

Научная статья
УДК 625:331.546
doi: 10.46684/2687-1033.2023.3.332-340

Сетевые и информационные технологии, реализуемые при профотборе и обучении персонала в ОАО «РЖД»

А.Н. Чеснов^{1✉}, А.Е. Смирнов², Е.Е. Иванихина³, А.В. Сугоровский⁴

^{1,2,3,4} Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС);

г. Санкт-Петербург, Россия

¹ alexandr-chesnov@mail.ru✉

² smirnov.2001@bk.ru

³ nlisa05042001@gmail.com

⁴ gthdsq555@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

Цель исследования — изучить процесс профотбора кандидатов и последующее развитие профессиональных компетенций. Определить влияние навыков и умений на управленческие решения.

Рассматривается процесс отбора и обучения персонала ведущей транспортной компании России ОАО «РЖД». Описываются основные этапы профотбора и его цели, приводятся конкретные примеры методов и инструментов, используемых в процессе. Особое внимание уделяется обучению и развитию персонала, в том числе приводятся программы повышения квалификации и профессионального роста, которые позволяют сотрудникам развивать свои навыки и компетенции. Исследуется влияние уровня владения навыками и знаниями на принятие оперативных решений.

Показывается специфика профотбора и обучения в компании, что дает представление о том, как ОАО «РЖД» обеспечивает качественную подготовку своих сотрудников для успешной работы в железнодорожной отрасли. Указываются особенности работы в железнодорожной отрасли, в том числе требования к квалификации и профессиональным навыкам сотрудников. Подчеркивается важность профотбора и обучения для развития кадрового потенциала компании и повышения качества предоставляемых услуг.

Ключевые слова: профотбор; обучение; тест; оперативный персонал; эффективность; найм; отбор; квалификация

Для цитирования: Чеснов А.Н., Смирнов А.Е., Иванихина Е.Е., Сугоровский А.В. Сетевые и информационные технологии, реализуемые при профотборе и обучении персонала в ОАО «РЖД» // Техник транспорта: образование и практика. 2023. Т. 4. Вып. 3. С. 332–340. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2023.3.332-340>.

Original article

Network and information technologies implemented in vocational selection and personnel training in RZD JSC

Alexander N. Chesnov^{1✉}, Alexander E. Smirnov², Elizaveta E. Ivanikhina³, Anton V. Sugorovsky⁴

^{1,2,3,4} Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University (PGUPS); Saint Petersburg, Russian Federation

¹ alexandr-chesnov@mail.ru✉

² smirnov.2001@bk.ru

³ nlisa05042001@gmail.com

⁴ gthdsq555@yandex.ru

ABSTRACT

The purpose of the study is to study the process of professional selection of candidates and the subsequent development of professional competencies. To determine the influence of skills and abilities on management decisions.

The process of selection and training of personnel of the leading transport company of Russia — JSC “Russian Railways” is considered. The main stages of professional selection and its goals are described, as well as specific examples of methods and tools used in the process are given. Special attention is paid to the training and deve-

© А.Н. Чеснов, А.Е. Смирнов, Е.Е. Иванихина, А.В. Сугоровский, 2023

lopment of personnel, including the description of professional development and professional growth programs that allow employees to develop their skills and competencies. The influence of the level of proficiency in skills and knowledge on operational decision-making is considered.

In general, the article allows you to get acquainted with the specifics of the process of professional selection and training in the company, and also gives an idea of how JSC “Russian Railways” provides high-quality training of its employees for successful work in the railway industry. The specifics of working in the railway industry are discussed, including the requirements for the qualifications and professional skills of employees. In conclusion, the importance of professional selection and training for the development of the company’s human resources and improving the quality of services provided is emphasized.

Keywords: professional selection; training; test; operational personnel; efficiency; hiring; selection; qualification

For citation: Chesnov A.N., Smirnov A.E., Ivanikhina E.E., Sugorovsky A.V. Network and information technologies implemented in vocational selection and personnel training in RZD JSC. *Transport technician: education and practice*. 2023;4(3):332-340. (In Russ.). <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2023.3.332-340>.

