

УДК 378.147

**Потенциал образовательной среды транспортного вуза в формировании корпоративных компетенций будущих инженеров путей сообщения**

**Малахова Ольга Юрьевна**, кандидат педагогических наук, доцент

**Попов Анатолий Николаевич**, кандидат педагогических наук

**Хандримайлов Алексей Алексеевич**

***Оренбургский институт путей сообщения – филиал Самарского государственного университета путей сообщения, Оренбург***

**Аннотация.** Актуальность исследования обусловлена социальным и отраслевым заказом на формирование инженера путей сообщения нового формата: технического специалиста, способного осуществлять профессиональное таргетирование, при этом интериоризируя ценности корпоративной культуры ОАО «Российские железные дороги». В связи с этим авторами проведена поисковая работа, направленная на изучение потенциала образовательной среды транспортного вуза, в которой возможно сформировать у будущего инженера спектр корпоративных компетенций, при этом приобрести и нарастить его человеческий капитал. По результатам исследования были разработаны эффективные методологические основы, способы и формы формирования корпоративных компетенций будущего инженера в процессе его профессиональной подготовки – своеобразная модель интериоризации целей, принципов и ценностей корпоративной культуры Компании. Приведены результаты поисковой работы, которые позволили оценить эффективность сконструированной и реализованной модели образовательного процесса вуза, позволяющей будущему инженеру стать полноправной частью коллектива Компании с учетом собственных профессиональных и личностных интенций.

**Ключевые слова:** образовательная среда, транспортный вуз, инженер путей сообщения, ОАО «Российские железные дороги», корпоративные компетенции.

**Potential of the educational environment of transport university in the formation of corporate competencies of future railway engineers**

**Malakhova Olga Yurievna**, candidate of pedagogical sciences, associate professor

**Popov Anatoly Nikolaevich**, candidate of pedagogical sciences

**Khandrimailov Aleksey Alekseevich**

***Orenburg State Transport Institute – Branch of Samara State Transport University, Orenburg***

**Abstract.** The relevance of the study is due to the social and industry order for the formation of a railway engineer of a new format: a technical specialist capable of carrying out professional targeting, while internalizing the values and corporate culture of Russian Railways OJSC. In this regard, the authors carried out search work aimed at studying the potential of the educational environment of a transport university, in which it is possible to form a range of corporate competencies in a future engineer, while acquiring and increasing his human capital. According to the results of the study effective methodological foundations, methods and forms of forming corporate competencies of a future engineer in the process of his professional training were developed – a unique model of interiorization of goals, principles and values of the Company's corporate culture. The results of the search work are presented, which made it possible to evaluate the effectiveness of the designed and implemented model of the educational process of the university, which allows the future engineer to become a full-fledged part of the Company's team, taking into account his own professional and personal intentions.

**Keywords:** educational environment, transport university, railway engineer, Russian Railways, corporate competencies.

**ВВЕДЕНИЕ.** В 2010 году в ОАО «Российские железные дороги» (далее – Компания) приняты корпоративные компетенции. Данное решение связано с реализацией миссии, ориентированной на развитие конкурентоспособного транспортного бизнеса [1].

В данном контексте необходимо обеспечить корреляцию между корпоративными доминантами (принципами, компетенциями, поведенческими моделями) и спецификой их реализации в конкретных условиях. Данные положения детерминируют приоритетную задачу – необходимость формирования корпоративных компетенций будущего инженера еще на этапе обучения в вузе, что позволит ему мотивированно осуществлять таргетирование и достигать собственных профессиональных целей с опорой на ценностные ориентиры Компании. В контексте этого вывода требуют теоретического обоснования и практического исследования ключевые основы формирования корпоративных компетенций будущего инженера.

Основным противоречием, обусловившим наше исследование, является диссонанс между требованиями практики в научно-методическом обеспечении процесса формирования корпоративных компетенций будущего инженера и недостаточной проработкой теоретико-методологических основ данного процесса во время его обучения в вузе. Эта проблема актуальна и недостаточно исследована. В связи с этим нами поставлена цель – разработка модели процесса приобретения будущими инженерами корпоративных компетенций, предполагающей эффективные методологические основы, способы и формы во время его обучения в вузе, что позволит последнему сформировать корпоративное мировоззрение, интериоризировать аксиологические приоритеты Компании, а также нарастит его человеческий капитал.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.** Выбор методов исследования обусловлен целью и задачами нашей теоретико-поисковой работы (теоретический анализ научной литературы, систематизация, педагогическое моделирование и эксперимент, анализ результатов деятельности обучающихся и др.).

