



Компетенции работников как фактор развития культуры безопасности

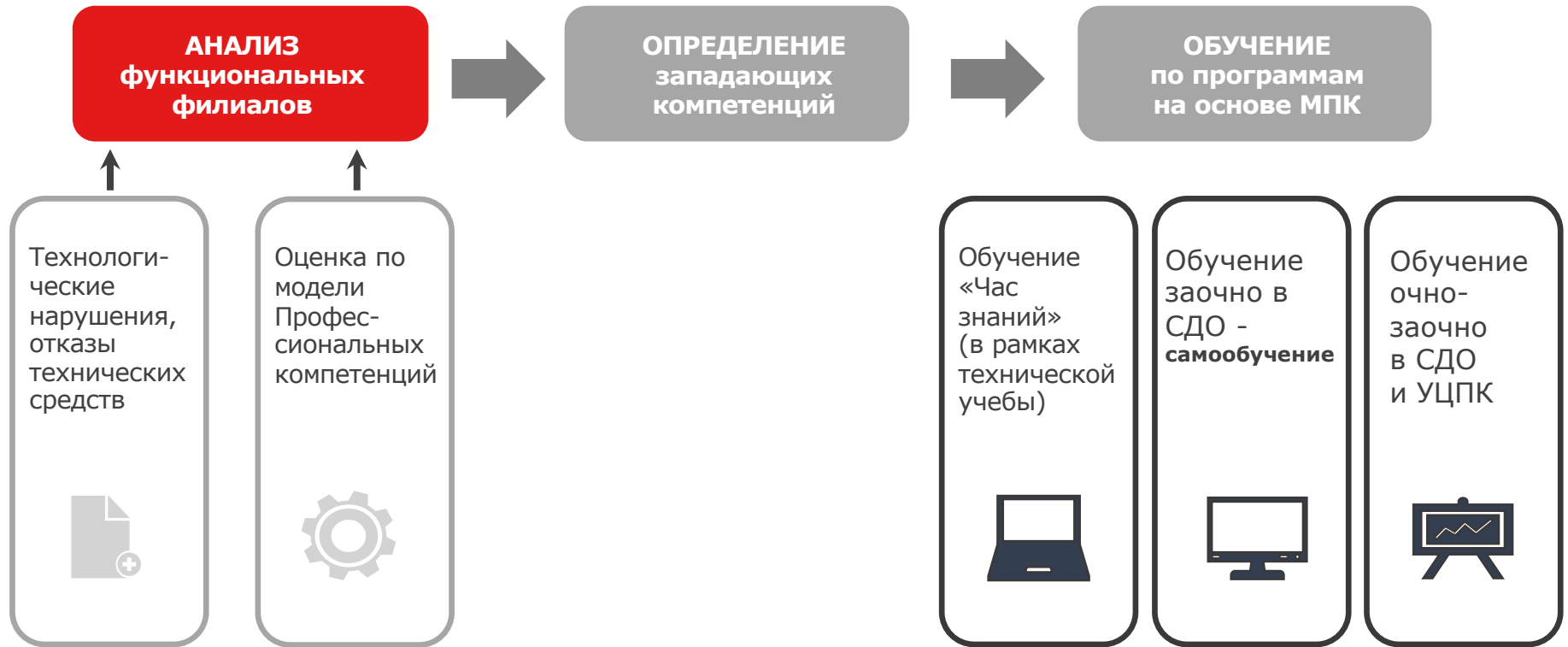
Персонал — важный фактор обеспечения безопасности