ВВЕДЕНИЕ

ОАО «Российские железные дороги» — крупнейшая транспортная компания в России, занимающаяся грузовыми и пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте. Холдинг является одним из ключевых работодателей, штат его сотрудников насчитывает около одного миллиона человек по всей стране. Одна из важных задач управления персоналом в ОАО «РЖД» — профотбор, т.е. процесс отбора кандидатов на вакансии с целью выбора наиболее подходящих для конкретных должностей¹.

Для достижения успеха и своих карьерных целей, сотрудники должны иметь возможность получать обучение и развиваться внутри компании. ОАО «РЖД» обеспечивает сотрудников широким спектром обучающих программ и возможностей для развития, чтобы помочь им повысить квалификационные навыки и добиться успеха.

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ОПЕРАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Надежность функционирования любой системы, в том числе управления на железной дороге, может достигаться путем правильного управленческого решения, которое способно создать алгоритм работы, приводящий к желаемому результату деятельности.

При принятии управленческого решения необходимо оценивать текущую ситуацию и риски, которые могут повлечь неблагоприятный исход. Сле-

дует рассмотреть все варианты действий, которые возможно произойдут в процессе осуществления управленческого решения. Результат решения напрямую зависит от его качества, на которое влияет перечень факторов, приведенных в табл. 1 [1].

Особой частью качества управленческого решения является компетентность управленческих кадров. Из-за недостаточных профессиональных умений сотрудников возникают различные ошибки: систематические и случайные, зависящие в большей степени от человеческого фактора [2].

Таблица 1

Факторы, влияющие на качество управленческих решений

Факторы, обусловленные воздействием внешней среды организации	Факторы, связанные с особенностью решаемой проблемы	Факторы, связанные с особенностями организации и лиц, принимающих решения
Экономические	Риски	Образование руководителя
Демографические	Срочность	Тип личности
Природные	Время, отведенное на решение	Квалификация
Научно-технические	Цели участников	Способ мышления
Правовые	Интересы участников	Цели организации
Политические	Количество участников	Стратегия организации
Культурные традиции	—	Размер организации

¹ Работа в РЖД. URL: <https://social.rzd.ru>

Таблица 2

Группы причин ошибочных действий работников службы движения

Группа причин	Причины ошибочных действий
А (недостаток знаний, умений, навыков)	Работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями, соответствующими навыками, методами, приемами, способами работы
Б (отсутствие мотивации)	Работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования технологической документации, т.е. нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований
В (переутомление)	Работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение и желание, допускает ошибочное действие

Ошибка — это такое действие или бездействие, которое привело к отклонению управляемых параметров технической части системы за допустимые пределы или запрещено правилами.

Основные причины, из-за которых совершаются ошибочные действия, сведены в группы, представленные в табл. 2.

Анализируя факторы, влияющие на качество управленческих решений и группы причин ошибочных действий работников службы движения, видно, что на работников влияет множество показателей. Под их влиянием у работников увеличивается риск совершить ошибку.

Для сокращения ошибочных действий и минимизации рисков необходимо уделять особое внимание профессиональным навыкам, квалификации и компетентности оперативного персонала. Поэтому следует осуществлять качественный подбор персонала, а также своевременно обучать и повышать квалификацию сотрудников.

СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЙ ПРОФОТБОР И ОБУЧЕНИЕ В ОАО «РЖД»

Задачи развития транспортной системы России до 2030 г. могут быть решены только при условии обеспечения отрасли достаточным количеством высокопрофессиональных специалистов. Для реализации стратегических целей развития транспор-

тной системы России до 2030 г. предусмотрена подготовка специалистов транспортного комплекса².

Профотбор — установление соответствия индивидуальных качеств человека и требований конкретной профессии.

