



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

| Тема работы |
|---|
| Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала (на примере Эксплуатационного вагонного депо Тайга) |

УДК 005.963.5:629.47 (571.16)

Студент

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|---------|-------------------------|---------|------|
| 3-11И22 | Быкова Ольга Васильевна | | |

Руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------------|-------------------------------|---------------------------|---------|------|
| Доцент кафедры ИФНТ | Брылина Ирина Владимировна | к.ф.н., доцент | | |

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

| Зав. кафедрой | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------|----------------------------------|---------------------------|---------|------|
| ИФНТ | Трубникова Наталья Валерьевна | Д.и.н., профессор | | |

Томск – 2017 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС ВПО и ООП по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом»).

| Код результата | Результат обучения (выпускник должен быть готов) | Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон |
|-------------------------------------|--|--|
| Профессиональные компетенции | | |
| P1 | Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности | Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10) |
| P2 | Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности | Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,3 6,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53, 54,55,5,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71, 72,73,74,75,76,77,78) |
| P3 | Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности | Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62) |
| P4 | Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и | Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,65,73) |
| P5 | Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры | Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25,26,27 ,43,70,71) |
| P6 | Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений) | Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 15,16 ПК 44,58,74,75,76,77,78) |
| P 7 | Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей | Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69) |
| P 8 | Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей | Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК8,22 ПК15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63,6 |
| Универсальные компетенции | | |
| P 9 | Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности | Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI (ОК 1,12, ПК 72) |
| P10 | Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности | Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74) |

| | | |
|-----|--|--|
| P11 | Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации | Критерий 5 АИОР (п. 1.6, 2.3), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI, требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68) |
|-----|--|--|

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИФНТ

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

| Группа | ФИО |
|---------|-------------------------|
| 3-11И22 | Быкова Ольга Васильевна |

Тема работы:

| | |
|--|------------------------|
| Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала (на примере Эксплуатационного вагонного депо Тайга) | |
| Утверждена приказом директора (дата, номер) | 560/с от 01.02.2017 г. |

Срок сдачи студентом выполненной работы:

05.06.2017г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).

Объектом является система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
Предмет - система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в эксплуатационном вагонном депо Тайга.
1. Материалы курсовых работ по дисциплинам «Методы оценки управления организации», «Психология управления персоналом», «Инновационный менеджмент»
2. Монографии.
3. Статьи периодических изданий
4. Учебники.

| | |
|--|--|
| <p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</p> <p><i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p> | <p>1.Поставлены следующие задачи: раскрыть сущность управления организации, провести анализ управления, организации и выявить проблемы;</p> <p>2.Цель - оценить действующую систему управления организации на предмет эффективности;</p> <p>3.Разработать пути решения проблем в управлении организации.</p> |
|--|--|

| |
|---|
| <p>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</p> |
| <p>1. Теоретические аспекты организации обучения персонала.</p> |
| <p>2. Анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в Эксплуатационном вагонном депо Тайга</p> |
| <p>3. Мероприятия по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышению квалификации персонала.</p> |

| | |
|--|---------------------|
| <p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p> | <p>05.12.2016г.</p> |
|--|---------------------|

Задание выдал руководитель:

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------------|----------------------------|------------------------|---------|--------------|
| Доцент кафедры ИФНТ | Брылина Ирина Владимировна | к.ф.н., доцент | | 05.12.2016г. |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|---------|-------------------------|---------|--------------|
| 3-11И22 | Быкова Ольга Васильевна | | 05.12.2016г. |

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки - 38.03.03 «Управление персоналом»

Уровень образования – бакалавр

Кафедра ИФНТ

Период выполнения – весенний семестр 2016/2017 учебного года

Форма представления работы:

**Бакалаврская работа
КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
выполнения выпускной квалификационной работы**

| | | |
|--|--|------------------------------------|
| Срок сдачи студентом выполненной работы: | 05.06.2017 | |
| Дата контроля | Название раздела (модуля) / вид работы (исследования) | Максимальный балл раздела (модуля) |
| 20.04.2017 | Составление библиографии, обзор литературы | 10 |
| 30.04.2017 | Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования | 5 |
| 13.05.2017 | Написание чернового варианта ВКР | 15 |
| 02.06.2017 | Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов | 10 |
| Итого: | | 40 |
| Схема оценивания | | |
| 39 – 40 | – отлично | |
| 35 – 38 | – очень хорошо | |
| 31 – 34 | – хорошо | |
| 27 – 30 | – удовлетворительно | |
| 22 – 26 | – посредственно | |
| 17 – 21 | – условно неудовлетворительно | |
| 0 – 16 | – безусловно неудовлетворительно | |

Составил преподаватель:

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------------|----------------------------|------------------------|---------|------|
| Доцент кафедры ИФНТ | Брылина Ирина Владимировна | к.ф.н., доцент | | |

СОГЛАСОВАНО:

| Зав. кафедрой | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------|-------------------------------|------------------------|---------|------|
| ИФНТ | Трубникова Наталья Валерьевна | Д.и.н., профессор | | |

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 89 страниц, 20 рисунков, 19 таблиц, 55 использованных источников.

Ключевые слова: персонал, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, обучение, дистанционные технологии, методы обучения, производство, эффективность обучения, мотивация.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Предметом исследования является система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в эксплуатационном вагонном депо Тайга Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД».

Цель - анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и разработка системы рекомендаций по ее совершенствованию (на примере эксплуатационного вагонного депо Тайга Западно - Сибирской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»).

В процессе исследования проводилось исследование теоретических аспектов организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала; анализировалась организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в исследуемой организации; выявлялись недостатки в системе обучения.

В результате исследования были даны рекомендации по повышению эффективности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в эксплуатационном вагонном депо Тайга.

Степень внедрения: результаты исследования и выработанные рекомендации рекомендованы к внедрению в практической деятельности предприятия.

Область применения: система управления персоналом в ОАО «РЖД».

Экономическая эффективность/значимость работы: внедрение мероприятий в практику работы обеспечит повышение уровня производительности труда; будет способствовать увеличению прибыли; повысит мотивацию работников.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной дипломной работе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Персонал - работники организации, выполняющие трудовые функции в соответствии с должностными обязанностями.

Обучение - это процесс, в результате которого у человека формируется определенный комплекс знаний, умений, навыков, позволяющих ему реализовывать себя в какой - либо сфере.

Подготовка - процесс обучения, позволяющий осуществлять выпуск квалифицированных специалистов, ориентированных на решение профессиональных задач в различных сферах деятельности. В основе подготовки лежит процесс, позволяющий человеку овладевать комплексом специальных знаний, умений и навыков, а также формировать определенный уровень компетенций.

Переподготовка - процесс получения знаний, умений и навыков, а также формирования компетенций, которые ориентированы на формирование профессиональной подготовки в той сфере, которая не является основной для работника, что требует изменение подходов к содержанию труда и получению его результатов в определенной профессиональной области.

Повышение квалификации - процесс обучения, не ориентированный на приобретение новых знаний, умений и навыков, а предполагающий совершенствование существующего комплекса знаний, умений, навыков и компетенций, в связи с изменением требований к профессиональной сфере деятельности.

Знания - теоретическая, методическая и практическая информация, необходимая человеку для осуществления трудовых функций на рабочем месте.

Умения - комплекс способностей, позволяющий выполнять обязанности, требуемые сферой трудовой деятельности.

Навыки - степень умения, которая позволяет применять знания в практической деятельности.

Мотивация - внутренняя потребность работника, используемая организацией для достижения цели.

Ротация - процесс продвижения работника по различным должностям в рамках организации.

В данной дипломной работе применены следующие сокращения и обозначения:

РЖД - Российские железные дороги.

ТО - техническое обслуживание.

ТР - текущий ремонт.

ПТО - производственно - технический отдел.

ТИЖТ - Тайгинский институт железнодорожного транспорта.

СГУПС - Сибирский государственный университет путей сообщения.

ТУ - техническая учеба.

СДО - система дистанционного обучения.

КП - контрольный пост.

ПТП - производственно - технический пункт.

ПКТО - производственно - контрольный пункт технического отдела.

ЗУН - знания, умения, навыки.

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1 Теоретические аспекты организации обучения персонала | 14 |
| 1.1 Система обучения. Понятие подготовки, переподготовки, повышения квалификации. | 14 |
| 1.2 Методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации ... | 20 |
| 2 Анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в Эксплуатационном вагонном депо Тайга..... | 26 |
| 2.1 Общая характеристика организации..... | 26 |
| 2.2 Анализ состава и структуры персонала..... | 30 |
| 2.3 Анализ движения персонала..... | 46 |
| 2.4 Анализ системы обучения, подготовки и повышения квалификации персонала..... | 49 |
| 3 Мероприятия по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышению квалификации персонала | 65 |
| 3.1 Концепция решения проблем | 65 |
| 3.2 Получение высшего профильного образования | 67 |
| 3.3 Дистанционное обучение | 70 |
| 3.4 Эффективность реализации мероприятий..... | 73 |
| Заключение | 75 |
| Список использованных источников | 79 |
| Приложение А | 84 |
| Приложение Б..... | 89 |
| Приложение В | 90 |
| Приложение Р..... | 91 |

Введение

В современных условиях требуется, чтобы любое предприятие работало эффективно, что позволяет своевременно и качественно удовлетворять запросы потребителей. Для этого важно уделять максимальное внимание развитию персонала, так как именно персонал обеспечивает качества работы организации любой формы собственности и любого направления деятельности, используя собственные компетенции. Чем выше квалификация персонала - тем лучше для организации, так как высококвалифицированный персонал обеспечивает конкурентные преимущества для организации, формируя те направления деятельности, которые соответствуют стратегии развития организации в целом.

Обучение позволяет раскрывать возможности сотрудников в сфере профессиональной деятельности наиболее полно. Одними из главных направлений в кадровой политике стали именно обучение и развитие персонала, так как они позволяют развивать потенциал кадрового состава, обеспечивая достижение организацией поставленной цели. Обучение как достаточно широкая сфера позволяет работникам формировать необходимые в профессиональной сфере навыки, усиливать компетентность, соответствовать современным тенденциям, которые характерны для деятельности организации в целом.

Обучение - это средство, которое позволяет обеспечивать повышение ценности человеческого ресурса. Для того, чтобы обеспечивать развитие персонала, необходимы инвестиции в этот процесс. Если же организация не обеспечивает такие инвестиции, то складывается ситуация, в которой отдача от человеческого ресурса может значительно снижаться, в результате чего может быть невозможно решение производственных задач, снижается приверженность работников организации к ее корпоративным ценностям.

Актуальность темы ВКР определена тем, что в современных условиях обучению отводится важная роль при разработке и реализации кадровой политики в рамках различных организаций, что требует знания особенностей.

Теоретическую базу исследования составили положения и принципы теории управления, фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, управления персоналом, социологии и психологии, таких как М. Армстронга, С.А. Баркова, В.Р. Веснина, В.Н. Галимулина, В.И. Герчикова, Дж.М. Иванцевич, А.М. Лобановой, Н.Ф. Путкарева, В. Стрыгина, А.И. Турчинова и др.

Цель - анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и разработка системы рекомендаций по ее совершенствованию (на примере эксплуатационного вагонного депо Тайга Западно - Сибирской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»).

В соответствии с целью определены следующие задачи:

1. Охарактеризовать теоретические аспекты организации процессов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
2. Исследовать содержание понятий подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
3. Произвести анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала на базе эксплуатационного вагонного депо Тайга Западно - Сибирской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»;
4. На основе выявленных проблем разработать рекомендации по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации в исследуемой организации.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Предмет исследования - анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и выработка рекомендаций по ее совершенствованию в Эксплуатационном вагонном депо Тайга.

Работа состоит из введения, трех глав, тринадцати параграфов, заключения, приложений.

Первая глава раскрывает теоретические аспекты организации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Вторая глава посвящена анализу системы кадрового обеспечения и применяемых форм подготовки, переподготовки и повышения квалификации в эксплуатационном вагонном депо Тайга Западно - Сибирской железной дороги - филиала ОАО «РЖД».

Третья глава содержит мероприятия по совершенствованию системы организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала эксплуатационного вагонного депо Тайга Западно - Сибирской железной дороги - филиала ОАО «РЖД».

1 Теоретические аспекты организации обучения персонала

1.1 Система обучения. Понятие подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Обучение - это процесс, в результате которого у человека формируется определенный комплекс знаний, умений, навыков, позволяющих ему реализовывать себя в какой - либо сфере.

Однако процесс обучения нельзя сводить исключительно к сфере профессиональной деятельности, поскольку он присутствует в жизни человека, начиная с самого раннего возраста. Главная цель процесса обучения - получить определенное образование, соответствующее интересам и потребностям человека. Потребности человека в течение жизни существенно меняются. Если в юношеском возрасте человек ищет себя, получает базовые знания, обеспечивающие его общее развитие, становление интеллектуального уровня, то в период получения профессионального образования человек формирует для себя определенный комплекс компетенций, который позволяет ему ориентироваться на определенную сферу профессиональной деятельности. Данные компетенции позволяют ему соответствовать требованиям потенциальных работодателей, которые нуждаются в профессиональных работниках, обеспечивают производственные функции в рамках конкретного предприятия.

В рамках образовательной системы можно выделить общее и профессиональное образование.

Общее образование - это уровень школы, которая включает в себя прохождение ступеней среднего общего и основного общего образования, т.е., соответственно, окончание 9 и 11 классов. Данное образование является базовым для получения профессионального образования, в процессе получения которого обеспечивается становление человека как специалиста в определенной сфере деятельности.

В системе профессионального образования для обеспечения процесса обучения действуют образовательные учреждения среднего профессионального, высшего профессионального, дополнительного профессионального образования. Профессиональное образование в целом может быть охарактеризовано как система, которая позволяет человеку адаптироваться под условия профессиональной среды, что предполагает получение им определенного набора компетенций, позволяющих ему реализоваться именно в той сфере, которая выбрана им для получения образования.

Среднее профессиональное образование - это уровень образования, в результате которого человек изучает те сферы, которые связаны с выбранной им профессией. При этом среднее профессиональное образование реализуется в двух основных направлениях - подготовка квалифицированных рабочих и служащих, а также подготовка специалистов среднего звена. Первый уровень соответствует ранее существовавшей системе начального профессионального образования (профессиональные училища), которые были ориентированы на выпуск людей, имеющих рабочие профессии и готовые к реализации трудовых функций на производствах в качестве основного производственного персонала, т.е. рабочих. Специалисты среднего звена по сравнению с квалифицированными рабочими и служащими представляют собой работников, которые имеют более глубокий комплекс знаний, связанных со сферой профессиональной деятельности. В прошлом данных специалистов готовили в рамках техникумов. Они могли осуществлять работы, соответствующие категориям специалистов и служащих. В современных условиях в системе профессионального образования действуют колледжи и техникумы. Техникум представляет собой основной тип образовательного учреждения, а колледж является образовательным учреждением повышенного уровня, предусматривающего систему образования по углубленным программам. Колледж может быть подведомственным подразделением ВУЗа.

Высшее профессиональное образование представляет собой высший уровень профессионального образования. В данной системе для подготовки людей задействованы институты, университеты, академии. Особенностью получения высшего профессионального образования является получение систематизированных знаний и навыков, а также формирование заданного уровня компетенций, которые позволяют осуществлять решение теоретических и практических задач, связанных с профессиональной деятельностью. Именно теоретическая направленность обучения в ВУЗе формирует отличительные особенности данного типа образования от среднего профессионального образования. В рамках высшего профессионального образования используются одно, двух, трех и четырехуровневые структуры. В России используется трехуровневая система, в которой осуществляется подготовка бакалавров, магистров и лиц, имеющих ученую степень.

Прохождение при обучении по уровням среднего и высшего профессионального образования обеспечивает человеку постепенное прохождение по уровням подготовки, формируя необходимую профессиональную базу знаний [12, с.173].

Также в системе обучения профессиональной подготовки реализуется дополнительное профессиональное образование, которое позволяет специалистам и рабочим на базе существующего образования повышать профессиональные знания, формировать дополнительные компетенции.

Особенностью образовательного процесса является его непрерывность, так как именно данное условие позволяет обеспечивать постоянное развитие человека в профессиональном плане. Современные условия предполагают динамическое изменение внешней обстановки в экономической системе страны, поэтому для того, чтобы соответствовать требованиям реальности, каждый человек должен стремиться к тому, чтобы обеспечивать собственное профессиональное развитие, повышая эффективность своей деятельности в трудовой сфере.

Анализ понятия термина «обучение», данное в различных источниках, позволило увидеть следующие взгляды теоретиков на данный термин.

Т.А. Ильина: «Обучение - целенаправленный процесс взаимодействия учителя и учащихся, в ходе которого происходит усвоение знаний, умений и навыков, осуществляется воспитание и развитие учащихся».

За базу взято данное определение Л.П. Кривенко, И.Ф. Харламовой, которые также выделяют следующие особенности признаков обучения:

- а) целенаправленность;
- б) целостность;
- в) двусторонность;
- г) управление развитием и воспитанием;
- д) организация и управление процессом.

Анализ определений, которые давали другие авторы, позволяет увидеть, что в основе практических всех расшифровок лежит подход, ориентированный на целеполагание, а не технологическую составляющую совместной деятельности педагога и обучаемого.

Э. Стоунс определяет «обучение как систематическое научение окружению, организованное в соответствии с принципами научения человеческого существа и с имеющимися возможностями обучающегося, в результате которого изменения в поведении происходят наиболее эффективным и экономным образом. Отсутствие знаний оптимальных способов такой организации сказывается на эффективности его (педагога) усилий и в некоторых случаях делает их не эффективными».

П.И. Пидкасистый определяет обучение как «общение, в процессе которого происходит управляемое познание, усвоение социального опыта, воспроизведение, овладение той или другой конкретной деятельностью, лежащей в основе формирования личности».

Б. А. Голуб определяет обучение в средних и высших учебных заведениях как «процесс передачи накопленного обществом опыта подрастающему поколению. Этот опыт включает в себя, прежде всего, знания

об окружающей действительности (знания о мире), которые постоянно совершенствуются, а также способы применения этих знаний в практической деятельности человека».

В данной работе за основу будет взято следующее утверждение.

Обучение - это процесс, который позволяет человеку приобретать комплекс знаний, умений и навыков, а также формировать профессиональные компетенции [24, с.133]. Обучение позволяет обеспечивать эффективное использование трудового потенциала работника, мотивировать его к профессиональной деятельности.

Анализируя направления обучения человека, можно определить, что использовать термин «обучение» можно в различных ракурсах. Обучение представляет собой обширную систему, которая включает в себя: подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

Подготовка рассматривается как процесс обучения, позволяющий осуществлять выпуск квалифицированных специалистов, ориентированных на решение профессиональных задач в различных сферах деятельности. В основе подготовки лежит процесс, позволяющий человеку овладевать комплексом специальных знаний, умений и навыков (З.У.Н.), а также формировать определенный уровень компетенций.