450 000 рабочих и служащих непосредственно обеспечивают перевозочный процесс

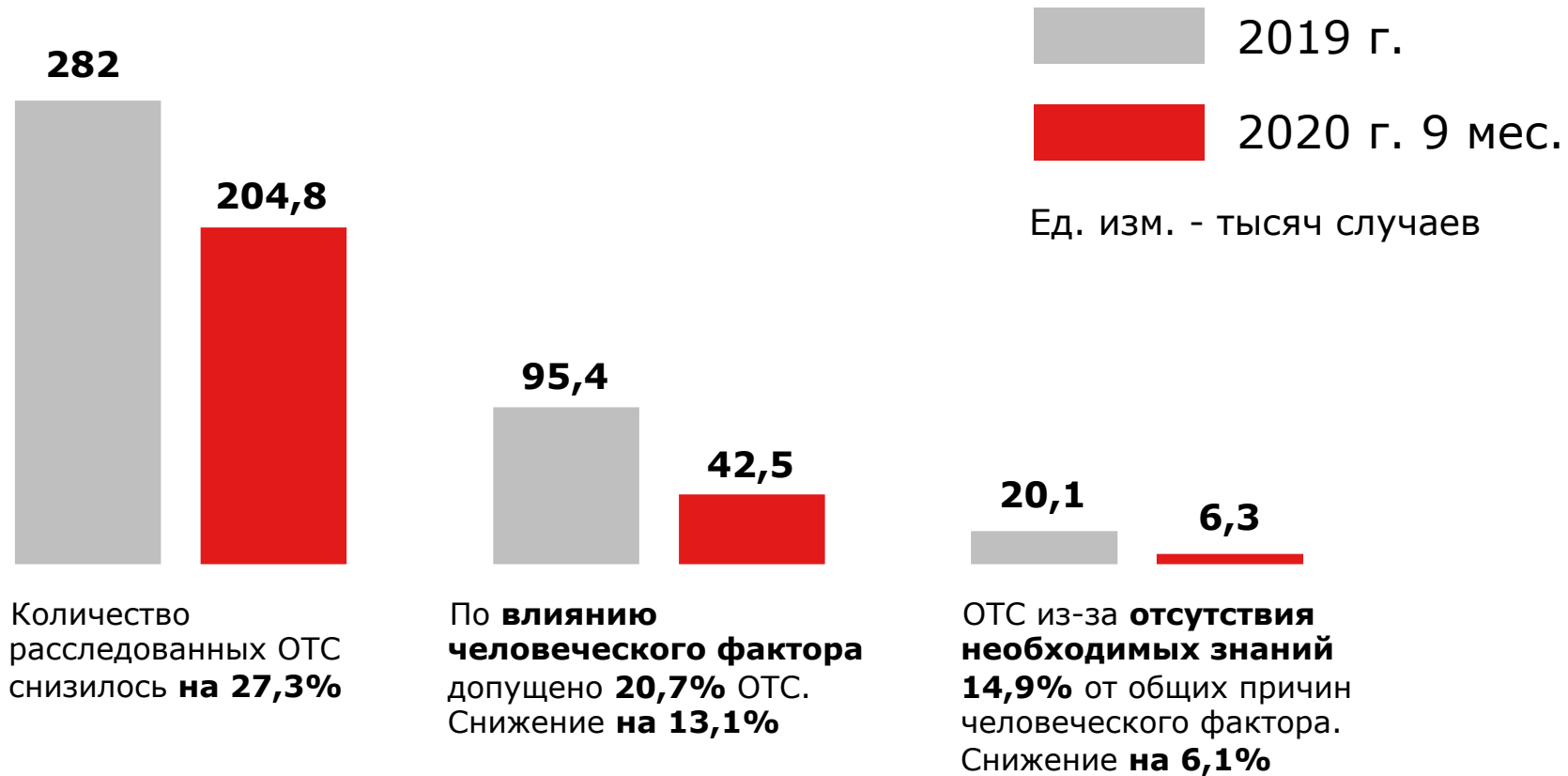
15 учебных центров для подготовки и повышения квалификации

Профессиональные компетенции для обеспечения безопасности формируются на этапе освоения профессии, а **поддерживаются на протяжении всей трудовой деятельности**

Система обучения для развития профессиональных компетенций



Отказы технических средств (ОТС)



Основные причины отказов технических средств по влиянию человеческого фактора

1

Несоответствие типовым требованиям

2

Низкая исполнительская дисциплина

3

Отсутствие необходимых знаний

4

Несоответствие численности эксплуатационного персонала требованиям техпроцесса

5

Непредумышленные ошибочные действия

6

Несоответствие технической оснащённости

7

Низкая трудовая дисциплина

8

Несоответствие квалификации персонала

9

Неудовлетворительное физическое состояние

Что сделано

- Проанализированы технологические нарушения (ТН) и отказы технических средств (ОТС) по влиянию человеческого фактора по причинам
- Сформирован перечень основных нарушений (80%) по филиалам и профессиям
- Разработаны инструменты для снижения (недопущения) ТН и ОТС

