

**Разработка системы совмещения работы и обучения по магистерским программам для персонала Департамента капитального строительства ОАО "РЖД"**

**Кулешова Юлия Игоревна**

*Выпускник (бакалавр)*

Московский государственный университет путей сообщения, Москва, Россия

*E-mail: koketka91@list.ru*

Начиная с 2009 г. большинство направлений высшей профессиональной подготовки перешло на двухуровневую систему образования: бакалавриат - магистратура. При этом подготовка специалистов была сохранена для медицинских, инженерных и творческих специальностей. Таким образом, на сегодняшний день квалификации (степени) «бакалавра» и «магистра» стали основными для выпускников российских высших учебных заведений.

Отметим, что степень «бакалавра» в нашей стране дает любому выпускнику возможность устроиться на работу, для которой квалификационным требованием является наличие высшего профессионального образования. Однако для того, чтобы со временем занять руководящую должность в крупных компаниях, например таких, как ОАО «Газпром» или ОАО «РЖД», необходимо иметь степень магистра, что прописано в уставных документах организаций.

Так, как же получить магистерскую степень образования за счет средств работодателя, работая по 8 часов 5 дней в неделю? Данный вопрос на сегодняшний день является актуальным для выпускников высших учебных заведений, а также работников различных организаций, получивших степень бакалавра.

Для решения поставленного вопроса в ходе данного исследования была рассмотрена сущность современной системы образования в высших учебных заведениях (на примере Московского государственного университета путей сообщения Императора Николая II), а также изучены особенности работы персонала Департамента капитального строительства ОАО «РЖД», что позволило выявить проблемы, связанные с повышением квалификации сотрудников до магистерской степени. Отметим, что основной вопрос обучения персонала предприятия по магистерским степеням связан со следующими аспектами:

- Выбор формы обучения, позволяющей сотрудникам Департамента работать с наименьшим отрывом от производства;
- Качество предоставляемого образования;
- Стоимость получения магистерской степени.

Для решения выявленных проблем был разработан план мероприятий по совмещению работы в рассматриваемой организации и обучения по магистерским степеням различных форм обучения, а так же рассчитаны затраты на обучения персонала. Автором работы были рассмотрены очная, очно-заочная, а так же заочная формы получения магистерской степени по направлению "Управление персоналом" по следующим критериям: срок обучения, максимальный объем аудиторных занятий, стоимость обучения - так же были изучены учебные планы по данным специальностям. Отметим, что качество обучения по специальностям напрямую не сравнивается и выбор происходит исключительно по формальным признакам.

Автор исследования считает, что при выборе конкретной формы обучения работодатель, прежде всего, должен руководствоваться качеством предоставляемого образования, которое формирует необходимые для работы компетенции сотрудников. Именно поэтому

рекомендуется выбор очной формы обучения, которая позволяет студентам наиболее качественным образом пройти и усвоить все необходимые навыки и компетенции.

В рамках разработанного плана мероприятий по совмещению работы и обучения было предложено следующее:

• Формирование целевого бюджета внутри Департамента с целью повышения образования персонала организации;

• Заключение трехстороннего договора о целевой подготовке магистров между Департаментом капитального строительства ОАО «РЖД» (Заказчик), Университетом путей сообщения (Исполнитель) и работником Департамента (Студент);

• Согласование рабочего и учебного графиков сотрудника Департамента.

Подводя итог, отметим, что автор оставляет выбор конкретной формы обучения за организацией, поскольку именно она располагает информацией, связанной с возможностью оплаты обучения персонала, предоставлением свободной формы занятости, а так же стратегическими целями, преследуемыми компанией на данный момент времени.

### Источники и литература

- 1) Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебник/ Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М. КНОРУС, 2011. - 536 с.
- 2) Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 378 с. – (Высшее образование).
- 3) Управление персоналом организации. Под ред. Кибанова А.Я. М.: Инфра-М, 2005. – С. 281.
- 4) Приказ от 23 декабря 2010 г. N 2009 "Об утверждении и введении в действие Федерального образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) "Магистр")@"

### Слова благодарности

Автор выражает благодарность старшему преподавателю кафедры МиУПО Чихирину Олегу Васильевичу за помощь на всех этапах написания исследовательской работы.