Переподготовка персонала рассматривается как процесс получения знаний, умений и навыков, а также формирования компетенций, которые ориентированы на формирование профессиональной подготовки в той сфере, которая не является основной для работника, что требует изменение подходов к содержанию труда и получению его результатов в определенной профессиональной области.

Повышение квалификации персонала рассматривается как процесс обучения, не ориентированный на приобретение новых знаний, умений и навыков, а предполагающий совершенствование существующего комплекса З.У.Н. и компетенций, в связи с изменением требований к профессиональной сфере деятельности.

Как видно, во всех определениях используются термины знания, умения, навыки, компетенции.

Система знаний, умений и навыков представляет собой базовую систему, которая реализовывалась в рамках системы обучения, основанной при использовании знаниевого подхода [25, с.193]:

- Знания - теоретическая, методическая и практическая информация, необходимая человеку для осуществления трудовых функций на рабочем месте;
- умения - комплекс способностей, позволяющий выполнять обязанности, требуемые сферой трудовой деятельности;
- навыки - степень умения, которая позволяет применять знания в практической деятельности.

Однако современное образование использует в качестве основы не знаниевый, а компетентностный подход. Компетентностный подход - это метод обучения, при котором основной целью является развитие способностей и готовности человека к решению определенных задач. Поскольку процесс образования в современном мире - процесс непрерывный, а сам мир постоянно изменяется, то, соответственно, формирование компетенций в форме способности к выполнению чего - либо может рассматриваться как важная задача.

Центральным понятием компетентностного подхода является понятие компетенции, под которой понимается сформированная способность к выполнению действий. Развивать способности в процессе обучения необходимо, начиная со школьного этапа, так как именно в период обучения в школе ребенок впитывает в себя знания и умения, позволяющие ему в дальнейшем чувствовать себя в профессиональном мире уверенно.

Изменение со временем формы образования и переход к профессиональному образованию требует развития не только общих способностей, которые готовит человек к жизни в обществе и взаимодействию с ним в целом, но и профессиональных, которые позволяют ему

функционировать в качестве трудовой единицы в выбранной сфере деятельности. Именно поэтому выделяют общие и профессиональные компетенции, формирование которых - основная задача на этапе образования.

1.2 Методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации

Таким образом, можно определить, что рассматриваемые элементы - подготовка, переподготовка и повышение квалификации - это составные части системы обучения.

Рассматривая возможности обеспечения данных направлений обучения, можно определить, что подготовка может рассматриваться как форма, которая соответствует получению профессионального образования в рамках средних профессиональных и высших профессиональных образовательных учреждений. Прохождение этапов, связанных с получением среднего или высшего профессионального образования - это сфера именно профессиональной подготовки специалистов, направленная на формирование их профессионального уровня. Также можно отметить, что подготовка осуществляется и в рамках получения дополнительного профессионального образования в различных формах.

Примерами подготовки в рамках деятельности высшего образования является подготовка, осуществляемая по направлениям деятельности ВУЗов: управление персоналом, экономика, менеджмент, маркетинг, информационные технологии, социальная работа, педагогика, медицина, юриспруденция, инженерия и пр.

Примерами подготовки в рамках деятельности среднего образования является подготовка, осуществляемая по направлениям деятельности ССУЗов: механизация, технология, педагогика, медицина и пр.

В рамках дополнительного образования подготовка осуществляется в специализированных учебных центрах, на базе образовательных учреждений

различных форм, но предполагает она, преимущественно, овладение рабочими профессиями, которые не требуют углубленной теоретической подготовки.

Переподготовка и повышение квалификации, в отличие от подготовки, предполагает осуществление образовательного процесса на базе образовательных учреждений различных видов, а также на базе самих предприятий, что позволяет говорить об использовании различных форм обучения: непосредственно на рабочем месте без отрыва от производства или с отрывом от работы [33, с.148]:

Обучение на рабочем месте основано на том, что человек находится на рабочем месте и выполняет свои трудовые функции, но в рамках трудового процесса выделяется время, которое используется для обучения в различных формах. При переподготовке и повышении квалификации без отрыва от производства могут быть использованы методы, которые приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Методы обучения без отрыва от производства

| № п/п | Методы обучения | Характерные особенности метода |
|-------|--------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Приобретение опыта | Прохождение обучения на рабочих местах, что позволяет усиливать практическую подготовку. Отличительной особенностью является индивидуальный подход к каждому человеку. |
| 2 | Инструктаж | Работник получает информацию, которая ориентирована на посвящение в вопросы безопасности, введения в специальность, изучения организационных и производственных моментов. Основной особенностью является получение большого объема теоретической информации. |
| 3 | Ротация | Используется при изменении рабочего места, как правило при карьерном продвижении в рамках организации. Этот процесс требует вхождения в должность, в результате чего требуется получение новых знаний, которые ориентированы на определенное рабочее места. Основной особенностью является получение практического опыта. |

| | | |
|---|----------------------------|--|
| 4 | Стажировка | Ориентировано на решение новых производственных задач. Основной особенностью является делегирование полномочий, что определяет наличие ответственности за решение производственных задач и вопросов. Выделяется теоретическая и практическая составляющие. |
| 5 | Наставничество | Реализуется через закрепление за работником человека, который оказывает необходимую помощь при изучении трудовых функций, по мере необходимости – корректировку. Отличительная особенность – наличие контрольных функций наставника. |
| 6 | Работа в проектных группах | Сотрудничество в рамках групп, создаваемых для решения определенных задач. Отличительная особенность – способность к передаче опыта и знаний между работниками. |

Как видно, для данных методов характерны и теоретическая, и практическая направленность, а выбор самого метода, который будет максимально эффективен в ситуации переподготовки или повышения квалификации, зависит от поставленных задач [14, с.221].

Тип обучения, предполагающий отрыв от производства, основан на привлечении человека к образовательному процессу вне рабочего места. Для этого могут использоваться центры обучения, учебные центры, базовые структуры, реализуемые в рамках ВУЗов и ССУЗов. В рамках данных методов осуществляется передача больших объемов теоретической информации, однако, особенностью является меньшая практическая направленность методов по сравнению с методами предыдущей группы.

В таблице 2 приведена характеристика методов, которые могут быть отнесены к данной группе.

Таблица 2 - Методы обучения с отрывом от производства

| № п/п | Методы обучения | Характерные особенности метода |
|-------|----------------------------|--|
| 1 | Лекции | Передача знаний, основанная на пассивном восприятии обучаемого |
| 2 | Программированное обучение | Активная форма лекционных занятий |

| | | |
|---|------------------------|---|
| 3 | Семинары | Активный метод, позволяющий обеспечивать развитие мышления, выработку определенных способов поведения |
| 4 | Обучение руководителей | Моделирование, учитывающее особенности управленческой деятельности |
| 5 | Деловые игры | Работа в условиях моделей, которые позволяют находить пути решения возникающих проблем |
| 6 | Тренинг | Профессиональные тренировки, связанные в трудовыми функциями |
| 7 | Самообучение | Самостоятельное освоение теоретической информации |

Как уже было указано, важным элементом в современных моделях обучения является формирование компетенций или повышение уровня компетентности человека. В рамках используемых методов необходимо обеспечить заданный уровень эффективности, который окажет влияние на сферу профессиональной деятельности, поэтому необходимо охарактеризовать то, насколько эффективны те или иные методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации в рамках рассмотренных методов.

Минимальны по эффективности лекции, которые позволяют изучать теоретический материал, но не формировать практическую базу для последующей работы. При этом данный метод используется в основном в очных формах, поэтому предполагается, что работник должен быть оторван от производства. При этом в психологических исследованиях указывается, что человек во время прослушивания лекций воспринимает и осознает только ту информацию, которая приходится на первые 15 минут, в дальнейшем эффективность восприятия информации существенно снижается. Поэтому лекции чаще характеризуются как пассивное обучение, которое в минимальных объемах используется в формах переподготовки и повышения квалификации.

Чуть большую эффективность дает самоподготовка, которая рассматривается как активно - пассивное обучение, заставляющее человека

перед изучением материала сначала его найти, осуществить подбор по поставленной проблеме, а затем сопоставить с практическими моментами.

Данные формы в настоящее время в системе обучения активно реализуются в формах дистанционного обучения, которое позволяет обеспечивать необходимую подготовку работника без отрыва от производства и создание оптимальных условий, связанных с временными режимами обучения.

Более эффективны семинары, деловые игры и тренинги, которые приближают образовательную среду к рабочим ситуациям, что позволяет учитывать накопленный практический опыт, позволяющий решать задачи с привлечением дополнительных навыков, а также находить принципиально новые решения поставленных задач. Особенно эффективны в этом случае работы в группах, так как в таком процессе задействованы несколько людей, из которых кто - то имеет большую практическую, а кто - то большую теоретическую подготовку, что предполагает обмен знаниями и опытом, который берется на вооружение.

Максимальна эффективность у методов, которые не предполагают отрыва работника от производства. Результатом обучения является аттестация в различных формах, которая позволяет установить степень обученности и достижение поставленных целей обучения для работника. При этом предполагается, что человек, получая теоретическую информацию, способен сразу реализовать ее на практике, что способствует достижению большего эффекта и закреплению З.У.Н. с перенесением их в сферу профессиональной деятельности. Очень важно при использовании данных методом применять поддержку со стороны тех работников, которые способны осуществлять процесс наставничества, консультационные услуги, передачу опыта. Система наставничества в настоящее время широко распространена на многих предприятиях, которые стремятся к повышению квалификационного уровня своих работников, поэтому данную систему в процессе обучения можно рассматривать с двух сторон.

С одной стороны, осуществляя переподготовку или повышение квалификации под руководством наставника, человек получает весь необходимый комплекс знаний и умений, в основе которого лежит практический опыт и учет специфических особенностей трудовой деятельности в рамках конкретной организации. С другой стороны, выполняя функции наставника, человек и сам проходит повышение квалификации, так как процессы объяснения, демонстрации, ответов на вопросы, требуют постоянной подготовки и систематического самообразования.

Выводы по главе 1

Таким образом, можно говорить о том, что повышение образовательного уровня, переподготовка, позволяет организации получать специалистов заданной квалификации и направленности, что способствует обеспечению рабочих мест и выполнению трудовых функций. При этом и для работника данные образовательные процессы также несут определенную отдачу, например, в форме карьерного роста, в основе которого лежит повышение квалификации; закреплении на рабочем месте; повышении уровня оплаты труда.

2 Анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в Эксплуатационном вагонном депо Тайга

2.1 Общая характеристика организации

Эксплуатационное вагонное депо Тайга - структурное подразделение Западно-Сибирской дирекции инфраструктуры - структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры - филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Основные виды проводимых работ: эксплуатационное вагонное депо обеспечивает техническое обслуживание и ремонт вагонов в поездах для безотказного проследования по установленным гарантийным участкам, а также подготовки вагонов к перевозкам и производства текущего ремонта при условии полной безопасности и минимальных расходах при выполнении требуемого объема работ по содержанию в технически исправном состоянии парка вагонов.

Производственная структура вагонного депо включает в себя отделения и производственные участки, предназначенные для выполнения текущего и деповского ремонта вагонов. Производственная структура представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Производственная структура депо

При деповском ремонте производятся работы, связанные с обеспечением безопасности движения поездов. Деповской ремонт вагонов проводится по истечению межремонтных нормативов. От правильной организации ремонта вагонов в депо зависит успешное выполнение основной производственной задачи – получение максимального количества продукции и минимальное время простоя вагонов в ремонте с минимальной себестоимостью ремонта.

На сегодняшний день эксплуатационное вагонное депо Тайга имеет девять пунктов технического обслуживания вагонов, одиннадцать контрольных постов, один пункт подготовки вагонов под погрузку и два пункта текущего отцепочного ремонта. По охвату депо простирается от станции Тайга до станции Белый-Яр по Томскому плечу, до станции Болотная в западном направлении Транссибирской магистрали, до станции Мариинск в восточном направлении Транссибирской магистрали и по Кемеровскому узлу от станции Бирюлинская до станции Плотниково включая станции: Кемерово-Сортировочная, Предкомбинат, Заводская.

Общая протяженность вагонного депо составляет тысяча двести километров.

Эксплуатационное вагонное депо Тайга включает в себя 2 основных участка, состоящих из отдельных подразделений депо, Тайгинского участка, состоящего из 3-х ПТО, 11-ти КП, ПТП и ПКТО и одного участка текущего отцепочного ремонта вагонов на ст. Тайга, Кемеровского участка, состоящего из 7 –и ПТО, участка текущего отцепочного ремонта вагонов на ст. Кемерово, 2-х КП и ПТП и 1-го ППВ ст. Латыши.

В состав депо входит:

- 9 ПТО: ПТО Тайга, ПТО Анжерская, ПТО Томск II, ПТО Кемерово-Сортировочное, ПТО Кемерово-Заводская, ПТО Забойщик, ПТО Бирюлинская, ПТО Латыши, ПТО Топки;

- 4 КП: КП Литвиново, КП Белый Яр, КП Предкомбинат, КП Яя

- 5 ПТП: ПТП Судженка, ПТП Яйский, ПТП Ишаново, ПТП Томск-Грузовой, ПТП Предпортовая;

- 4 ПКТО: ПКТО Томск-1, ПКТО Асино, ПКТО Копылово, ПКТО Юрга-1

- 2 участка ТОР: ТОР Тайга, на данном участке имеется козловой кран и 4 домкрата, ТОР Кемерово-Сортировочное, ремонт вагонов производится при помощи кран-балки и 4 домкратов.

- 1 участок ППВ: ППВ Латыши.

В таблице 3 приведены основные технико – экономические показатели деятельности депо в период 2014-2016 г.г.

Таблица 3 - Техничко - экономические показатели деятельности

| показатели | ед.изм. | 2016 | 2015 | 2014 | абсолютное отклонение | | | относительное отклонение | | |
|---|--------------|----------|---------|---------|-----------------------|---------|---------|--------------------------|--------|-------|
| | | | | | 2016/ | 2015/ | 2016/ | 2016/ | 2015/ | 2016/ |
| | | | | | 2015 | 2014 | 2014 | 2015 | 2014 | 2014 |
| выручка | тыс.руб. | 5179313 | 3342482 | 1926959 | 1836831 | 1415523 | 3252354 | 155,0 | 173,5 | 268,8 |
| Чистая прибыль | тыс.руб. | 1958 | 162382 | -106618 | -160424 | 269000 | 108576 | 1,2 | -152,3 | -1,8 |
| численность работников | чел | 506 | 504 | 500 | 2 | 4 | 6 | 100,4 | 100,8 | 101,2 |
| производительность труда одного работника | тыс.руб./чел | 10235,80 | 6631,91 | 3853,92 | 3603,89 | 2777,99 | 6381,88 | 154,3 | 172,1 | 265,6 |
| ФЗП | тыс.руб. | 143172 | 96533 | 61704 | 46639 | 34829 | 81468 | 148,3 | 156,4 | 232,0 |
| уровень ФЗП в % к выручке | % | 2,76 | 2,89 | 3,2 | -0,13 | -0,31 | -0,44 | 95,5 | 90,3 | 86,3 |
| средняя заработная плата 1 работника | тыс.руб. | 38,41 | 36,55 | 35,98 | 1,86 | 0,57 | 2,43 | 105,1 | 101,6 | 106,8 |
| среднегодовая стоимость ОПФ | тыс.руб. | 326974 | 298754 | 249823 | 28220 | 48931 | 77151 | 109,4 | 119,6 | 130,9 |
| фондоотдача | руб/руб | 15,84 | 11,19 | 7,71 | 4,65 | 3,48 | 8,13 | 141,6 | 145,1 | 205,4 |
| фондоёмкость | руб/руб | 0,06 | 0,09 | 0,13 | -0,03 | -0,04 | -0,07 | 66,7 | 69,2 | 46,2 |
| фондовооруженность | руб/чел | 70,47 | 74,45 | 64,52 | -3,98 | 9,93 | 5,95 | 94,7 | 115,4 | 109,2 |

Как показывают данные таблицы 1 все показатели имеют тенденцию к увеличению, что положительно характеризует деятельность предприятия. Выручка в 2016 году превышает выручку 2014 года на 325354 тыс.руб. или на 168,78%, по сравнению с 2015 годом данный показатель увеличился на 1415523 тыс.руб. или на 73,46%. Чистая прибыль в 2016 году имеет тенденцию к уменьшению на 160424 тыс.руб. или на 98,8% по сравнению с 2012 годом, однако необходимо отметить, что в 2014 году чистая прибыль была отрицательна, и ее рост в 2015 году составил 269000 руб. или 252,3%.

Увеличивается численность работников на 6 человек в 2016 году по сравнению с 2014.

Производительность труда увеличивается на 3603,89 тыс.руб. или на 54,3% в 2016 году по сравнению с 2015 годом, на 2777,99 тыс.руб. или на 72,1% в 2015 году по сравнению с 2014 годом. В целом изменение производительности составляет 6381,88 тыс.руб. или 165,6%.

На 81469 тыс.руб. или 132,03% увеличивается в целом за рассматриваемый период ФЗП, а среднемесячная заработная плата увеличивается на 2,43 тыс.руб. или на 6,8%.

Среднегодовая стоимость ОПФ увеличивается на 77151 тыс.руб. или на 30,88% в целом за рассматриваемый период. Изменение стоимости ОПФ и среднегодовой численности работников влияет на увеличение фондоотдачи на 8,12 руб. или 105,36%, и снижение фондоемкости на 0,06 руб. или на 51,31%. Увеличивается фондовооруженность на 5,94 руб. или на 9,22%.

2.2 Анализ состава и структуры персонала

Организационная структура депо - линейная. В ней выделяются участки и отделения, которые возглавляются начальниками. Организационная структура управления представлена на рисунке 2.

