ. Это приведет к повышению мобильности выпускника на рынке труда, росту его привлекательности для работодателя. Дифференцированное образование стимулирует многофункциональность будущего специалиста. Особое значение при этом приобретает языковая подготовка. Не менее важно ознакомление с мировыми, европейскими стандартами менеджмента, качества продукции и услуг, опытом ведущих зарубежных компаний. Без этого невозможно повысить скорость и эффективность интеграционных процессов, в которых задействованы российские компании. Следует отметить, что на сегодняшний день только 3 региональные дирекции железной дороги из 11 практикуют дополнительную управленческую переподготовку студентов.

Выводы

Таким образом, инновационность программы состоит в следующем:

- нивелируется противоречие, связанное с подменой понятий «образование» на «обучение». С одной стороны, государство в лице ОАО «РЖД» берет на себя финансирование программы, гарантируя при этом слушателям трудоустройство, професси-

ональный и карьерный рост в будущем. С другой стороны, слушатели принимают на себя обязанности по компенсации затрат государства в форме отработки определенного периода времени в ОАО «РЖД». Кроме того, они затрачивают дополнительные объемы своего интеллектуального потенциала и времени для освоения этой программы;

– программа представляет собой эксклюзивный пример социального партнерства образовательного учреждения и компании-работодателя. Партнерство осуществляется в целях гарантированного обеспечения профессионального и карьерного роста слушателей, с одной стороны, на конкурсной основе. С другой стороны, компания-работодатель повышает уровень конкурентоспособности своих услуг за счет роста потенциала человеческого капитала. Образовательное учреждение повышает свой имидж для привлечения дополнительного количества абитуриентов и расширяет свой бюджет;

– содержание программы повышает мобильность молодых специалистов на рынке труда. Она дает им управленческие компетенции. Они применимы не только в сфере железнодорожного транспорта, но и в любой иной сфере экономики, в том числе и за рубежом. Таким образом, одновременно повышается конкурентоспособность отдельно взятого специалиста, фирмы и национальной экономики в целом.

Программа устраняет следующие недостатки системы дополнительного профессионального образования в России: отсутствие связи с практической деятельностью, неинтересные формы проведения занятий, низкий уровень преподавания курсов. Это осуществляется за счет использования в учебном процессе высококвалифицированных преподавательских кадров. К их числу относятся сертифицированные бизнес-тренеры, ведущие специалисты ОАО «РЖД», предприниматели. Разнообразна программа стажировки. Она проводится в одной из передовых компаний отрасли. Инновационными являются методы ведения занятий. Программа заимствует следующие передовые формы ведения образовательного процесса: деловые и ролевые игры, управленческий поединок, кейс-стади.

Таким образом, дополнительная управленческая переподготовка студентов, обучающихся по целевым направлениям региональных дирекций железных дорог – новая эффективная форма подготовки кадров. Она позволяет транспортной компании повысить уровень квалификации кадров, снизить издержки будущих периодов, расширить базу для интеграции транспортной отрас-

ли России в международную транспортную систему. Программа дополнительной профессиональной переподготовки формирует многофункционального специалиста. Дополнительная управленческая переподготовка студентов технических специальностей по заказу работодателя – инновационная часть системы дополнительного профессионального образования. Она реализует на практике наиболее эффективную форму социального партнерства в экономике России. В результате повышается потенциал человеческого капитала в транспортной отрасли. В итоге возрастает потенциал ОАО «РЖД» в процессе модернизации отечественной экономики.

Список литературы

1. Коростелёв А.А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 3 (6). – С. 168–172.
2. Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» за 2013г. URL: http://rzd.ru/statistic/public/ru?STRUCTURE_ID=5085 (дата обращения: 06.10.14).
3. Лукаш А.В. Рабочая тетрадь по социологии. – Омск: Амфора, 2012. – 112с.
4. Отчет о самообследовании Дальневосточного государственного университета путей сообщения на 01.04.2014 г. URL: <http://dvgups.ru/images/main/files/umu/rep-samo-01-04-2014.pdf> (дата обращения: 06.10.14).
5. Отчет о самообследовании за 2013 г. Омского государственного университета путей сообщения. URL: <http://www.omgups.ru/docs> (дата обращения: 06.10.14).
6. Отчет о самообследовании за 2013 г. Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I. URL: http://pgups.ru/nash_univer/docs/ (дата обращения: 06.10.14).
7. Отчет о самообследовании за 2013 г. Ростовского государственного университета путей сообщения. URL: http://rgups.ru/doc/samoobsled_2013.pdf (дата обращения: 06.10.14).
8. Отчет о самообследовании Самарского государственного университета путей сообщения за 2014 г. URL: http://www.samgups.ru/docs/files/otchet_o_samoobsledovanii_2014.pdf (дата обращения: 06.10.14).
9. Приказ по ООО «СТМ-Сервис» от 01.11.2013 № 12/р «О прохождении стажировки студентов ОмГУПС». URL: www.sinara-group.com (дата обращения: 06.10.14).
10. Программа дополнительной профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент». URL: http://omgups.ru/structure/ipkp/inf_mng.html (дата обращения: 06.10.14).
11. Распоряжение Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» от 27.02.2013 № 3-Сиб-136/р. URL: zszd.rzd.ru (дата обращения: 06.10.14).
12. Распоряжение Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД» от 20.02.2014 № 3-Сиб-168/р. URL: zszd.rzd.ru (дата обращения: 06.10.14).
13. Распоряжение Правительства РФ от 17.06.2008 № 877-р «О Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92060 (дата обращения: 06.10.14).
14. Распоряжение ОАО «РЖД» от 20.12.2010 № 2692р «Положение о формировании единого кадрового резерва ОАО «РЖД» и его дочерних и зависимых обществ». URL: <http://kzd.rzd.ru/dbmm> (дата обращения: 06.10.14).