В центре многих рядоположенных исследований – амбивалентная проблема: обеспечение конкурентоспособности работника в транспортной сфере, а также поиск и нахождение себя в многообразных трудовых отношениях, мире корпоративной культуры, рефлексия и самообретение. Отечественные и зарубежные педагогические теоретические исследования и практика (И. Вешнева, Н. Горбунова, О. Муленко, В. Маслов, Ю. Соколова, С. Уиддет и др.) [2, 3, 4, 5, 6, 7] сыграли большую роль в изменении концептуального взгляда и инструментария, связанных с формированием корпоративных и профессиональных компетенций будущего инженера.

Корпоративные компетенции Компании составляют формулу «5 К + Л»:

1. *Компетентность.* Обладание профессиональными компетенциями. Наиболее предпочтительным является альянс компетенций, приобретенных в процессе вузовской подготовки, приобретенного практического опыта и навыков наставнической работы.

2. *Качество и безопасность.* Безусловная ориентация на обеспечение безопасности для всех участников перевозочного процесса.

3. *Клиентоориентированность.* Максимальный учет требований и потребностей клиентов Компании. Постулирование их безусловной приоритетности в выстраивании взаимовыгодных отношений.

4. *Корпоративность*. Наличие навыков командной работы с опорой на общие цели и приоритеты. Стремление достигать искомого результата за счет консолидации собственного профессионально-личностного потенциала и интенций коллег.

5. *Креативность и инновационность*. Разработка и внедрение инноваций, могущих обеспечить стабильную работу и конкурентные преимущества Компании.

6. *Лидерство*. Умение принимать ответственные управленческие решения, коррелирующие с собственными и корпоративными целями и доминантами [8].

Мы исследовали представления студентов транспортного вуза относительно необходимости обладания названными корпоративными компетенциями, а также их взгляды на пути их формирования (выборка составила 274 человека – обучающиеся Оренбургского института путей сообщения 1-4 курсов очного обучения).

В соответствии с целью исследования мы провели теоретико-практическую работу, направленную на поиск и обоснование компонентов: методологических основ, способов и форм, реализация которых позволит успешно построить данный процесс. К числу таких компонентов мы отнесли:

- научно-исследовательскую работу обучающихся;
- тесное взаимодействие с отраслевыми предприятиями;
- аналитическую работу, направленную на ознакомление с нормативно-правовой и технической документацией в рамках организации качественного и безопасного перевозочного процесса;
- дополнительное образование;
- организацию внеаудиторных мероприятий, направленных на расширение образовательного и профессионального кругозора будущих инженеров;
- организацию и проведение творческих мероприятий, позволяющих реализовать лидерский потенциал и креативные интенции.

Опираясь на результаты эмпирических и теоретических исследований, мы рассматриваем процесс формирования корпоративных компетенций как синтез смыслов и личностных качеств, как результат выбора человеком норм деятельности и поведения, что влияет на формирование его личностного отношения к профессии, социуму, культуре, самому себе, накладывает отпечаток на процесс психического, профессионального и культурного развития. Результат приобретения корпоративных компетенций проявляется в реализации профессионально значимых личностных качеств, знаний и умений, но, главное – в качественном внутреннем преобразовании сотрудника – его ориентации на творческую самореализацию в профессии.

В программу исследования выделенных компонентов была включена проективная методика «Открытые предложения», которая позволила студентам проанализировать представления о себе «реальном» и об «идеальном»: инженере железнодорожного транспорта, овладевшим спектром корпоративных компетенций. Полученные продолжения исходного предложения были дифференцированы на описания через функции, качества, социальную значимость будущей профессии и прогнозируемую траекторию личностного развития.

Результаты данной выборки показали, что, описывая инженера, наделенного корпоративными компетенциями, студенты в 68% ответов используют функции; 28% – профессиональные и личностные качества; 4% – социальную значимость данного процесса. Общим для студентов в портретах такого инженера является доминирование функциональных описаний (компетентен, опытен, умеет применять на практике имеющиеся знания, готов к непрерывному обучению; обладает чертами лидера и т.д.).

На наш взгляд, ключевым логически-смысловым дополнением к приобретенным компетенциям является обладание будущим инженером путей сообщения корпоративными компетенциями Компании, рассмотренными выше.