Основная цель профотбора заключается в подборе кандидатов с необходимыми личными качествами и квалификацией, которые в совокупности определяют эффективность при осуществлении трудовой деятельности. В структурных подразделениях ОАО «РЖД» требуется обеспечить безопасность движения поездов; снижения рисков в области человеческого фактора; повышения качества работы сотрудников, надежности перевозочного процесса [3].

Назначение профотбора — определение психофизиологических качеств и профессиональной пригодности лиц, принимаемых на работу, и работающих специалистов [4].

Обучение — повышение квалификации, направленное на последовательное совершенствование профессиональных умений и навыков работников, повышение мастерства по имеющимся профессиям.

Целью обучения персонала является обеспечение основных структур ОАО «РЖД» (департаментов, подразделений аппарата управления, филиалов, дирекций и структурных подразделений) квалифицированным персоналом, удовлетворяющим предъявляемым к нему детализированным требованиям (по компетенциям); повышение эффективности работы сотрудников компании. А также поддержание имеющихся компетенций на должном уровне и своевременное развитие требуемых компетенций (способностей, знаний, умений, навыков, позволяющих сотрудникам эффективно выполнять определенный набор работ) в соответствии с требованиями их настоящих и планируемых в будущем рабочих мест³.

ПРОФОТБОР

Профотбор в ОАО «РЖД» проходит в несколько этапов, которые позволяют выбрать наиболее подходящих кандидатов на вакансию.

Подбор персонала можно представить в виде последовательности действий, показанных на рис. 1. Перед тем, как подбирать сотрудников, стоит определить потребность в кадрах — желтый цвет блока, а также перечень необходимых качеств — красный цвет блока на рис. 1. На следующем эта-

² Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2008 № 1734-р «О Транспортной стратегии Российской Федерации».

³ Распоряжение ОАО «РЖД» от 31.12.2009 № 2757р «О введении в действие стандарта по качеству в процессе управления персоналом “Обучение и повышение квалификации”».

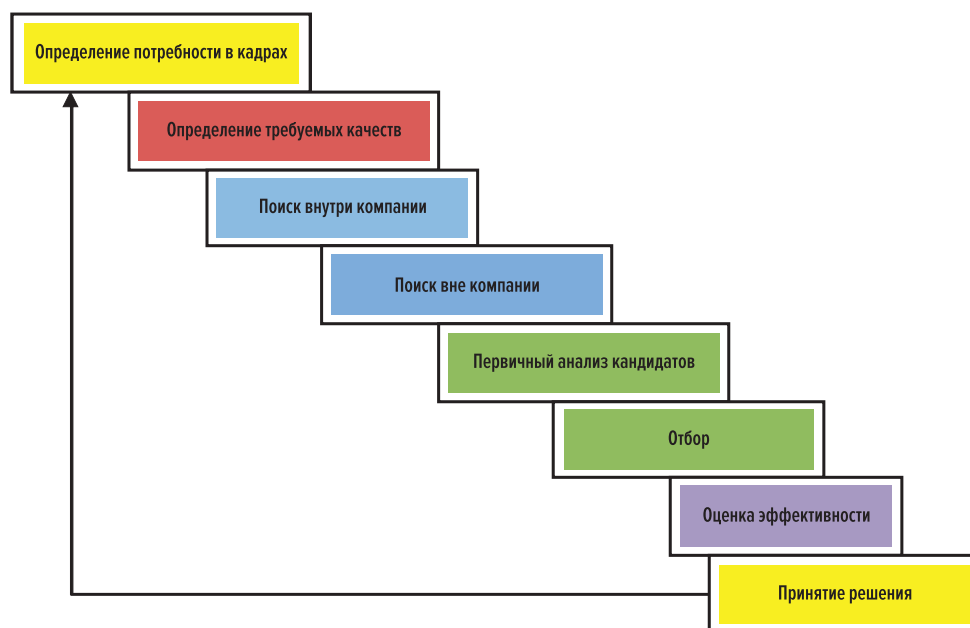


Рис. 1. Процесс подбора персонала

пе производится поиск кандидатов внутри и вне компании — синий цвет блоков, далее проводится анализ, и отбор подходящих кандидатов — зеленый цвет. После чего оценивается эффективность подбора — фиолетовый цвет блока, принимается окончательное решение, и при необходимости цикл повторяется — желтый цвет.