После анализа ситуации принято решение о новом подходе к обучению

Направления работы

1. Развитие оценочных мероприятий

- Оценка проф. компетенций
- Внедрение практикоориентированного экзамена в УЦПК

2. Развитие персонала

- Курсы по «западающим» профессиональным компетенциям
- Отработка практических навыков в УЦПК
- «Час знаний»
- Техническое обучение (ЦТЕХ)
- Обучение в УЦПК по самым важным темам
- СДО

3. Развитие инфраструктуры УЦПК

- Современные тренажеры
- VR
- Стандарты оснащения УЦПК

4. Мотивация персонала

- Показатель премирования
- Соревнования трудовых коллективов

Система обучения для развития профессиональных компетенций



Система Единых Корпоративных Требованияй



Формирование модели профессиональных компетенций

МОДЕЛЬ профессиональных компетенций

это набор профессиональных компетенций функциональной вертикали, соответствующих содержанию профессиональной деятельности работников

Детали:

- Для каждой должности определен свой набор
- Разрабатывается и утверждается экспертной группой
- Под каждую компетенцию модели разрабатываются индикаторы и тесты
- Оценка онлайн (1 раз в 3 года)

Применяется для:

- Разработка программ обучения и индивидуальных планов развития
- Формирование кадрового резерва
- Подбор и назначение на вышестоящую должность

Системы профессиональных компетенций в ОАО «РЖД»

2017 - 2020

утверждены

ЦД

ЦДИ (П)

ЦДИ (ДМ)

ЦДИ (В)

ЦДИ (Ш)

ЦСС

ЦФТО

ДЖВ

ЦРБ и РБ

9

2020 г.

в разработке

ЦДРП

ДОСС

ЦКАДР

ТЭ

ЦДМВ

ЦДИ (М)

ЦДТВ

ЦДПО

ЦТР

ЦРИ

УЦПК

ЦМ

ЦДЗС

ЦТ

14

2023 г.

в будущем

29

Профиль типовой штатной должности на примере ДСП

Профиль типовой штатной должности ДСП включает в себя

19 компетенций

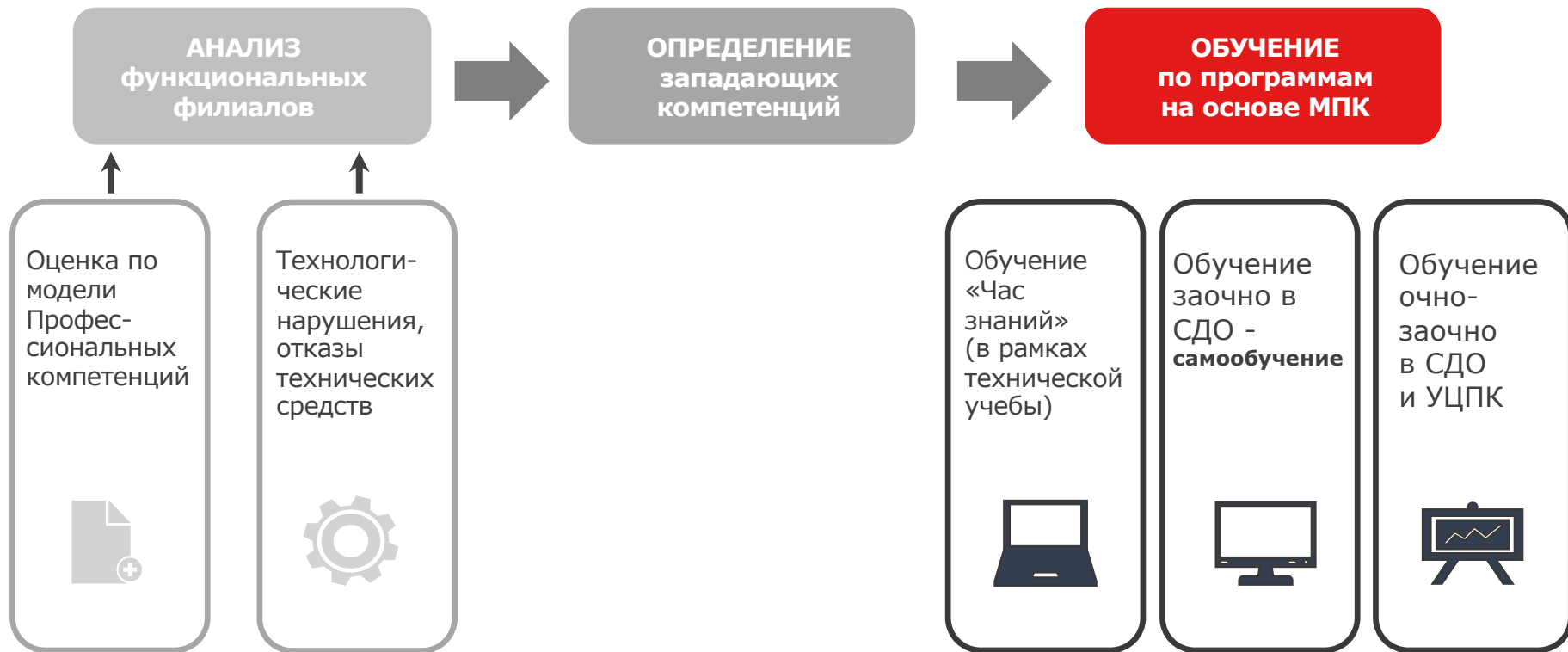
| | |
|----------------------------|---|
| 3 эксперт | глубокое знание элементов компетенции |
| 2 специалист | хорошее знание элементов компетенции |
| 1 базовые знания | имеет общее представление о работе в рамках компетенции |
| 0 отсутствие знаний | знания в рабочей деятельности не требуются |