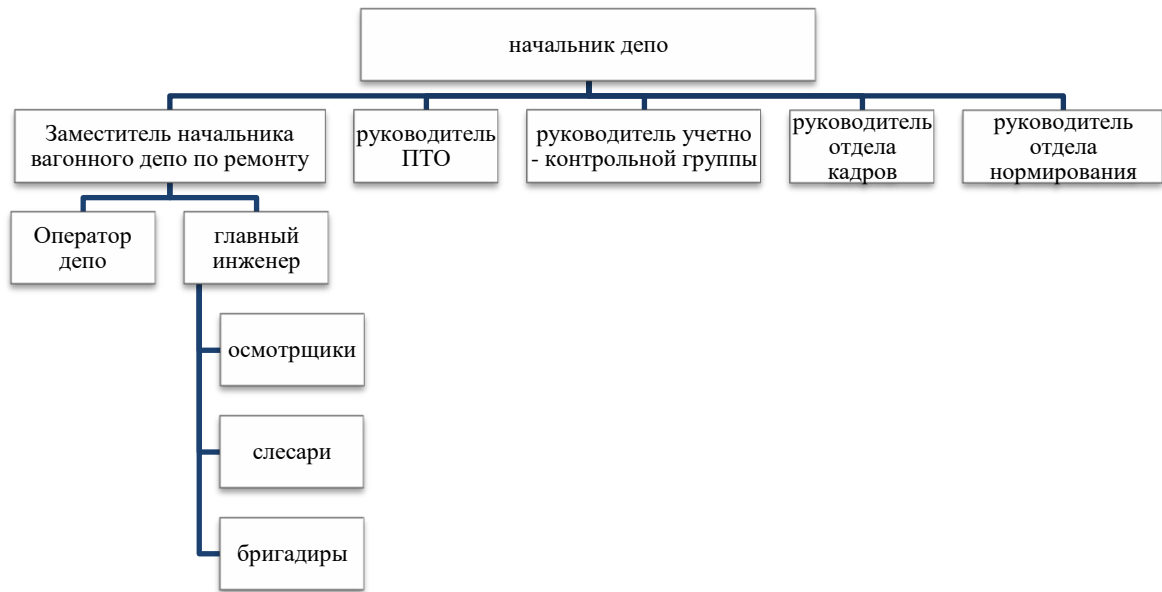


Рисунок 2 - Организационная структура управления

Вагонное депо возглавляет начальник депо. Он несет ответственность за выполнение задач, предусмотренных действующим законодательством. Дирекция по ремонту грузовых вагонов - структурного подразделения Западно-Сибирской железной дороги - филиала ОАО «РЖД», руководит производственно-хозяйственной деятельностью предприятия. Начальник депо в соответствии с правилами распоряжается имуществом и средствами депо, выдает доверенности и подписывает денежные документы, в пределах своих прав издает приказы и распоряжения, принимает и увольняет работников депо, поощряет их и налагает на них дисциплинарные взыскания.

Главный инженер депо по положению является первым заместителем начальника вагонного депо. Он обеспечивает техническое руководство предприятием, организует внедрение новой техники и прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производственных процессов, выполнение правил техники безопасности и производственной санитарии.

Заместитель начальника вагонного депо по ремонту руководит всеми ремонтными участками и отделениями вагонного депо. Он отвечает за качество ремонта вагонов, соблюдение технологии ремонта, выполнение

плановых заданий по ремонту вагонов и сроки нахождения вагонов в плановых видах ремонта.

Производственно-технический отдел осуществляет техническое руководство участками и отделениями депо, разрабатывает проекты планов по основной деятельности депо, организует их выполнение, составляет графики ремонта оборудования и ведет надзор за его состоянием, занимается вопросами технической пропаганды внедрения передовых методов труда.

Отдел кадров занимается приемом и увольнением работников депо, подготавливает приказы о поощрениях и взысканиях, проводит мероприятия по укреплению трудовой дисциплины и воспитанию кадров.

Учетно-контрольная группа организует бухгалтерский учет в депо, обеспечивает контроль расхода материальных ресурсов, составляет бухгалтерские отчеты и балансы, производит расчет заработной платы работников, ведет учет основных и оборотных средств.

Отдел нормирования внедряет наиболее прогрессивные формы оплаты труда, анализирует выполнение плана по труду и заработной плате, вместе с мастерами занимается вопросами организации труда.

Оператор депо ведет учет неисправных и отремонтированных вагонов, следит за выполнением сменных и суточных заданий по ремонту вагонов.

Списочная численность работников депо по состоянию на 01.01.2017 г. составляет 506 чел., численность, установленная штатным расписанием – 494 чел.

Все категории персонала делятся на руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Распределение работников по структурным подразделениям депо отражено в таблице 4.

Таблица 4 - Численность работников по структурным подразделениям,

чел.

| Наименование подразделений | Численность (штатные единицы) | | | | |
|--|-------------------------------|--------------|-------------|----------|---------|
| | Всего | в т.ч. | | | |
| | | Руководители | Специалисты | Служащие | Рабочие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Руководство | 18 | 7 | 10 | 0 | 1 |
| Производственно-технический отдел | 5 | 1 | 4 | 0 | 0 |
| Отдел по работе с компаниями-операторами | 5 | 1 | 4 | 0 | 0 |
| Участок главного механика | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Тайга (I группа) | 93 | 2 | 0 | 0 | 91 |
| Участок текущего отцепочного ремонта вагонов на станции Тайга (I группа) | 15 | 1 | 0 | 0 | 14 |
| Контрольный пост Юрга I Литвиново Яшкино на станции пункта технического обслуживания грузовых вагонов на станции Тайга | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Анжерская | 35 | 1 | 0 | 0 | 34 |
| Контрольный пост на станции Яя пункта технического обслуживания грузовых вагонов на станции Анжерская | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов Томск на станции Томск II (I группа) | 51 | 2 | 0 | 0 | 49 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Топки | 31 | 1 | 0 | 0 | 30 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Латыши | 35 | 2 | 0 | 0 | 33 |
| Пункт подготовки вагонов Латыши на станции Латыши | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Забойщик | 34 | 1 | 0 | 0 | 33 |

Продолжение таблицы 4

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|-----|----|----|---|-----|
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Бирюлинская | 25 | 1 | 0 | 0 | 24 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов Кемерово-Сортировочная на станции Заводская (I группа) | 27 | 1 | 0 | 0 | 26 |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов на станции Кемерово- Сортировочная | 67 | 1 | 0 | 0 | 66 |
| Участок текущего отцепочного ремонта вагонов на станции Кемерово- Сортировочная | 21 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| Всего по штатному расписанию: | 494 | 23 | 18 | 0 | 453 |

Основанием для выполнения анализа численности работников являются отчетные данные формы статистической отчетности 1 - К (ДР), утвержденной распоряжением ОАО РЖД от 02.03.2012 г. №440р (приложение А).

В таблице 5 отражена численность работников по категориям работников за 1 квартал 2017 года. Для наглядного представления данных была составлена диаграмма, представленная на рисунке 3.

Таблица 5 – Численность и структура работников по категориям, чел.

| № | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | по сост. на 31.12. 2015 | по сост. на 31.12. 2016 | изменение списочной численности за период | | структура персонала по категориям | |
|------|--|-------------------------|-------------------------|---|-------------------|-----------------------------------|------------------------|
| | | | | абс. отк., чел. | относит. Откл., % | по сост. на 31.12.2015 | по сост. на 31.12.2016 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | ВСЕГО | 504 | 506 | 2 | 100,40 | 100,00 | 100 |
| 1.1. | Рабочие-Всего | 463 | 466 | 3 | 100,65 | 91,87 | 92,09 |
| 1.2. | Руководители-Всего | 23 | 22 | -1 | 95,65 | 4,56 | 4,35 |
| 1.3. | Специалисты-Всего | 18 | 18 | | 100,00 | 3,57 | 3,56 |
| 1.4. | Служащие-Всего | | | | | | |

Продолжение таблицы 5

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-------|--|-----|-----|----|--------|--------|--------|
| 2 | Служба вагонного хозяйства | 504 | 506 | 2 | 100,40 | 100,00 | 100,00 |
| 2.1 | Рабочие | 463 | 466 | 3 | 100,65 | 91,87 | 92,09 |
| 2.1.1 | Осмотрщики и осмотрщики-ремонтники вагонов (включая старших) | 353 | 356 | 3 | 100,85 | 70,04 | 70,36 |
| 2.1.2 | Слесари по ремонту подвижного состава | 16 | 15 | -1 | 93,75 | 3,17 | 2,96 |
| 2.1.3 | Слесари по ремонту подвижного состава на ПТО | | | | | | |
| 2.1.4 | Бригадиры (освобожденные) | 4 | 5 | 1 | 125,00 | 0,79 | 0,99 |
| 3 | Руководители | 23 | 22 | -1 | 95,65 | 4,56 | 4,35 |
| 4 | Специалисты | 18 | 18 | | 100,00 | 3,57 | 3,56 |
| 5 | Служащие | | | | | 0,00 | 0,00 |

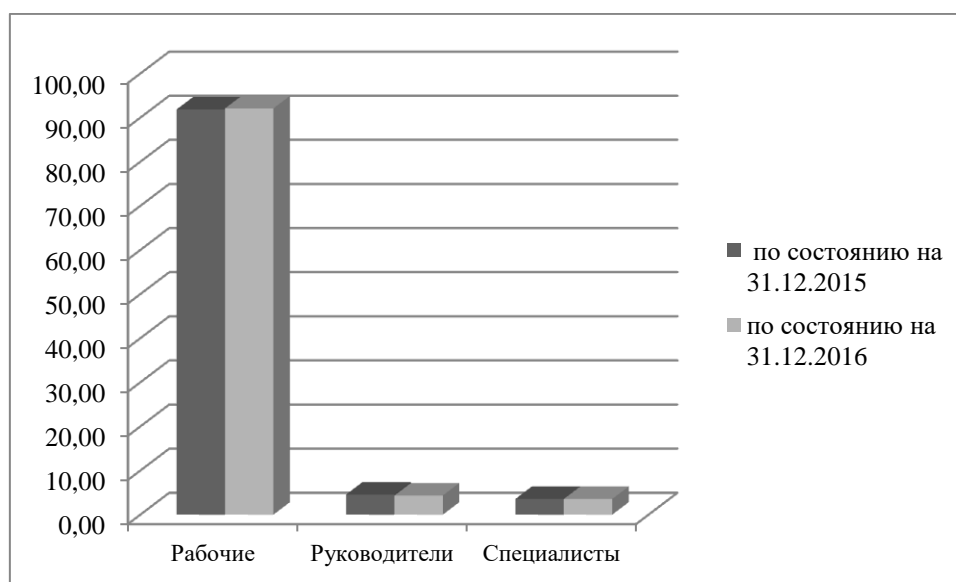


Рисунок 3 – Структура работников по категориям

Как показывают таблица 4 и рисунок 3, наибольший удельный вес приходится на категорию рабочих, их удельный вес составляет 92,09% в 2016

году. При этом данная категория работников депо увеличивается в динамике на 3 чел. или на 0,65% и составляет на 01.01.2017 г. 466 чел.

Численность руководителей составляет на 01.01.2017 г. 22 чел., что в структуре составляет 4,35%. Численность данной категории работников в динамике уменьшается на 1 чел. или на 0,35%.

Численность специалистов составляет 18 чел., она неизменна, при этом наблюдается незначительное уменьшение удельного веса данной категории с 3,57% в 2016 году до уровня 3,56% в 2017 году.

Категория служащих не выделена.

Таким образом, большая часть работников – рабочие, они относятся к категории основного производственного персонала. В данной категории выделяют три основных группы рабочих: осмотрщики и осмотрщики – ремонтники вагонов, слесари по ремонту подвижного состава на ПТО и бригадиры освобожденные. Доля осмотрщиков в общей структуре составляет 70,36%. Численность данной категории рабочих составляет 356 чел. в 2016 году, по сравнению с предыдущим годом она увеличивается на 3 чел. или на 0,85%. Доля слесарей составляет 2,96% в 2016 году, она уменьшается в динамике с 3,17%. Общая численность данной категории рабочих составляет 15 чел., что на 1 чел. или на 6,25% меньше, чем в 2015 году. Незначительна доля бригадиров – 0,99%. Их численность составляет 5 чел. и увеличивается на 1 чел. или на 25% по сравнению с 2015 годом.

Изменение структуры рабочих по должностям представлено на рисунке 4.

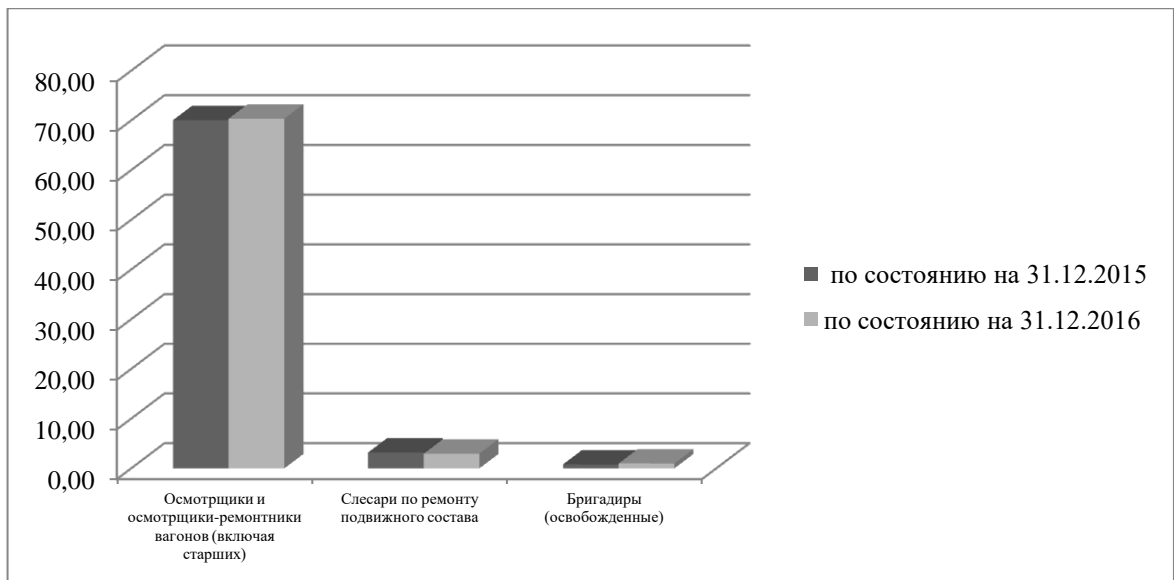


Рисунок 4 – Структура рабочих по должностям, %

Процент укомплектованности работниками по отношению к штатному расписанию на 01.01.2017 г. составляет 102%. Согласно штатному расписанию установлена численность работников депо в количестве 494 чел., фактическая списочная численность составляет 506 чел. Процент укомплектованности отражен в таблице 6 и на рисунке 5.

Таблица 6 – Процент укомплектованности, %

| №№ строк | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | Численность, установленная штатным расписанием на конец отчетного периода | Списочная численность работников на конец отчетного периода, чел. | % укомплектованности |
|----------|--|---|---|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ВСЕГО | 494,00 | 506 | 102 |
| 1.1. | Рабочие-Всего | 453,00 | 466 | 103 |
| 1.2. | Руководители-Всего | 23,00 | 22 | 96 |
| 1.3. | Специалисты-Всего | 18,00 | 18 | 100 |
| 1.4. | Служащие-Всего | | | |

Продолжение таблицы 6

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|--------|-----|-----|
| 2 | Служба вагонного хозяйства | 494,00 | 506 | 102 |
| 2.1 | Рабочие | 453,00 | 466 | 103 |
| 2.2 | Осмотрщики и осмотрщики-ремонтники вагонов (включая старших) | 355,00 | 356 | 100 |
| 2.3 | Слесари по ремонту подвижного состава | 16,00 | 15 | 94 |
| 2.4 | Бригадиры (освобожденные) | 5,00 | 5 | 100 |

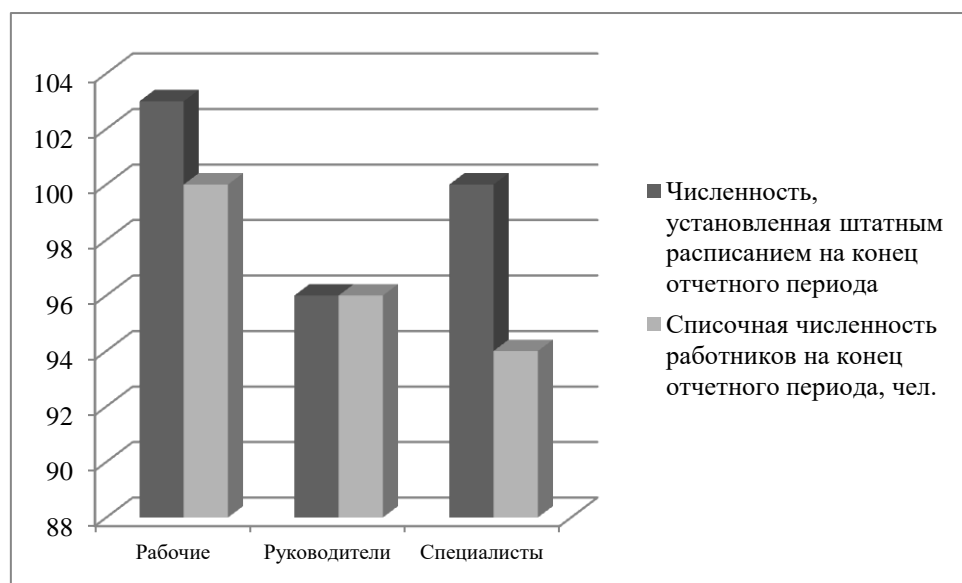


Рисунок 5 – Процент укомплектованности, %

Как показывают данные таблицы 6 и рисунка 5, штат руководителей укомплектован на 96%, в данной категории не занята одна должностная позиция. Штат специалистов укомплектован на 100%, занято восемнадцать должностных позиций. Штат рабочих укомплектован на 103%, на 453 должностные позиции, предусмотренные штатным расписанием, приходится 466 работников, т.е. превышение составляет 13%.

В категории рабочих на 100% укомплектована основная категория рабочих – осмотрщики и осмотрщики – ремонтники вагонов. На 94%

укомплектованы должности слесарей по ремонту подвижного состава, не хватает 1 человека.

Состав бригадиров укомплектован полностью.

Таким образом, анализ численности и структуры работников позволяет говорить о том, что:

Среди работников преобладают рабочие, наибольшая доля которых приходится на осмотровщиков.

На 01.01.2017 года превышена штатная численность на 12 чел. или на 2%. Недостаток специалистов наблюдается среди руководителей (1 чел.) и слесарей по ремонту подвижного состава (1 чел.). Превышена штатная численность по осмотровщикам на 13 чел.