Организация профотбора при приеме, переводе кандидатов на должность происходит следующим образом:

1. Специалист по управлению персоналом согласовывает с психологом дату и время тестирования и уведомляет кандидата перед приемом на работу/переводом на должность.

2. Психолог назначает и проводит профотбор в соответствии с методикой.

3. После прохождения профотбора кандидатом на должность психолог выдает специалисту по управлению персоналом результат профотбора для принятия решения руководителем структурного подразделения о трудоустройстве/переводе кандидата на должность [5].

Для кандидатов при приеме/переводе на должность порог прохождения профотбора составляет 5,0 баллов. Для регионов, испытывающих трудности с обеспечением человеческими ресурсами (находящихся вблизи или на территории населенных пунктов численностью менее 10 тысяч человек),

допускается прием/перевод кандидатов на должность, набравших от 4,0 до 5,0 баллов, по решению руководителя структурного подразделения.

При получении кандидатом на должность по итогам первичного тестирования результата менее нормы, повторное прохождение профотбора допускается по истечении 30 календарных дней. В случае повторного получения результата ниже нормы, допуск не ранее, чем через 1 год.

Актуальность результата профотбора при переводе на должность дежурного, начальника станции с правом подмены дежурного или поездного диспетчера составляет 3 года⁴.

ДИСТАНЦИОННАЯ ОЦЕНКА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

С целью определения надежности кандидата, согласно Распоряжению № 108/р⁵, утверждены перечень инструментов дистанционной оценки рабочего (рис. 2) и шкала дистанционной оценки.

Результат тестирования выводится в отчете по следующим критериям:

1. Следование правилам и процедурам.
2. Устойчивость.
3. Способность к обучению.
4. Работа в команде.

⁴ Распоряжение филиала ОАО «РЖД» Центральная дирекция управления движением от 21.07.2020 № ЦД-172/р «Об утверждении Положения об организации проведения психофизиологического профессионального отбора (обследования) и Положения о применении инструментов дистанционной оценки при приеме на профессии рабочих».

⁵ Распоряжение ОАО «РЖД» от 30.12.2019 № 108/р «О применении инструментов дистанционной оценки рабочих при приеме на работу».



Рис. 2. Дистанционная оценка при приеме на работу

Результат представлен в балльной шкале с диапазоном от 0 до 3 баллов, где 0 — низкое соответствие, 3 — высокое соответствие. По итогу определяется надежность сотрудника. Так, если по всем четырем критериям будет 0 баллов, то это указывает на высокий риск нарушения безопасности и трудового договора.

Разделы теста составлены так, чтобы кандидат мог показать свое абстрактное мышление и умение работать с числовой и текстовой информацией. Такая всесторонняя проверка расскажет о соискателе больше, чем резюме.

ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

Повышение квалификации — важный аспект карьеры и неотъемлемая часть процесса развития сотрудников ОАО «РЖД». Компания постоянно совершенствует методы обучения и повышения квалификации, внедряет новые технологии и методики для подготовки сотрудников.

Для повышения квалификации сотрудников используются различные методы и формы обучения.

Основные направления обучения и развития в ОАО «РЖД»:

1. Профессиональное обучение, включая курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Такие курсы могут быть как внутри компании, так и в специализированных учебных центрах.

2. Курсы обучения управленческим навыкам. Проводятся для руководителей на разных уровнях и включают курсы лидерства, управления проектами, управления персоналом.