«Западающие» компетенции

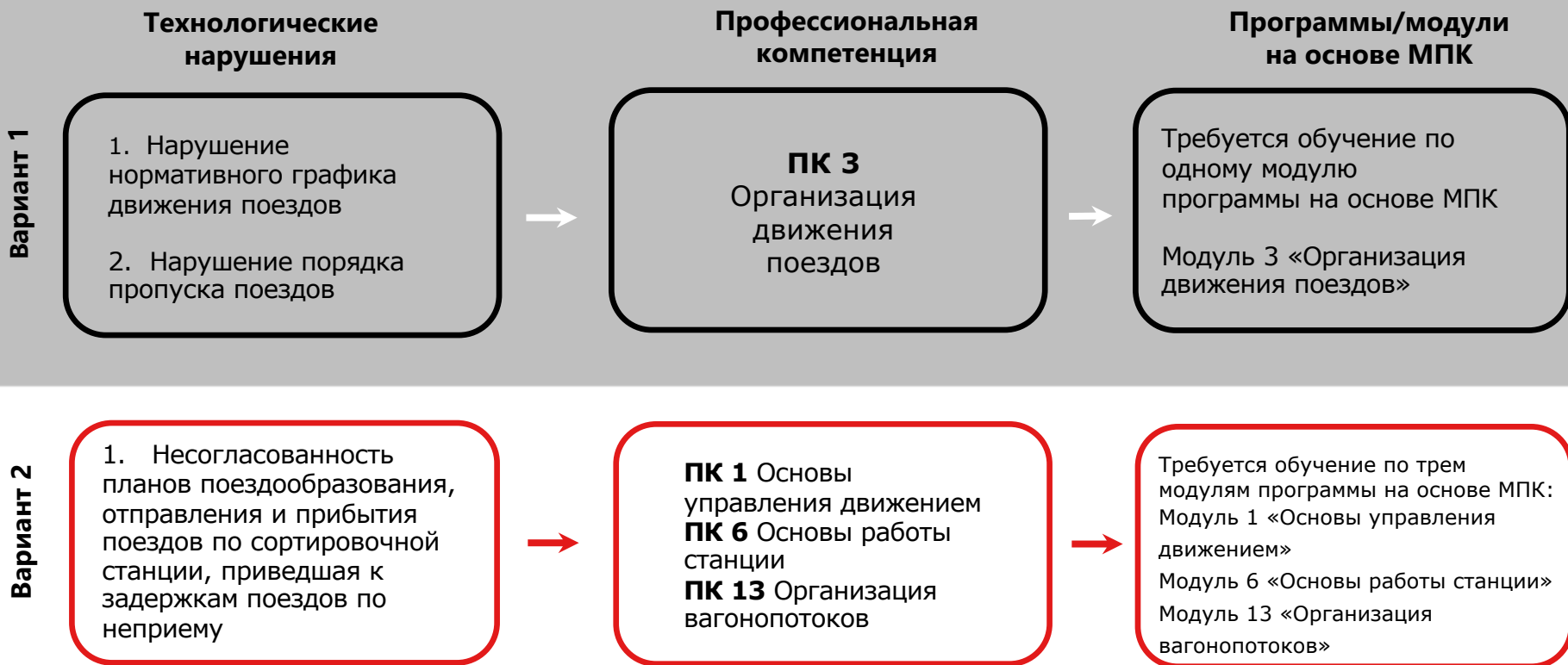
- 1 ↓ оперативное управление движением
- 2 ↓ основы работы станции
- 3 ↓ специализированные АСУ