Качественный состав работников будет рассмотрен по уровню образования, возрасту и трудовому стажу. Исходные данные для выполнения анализа предоставляет раздел V формы 1-1 (ДР), что представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Качественный состав работников по возрасту, чел.

| №№ строк | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | Возрастной состав | | | | | | |
|-------------|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--|------------------|
| | | до 30 лет | 31-35 лет | 36-45 лет | 46-50 лет | старше 50 лет | достигло пенсионного возраста из категории старше 50 лет | |
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | ВСЕГО | 161 | 105 | 114 | 66 | 60 | 2 | 1 |
| 1.1. | Рабочие-Всего | 147 | 96 | 103 | 62 | 58 | 2 | 1 |
| 1.2. | Руководители- Всего | 8 | 5 | 5 | 2 | 2 | | |
| 1.3. | Специалисты- Всего | 6 | 4 | 6 | 2 | | | |

Продолжение таблицы 7

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------|--|-----|-----|-----|----|----|---|---|
| 2 | Служба вагонного хозяйства | 161 | 105 | 114 | 66 | 60 | 2 | 1 |
| 2.1 | Рабочие | 147 | 96 | 103 | 62 | 58 | 2 | 1 |
| 2.1.1 | Осмотрщики и осмотрщики-ремонтники вагонов (включая старших) | 114 | 83 | 75 | 41 | 43 | 1 | 1 |
| 2.1.2 | Слесари по ремонту подвижного состава | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | | |
| 2.1.3 | Бригадиры (освобожденные) | 2 | 2 | | 1 | | | |
| 2.2 | Руководители | 8 | 5 | 5 | 2 | 2 | | |
| 2.3 | Специалисты | 6 | 4 | 6 | 2 | | | |

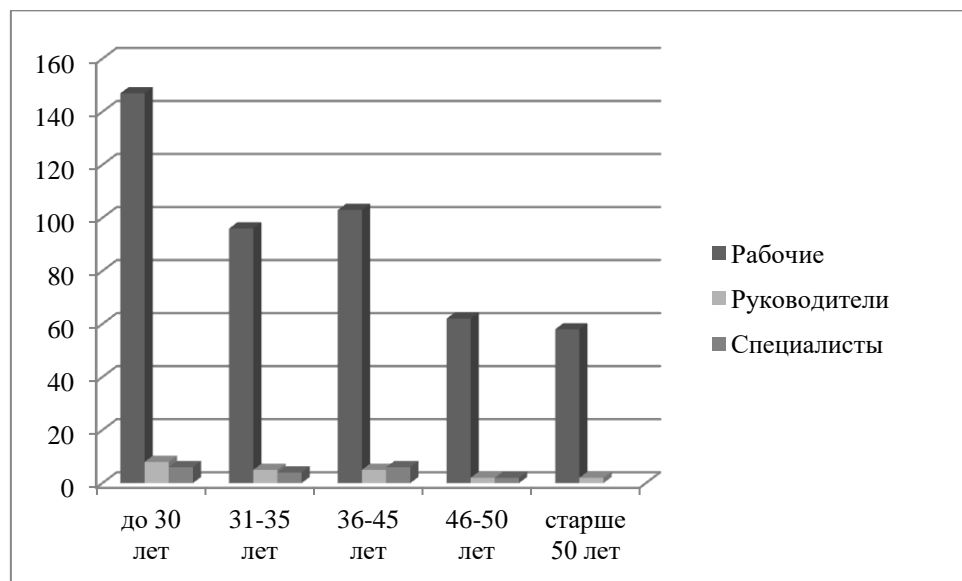


Рисунок 6 – Качественный состав работников по возрасту, чел.

Как показывают данные таблицы 7 и рисунка 6, больше всего работников имеют возраст до 30 лет – их 161 чел., что характеризует ориентацию ОАО РЖД в целом на реализацию молодежной политики и привлечение молодых кадров в организацию. В возрастной группе 36-45 лет 114 чел., 105 чел. находятся в возрастной группе 31-35 лет.

Выделение возрастных групп показывает, что кадровый состав депо достаточно молодой, основная численность работников имеет возраст до 45 лет, т.е. до достижения пенсионного возраста остается около 15 лет (для мужчин) и 10 лет (для женщин).

Работников от 46 до 50 лет 66 чел., старше 50 лет – 60 чел., из которых пенсионного возраста достигло 2 чел., в т.ч. 1 женщина.

Аналогичное соотношение наблюдается среди рабочих, среди которых тоже больше всего работников в возрасте до 45 лет.

Качественный состав работников по уровню образования отражен в таблице 8 и на рисунке 7.

Таблица 8 - Качественный состав работников по уровню образования, чел.

| №№ строк | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | Уровень образования | | | |
|----------|--|---------------------|---------------|--------|---------------------------------------|
| | | Высшее | Среднее проф. | другое | |
| | | | | всего | из них обучаются в ВУЗах и техникумах |
| 1 | ВСЕГО | 137 | 227 | 142 | 9 |
| 1.1. | Рабочие-Всего | 99 | 225 | 142 | 9 |
| 1.2. | Руководители-Всего | 21 | 1 | | |
| 1.3. | Специалисты-Всего | 17 | 1 | | |
| 2 | Служба вагонного хозяйства | 137 | 227 | 142 | 9 |
| 2.1 | Рабочие | 99 | 225 | 142 | 9 |
| 2.1.1 | Осмотрщики и осмотрщики-ремонтники вагонов (включая старших) | 72 | 177 | 107 | 7 |
| 2.1.2 | Слесари по ремонту подвижного состава | 4 | 2 | 9 | 1 |
| 2.1.3 | Бригадиры (освобожденные) | 1 | 3 | 1 | |
| 2.2 | Руководители | 21 | 1 | | |
| 2.3 | Специалисты | 17 | 1 | | |

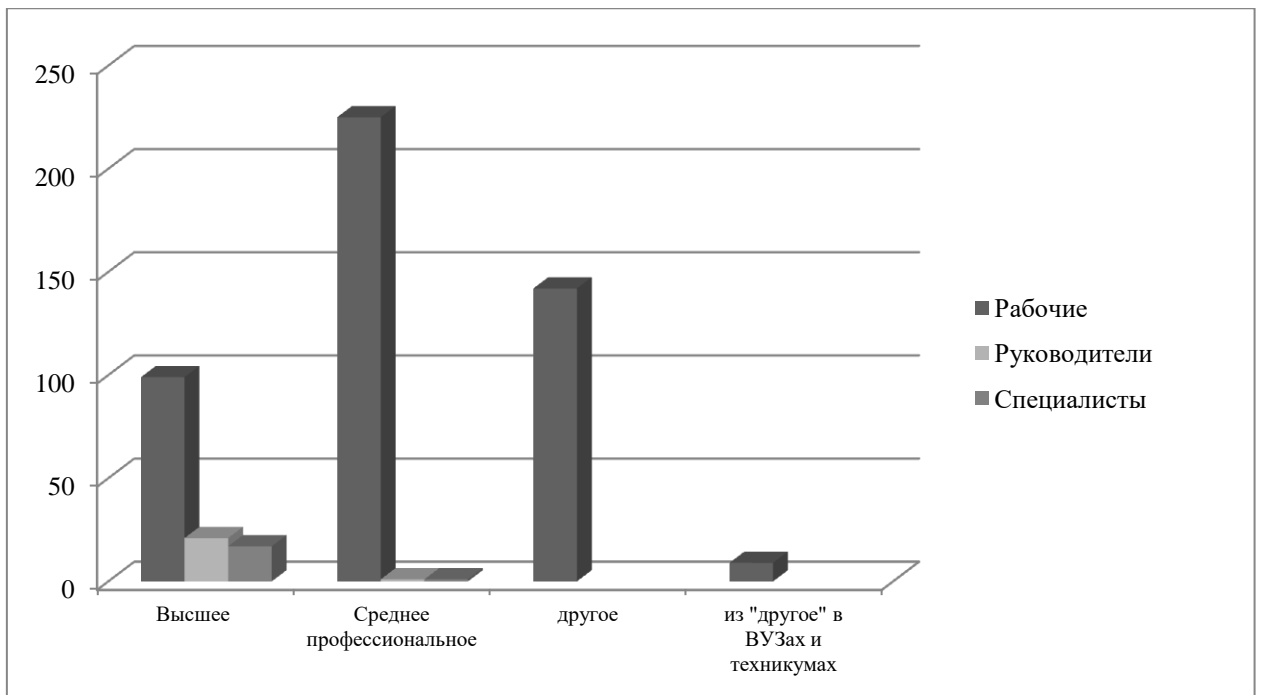


Рисунок 7 - Качественный состав работников по уровню образования, чел.

Как показывают данные таблицы 8 и рисунка 7, большая часть работников имеют среднее профессиональное образование – 227 чел. или 44,9%, из категории руководителей и специалистов среднее профессиональное образование имеют по 1 чел., что составляет 4,3% и 5,5% соответственно.

В категории рабочих среднее профессиональное образование имеет 177 чел. или 39,1% работников – осмотрщиков, 2 чел. или 13,3% слесарей и 3 чел. или 60% бригадиров.

137 чел. или 27,1% имеют высшее профессиональное образование, причем данный уровень образования преимущественно в группе рабочих (99 чел.). В учетом численности данной группы 453 чел., доля рабочих, имеющих высшее образование, составляет 21,3%. Высшее образование имеет 21 чел. или 91% руководителей и 17 чел. или 94% специалистов.

Среди рабочих 72 чел. или 15,9%, работающих в должности осмотрщиков, имеют высшее образование. Из рабочих, занимающих

должности слесарей, высшее образование имеет 4 чел. или 26,7%. Из числа бригадиров 1 чел. или 20% имеют высшее образование.

Другое образование, представленное в таблице 7, включает в себя:

Среднее общее образование,

Начальное профессиональное образование,

Дополнительное образование.

Категория работников, имеющих такие типы образования, занимает второе место - 142 чел. или 28,1% общей численности, эти работники относятся к категории рабочих. Из них на долю осмотровиков приходится 23% или 107 чел., на долю слесарей 1,9%, на долю бригадиров 0,2%.

Общая численность работников, обучающихся в ВУЗах и техникумах, составляет 9 чел. или 1,8% общей численности работников. Все эти работники относятся к категории рабочих, из них обучается в ВУЗах 7 чел. или 1,4% рабочих – осмотровиков и 2 чел. или 0,3% рабочих – слесарей.

Качественный состав работников по полу представлен в таблице 9.

Таблица 9 – Качественный состав работников по полу (численность женщин), чел.

| № | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | Списочная численность работников на конец отчетного периода, чел. | из гр. 4 женщин |
|-------|---|---|-----------------|
| 1 | 2 | 4 | 19 |
| 1 | ВСЕГО | 506 | 118 |
| 1.1. | Рабочие | 466 | 96 |
| 1.2. | Руководители | 22 | 5 |
| 1.3. | Специалисты | 18 | 17 |
| 2 | Служба вагонного хозяйства | 506 | 118 |
| 2.1 | Рабочие | 466 | 96 |
| 2.1.1 | Осмотрщики и осмотровики-ремонтники вагонов (включая старших) | 356 | 31 |
| 2.1.2 | Слесари по ремонту подвижного состава | 15 | |
| 2.1.3 | Бригадиры (освобожденные) | 5 | |
| 2.2. | Руководители | 22 | 5 |
| 2.3 | Специалисты | 18 | 17 |

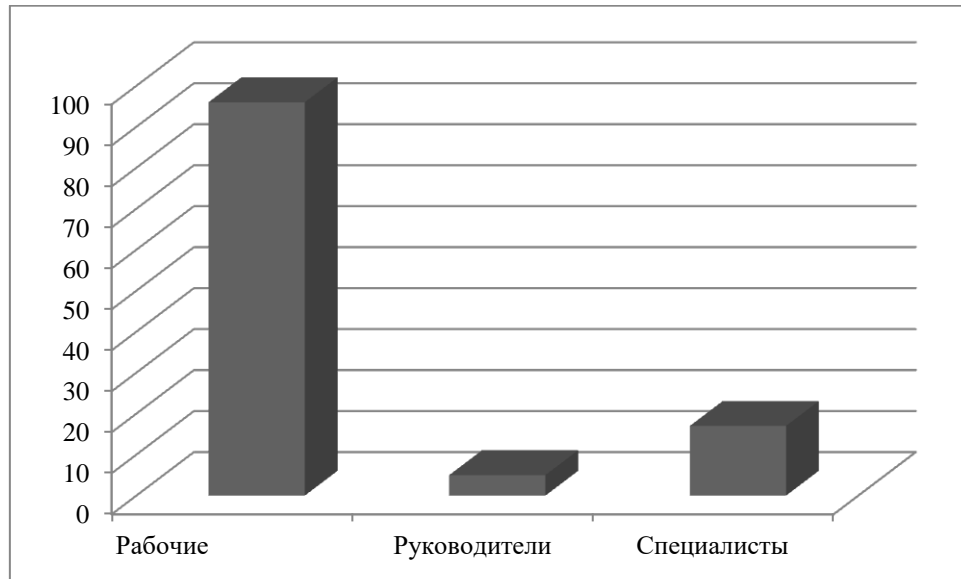


Рисунок 8 – Численность женщин, чел.

Как показывают данные таблицы 9 и рисунка 8, общая численность женщин в трудовом коллективе 118 чел. или 23,3%. Большая часть женщин трудится в должностях, относящихся к категории рабочих – 96 чел. или 18,9%. Из них 31 женщина трудится в должности «осмотрщик». В категории специалистов трудится 5 женщин или 1% общей численности и в категории специалистов 17 чел. или 3,4% общей численности.

Качественный состав работников по стажу работы в должности представлен в таблице 10 и на рисунке 9.

Таблица 10 - Качественный состав работников по стажу работы в должности, чел.

| № | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | По стажу в должности | | | | |
|------|--|----------------------|----------|---------|----------|--------------|
| | | до 1 года | 1-3 года | 3-5 лет | 5-10 лет | более 10 лет |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | ВСЕГО | 45 | 104 | 83 | 165 | 109 |
| 1.1. | Рабочие | 37 | 94 | 73 | 156 | 106 |
| 1.2. | Руководители | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------|--|----|-----|----|-----|-----|
| 1.3. | Специалисты | 1 | 5 | 7 | 5 | |
| 2 | Служба вагонного хозяйства | 45 | 104 | 83 | 165 | 109 |
| 2.1 | Рабочие | 37 | 94 | 73 | 156 | 106 |
| 2.1.1 | Осмотрщики и осмотрщики- ремонтники вагонов (включая старших) | 24 | 79 | 58 | 120 | 75 |
| 2.1.2 | Слесари по ремонту подвижного состава | 2 | 2 | 2 | 7 | 2 |
| 2.1.3 | Бригадиры (освобожденные) | 3 | 1 | | 1 | |
| 2.2 | Руководители | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 2.3 | Специалисты | 1 | 5 | 7 | 5 | |

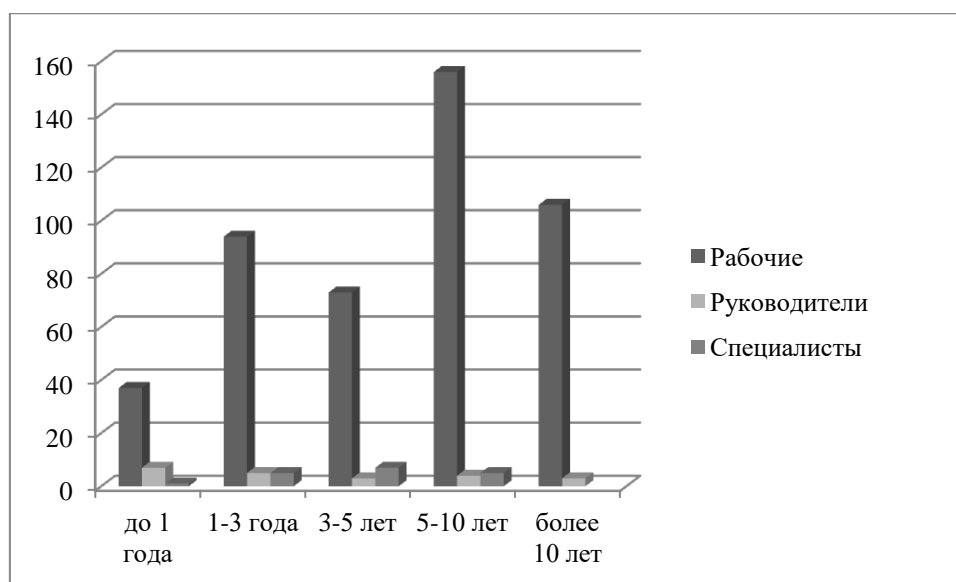


Рисунок 9 - Качественный состав работников по стажу работы в должности, чел.

Как показывают данные таблицы 10 и рисунка 9, большая часть работников имеет стаж работы 5-10 лет - 156 чел. или 30,1% общей численности. Более 10 лет работает в должности 106 чел. или 20,9% общей численности. Стаж 1-3 года имеет 104 чел. или 20,6%. Стаж 3-5 лет имеет 83 чел. или 1,6 %. Стаж работы до 1 года имеет 45 чел. или 8,8%.

По категориям работников наблюдается следующее.

Больше всего руководителей (7 чел. или 1,4%) имеет стаж работы до 1 года.

Специалисты имеют преимущественно стаж работы 3-5 лет – 7 чел. или 1,4%.

Среди рабочих больше всего имеют стаж 5-10 лет – 156 чел. или 30,8%; более 10 лет работает в должности 106 чел. или 21,5%; 1-3 года имеет стаж 94 чел. или 18,6%; 3-5 лет имеет стаж работы 73 чел. или 14,4%; менее 1 года работает 37 чел. или 7,3%.

Осмотрщики работают в должности 5-10 лет – 120 чел. или 23,7%; 1-3 года работает 79 чел. или 15,6%; более 10 лет работает 75 чел. или 14,8%; 3-5 лет работает 58 чел. или 11,5% и 24 чел. или 4,7% работает до 1 года.

Среди слесарей больше всего работников - 7 чел. или 50% численности слесарей - работает 5-10 лет.

Среди бригадиров 3 чел. или 60% имеют стаж работы до 1 года.

Таким образом, анализ качественного состава работников позволяет увидеть, что кадровый состав депо имеет следующие характеристики:

В основном работают молодые сотрудники, имеющие возраст до 45 лет.

Большая часть рабочих имеет среднее профессиональное образование, а руководителей – высшее профессиональное образование.

Преимущественная доля работников – мужчины.

Большая часть работников работают в организации 5-10 лет, что характеризует их профессиональный уровень и знание особенностей производственной деятельности.

2.3 Анализ движения персонала

Для анализа движения кадров используем коэффициенты стабильности, текучести, оборота по приему и по выбытию.

Коэффициент стабильности - отражает уровень стабильности кадров (формула 1).

$$K_{ст} = \frac{Ч_{пост}}{Ч_{ср}} \quad (1)$$

Где Ч пост – численность работников, работающих постоянно в данной организации;

Чср – среднесписочная численность работников за период, чел.

Коэффициент текучести - отражает мобильности персонала (формула 2).

$$K_{тек} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{ср}}$$

(2)

Где Чув – численность уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

Коэффициент оборота по приему – отражает степень приема сотрудников (формула 3).

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ср}}$$

(3)

Где Чпр – число принятых сотрудников.

Коэффициент оборота по выбытию - характеризует уровень выбытия кадров (формула 4).

$$K_{выб} = \frac{Ч_{выб}}{Ч_{ср}} \quad (4)$$

Где Чвыб – численность выбывших работников за период.

Расчеты представлены в таблице 11.