3. Курсы повышения навыков общения и личной эффективности. Могут включать обучение навыкам презентации, делового этикета, эффективной коммуникации и другие навыки, необходимые для успешной работы в команде.

4. Обучение иностранным языкам. В связи с тем, что холдинг занимается и международной деятельностью в компании проводятся курсы по изучению иностранных языков, включая английский, немецкий, французский, китайский и др.

Работа оперативного персонала связана с безопасностью движения, это значит, что уровень знаний и умений должен соответствовать необходимому объему, отраженному в Распоряжении № 1110р⁶.

Цели процесса «Обучение и повышение квалификации персонала»:

1. Обеспечение основных подразделений ОАО «РЖД» (департаментов, подразделений аппарата управления, филиалов, дирекций и структурных подразделений) квалифицированным персоналом, удовлетворяющим предъявляемым к нему детализированным требованиям (по компетенциям).

2. Повышение эффективности работы сотрудников в компании.

3. Поддержание имеющихся компетенций на должном уровне и своевременное развитие требуемых компетенций (способностей, знаний, умений, навыков, позволяющих сотрудникам эффективно выполнять определенный набор работ) в соответствии с требованиями их настоящих и планируемых в будущем рабочих мест.

Описание уровней владения компетенциями представлено в табл. 3⁷.

Профили типовых должностей по профессиональным компетенциям для работников центральной дирекции управления движением показаны на рис. 3.

Анализируя диаграмму, можно сделать вывод о том, что наибольшая сумма компетенций у начальника железнодорожной станции, следовательно, он обладает более обширными знаниями и умениями. Итоговая сумма компетенций по должностям представлена на рис. 4.

В компании повышение квалификации проходит в несколько этапов.

Первый этап — определение потребности в повышении квалификации сотрудников. Для этого выполняется анализ деятельности компании и оценка компетенций персонала. На основе полученных данных формируется план повышения квалификации, в котором устанавливаются необходимые программы обучения, курсы и тренинги.

Далее следует этап подбора программ обучения. Он осуществляется с учетом специфики деятельности компании, профессиональных требований

⁶ Распоряжение ОАО «РЖД» от 18.06.2007 № 1110р «О проведении аттестации работников ОАО «РЖД»».

⁷ Профили типовых должностей по профессиональным компетенциям работников ОАО «РЖД». URL: <https://ipkk.samgups.ru/competencies/index.html>

Таблица 3

Уровни владения компетенциями

Уровень владения компетенцией	Расшифровка уровня	Уровень знаний данной компетенции
0	–	Не использует данную компетенцию в своей работе
1	Базовые знания	Имеет общее представление о работе в рамках данной компетенции; обладает частичным знанием или общим представлением об элементах компетенции
2	Специалист	Хорошее знание элементов компетенции; является профессионалом в области данной компетенции, способным самостоятельно решать стандартные рабочие задачи
3	Эксперт	Глубокое знание элементов компетенции; самостоятельное решение всех текущих рабочих задач; имеет навыки применения данной компетенции в сложных нестандартных ситуациях; может консультировать и выступать в качестве наставника

и потребностей персонала. В настоящее время в организации используются различные формы обучения, включая дистанционные курсы, очные семинары и тренинги, стажировки и практики.

После этого происходит этап обучения, на котором сотрудники проходят выбранные программы и курсы. Обучение проводится как внутри компании, так и во внешних образовательных учреждениях и центрах. По результатам прохождения обучения оценивается степень усвоения знаний и выявляется потребность в дополнительном обучении.

После окончания программы обучения наступает этап аттестации, в результате которого сотрудники получают сертификаты и удостоверения о прохождении курсов. Сертификаты служат не только подтверждением полученных знаний и умений, но и позволяют повысить уровень профессиональной компетенции в глазах работодателя.