15. Стратегия инновационного развития ОАО «Российские железные дороги» на период до 2015 года (Белая книга ОАО «РЖД»). URL: http://www.stu.ru/docs/announ/2010-03-01/rzd/white_book_rgd.doc (дата обращения: 06.10.14).

References

1. Korostel'ov A.A. Nedostatki sistemy povysheniya kvalifikatsii v obespechenii razvitiya upravlencheskikh kadrov // Vektor nauki TGU. 2011. no. 3 (6). pp. 168–172.
2. Korporativnyj social'nyj otchet ОАО «RZhD» za 2013g. URL: http://rzd.ru/statistic/public/ru?STRUCTURE_ID=5085 (data obrashhenija: 06.10.14).
3. Lukash A.V. Rabochaja tetrad' po sociologii. Omsk: Amfora, 2012. 112 p.
4. Otchet o samoobsledovanii Dal'nevostochnogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshhenija na 01.04.2014 g. URL: <http://dvgups.ru/images/main/files/umu/rep-samo-01-04-2014.pdf> (data obrashhenija: 06.10.14).
5. Otchet o samoobsledovanii za 2013 g. Omskogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshhenija. URL: <http://www.omgups.ru/docs> (data obrashhenija: 06.10.14).
6. Otchet o samoobsledovanii za 2013 g. Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshhenija Imperatora Aleksandra I. URL: http://pgups.ru/nash_univer/docs/ (data obrashhenija: 06.10.14).
7. Otchet o samoobsledovanii za 2013 g. Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshhenija. URL: http://rgups.ru/doc/samoobsled_2013.pdf (data obrashhenija: 06.10.14).
8. Otchet o samoobsledovanii Samarskogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshhenija za 2014 g. URL: http://www.samgups.ru/docs/files/otchet_o_samoobsledovanii_2014.pdf (data obrashhenija: 06.10.14).
9. Prikaz po OOO «STM-Servis» ot 01.11.2013 no. 12/r «O prohozhdenii stazhirovki studentov OmGUPS». URL: www.sinara-group.com (data obrashhenija: 06.10.14).
10. Programma dopolnitel'noj professional'noj perepodgotovki «Innovacionnyj menedzhment». URL: http://omgups.ru/structure/ipkp/inf_mng.html (data obrashhenija: 06.10.14).
11. Rasporjazhenie Zapadno-Sibirskoj zheleznoj dorogi filiala ОАО «RZhD» ot 27.02.2013 no. Z-Sib-136/r. URL: zsd.rzd.ru (data obrashhenija: 06.10.14).
12. Rasporjazhenie Zapadno-Sibirskoj zheleznoj dorogi filiala ОАО «RZhD» ot 20.02.2014 no. Z-Sib-168/r. URL: zsd.rzd.ru (data obrashhenija: 06.10.14).
13. Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 17.06.2008 no. 877-r «O Strategii razvitiya zheleznodorozhnogo transporta v Rossijskoj Federacii do 2030 goda». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92060 (data obrashhenija: 06.10.14).
14. Rasporjazhenie ОАО «RZhD» ot 20.12.2010 no. 2692r «Polozhenie o formirovanii edinogo kadrovogo rezerva ОАО «RZhD» i ego dochernih i zavisimyh obshhestv». URL: <http://kzd.rzd.ru/dbmm> (data obrashhenija: 06.10.14).
15. Strategija innovacionnogo razvitiya ОАО «Rossijskie zheleznye dorogi» na period do 2015 goda (Belaja kniga ОАО «RZhD»). URL: http://www.stu.ru/docs/announ/2010-03-01/rzd/white_book_rgd.doc (data obrashhenija: 06.10.14).

Рецензенты:

Кувалдина Т.Б., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Финансы, кредит, бухгалтерский учет, анализ и аудит», Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск;

Ковалев В.А., д.э.н., профессор, Омский государственный технический университет, г. Омск.

Работа поступила в редакцию 23.10.2014.