В ходе исследования была разработана модель, включающая методологические основы, способы и формы, реализация которых позволит успешно выстроить процесс формирования корпоративных компетенций будущего инженера на основе его включения в разнообразные формы работы для активизации его интеллектуального интереса, реализации научно-исследовательского потенциала, интенсификации творческого начала, развития лидерских качеств.

В ходе исследования были разработаны и апробированы различные методы и формы работы в контексте выстраивания данного процесса, направленные на успешную интериоризацию корпоративной культуры Компании. Самыми удачными считаем такие компоненты: методологические основы, способы и формы, реализация которых позволят будущему инженеру не только стать высококвалифицированным специалистом, но и внести свой вклад в упрочение ее позиций в транспортном пространстве страны и мира. Для контроля сформированности корпоративных компетенций мы солидарно использовали шкалу оценки компетенций Компании, выделяя 3-0 уровни.

**ВЫВОДЫ.** Современный рынок труда ориентирует будущих инженеров на осознанное присвоение ценностей корпоративной культуры Компании, поиск личностного смысла в осваиваемой профессии.

Выделенные нами компоненты, составляющие выше описанную модель, позволят будущему инженеру стать эффективным сотрудником ОАО «РЖД», при этом станут основой его профессионального и личностного роста.

Обладание корпоративными компетенциями вкупе с компетенциями, приобретаемыми в рамках вузовской подготовки, детерминирует общую пользу: сотрудника, предприятия, Компании в целом.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гаранин М. А. Тренды в развитии транспортного образования // Техник транспорта: образование и практика. 2020. Т. 1, № 3. С. 157–164.
2. Гнатюк М. А., Усов В. Н., Хоровинникова Е. Г. Инерционность социальных представлений о трудовом воспитании студенческой молодежи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 2. С. 25–28.
3. Вешнева И. В., Сингатуллин Р. А. Трансформация образования: тенденции, перспективы // Высшее образование в России. 2016. № 2. С. 143–144.
4. Горбунова Н. В. Подготовка кадров высшей квалификации: от начала пути к успеху // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 51-2. С. 127–131.
5. Муленко О. В., Тимофеев В. В. Координация возможностей корпоративных и высших школ по обучению персонал // Мир транспорта. 2013. № 2. С. 184–187.
6. Маслов В. П., Щербаков И. В. Оценка личности работников железнодорожных предприятий // Мир транспорта. 2019. № 17 (1). С. 216–223.

7. Сокколова Ю. С., Козырев В. А. Корпоративные компетенции персонала холдинга // Мир транспорта. 2013. № 2. С. 184–190.
8. Попов А. Н., Хандримайлов А. А., Малахова О. Ю. Перспективные направления формирования корпоративных компетенций будущих инженеров в контексте их профессиональной подготовки // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2022. № 3 (86). С. 78–80.

#### REFERENCES

1. Garanin M. A. (2020), "Trends in the development of transportation education", *Transport Technician: Education and Practice*, v. 1, N 3, pp. 157–164.
2. Gnatiuk M. A., Usov V. N., Khorovinnikova E. G. (2023), "Inertia of social perceptions of labor education of student youth", *Humanities, socio-economic and social sciences*, N 2, pp. 25–28.
3. Veshneva I. V., Singatullin R. A. (2016), "Transformation of education: trends, prospects", *Higher Education in Russia*, N 2, pp. 143–144.
4. Gorbunova N. V. (2016), "Staff training of higher qualification: from the beginning of the way to success", *Problems of modern pedagogical education*, N 51-2, pp. 127–131.
5. Mulenko O. V., Timofeev V. V. (2013), "Coordination of corporate and high school staff training capabilities", *World of Transport and Transportation*, N 2, pp. 184–187.
6. Maslov V. P., Shcherbakov I. V. (2019), "Evaluation of Identity of Employees of Railway Enterprises", *World of Transport and Transportation*, N 17 (1), pp. 216–223.
7. Sokolova Yu. S., Kozyrev V. A. (2013), "Corporate competencies of the holding company's personnel", *World of Transport and Transportation*, N 2, pp. 184–190.
8. Popov A. N., Khandrimaylov A. A., Malakhova O. Y. (2022), "Perspective directions of formation of corporate competencies of future engineers in the context of their professional training", *Actual problems of humanitarian and socio-economic sciences*, N 3, pp. 78–80.

*Поступила в редакцию 05.02.2024.*

*Принята к публикации 05.03.2024.*