Таблица 11 - Показатели движения персонала

| показатель | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| списочная численность персонала, чел. | 506 | 504 | 500 |
| среднесписочная численность персонала, чел. | 505 | 502 | 501 |
| число уволившихся с работы, чел. | 18 | 24 | 12 |

| | | | |
|--|----|----|----|
| в т.ч. число уволившихся по собственному желанию и по причине сокращения штата, чел. | 15 | 22 | 11 |
| число принятых на работу, чел. | 17 | 26 | 16 |

Продолжение таблицы 11

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------------------|-------|-------|-------|
| число постоянно работающих, чел. | 488 | 480 | 488 |
| коэффициент стабильности | 0,97 | 0,96 | 0,97 |
| коэффициент текучести | 0,030 | 0,044 | 0,022 |
| коэффициент оборота по приему | 0,034 | 0,052 | 0,032 |
| коэффициент оборота по выбытию | 0,036 | 0,048 | 0,024 |

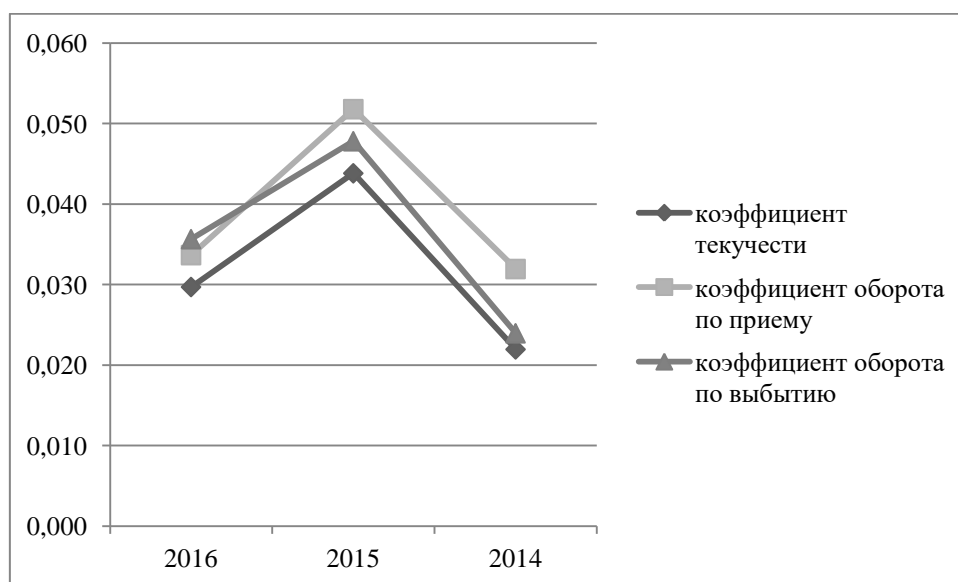


Рисунок 10 - Динамика показателей, характеризующих движение персонала

Данные таблицы 11 отражают благоприятную ситуацию в кадровой составе. Большая часть работников представляют собой стабильный профессиональный коллектив, при этом в динамике показатель практически не изменяется – 0,96 - 0,97. Все остальные показатели в 2015 году увеличиваются, в дальнейшем снижаются.

Коэффициент текучести кадров в 2014 году составляет 2,2%, в 2015 году 4,4%, в 2016 году 3% - это низкие показатели, в среднем естественная текучесть кадров в ОАО РЖД принята на уровне 5%.

В целом проведенный анализ кадрового состава, его структуры, качественных характеристики и показателей движения кадров показывает, что кадровый состав депо стабильный, профессиональный, эффективный, опытный в своей сфере деятельности. Кадровая политика в целом характеризуется как эффективная. Частично данная ситуация определена объективными причинами. Тайга – это малый населенный пункт, ОАО РЖД является единственным градообразующим предприятием с достаточно высоким уровнем заработной платы. В городе много молодых людей и людей среднего возраста, поэтому они стараются удерживаться на эффективном месте работы, которое дает для них возможность обеспечивать собственное благосостояние и благосостояние своих детей.

2.4 Анализ системы обучения, подготовки и повышения квалификации персонала

Системе обучения и развития персонала, также как и в целом в ОАО «РЖД», в депо уделяется достаточно много внимания. В основе формирования данной системы лежат следующие локальные нормативные акты:

Распоряжение от 17.04.2014 г. N 907р «Об утверждении положения об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД»;

Распоряжение ОАО «РЖД» от 31.12.2009 № 2757р «О введении в действие стандарта по качеству в процессе управления персоналом «Обучение и повышение квалификации»;

Методическая инструкция КП ИМ 6.2.1-07.03 «Обучение персонала».

Формы профессионального обучения, реализуемые в депо, представлены на рисунке 11.

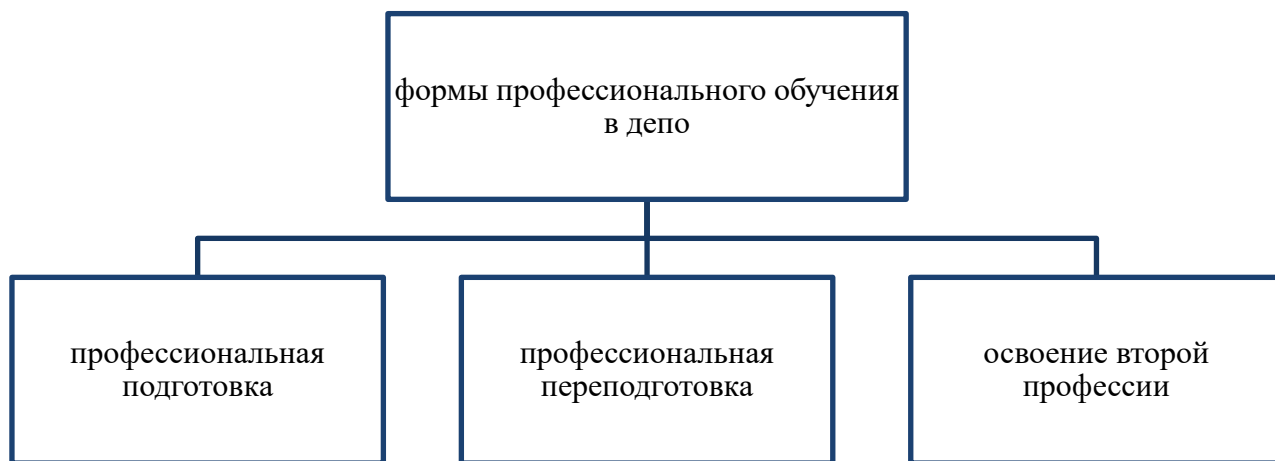


Рисунок 11 - Формы профессионального обучения в депо

Целью обучения является развитие персонала, повышение уровня его профессиональной подготовки, повышения квалификации с целью построения карьеры в рамках организации.

В рамках системы обучения реализуются следующие виды деятельности:

1. Техническая учеба с работниками, осуществляющие ремонтные и обслуживающие работы;
2. Аттестация;
3. Повышение квалификации руководителей и специалистов.

Так как основной категорией работников являются рабочие, то основной вид обучения, используемый в рамках депо – техническая учеба, которая делится на периодическую и внеочередную.

Периодическая техническая учеба (ТУ).

Плановые работы на проведение ТУ формирует инструктор, разрабатывающий «Планы проведения технической учебы» (таблица 12). Планы составляются ежемесячно в целом на год в разрезе профессий. План составляется минимум на 48 часов. Основанием для направления работника на обучение является приказ (приложение В).

Таблица 12 - Форма плана технической учебы

| № п/п | Тема занятий | Дата проведения (месяц, год) | Количество часов | Используемый материал | Ответственный за проведение технической учебы |
|-------|--------------|------------------------------|------------------|-----------------------|---|
| 1 | Тема | Дата 1 | | | Преподаватель 1 |
| 2 | Тема | Дата 2 | | | Преподаватель 2 |
| 3 | Тема | Дата 3 | | | Преподаватель 3 |
| | Итого: | | | | |

Составленные планы по ТУ согласуются с начальником депо и передаются через секретаря ответственным за проведение учебы.

Основной формой ТУ являются лекции, стажировка на рабочем месте с обязательной сдачей зачета после окончания учебы. При проведении занятий используются «Конспекты проведения технических занятий». Занятия проводятся планоно, не менее 1 раза в 2 недели длительностью 2-4 часа. Так как большая часть работников осуществляет посменные работы, то, соответственно, для них занятия проводятся дублировано, что позволяет охватить всех работников, которые включены в план обучения.

Схема проведения занятий представлена на рисунке 12.

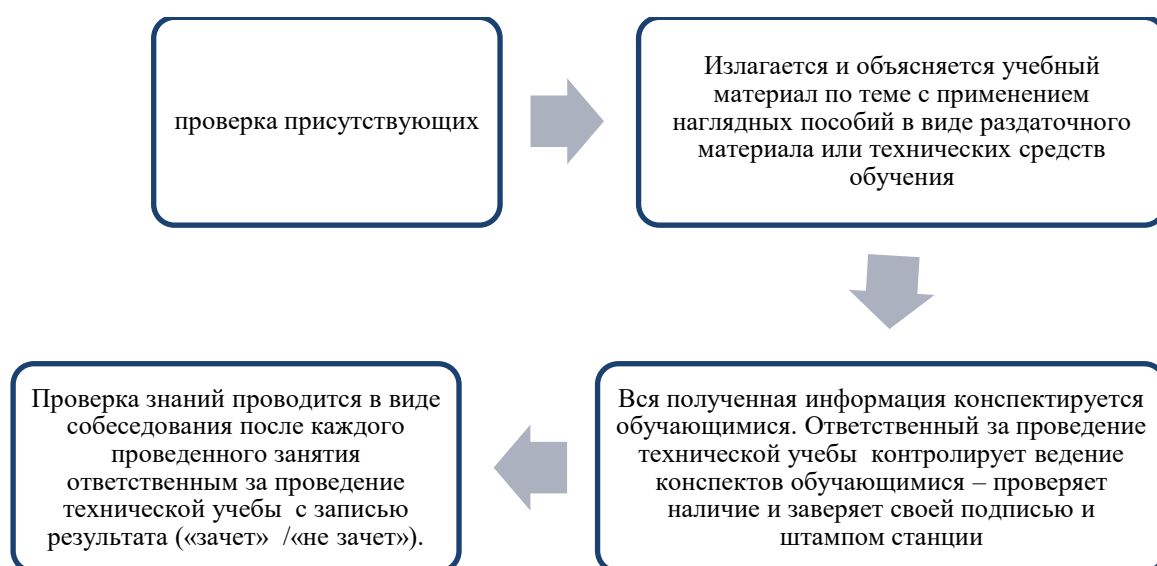


Рисунок 12 – Порядок проведения занятий в ходе ТУ

По каждому направлению ТУ формируется отчет, имеющий форму, представленную в таблице 13.

Таблица 13 – Форма отчета о состоянии проведения технической учебы

| №п/п | Показатель | Пред. год | Текущ. год |
|------|---|-----------|------------|
| 1. | Списочное число работающих, чел. | | |
| 2. | Количество слушателей – всего, чел. | | |
| | В т.ч. по профессиям: | | |
| 3. | Количество слушателей, получивших зачет, чел. | | |
| | Не получивших зачет, чел. | | |
| | В т.ч. отсутствовавших по уважительной причине | | |
| 4. | Количество проведенных технических занятий в производственном подразделении (план/факт) | | |
| | Всего за квартал: | | |
| 5. | Количество часов, затраченных на проведение технических занятий (план/факт) | | |
| 6. | Количество проведенных проверок состояния технической учебы руководителями и специалистами в структурных подразделениях | | |
| 7. | Количество выявленных в ходе проверок замечаний (всего/устраненных) | | |
| 8. | Работа, проведенная по оборудованию учебных классов по участкам (затраты в руб.) | | |
| 9. | Оценка качества учебных занятий, профессиональных знаний и навыков работников | | |
| 10. | Количество случаев брака в работе, всего: | | |
| | По вине работников | | |
| | Из них, связанных с недостаточной квалификацией | | |
| 11. | Количество случаев травматизма, всего за квартал | | |

Инструктор принимает участие в проведении занятий по ТУ, для чего один раз в месяц выезжает на участки производства.

Внеочередная техническая учеба.

Она проводится в случаях изменения инструкций, технологии работы, должностных обязанностей, при нарушении, которые привели к случаям брака в работе, травмам, авариям. В целом внеочередная ТУ организуется в соответствии с порядком, установленном для периодической ТУ.

В рамках учебы у работников в обязательном порядке проверяются знания руководящих документов в следующих случаях при приеме на работу; в процессе работы (после длительного отсутствия или при переводе на другую работу). Знания проверяются комиссией по экзаменационным билетам в форме собеседования или письменно. Экзаменационные билеты согласовываются инструктором по ПТО в соответствии с КП ИД 5.5.1-02.04 «Инструктора по производственно-техническому обучению». Форма согласования представлена в таблице 14.

Таблица 14 - Форма экзаменационного билета

| |
|--|
| <p>БИЛЕТ №</p> <p>1. _____ (вопрос по технологии работы)</p> <p>2. _____ (вопрос по ПТЭ, ИСИ, ИДП)</p> <p>3. _____ (вопрос по охране труда и действиям в чрезвычайных ситуациях)</p> |
|--|

Повышение квалификации.

Данная система реализуется в четырех формах - краткосрочное, среднесрочное и длительное тематическое обучение, а также семинары.

Характеристика данных направлений приведена на рисунке 13.

| краткосрочное повышение квалификации | среднесрочное повышение квалификации | длительное повышение квалификации | семинары |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • длительность до 72 часов • направление обучения - отдельные вопросы профессиональной деятельности • методы обучения - дистанционные технологии, практические и лекционные занятия | <ul style="list-style-type: none"> • длительность 72-100 часов • направлено обучения - несколько вопросов, связанных с функционированием депо в рамках должностных обязанностей • методы обучения - лекции, практическое обучение | <ul style="list-style-type: none"> • длительность - более 100 часов • направление обучения - полное изучение современных технологий • методы обучения - лекции, практическое обучение, стажировка, дистанционные технологии | <ul style="list-style-type: none"> • длительность - 2-8 часов • направление обучения - углубление специальной подготовки руководителей и специалистов • методы обучения - лекции, дистанционные технологии |

Рисунок 13 – Формы повышения квалификации и их характеристики

Повышение квалификации руководителей и специалистов проводится 1 раз в 3 года; служащих и рабочих - не реже 1 раза в 5 лет.

Не направляются на курсы повышения квалификации согласно приказа Западно-Сибирской железной дороги №193-Н «О совершенствовании работы по подготовке кадров на Западно-Сибирской железной дороге»:

- молодые специалисты 3 года после окончания учебных заведений;
- обучающиеся заочно в учреждениях высшего и среднего профессионального профильного образования;
- лица предпенсионного (1 год до пенсии) и пенсионного возраста.

Ежегодно до 1 июня специалист по кадровой работе предоставляет инструктору ПТО «Список персонала руководителей и специалистов», который является основой для составления статистических форм отчетности. Данная форма приведена в таблице 15.

Таблица 15 – Плановое повышение квалификации

| № п/п | Ф.И.О. | Структурное подразделение и должность | Дата приема на работу | Дата окончания учебного учрежден. | Дата последнего повышения квалификац. |
|-------|--------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |

Инструктор в течение одной недели с момента издания приказа по формированию планов на обучение выполняет составление проект «Плана обучения персонала в учреждениях дополнительного образования».

В проекте отражают:

Графики работы образовательных учреждений, в которые планово направляются работники;

Возможность направления работника на обучение в плановый период;

Сроки аттестации и испытаний, которые осуществляются в соответствии с требованиями отраслевых нормативных актов в сфере безопасности и охраны труда.

Согласование с образовательным учреждением о возможностях проведения обучения осуществляет инспектор, который:

–

направляет в образовательное учреждение заявку на обучение;

–

оставляет проект договора, осуществляет сбор пакета документов об оплате обучения;

–

существляет запрос в образовательное учреждение об уточнении условий и времени обучения работников;

–

выдает работникам, которые направляются на обучение, пакет документов;

—
 аспечатывает и выдает работнику «Памятку обучающегося», в которой содержатся все необходимые сведения, касающиеся условий обучения в конкретном образовательном учреждении;

—
 после окончания обучения принимает документы от работника и осуществляет их регистрацию, ксерокопирование, сканирование, вложение в личное дело.

Результаты обучения регистрируются в форме «Отчет выполнения плана обучения персонала в учреждениях дополнительного образования» до 15 числа. На основании результатов обучения формируется справка о выполнении плана обучения, которая передается для ведущему экономисту. Так как результатом обучения является практическая подготовка работников, то заключение об уровне подготовленности осуществляется на основании «Акта пробной работы» или на основании документа о повышении квалификации. В заключительном акте квалификационной комиссии ставится запись «Допускается к работе». Акт квалификационной комиссии представлен в таблице 16.

Таблица 16 – Заключительный акт квалификационной комиссии

| Фамилия, имя, отчество экзаменуемого | Занимаемая должность | Производственный стаж по данной должности | Образование |
|--------------------------------------|----------------------|---|-------------|
| | | | |

Результаты экзаменов по теоретическому обучению

| № п/п | Наименование предметов (тем) | Оценка |
|-------|--|--------|
| 1 | ПТЭ, ИСИ | |
| 2 | Должностные обязанности. | |
| 3 | Технологии работ:... | |
| 4 | Техника безопасности при осуществлении работ:... | |

Рассмотрим ситуацию, связанную с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников депо в 2016 году.

Анализ качественного состава позволяет заключить, что уровень квалификации работников достаточно высокий. Данные таблицы 7 показывают, что 227 чел. или 44,9% имеют среднее профессиональное образование, 137 чел. или 27,1% имеет высшее образование, 142 чел. или 28,1% имеет другое образование, 9 чел. или 1,8% обучаются в вузах и техникумах, т.е. повышают свою квалификацию.

В г.Тайга находится Тайгинский институт железнодорожного транспорта, осуществляющий профильную подготовку специалистов для работы в железнодорожной отрасли. Большая часть работников, имеющих среднее профессиональное образование, являются выпускниками именно этого учебного заведения. Также среди работников много выпускников профильных учебных заведений высшего образования: Сибирского государственного университета путей сообщения, Омского государственного университета путей сообщения, Новосибирского института инженеров железнодорожного транспорта и пр. Ранее уже был сделан вывод о высоком образовательном уровне работников депо, но профильная подготовка характеризует кадровый состав с позиции профессионализма и соответствия работников занимаемым им должностям.

Анализ кадрового состава в рамках профильной подготовки представлен в таблице 17.