Система обучения для развития профессиональных компетенций



Развитие на основе «западающих» компетенций



«Программа развития УЦПК до 2025 год»

| Филиалы | Количество профессиональных компетенций | Количество «западающих» профессиональных компетенций (рабочие/специалисты) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------|---|--|------|------|------|------|------|------|
| | | | 181 | | | | | |
| 1 ЦД | 24 | 4/3 | 0 | 5 | 6 | 6 | 4 | 3 |
| 2 ЦТ | 16 | 7/6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 3 ЦДИ (П) | 28 | 6/2 | 3 | 6 | 6 | 5 | 5 | 3 |
| 4 ЦДИ (ДМ) | 22 | 2/1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 5 ЦДИ (В) | 22 | 1/3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 6 ЦСС | 18 | 5/0 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 7 ЦФТО | 27 | 10/4 | 0 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 |
| 8 ДЖВ | 24 | 4/4 | 1 | 5 | 6 | 5 | 4 | 3 |

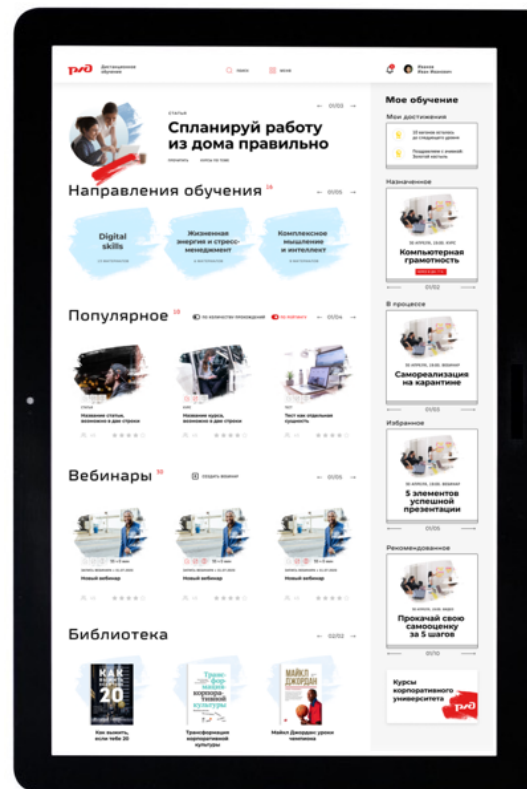
Новая система дистанционного обучения

Итоги

- Загружено более 130 общедоступных дистанционных курсов,
- Запущены новые форматы обучения – открытые вебинары «Знания.Live»
- Началась работа над новым интерфейсом СДО

Перспективы 2021

- Запуск новой версии СДО
- Улучшение производительности, современный интерфейс, новые возможности
- Автоматическое построение индивидуальных траекторий развития работников
- Увеличение количества общедоступных курсов





Новый стандарт
дистанционных
курсов



**Руководители
и специалисты**



Рабочие

Итоги работы

- Создано 5 групп разработки дистанционных курсов
- Внедрен новый формат дистанционных курсов
- Создано более 200 курсов для развития профессиональных компетенций работников **ЦДИ, ЦД, ЦТ, ЦФО, ЦМ, ДЖВ, ДОСС** (пилотные филиалы)

Задачи 2021

- Внедрить практику проведения «Часа знаний» в пилотных филиалах
- Расширить количество филиалов в проекте
- Разработать более 400 курсов для развития профессиональных компетенций



Компетенции работников как фактор развития культуры безопасности