Стоит отметить, что процесс повышения квалификации в ОАО «РЖД» является обязательным и регулярным, что дает возможность сохранять высокий уровень квалификации персонала и со-

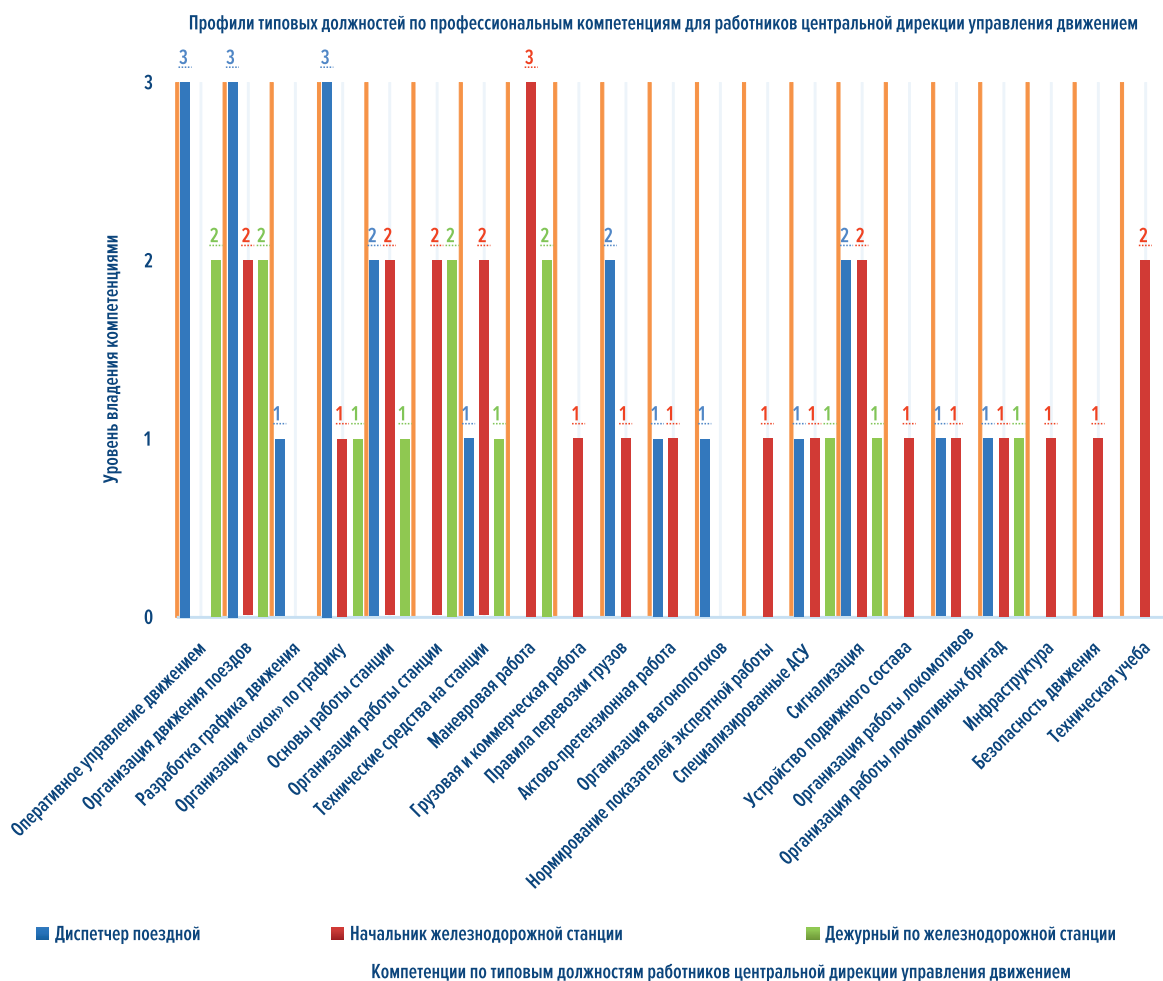


Рис. 3. Диаграмма типовых должностей по профессиональным компетенциям



Рис. 4. Диаграмма итоговой суммы компетенций по типовым должностям

ответствовать требованиям современного рынка труда.