Таблица 17 - Профильная подготовка работников депо

| показатель | 2016 год | уд.вес, % |
|--------------------------------------|----------|-----------|
| всего работников, чел. | 506 | 100,00 |
| имеющих: | | |
| высшее образование | 137 | 27,08 |
| в т.ч. профильное образование | 87 | 17,19 |
| среднее профессиональное образование | 227 | 44,86 |
| в т.ч. профильное образование | 104 | 20,55 |
| другое | 142 | 28,06 |
| в т.ч. профильная подготовка | 41 | 8,10 |

| | | |
|-------------------------------|---|------|
| обучаются в вузах, техникумах | 9 | 1,78 |
| в т.ч. профильное образование | 4 | 0,79 |

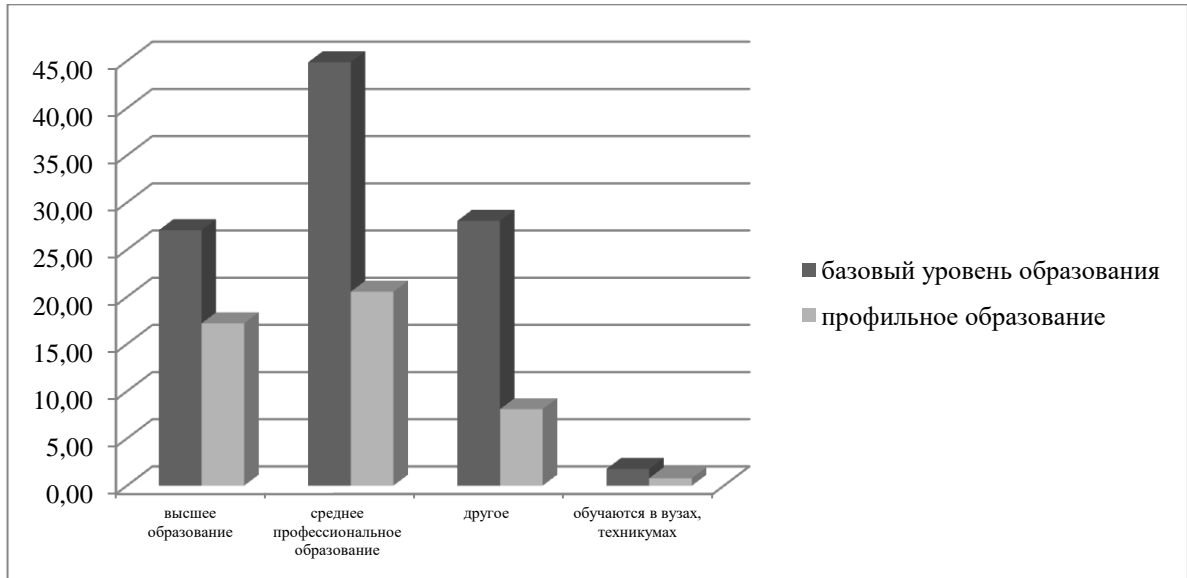


Рисунок 15 – Соотношение уровней образования и профильной
ПОДГОТОВКИ

Таблица 17 и рисунок 15 показывают, что количество работников, имеющих профильное образование, существенно ниже, чем того требуют занимаемые должности. 17,19% имеет профильное высшее образование, 20,55% имеет профильное среднее профессиональное образование, 8,1% имеет профильное образование другой категории, только 0,79% обучается по профильным направлениям подготовки.

Общее количество работников, имеющих профильное образование, составляет 246 чел. или 46,64% общей численности работников.

Все работники, вне зависимости от того, каково их образование, включаются в планы обучения и повышения квалификации, формируемые ежегодно. Численность работников, для которых планируется обучение во 2 полугодии 2017 года, составляет 52 человека. Также активно реализовывались программы обучения и повышения квалификации за все

истекшие периоды, а также в 1 полугодии 2017 года. Численность обученных работников представлена в таблице 18.

Таблица 18 - Число обученных и повысивших свою квалификацию работников в 2016 году и в 1 полугодии 2017

года, чел.

| показатель | число работников | | | | уд.вес, % | | | | процент выполнения плана | |
|---|------------------|----------------|-----------------------|----------------------------|-----------|----------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| | 2016 год | план 2016 года | 1 полугодие 2017 года | план 1 полугодия 2017 года | 2016 год | план 2016 года | 1 полугодие 2017 года | План 1 полугодие 2017 года | 2016 год | 1 полугодие 2017 года |
| Всего работников, чел. | 506 | 506 | 506 | 506 | 100 | 100 | 100 | 100,00 | | |
| Прошедших: | 214 | 225 | 159 | 165 | 42,29 | 44,47 | 31,423 | 32,61 | 95,11 | 96,36 |
| Подготовку | 21 | 19 | 9 | 9 | 4,15 | 3,75 | 1,78 | 1,78 | 110,53 | 100,00 |
| Переподготовку | 84 | 91 | 69 | 71 | 16,60 | 17,98 | 13,64 | 14,03 | 92,31 | 97,18 |
| Программы повышения квалификации | 109 | 115 | 81 | 85 | 21,54 | 22,73 | 16,01 | 16,80 | 94,78 | 95,29 |
| Из них имеют: | | | | | | | | | | |
| высшее профессиональное образование | 51 | | 27 | | 37,22 | | 19,56 | | | |
| среднее профессиональное образование | 102 | | 96 | | 36,82 | | 34,65 | | | |
| Другое | 45 | | 19 | | 31,69 | | 13,38 | | | |
| Число необученных (повысивших квалификацию) | 16 | | 17 | | 2,96 | | 3,35 | | | |

Таблица 18 показывает, что процент обученных сотрудников в 2016 году составляет 42,29% - это высокий показатель; он свидетельствует о том, что в депо, как и в целом в ОАО «РЖД», уделяется много внимания квалификации работников и создаются для этого все необходимые условия. В целом при плане 225 чел. было обучено 214 чел., т.е. план был выполнен на 95,11%. Невыполнение плана обусловлено объективными причинами - уход на больничный, перенос в план на следующий период и пр. При этом в 2016 году наблюдается, что перевыполнен план по подготовке на 110,53%, т.е. было обучено на 2 чел. больше, чем планировалось, переподготовка не выполнена на 92,31%, повышение квалификации на 94,78%.

За 1 полугодие 2017 года всего планировалось обучить 165 работников, но было обучено 159 чел., т.е. план выполнен на 96,36%. При этом процент обученных сотрудников составил 44,47% общего числа. План по подготовке выполнен на 100%, было обучено по данному направлению 9 чел., которые были включены в план. План по переподготовке был выполнен на 97,18%, т.е. не было обучено 2 чел., план по повышению квалификации был выполнен на 95,29%, т.е. не было обучено 4 чел.

Как показывает таблица 18, было активизировано обучение работников депо, в 2016 году было обучено всего 214 чел., в 1 полугодии 2017 года – 159 чел., что составляет 70,7% планового показателя 2016 года.

Работники, имеющие высшее образование, были обучены на 37,22% в 2016 году и на 19,56% в 1 полугодии 2017 года, что составляет 15,41% общей численности работников депо.

Работники, имеющие среднее профессиональное образование, были обучены на 36,82% в 2016 году и на 34,65% в 1 полугодии 2017 года, что составляет 39,13% общей численности работников депо.

Работники, имеющие другое образование, были обучены соответственно на 31,69% и 13,38%, что составляет 12,64% общей численности работников депо.

Число повысивших квалификацию составляет по периодам соответственно 2,96 и 3,35%, т.е. повысили свою квалификацию за 1,5 года 6,5% работников депо.

На рисунках наглядно отображены данные, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в анализируемые периоды.

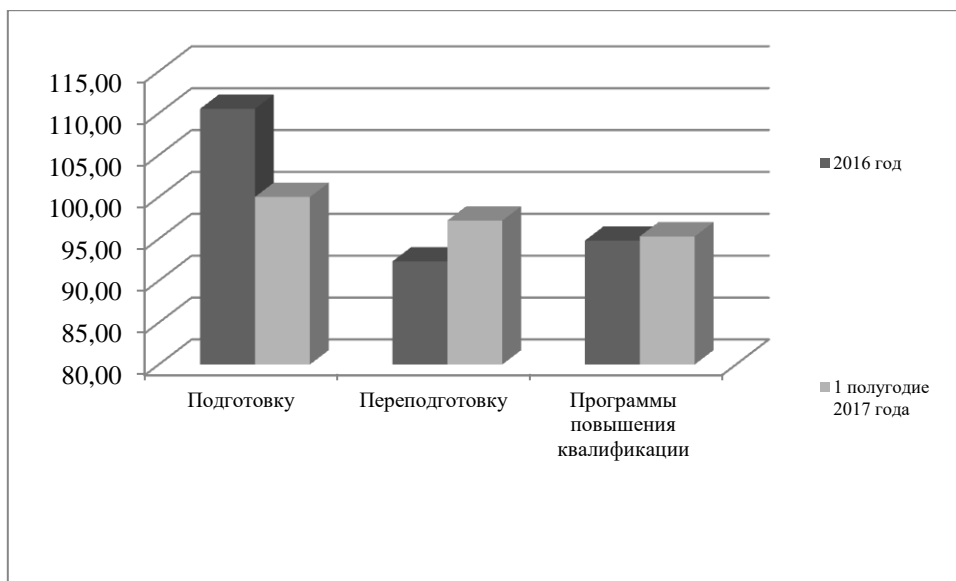


Рисунок 16 – Процент выполнения плана, %

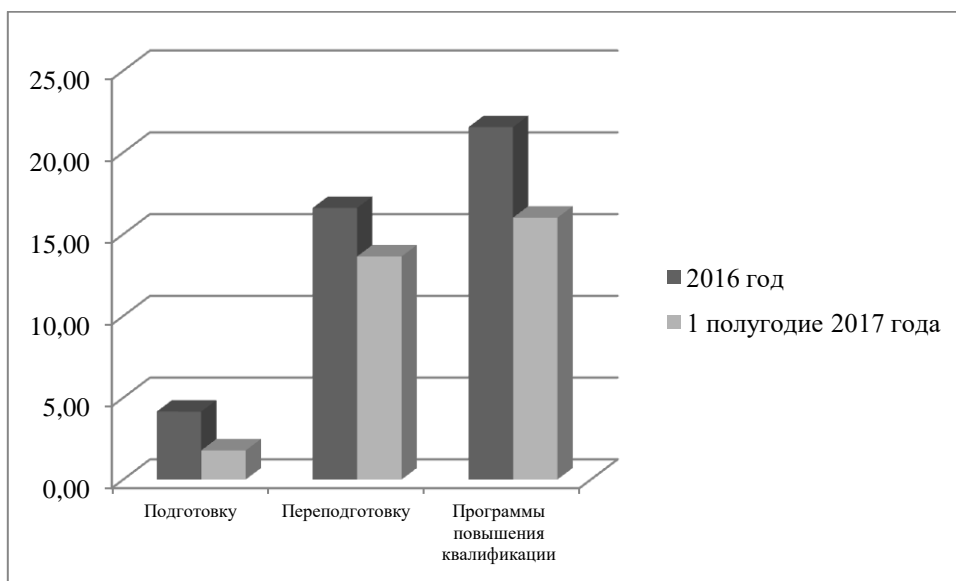


Рисунок 17 – Удельный вес обученных работников, %

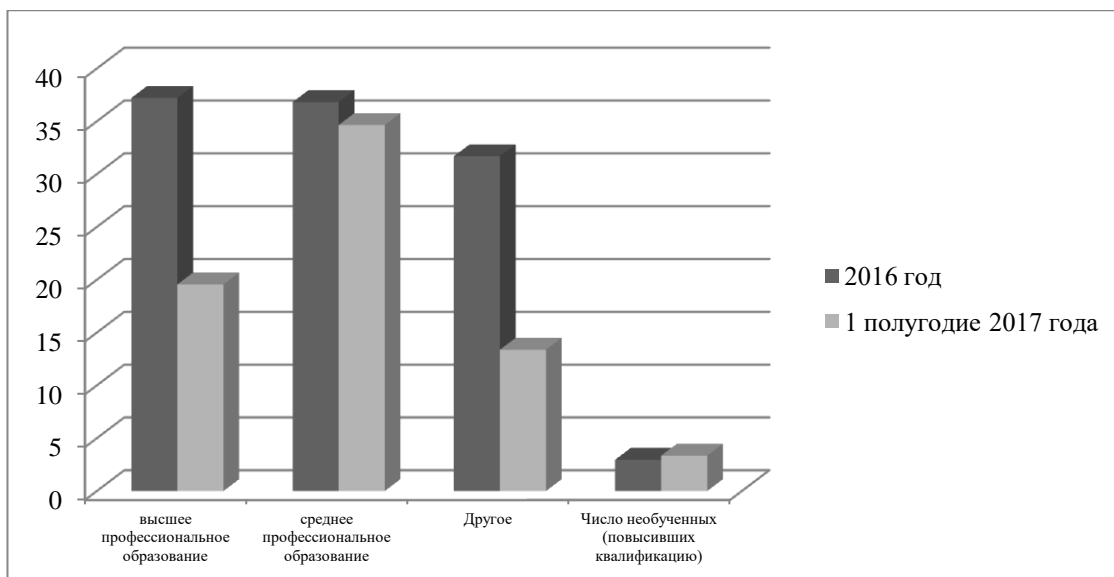


Рисунок 18 – Удельный вес работников по уровню образования, прошедших обучение, %

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система обучения эффективна. Руководство депо понимает значимость образовательного уровня и уровня квалификации своих работников, для чего формирует для них действенную систему обучения. Сами работники обладают необходимой мотивацией в рамках системы обучения, что выражается в повышении уровня заработной платы; возможности повышения тарифного разряда; построения карьеры и пр.

Выводы по главе 2

По результатам проведенного анализа кадрового состава и исследования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала можно сделать вывод о том, что кадровый состав стабилен, высокопрофессионален, работники депо имеют достаточный опыт в выбранной ими сфере трудовой деятельности. Кадровая политика эффективна.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров реализуются в рамках системы обучения в формах технической учебы, по

результатам которой формируется аттестационный лист и фиксируются результаты и эффективность обучения, а также оценивается ее применимость в рамках практической работы. В основе системы обучения лежат нормативные акты ОАО РЖД. Анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала позволил сделать вывод о том, что система эффективна.

Основными проблемами является достаточно высокий процент сотрудников, которые имеют непрофильное образование – таких работников 53,36%. Так как специфика работы для многих работников предполагает, что должно быть получено профильное образования в сфере железнодорожной отрасли, то, соответственно, необходимо ориентировать работников на обучение в профильных, желательно высших, учебных заведениях, для чего используется метод «с отрывом от производства». Очень важно мотивировать работников на включение в систему обучения, так как это позволит им получать большую отдачу от работы не только в виде повышения уровня заработной платы, но и в форме продвижения по карьерной лестнице. В настоящее время работники включаются в планы обучения пассивно, по решению руководства, но необходимо сформировать их заинтересованность в данном процессе.

Это позволяет выделить проблемы, которые необходимо решить в рамках главы 3:

- ориентация сотрудников на получение профильного образования через систему повышения квалификации и переподготовки;
- повышение уровня мотивации работников.

3 Мероприятия по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышению квалификации персонала

3.1 Концепция решения проблем

В рамках третьей главы хочу предложить мероприятия, позволяющие усовершенствовать существующую систему обучения и расширить сферы её применения с учетом особенностей исследуемой организации. Данные мероприятия в настоящее время не используются при обучении персонала, поэтому целью их применения будет улучшение существующих характеристик обучения.

Проведенный анализ позволяет увидеть, что преимущественно возраст сотрудников 36-45 лет; работники имеют в основном среднее профессиональное образование; стаж работы в должности составляет 5-10 лет. Это говорит о том, что работники достаточно опытные, они знакомы с особенностями технологий производства работ в депо. Наличие работников со средним профессиональным образованием (44,86%) позволяет именно ту часть людей, для которых характерно отсутствие возможности в реализации трудового потенциала, построения карьеры из-за недостатка уровня образования.

При этом необходимо учитывать, что работники в возрасте 36-45 лет в основном имеют семьи, поэтому они меньше ориентированы на получение образования, поэтому более важно ориентироваться на работников в возрасте до 30 лет. Их легче сориентировать на получение высшего профильного образования, они более мобильны и активны. Кроме этого, молодые работники не так давно получили среднее общее образование, в результате чего им легче поступить в высшие учебные заведения.

Молодые сотрудники имеют меньше опыта работы, у них меньше стаж (в основном до 5 лет), их производительность труда ниже, чем у более опытных работников. Это является следствием недостатка практического опыта и теоретических знаний, и именно за счет этого они менее эффективны по сравнению с опытными работниками.

Обучение в ВУЗе позволит получить профильное образование, что будет способствовать открытию перспектив в работе в депо и создаст мотивационный эффект для повышения квалификации.

Использование предполагает применение метода «с отрывом от производства» на менее длительный срок, поэтому предлагаются заочная и дистанционная форма обучения. Дистанционная форма позволит экономить финансовые средства, связанные с выплатами работниками, например, при оплате проезда, обучения, проживания и питания. Если человек обучается по дистанционной форме, то он получает доступ к необходимым материалам и работает с педагогом - куратором индивидуально. В настоящее время 9 человек, обучающихся в техникумах и вузах, обучаются именно по форме дистанционного обучения, что минимизирует нагрузку на них. Многие работники при этом отказываются от дополнительного отпуска на обучение из – за сменного графика работы, что удобно для самой организации.

В рамках этого предлагается реализовать следующие направления работы:

- Осуществить выбор работников, которые отработали более 5 лет в ОАО РЖД и направить их на обучение в профильные образовательные организации высшего профессионального образования. Это обеспечит необходимый мотивационный эффект и позволит работникам увидеть перспективы карьерного роста. Для человека, направленного на обучение, будет важен фактор стабильности, т.к. данный человек должен будет отработать в организации определенное время после получения диплома о профессиональной подготовке.

- Организовать ротацию кадров, что в рамках использования метода «без отрыва от производства», позволит повышать практически квалификацию работников за рамками их должностных обязанностей. При этом важно привлечение наставников из категории наиболее опытных работников – он будет сопровождать процесс повышения квалификации, обеспечивая теоретическую и практическую подготовку (приложение Б). Это позволит готовить работников, способных качественно выполнять работы на различных производственных участках. Освоение новых сфер деятельности обеспечит повышение качества работы. Следствием будет являться то, что человек будет чувствовать себя необходимым в рамках трудового коллектива, а это подтолкнет его к получению высшего образования, т.к. именно его наличие рассматривается как важное условие при построении карьерного роста.

- Рекомендуется внедрить дистанционную систему, позволяющую проводить различные обучающие мероприятия по методу «без отрыва от производства». Это упростит контроль знаний обучающихся работников, сделает более прозрачной работу наставников.

3.2 Получение высшего профильного образования

В депо работает 16 человек, которые полностью соответствуют следующим условиям:

- Стаж работы 5 - 10 лет.
- Имеют среднее профессиональное образование.
- Возраст до 30 лет.

Данные люди рассматривают получение высшего образования как обязательное условие собственного развития, но при этом они не планируют поступление в ВУЗы, т.к. для этого отсутствуют необходимые материальные средства.

При этом анализ личных дел данных работников позволил увидеть, что, имея среднее профессиональное образование, они имеют достаточно высокие показатели успеваемости, что позволяет говорить об их готовности к обучению в ВУЗе.

Среди этих работников был проведен опрос, который показал, что:

Работники не собираются увольняться, их полностью устраивает данная работа.

Если со стороны организации будет оказана финансовая помощь, то будет рассматриваться вариант поступления в высшее учебное заведение. При этом гарантии со стороны организации для разных работников разные. 9 человек предполагают, что организация готова оказывать спонсорскую помощь в объеме до 50%; 7 человек готовы обучаться по направлению, если будет оплачено 100%. При этом все работники указывают, что готовы обучаться по той специальности, в работниках которой наиболее нуждается организация.

Результаты социологического опроса отражены в таблице 19.

Таблица 19 –Получение высшего профильного образования

| Критерии | Количество ответов «да» |
|--|-------------------------|
| Обучение без гарантий | 1 |
| Обучение с гарантиями (финансовая спонсорская помощь со стороны организации) | 8 |
| Готовность к выбору специальности на условиях организации | 13 |

Опрос работников позволил увидеть целесообразность мероприятия, т.к. готовность к обучению выразили 9 чел. или 56,25% опрошенных. Готовы поступить в ВУЗы с выбором специальности организацией 81,25%. 8 чел. или 50% готовы обучаться при условии спонсорской помощи со стороны организации.