В холдинге функционирует целостная система профессиональной подготовки персонала — от линейного уровня до топ-менеджмента. Система корпоративного образования компании в 2022 г. получила высокую оценку международного сообщества.

Основа корпоративной системы профессионального обучения — 15 учебных центров профессиональных квалификаций (УЦПК) с 67 подразделениями, охватывающими всю страну — от Калининграда до Сахалина. В 2022 г. обеспечена подготовка 43 тыс. рабочих ведущих профессий, в том числе 34,5 тыс. человек в УЦПК. По программам профессионального развития обучено более 185,7 тыс. рабочих и служащих, в том числе 146,2 тыс. человек в УЦПК. Для развития педагогических навыков и современных технологий прошли профессиональное обучение 309 преподавателей УЦПК⁸.

В процессе автоматизации управления движением совместно развиваются и проекты обучающих программ для оперативного персонала [6].

Особое место в развитии данных проектов занимает компания «НПО Желдоравтоматизация», которая занимается разработкой обучающих систем и тренажеров, а также диспетчерских центров железной дороги.

НПО «Желдоравтоматизация» осуществляет деятельность по следующим направлениям:

- Центральные посты диспетчерской централизации и диспетчерского контроля; выполнение работ по проектированию и внедрению центральных постов диспетчерской централизации и диспетчерского контроля.
- Обучающие системы. Разработка обучающих комплексов, которые позволяют организовать

подготовку и обучение персонала хозяйства перевозок и студентов, обучающихся по специальности «организация перевозок и управление на транспорте (железнодорожный)».

- Обучение. Проведение обучения, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов железнодорожного транспорта.
- Центр практического обучения. Оснащение центров практического обучения современными обучающими системами:
 - автоматизированная обучающая система АОС-Д;
 - имитационный тренажер ДСП/ДНЦ;
 - интеллектуальная обучающая система «Нестандартные ситуации».
- Учебные классы. Разработка проектов компьютерных классов для учебных заведений, центров практического обучения, кабинетов технической учебы, вагонов-тренажеров⁹.
Обучающие системы включают различные комплексы программ, позволяющие организовывать подготовку и обучение персонала. Основные элементы приведены в табл. 4.

Таблица 4

Обучающие системы

Обучающая система	Описание системы
Автоматизированная обучающая система АОС-Д	Обучающий комплекс для самостоятельного изучения и контроля знаний требований нормативных документов, правильного порядка действий оперативного персонала хозяйства перевозок
Обучающая система «Подготовка перевозочных документов»	Принципы таксировки перевозок грузов, правила заполнения железнодорожных накладных в электронном виде, а также процедура составления электронных заявок на перевозку грузов формы ГУ-12
Интеллектуальная обучающая система ИОС-Д	Набор мультимедийных роликов и тестовых задач по действию оперативного персонала хозяйства перевозок в нестандартных ситуациях
Программно-технический комплекс «Имитационный тренажер ДСП/ДНЦ»	Комплекс, содержащий имитационный тренажер ДСП/ДНЦ и учебные пульт-табло, полностью идентичные устройствам, применяемым на железных дорогах

⁸ Обучение и развитие персонала. Годовой отчет ОАО «РЖД». URL: <https://ar2022.rzd.ru>

⁹ Обучающие системы и тренажеры для оперативного персонала хозяйства перевозок. URL: <http://zdaspb.ru/ru>

Обучающая система АОС-Д соответствует действующим нормативам для каждой должности/профессии. В данной системе разработаны следующие подсистемы: электронный учебник — содержит все нормативные документы для проведения технической учебы; контроль — самоконтроль знаний; аттестация — контроль знаний; ситуации — порядок действий в нестандартных ситуациях.

Комплекс АОС-Д содержит 6000 вопросов по нормативным документам железнодорожного транспорта, перечень таких документов представлен ниже.