Можно отметить тот факт, что все работники, которые рассматривались в качестве претендентов на получение высшего

образования, ориентированы на работу именно в данной организации. Большинство из них имеют семьи и детей, платят кредиты, поэтому для них немаловажна стабильность, которую может гарантировать организация. Для самой организации получение работниками образования по конкретной специальности будет означать, что она закрывает свои потребности в специалистах узкой направленности. Заинтересованность работников обеспечит обратную связь.

Для подтверждения эффективности предлагаемого мероприятия можно рассмотреть следующую ситуацию.

Турков Игорь Михайлович, 25 лет, работает в должности осмотрщика. Имеет среднее профессиональное образование по специальности «Автомеханик». В настоящее время рассматривает свою работу как финансовую возможность для поступления в Кемеровский государственный университет, поэтому в дальнейшем планирует переехать в г. Кемерово. Он указывает, что в целом его устраивают условия работы в организации. В таблице 19 указано, что 1 чел. готов поступить в ВУЗ без гарантий со стороны организации – это Турков И.М. В рамках опроса он указал готов обучаться в ВУЗе по конкретной специальности при условии, что со стороны организации будет оказана спонсорская помощь. В этом случае он готов на изменение решения и соблюдение условий договоров.

В целом проведение социологического опроса позволяет сделать вывод о том, что рекомендуемое к внедрению мероприятие эффективно. Организация будет оказывать спонсорскую помощь в объеме 50-100% (в среднем 75%) в течение всего срока обучения, при этом работник будет обязан отработать по окончании ВУЗа в депо 10 лет.

Экономический эффект от реализации мероприятия.

Производительность труда согласно таблице 1 составляет 10235,80 тыс.руб. В ценах 2016 года она составит на 10 лет, которые работник обязуется отработать в организации, 102358 руб.

Средняя стоимость обучения в профильном ВУЗе 80000 руб./год. При условии подготовки по программе бакалавриата и средней спонсорской помощи 75% затраты составят $80000*0,75*4=240000$ руб./чел., $240000*3=720000$ руб. – в расчете на рекомендуемых работников.

В сентябре 2017 года рекомендуется направить на обучение в СГУПС Туркова И.М., Дергун С.С., Волшевич Н.Д. Эти сотрудники удовлетворяют условиям организации и могут быть рекомендованы в кадровый резерв на должности специалистов и руководителей.

Очень важен и социальный эффект от реализации данного мероприятия. Организация получит сотрудника, который будет высокоэффективен для работы: он уже имеет стаж работы, знает особенности работы депо, будет обладать профильной подготовкой, способствует закрытию потребности в узконаправленных специалистах, заранее можно определить, что работник не уволится в течение минимум 10 лет. При этом работник получит повышение уровня оплаты труда, для него может быть обеспечен карьерный рост, будет отсутствовать угроза увольнения, а также сокращения.

Также данное мероприятия будет способствовать решению проблемы, связанной с недостатком квалифицированных сотрудников, которые имеют опыт работы: она сможет осуществлять выбор тех людей, которые заинтересованы в реализации рекомендуемого мероприятия и могут быть направлены на обучение.

3.3 Дистанционное обучение

Также предлагается использовать в практике работы систему дистанционного обучения (СДО), позволяющую оперативно осуществлять контроль знаний работников, проходящих обучение, в любое удобное для время в доступной форме.

СДО – это информационный стандарт представления данных, который обеспечивает контроль в рамках метода «без отрыва от производства». Данная система удобна также тем, что формирует и выдает свидетельства, которые подтверждают прохождение курсовой подготовки; сертификаты о прохождении курсов повышения квалификации с указанием всех необходимых данных.

В настоящее время СДО активно используются в ОАО «РЖД»: она представляет модульный проект, который состоит из информационных блоков, содержащих теорию, практику и моделирование ситуаций; широко применяются виртуальные лаборатории и тренажеры.

В рамках депо СДО используются, однако, они не учитывают специфику мероприятий. Например, не содержат необходимый теоретический материал, позволяющий работать в рамках метода «без отрыва от производства», мало развита информационная база, ориентированная на особенности деятельности депо. Но существенным плюсом является то, что в рамках локальной сети депо уже установлена программно – аппаратная платформа, поэтому не требуется ее приобретение и установка.

При выборе информационного наполнения рекомендуется придерживаться направлений, представленных на рисунке 20.

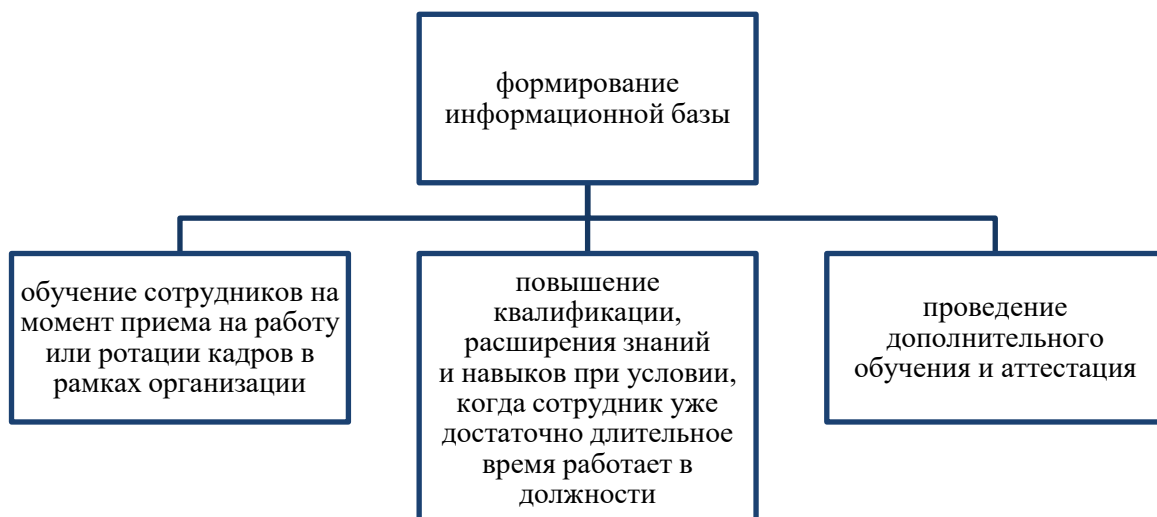


Рисунок 20 - Формирование информационной базы СДО

Основными задачами при использовании СДО будет:

- обновление информации в информационных модулях,
- своевременное пополнение информационной базы: включение учебно - методических комплексов, учебных материалов и пр.
- увеличение количества функций, которые обеспечивают процесс текущей оценки и аттестации работников, которые будут проходить обучение в рамках СДО.

Преимуществом применения СДО в рамках депо станет возможность индивидуального подхода к каждому обучающемуся, что позволит ориентироваться на объем его практических навыков и теоретических знаний; формировать интенсивность программ подготовки в рамках процесса обучения.

При разработке информационной базы необходимо охватить максимально широкую область компетенций, которые позволяют оценить уровень профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника.

Наполнение информационной базы необходимо осуществлять начальникам отделов, специалистам, а оцениваться руководством организации и преподавателей ТИЖТ, которые могут профессионально сопровождать процесс дистанционного обучения и при этом в данный момент активно взаимодействуют с руководством ОАО РЖД. Формирование информационной базы могут выполнять специалисты по IT - технологиям ст. Тайга. Так как работы рекомендуется вменять в должностные обязанности работников, то затраты на реализацию мероприятия незначительные.

Реализация данного мероприятия носит социальный эффект. Работники будут продолжать работать в организации, параллельно с трудовым процессом повышая свою квалификацию. Важно при этом создать благоприятную обстановку и обеспечить помощь со стороны наставников и кураторов процесса обучения, что будет способствовать эффективности в реализации данного мероприятия.

3.4 Эффективность реализации мероприятий

Так как первое мероприятие обеспечивает стабилизацию кадрового состава, то можно использовать заданный уровень производительности 2016 года – 10235,8 тыс.руб. При условии, что 1 человек, прошедший обучение в профильном ВУЗе, согласно договору должен отработать в депо 10 лет, можно определить стабильность производительности труда – 102358 тыс.руб.

Так как в целом процесс обучения ориентирован на получение высококвалифицированного кадрового состава, то можно принять плановое увеличение производительности труда на уровне 5%, что будет отражаться на тех работника, которых рекомендуется направлять на обучение. Уровень производительности труда для них составит $102358 * 1,05 = 107475,9$ тыс.руб./чел. Так как первоначально рекомендуется направлять на обучение

3 работников, то, соответственно, это позволит выполнить апробацию мероприятия в первый год реализации.

Состав затрат на реализацию мероприятий представлен в таблице 19.

Таблица 19 – Затраты на реализацию мероприятий за один год

| Наименование | Затраты |
|--|----------------|
| 2. Спонсорская помощь работникам при обучении в ВУЗе | 720000 руб. |
| 5.Формирование информационного модуля для реализации дистанционного обучения работников депо | Незначительные |
| Итого: | 720000 руб. |

По данным 2016 года выручка составляет 5179313 тыс.руб., повышение производительности труда составит 107475,9 тыс.руб./чел. что позволяет выполнить расчет прогнозного значения прибыли:

$$10235,8*1,05*3+10235,8*503-5179313=1537,2 \text{ тыс.руб.}$$

За минусом расходов на организацию мероприятий:

$$1537,2-720=817,2 \text{ тыс.руб.}$$

С учетом чистой прибыли:

$$1958+817,2=2775,2 \text{ тыс.руб.}$$

Выводы по главе 3

В рамках главы 3 были охарактеризованы проблемы, выявленные в результате исследования. Рекомендуемые мероприятия – оказание спонсорской помощи в получении высшего образования для работников, которые удовлетворяют критериям организации, а также использование системы дистанционного обучения, что обеспечит реализацию мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров без отрыва от производства.

Заключение

Обучение позволяет формировать человека как профессиональную личность. Целью обучения является получение образования, соответствующее требованиям работодателей, которые они предъявляют к производственной сфере, культурному уровню, потенциальным возможностям и способностям человека. Обучение – это система, которая формируется из множества образовательных ступеней, каждая из которых несет определенную формирующую нагрузку. В результате профессионального обучения формируются компетенции, которые позволяют говорить о том, что человек готов к выполнению определенной работы и решению конкретных производственных задач. Процесс обучения направлен на наиболее эффективное использование трудового потенциала человека и формирования определенного уровня мотивации, который позволяет человеку получать материальную и нематериальную отдачу от полученной специальности.

К обучению относят подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Подготовка предполагает формирование комплекса ЗУН, которые отражают направленность работника в сфере профессиональной деятельности. Подготовка дает фактическую нацеленность на выполнение трудовых функций в определенной сфере. При этом, если человек готов переориентироваться на принципиально иную сферу деятельности, то ему необходимо овладеть новым комплексом ЗУН, что рассматривается как переподготовка. Повышение квалификации рассматривается как совершенствование и развитие существующих профессиональных компетенций работника.

Все категории обучения реализуются посредством методов, выбор которых зависит от конкретной производственной ситуации и условий получения образования. В целом методы делятся на методы с отрывом от производства и без отрыва от него.

В рамках ВКР исследовалась система подготовки, переподготовки и повышения квалификации в Эксплуатационном вагонном депо Тайга. Общая численность работников депо в 2016 году составляет 506 чел. Проведенный анализ кадрового состава и качественного состава позволяет говорить о том, что персонал в депо высококвалифицированный, опытный, достаточно молодой, большая часть работников имеет высшее и среднее профессиональное образование. Кадровый состав отличается стабильностью, т.е. движение по кадрам невысокое. Расчетные показатели движения кадров показали, что работники увольняются в малом количестве, частично этому способствует и тот факт, что ОАО «РЖД» является градообразующим предприятием г.Тайга.

Была проанализирована система обучения персонала. Было выявлено, что развитию кадрового состава в организации уделяется много внимания, составляются планы обучения, в соответствии с которыми работники проходят подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Система эффективна, и функционирует в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД».

В результате проведенного анализа кадрового состава и системы обучения были выявлены две основные проблемы: малый процент сотрудников, имеющих профильное образование, наличие которого предполагает работа на железной дороге; низкий уровень мотивации.

Для решения данных проблем в рамках ВКР было предложено:

Сформировать состав работников, которые могут быть направлены на обучение в профильные высшие учебные заведения для получения конкретной специальности, в специалистах которой нуждается организация. В рамках данного мероприятия были рекомендованы 16 человек, которые удовлетворяют следующим условиям: до 30 лет, имеют среднее профессиональное образование, работают на железной дороге не менее 5 лет. При проведении социологического опроса было установлено, что работники положительно воспринимают данное мероприятия и готовы к его

реализации. Данное мероприятие может обеспечить социальный эффект, выраженный в том, что работники закрепляются в организации и приносят им пользу. Также получение образования носит сильный мотивационный эффект, т.к. люди понимают свою значимость для организации. С позиции организации обеспечивается организационный эффект, который выражается в том, что она получает работников конкретной специальности, в которых нуждается, а также снижает текучесть кадров, т.к. согласно предлагаемого мероприятия работники обязуются отработать в депо не менее 10 лет. Следствием этого является экономическая эффективность, выражаемая в стабилизации уровня производительности труда. Общие затраты на реализацию мероприятия составляют 240000 руб. Данное мероприятие решает комплексно обе выявленные проблемы.

Дополнительно для повышения мотивационного эффекта было предложено сформировать систему дистанционного обучения на базе существующей аппаратно – программной платформе с учетом адаптации ее под предлагаемые мероприятия. Это позволит работникам проходить повышение квалификации в удобное для них время, в результате чего люди будут более спокойно и уверенно относиться к системе обучения, а также могут изучать такое количество раз, которое необходимо для их уверенного закрепления. Так как данное мероприятие предлагается реализовать силами работников отдела ИТ – технологий ст.Тайга, то затраты на реализацию данного мероприятия незначительны.

При внедрении мероприятий:

Можно с наибольшей долей вероятности выполнять прогнозирование производительности труда для тех сотрудников, которым оказывается финансовая поддержка на обучение;

Показатель производительности труда для данной категории работников увеличивается на 5%;

Сумма получаемой прибыли в результате реализации мероприятий увеличивается на 817,2 тыс.руб. и достигает 2775,2 тыс.руб.

Социальный эффект выражается в том, что:

Снижается уровень текучести кадров;

Формируется высококвалифицированный специалист;

Используются современные технологии дистанционного обучения.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 334 с.
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Атанасян, Л.С. Управление персоналом. Учебное пособие для ВУЗов / Л.С. Атанасян, В.Т. Базылев. - М.: КноРус, 2010. - 125
4. Воробьев Г. Работник выбирает работу, работодатель - работника // Служба кадров. – 2013. - N 2. - С. 11-18.
5. Барков С.А. Управление персоналом. - М.: Бек, 2015. – 420 с.
6. Бедяева, Т.В. Управление персоналом на предприятии туризма: Учебник / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров; Под ред. проф. Е.И. Богданов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 180 с.
7. Блинов, А.О. Управление персоналом / А.О. Блинов, Х.И. Кайтаева. - М.: Элит-2000, 2007. - 392 с.
8. Богатин, Н.В. Самоучитель 1С:Зарплата и Управление персоналом 8.0: быстрый старт / Н.В. Богатин. - М.: Триумф, 2008. - 240 с.
9. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 237 с.
10. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.
11. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 400 с.

12. Валиева, О.В. Управление персоналом. Конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам / О.В. Валиева. - М.: А-Приор, 2013. - 176 с.
13. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2014. - 96 с.
14. Валова Т.В. Обучение — универсальная технология управления персоналом // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 11. – с.12-13.
15. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Инфра-М, 2011. – 500 с.
16. Галимулин В.Н. Наставничество в системе адаптации персонала // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 10. – с.45-47.
17. Герчиков В.И. Функции и структура службы управления персоналом: Учебное пособие. - М.: Изд-во МГУ, 2014. - 120 с.
18. Горшкова Е. Г. Внедрение единого стандарта оценки персонала // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2013. - N 6. - С. 84-95.
19. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
20. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.
21. Дорофеев В.Д.: Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 300 с.
22. Егоршин А.П.: Основы управление персоналом. - М.: Инфра-М, 2011. – 182 с.
23. Ефимов, С.Л. Управление персоналом: гостиничный бизнес / С.Л. Ефимов. - М.: ТрансЛит, 2008. - 208 с.
24. Зайцева, Н.А. Управление персоналом в гостиницах: Учебное пособие / Н.А. Зайцева. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 416 с.
25. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб.. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.

26. Златин, П.А. Управление персоналом / П.А. Златин, М.М. Крекова, В.В. Соколянский. - М.: МГИУ, 2007. - 224 с.
27. Жданкин Н.А.: Мотивация персонала. - М.: Финпресс, 2010. – 328 с.
28. Ивановская А.В., Свистунов В.М. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии. - М.: Бек, 2010. – 460 с.
29. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.
30. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
31. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.
32. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.
33. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
34. Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. - М.: Норма, 2013. – 380 с.
35. Комаров Е. И. Конкурентоспособность персонала // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2011. - N 8. - С. 68-76.
36. Колесникова, М.Н. Управление персоналом библиотеки: Учебно-практическое пособие / М.Н. Колесникова. - СПб.: Профессия, 2011. - 192 с.
37. Колесникова, М.Н. Управление персоналом библиотеки / М.Н. Колесникова. СПб.: Профессия, 2011. - 192 с.
38. Колпинский, Н.Н. Самоучитель 1С: Предприятие 8.0. Зарплата и управление персоналом / Н.Н. Колпинский. - СПб.: ВHV, 2006. - 224 с.

39. Кравченко, К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании / К.А. Кравченко. - М.: Академический проект, 2005. - 640 с.
40. Кубатиева Ф. Искусство составления вакансии // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2014. - № 9. - С. 82-86.
41. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискин. - М.: Омега-Л, 2014. - 263 с.
42. Магура М.И. Управление персоналом. Практич. пособие. - М.: Ладога, 2015. – 237 с.
43. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организаций / Н.Л. Маренков. - М.: Академический проект, 2005. - 464 с.
44. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организации / Н.Л. Маренков. - М.: Академ. Проект, 2005. - 464 с.
45. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь / В.М. Маслова. - М.: Дашков и К, 2014. - 120 с.
46. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2013. - 492 с.
47. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 492 с.
48. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
49. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
50. Моргунов Е.Б.: Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: Юрайт, 2011. -224 с.
51. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие. - М.: Дело, 2011. – 580 с.
52. Путкарев Н.Ф. Кадровый менеджмент: зарубежный и отечественный опыт. - М.: Бек, 2013. – 160 с.

53. Папонова Н.Е. Обучение персонала компании. - М.: Финпресс, 2011. – 420 с.

54. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Норма, 2013. – 650 с.

55. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. - М.: Норма, 2009. – 400 с.

| | | | | |
|--------------------------|---|---------------------|--------------|---------------|
| 0604855 | 2 | 4100612 | 5 | 6 |
| 1 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Форма документа по ОКРУД | Организации составителя документа по ОКПО | ОАО "РЖД" по ОКООГУ | Департамента | Подразделения |
| Территория по ОКЛТО | | | | |

СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ
ФОРМА 1-К (ДР)
 коды

Утверждена распоряжением ОАО "РЖД" от 02 марта 2012 г. № 440р
 Месячная - электронная

формируется в подсистеме "Сводная кадровая отчетность"
 Специалистами по управлению персоналом / ответственными специалистами департаментов и управлений ОАО "РЖД", структурных подразделений филиалов, филиалов и структурных подразделений ОАО "РЖД" в сроки, установленные Регламентом выполнения отчетов в подсистеме Сводная кадровая отчетность

ОТЧЕТ

о движении работников и состоянии трудовой дисциплины
 айга-структурное подразделение Западно-Сибирской дирекции инфраструктуры-структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры-филиала открытого акционерного общес за апрель 2017 г.

Раздел I. Прибытие, выбытие работников за отчетный период

| №№ строк | СЛУЖБЫ И ПРОФЕССИИ | Численность, установленная штатным расписанием на конец отчетного периода | Среднесписочная численность работников за отчетный период | Списочная численность работников на конец отчетного периода | Прибыло за отчетный период | | | Выбыло за отчетный период | | | | |
|----------|--------------------|---|---|---|----------------------------|--|--------------------------------|---------------------------|---|--------------------------------|----------|----------|
| | | | | | в том числе: | | | в том числе: | | | | |
| | | | | | Всего | принято в ОАО "РЖД" в т.ч. из дочерних/зависимых обществ | перемещение в рамках ОАО "РЖД" | Всего | уволено из ОАО "РЖД" в т.ч. в дочерние/зависимые общества | перемещение в рамках ОАО "РЖД" | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 1 | ВСЕГО | 494,00 | 487 | 506 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1.1. | Рабочие-Всего | 453,00 | 445 | 466 | | | | | | | | |
| 1.2. | Руководители-Всего | 23,00 | 26 | 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 |
| 1.3. | Специалисты-Всего | 18,00 | 17 | 18 | | | | | | | | |
| 1.4. | Служащие-Всего | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|

Принято 1-го числа отчетного периода _____
 Прибыло в порядке перевода 1-го числа отчетного периода _____

Последний день отчетного периода - последний день работы
 для уволенных, чел. _____
 для переведенных в другие подразделения ОАО "РЖД", чел. _____

"Численность на 00 часов 00 минут" _____
 Рабочие 506
 Руководители 466
 Специалисты 22
 Служащие 18

Отчет ежемесячный, сводные отчеты формируются нарастающим итогом за указанный период, поквартально.

Раздел III. Состояние трудовой дисциплины

| №№ строк | Службы, дирекции, структурные подразделения | уволено за нарушения трудовой дисциплины | на 1000 работающих | из них: | | | | | прогулы | |
|----------|---|--|--------------------|---|--------|---|---|---|---------------|---------------------|
| | | | | неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей | прогул | появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения | совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества и пр. | общее число вынесенных дисциплинарных взысканий (кроме увольнений), оформленных административными документами (приказами) | число случаев | число человеко-дней |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | ВСЕГО | | | | | | | | | |
| 1.1. | Итого по железной дороге | | | | | | | | | |
| 12 | Центральная дирекция инфраструктуры | | | | | | | 2 | | |
| 12В | По службе вагонного хозяйства | | | | | | | 2 | | |
| 12П | По службе пути | | | | | | | 2 | | |
| 12Ш | По службе автоматики и телемеханики | | | | | | | | | |
| 12О | По остальным службам | | | | | | | | | |

Раздел V. Качественный состав работников ОАО «РЖД»

| №№ строк | Филиалы, службы, дирекции, структурные подразделения | Численность штатных работников в отчетном периоде, чел | Списочная численность работников в отчетном периоде, чел | Численность работников в отпуске по уходу за ребенком | % укомплектованности | | | | | Возрастной состав | | | | Уровень образования | | | По стажу в должности | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|----------------|-------|--------|--------------------------|-------|---------------------------------------|----------------------|-----------|----------|---------|----------|--------------|--------------------------------------|----------------|
| | | | | | в т.ч. без учета пр.5 | до 30 лет | 31-35 лет | 36-45 лет | 46-50 лет | статусе 50 лет | в т.ч. женщины | всего | Высшее | Среднее профессиональное | всего | из них обучаются в ВУЗах и техникумах | из тр. 4 летних | до 1 года | 1-3 года | 3-5 лет | 5-10 лет | более 10 лет | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | в т.ч. достигло пенсионного возраста | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | всего | в т.ч. женщины |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| 1.1 | ВСЕГО | 494,00 | 898 | 13 | 102 | 100 | 181 | 108 | 114 | 66 | 60 | 2 | 1 | 137 | 227 | 142 | 9 | 118 | 46 | 104 | 83 | 165 | 109 | |
| 1.2 | Рабочие-Всего | 453,00 | 465 | 12 | 103 | 100 | 147 | 95 | 103 | 62 | 58 | 2 | 1 | 99 | 225 | 142 | 9 | 96 | 37 | 94 | 73 | 156 | 100 | |
| 1.3 | Служащие-Всего | 41,00 | 133 | 1 | 99 | 86 | 34 | 13 | 11 | 4 | 2 | 2 | 2 | 21 | 1 | 1 | 1 | 22 | 9 | 10 | 10 | 9 | 9 | |
| 1.4 | Служащие-Всего | 15,00 | 15 | 1 | 138 | 84 | 0 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 12 | Центральная дирекция инфраструктуры | 484,00 | 806 | 13 | 102 | 100 | 181 | 105 | 114 | 66 | 60 | 2 | 1 | 137 | 227 | 142 | 9 | 118 | 45 | 104 | 83 | 165 | 109 | |
| 12.1 | Рабочие | 453,00 | 465 | 12 | 103 | 100 | 147 | 95 | 103 | 62 | 58 | 2 | 1 | 99 | 225 | 142 | 9 | 96 | 37 | 94 | 73 | 156 | 100 | |
| 12.2 | Служащие | 23,00 | 22 | 1 | 86 | 86 | 34 | 13 | 11 | 4 | 2 | 2 | 2 | 21 | 1 | 1 | 1 | 22 | 9 | 10 | 10 | 9 | 9 | |
| 12.3 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 103 | 84 | 6 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 123 | Служба вагонного хозяйства | 484,00 | 806 | 13 | 102 | 100 | 181 | 105 | 114 | 66 | 60 | 2 | 1 | 137 | 227 | 142 | 9 | 118 | 45 | 104 | 83 | 165 | 109 | |
| 12.1.1 | Рабочие | 453,00 | 465 | 12 | 103 | 100 | 147 | 95 | 103 | 62 | 58 | 2 | 1 | 99 | 225 | 142 | 9 | 96 | 37 | 94 | 73 | 156 | 100 | |
| 12.1.1.1 | Монтеры пути на тупом конце перегона пути | 355,00 | 356 | 6 | 100 | 96 | 114 | 83 | 75 | 41 | 43 | 1 | 1 | 72 | 177 | 107 | 7 | 31 | 24 | 79 | 58 | 120 | 75 | |
| 12.1.1.1.1 | Монтеры пути на тупом конце перегона пути в ССПС | 16,00 | 15 | 1 | 94 | 94 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.1.1.1.1 | Помощники машинистов железнодорожного транспорта | 5,00 | 5 | 1 | 100 | 100 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 12.1.1.1.1.1.1 | Бригадиры (оборудованы) по тупому концу перегона и ремонту пути и искусственных сооружений | 23,00 | 22 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Помощники машинистов железнодорожного транспорта | 16,00 | 15 | 1 | 94 | 94 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1 | Бригадиры (оборудованы) по тупому концу перегона и ремонту пути и искусственных сооружений | 5,00 | 5 | 1 | 100 | 100 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 12.1.3.1.1.1 | Служащие | 23,00 | 22 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | |
| 12.1.3.1 | Служащие | 18,00 | 18 | 1 | 100 | 94 | 5 | 4 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | | | | | | | | | | |

Закрепление наставников



ФИЛИАЛ ОАО «РЖД»
**ЦЕНТРАЛЬНАЯ ДИРЕКЦИЯ
 ИНФРАСТРУКТУРЫ**
**ЗАПАДНО-СИБИРСКАЯ ДИРЕКЦИЯ
 ИНФРАСТРУКТУРЫ**
**ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ ВАГОННОЕ
 ДЕПО ТАЙГА**

ПРИКАЗ

« _____ » _____ г. № _____

О закреплении на время обучения и стажировки

Курбатовой Ж.Л.

В целях практического освоения на рабочем месте навыков выполнения работ, а также освоения безопасных приемов труда и во исполнение п. 5.3 стандарта СТО РЖД ОАО «РЖД» 15.11-2015 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД» Организация обучения», п р и к а з ы в а ю:

1. Закрепить Курбатову Жанну Леонидовну оператора по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров пункта технического обслуживания грузовых вагонов на станции Латыши за Резутой Е.М. оператором по обслуживанию и ремонту вагонов и контейнеров пункта технического обслуживания грузовых вагонов на станции Латыши с 09.03.2017 г. по 22.03.2017 г. в количестве 8 смен.

2. Контроль за прохождением стажировки и обучения возложить на начальника пункта технического обслуживания грузовых вагонов на станции Латыши Бянкина Ю.Н.

3. Начальнику пункта технического обслуживания грузовых вагонов на станции Латыши Бянкину Ю.Н. ознакомить причастных работников под роспись.

Начальник депо

А.С. Лучшев

Согласовано:

Руководитель участка

Ю.Н.Бянкин

Ознакомлен руководитель
стажировки и обучения

Е.М.Резута

Работник

Ж.Л.Курбатова

Приказ о направлении работника на обучение

Специализированная форма ФТУ-80
Утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 15.12.2008 № 2688р

| | | |
|--|---------------|---------------------|
| ОАО «РЖД» (наименование организации) | Форма по ОКУД | Код |
| | по ОКПО | 0351889 00083262 |
| эксплуатационное вагонное депо Тайга-структурное подразделение Западно-Сибирской дирекции инфраструктуры-структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры-филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (структурное подразделение) | | 5359 |
| | | БЕ |

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 12С | 07.03.2017 |

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о направлении работника на обучение

Направить на обучение:

| | |
|--|-----------------|
| Сарсенбаева Евгения Закирьевича фамилия, имя, отчество | Табельный номер |
| | 83479733 |
| осмотрщика-ремонтника вагонов должность (специальность, профессия) | |
| Пункт технического обслуживания грузовых вагонов Кемерово-Сортировочная на станции Предкомбинат Пункт технического обслуживания грузовых вагонов Кемерово-Сортировочная на станции Заводская (I группу) структурное подразделение | |
| РФ Омск Омская дорожная техническая школа место назначения (страна, город, организация) | |

сроком на календарных дней

с " 12 " марта 2017 г. по " 25 " марта 2017 г.

с целью повышения квалификации

Зарплата рабочим, руководителям, специалистам и служащим, сохраняемая по основному месту работы за время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации и переподготовки кадров(029А)
(вид оплаты)

Основание: ТУ 101 НА 265 от 09.03.2017 НЗК А.М. Теслевич
(служебное задание, другое основание, указать)

Выдать аванс 2 800,00 рублей (долларов/евро)

Руководитель организации
Начальник депо
(должность)



А.С.Лучшев
(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен « 7 » марта 2017 г.

Исполнитель:
Быкова О.В.

ОТЧЕТ

о проверке на плагиат

Тема ВКР - Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала на примере Эксплуатационного вагонного депо Тайга

Объем оригинальности – 77,47

Объем неправомерного заимствования результатов работы других авторов – 21,72

Копия отчета с указанием заимствованных источников

| Источник | Ссылка на источник | Коллекция/модуль поиска | Доля в отчёте | Доля в тексте |
|--------------------------|---|-------------------------------------|---------------|---------------|
| [1] TPU_VKR_26699.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU180731.pdf | Томский политехнический университет | 14,91% | 14,91% |
| [2] TPU_VKR_38251.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU192219.pdf | Томский политехнический университет | 1,58% | 9,37% |
| [3] TPU_VKR_27994.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU182706.pdf | Томский политехнический университет | 0,78% | 9,24% |
| [4] TPU_VKR_26893.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU181050.pdf | Томский политехнический университет | 1,06% | 9,04% |
| [5] TPU_VKR_39539.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU193535.pdf | Томский политехнический университет | 0,1% | 8,79% |
| [6] | http://portal.tpu.ru/cs/TPU197162.pdf | Томский | 0% | 8,54% |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-------|-------|
| TPU_VKR_42859.pdf | | политехнический университет | | % |
| [7] TPU_VKR_26529.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU180258.pdf | Томский политехнический университет | 0,1% | 8,16% |
| [8] TPU_VKR_28190.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU182891.pdf | Томский политехнический университет | 0% | 7,83% |
| [9] TPU_VKR_24498.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU171742.pdf | Томский политехнический университет | 0,01% | 7,58% |
| [10] TPU_VKR_56613.pdf | http://portal.tpu.ru/cs/TPU210588.pdf | Томский политехнический университет | 0% | 4,87% |
| [11] Основная образовател... | http://rushkolnik.ru/docs/114/index-2231406.html?page=2 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 3,38% |
| [12] Положение о ВПК (2/3... | http://tpu.ru/f/2039/vkr.pdf#2 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 2,82% |
| [13] Метод.указания по ВК... | http://tpu.ru/f/2039/vkr_07.03.14.doc#2 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 2,64% |
| [14] Диплом - Реконструкц... | https://www.webkursovik.ru/kartgotrab.asp?id=87776 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 2,49% |
| [15] Анализ ситуации на р... | http://diplomba.ru/work/73637#2 | Интернет (Антиплагиат) | 0,36% | 2% |
| [16] Министерство образов... | http://www.studfiles.ru/preview/6225076/page:3/ | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 1,51% |
| [17] Криушова, Анастасия ... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004707000/rsl01004707... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 1,42% |
| [18] 1056 Выпускные квали... | http://www.docme.ru/doc/1356244/1056-vypusknye-kvalifikacion... | Интернет (Антиплагиат) | 1,31% | 1,31% |
| [19] Министерство образов... | http://www.studfiles.ru/preview/6224329/page:3/ | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 1,24% |
| [20] Анализ кадровой поли... | http://refwin.ru/3454456764.html#3 | Интернет (Антиплагиат) | 0,58% | 1,21% |
| [21] Рабочая программа мо... | http://rushkolnik.ru/docs/114/index-2231474.html | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 1,06% |

| | | | | |
|--|---|--|-----------|-----------|
| [22] ИНФОРМАЦИОН НОЕ МОДЕЛ... | http://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnoe-modelirovan... | Интернет (Антиплагиат) | 0,27 % | 1,05 % |
| [23] Источник 23 | | Цитирования | 0,81 % | 1% |
| [24] Основная образовател... | http://rushkolnik.ru/docs/114/index-2231406.html?page=6 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 0,96 % |
| [25] П. С. Чубик 2011 г -... | http://rushkolnik.ru/docs/114/index-2231230.html?page=3 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 0,52 % |
| [26] Ясинская, Ирэна Алек... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004300000/rsl01004300... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0% | 0,43 % |
| [27] Кулюкина, Евгения Се... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004915000/rsl01004915... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0% | 0,42 % |
| [28] Абдряшитова, Ания Иб... | http://dlib.rsl.ru/rsl01006000000/rsl01006765000/rsl01006765... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0% | 0,4% |
| [29] База готовых уникаль... | http://www.dagdiplom.ru/catalog/?SHOWALL_1=1 | Интернет (Антиплагиат) | 0,04 % | 0,35 % |
| [30] О. В. Гавриленко [и ... | http://gigabaza.ru/doc/179309.html | Интернет (Антиплагиат) | 0,19 % | 0,34 % |
| [31] Диплом - ОРГАНИЗАЦИО... | https://www.webkursovik.ru/kartgotrab.asp?id=87859 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 0,26 % |
| [32] Нанка, Светлана Вале... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004114000/rsl01004114... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0% | 0,24 % |
| [33] Оганджян, Алексей ... | http://dlib.rsl.ru/rsl01000000000/rsl01000292000/rsl01000292... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0% | 0,23 % |
| [34] Жильцова, Юлия Серге... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004394000/rsl01004394... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0,07 % | 0,2% |
| [35] Каф. Коммуникацион ны... | http://biblio.chgpu.edu.ru/rup/fup/komtehnolog_menedg.pdf | Интернет (Антиплагиат) | 0,05 % | 0,18 % |
| [36] Стадник, Алексей Ива... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002738000/rsl01002738... | Диссертации и автореферат ы РГБ | 0% | 0,18 % |
| [37] Макринова, | http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003410000/rsl01003410... | Диссертации и | 0% | 0,15 % |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------------|-------|-------|
| Елена Иго... | | авторефераты РГБ | | |
| [38] Барышникова, Татьяна... | http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003310000/rsl01003310... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,14% |
| [39] Цыганкова, Инга Влад... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004398000/rsl01004398... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0,01% | 0,14% |
| [40] http://spbume.ru/up/rt/media/izd/rol_obrazovaniya.pdf /up/... | http://spbume.ru/up/rt/media/izd/rol_obrazovaniya.pdf | Интернет (Антиплагиат) | 0,07% | 0,11% |
| [41] Галтер, Валерия Вале... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004998000/rsl01004998... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0,08% | 0,1% |
| [42] Маркарова, Алена Дми... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002977000/rsl01002977... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,09% |
| [43] Пархомчук, Марина Ан... | http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005106000/rsl01005106... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,09% |
| [44] Корякин, Василий Ана... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002831000/rsl01002831... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,09% |
| [45] Григорьева, Нина Вла... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002635000/rsl01002635... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,09% |
| [46] Бычков, Александр Вл... | http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004374000/rsl01004374... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,09% |
| [47] Свистунов, Василий М... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002975000/rsl01002975... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0% | 0,09% |
| [48] СТО РЖД 1.15.011-201... | http://standartgost.ru/g/%D0%A1%D0%A2%D0%9E_%D0%A0%D0%96%D0%... | Интернет (Антиплагиат) | 0,08% | 0,08% |
| [49] Илясов, Дмитрий Миха... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002300000/rsl01002300... | Диссертации и авторефераты РГБ | 0,07% | 0,07% |
| [50] Организация системы ... | http://lib.rosdiplom.ru/library/prosmotr.aspx?id=496887 | Интернет (Антиплагиат) | 0% | 0,06% |
| [51] Петрова, Марина Анат... | http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002975000/rsl01002975... | Диссертации и | 0% | 0,06% |

| | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|
| | | автореферат ы РГБ | | |
|--|--|----------------------|--|--|

Студент

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|---------|-------------------------|---------|------|
| 3-11И22 | Быкова Ольга Васильевна | | |

Руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------------|-------------------------------|---------------------------|---------|------|
| Доцент кафедры ИФНТ | Брылина Ирина Владимировна | к.ф.н., доцент | | |