1. Правила технической эксплуатации железных дорог РФ.
2. Инструкция по движению поездов и маневровой работе на железнодорожном транспорте РФ.
3. Инструкция по сигнализации на железнодорожном транспорте РФ.
4. Инструкция по обеспечению безопасности движения поездов при производстве работ по обслуживанию устройств СЦБ, ЦШ-530.
5. Инструкция по составлению натурного листа поезда.
6. Правила по охране труда в хозяйстве перевозок ОАО «РЖД» ПОТ РЖД-4100612-ЦД-039-2013.
7. Инструкция по обеспечению безопасности движения поездов при производстве путевых работ № 2790р.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профотбор в ОАО «РЖД» — это сложный процесс, который направлен на выбор квалифицированных кадров, способных эффективно выполнять свои задачи. Он включает этапы, начиная от подачи заявки на участие в конкурсе и заканчивая интервью с потенциальными кандидатами.

Основные критерии для прохождения профотбора не только профессиональные навыки, опыт работы, образование, соответствие требованиям вакансии, но и личностные качества и коммуникативные способности.

ОАО «РЖД» активно применяет различные программы для повышения квалификации своих сотрудников, такие как обучение в учебных центрах, семинары, тренинги и др.

Важной составляющей повышения профессиональных навыков служит обратная связь, которая помогает сотрудникам улучшить показатели своей работы.

В целом профотбор и повышение квалификации в ОАО «РЖД» являются важными составляющими развития компании и ее конкурентоспособности на рынке труда. Благодаря этому компания привлекает лучших специалистов, обеспечивает высокий уровень квалификации своих сотрудников и готовится к вызовам и возможностям, которые могут возникнуть в будущем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шилько Ю.Э. Подбор персонала в ОАО «РЖД» как главная проблема надежности управленческих решений и лояльности персонала // Лучшая студенческая статья 2018: сборник статей XIV Международного научно-исследовательского конкурса: в 4 ч. Часть 2. 2018. С. 183–186. EDN UOMCLA.
2. Грошев Г.М., Иванов М.В., Романова И.Ю., Сапезжинский Ф.Н., Кукушкина Я.В. и др. Эргономика на железнодорожном транспорте: учебное пособие. М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2009. 390 с. EDN TIEEOP.
3. Калиновская Н.А., Яковлева К.В. Внедрение профессиональных корпоративных стандартов и задачи оценки персо-

нала // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 3–2. С. 150–154. EDN YKXQVB.

4. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: учебное пособие. М.: Per Se, 2006. 382 с.
5. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика. М.: Питер, 2008. 479 с.
6. Степанян Т.М., Мухина Д.А. Совершенствование корпоративного профессионального обучения на основе внедрения комплексного подхода к управлению компетенциями персонала // Экономическая наука и практика: материалы VII Международной научной конференции. 2019. С. 24–26. EDN YYGJKH.

REFERENCES

1. Shilko J.E. Recruitment at JSC "RZD" as the main problem of the reliability of management decisions and loyalty of the staff. *Best Student Article 2018: Collection of Articles of the XIV International Research Competition: Part 2*. 2018;183-186. EDN UOMCLA. (In Russ.).

2. Groshev G.M., Ivanov M.V., Romanova I.Yu., Sapezhinsky F.N., Kukushkina Ya.V. et al. *Ergonomics in railway transport: tutorial*. Moscow, State Educational and Methodological Center for Education in Railway Transport, 2009;390. EDN TIEEOP. (In Russ.).

3. Kalinowski N.A., Yakovlev K.V. Introduction of professional corporate standards and personnel assessment problems. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2017;3-2:150-154. EDN YKXQB. (In Russ.).

4. Ivanova E.M. *Psychology of professional activity: tutorial*. Moscow, Per Se, 2006;382. (In Russ.).

5. Maklakov A.G. *Professional psychological selection of personnel: theory and practice*. Moscow, Piter, 2008;480. (In Russ.).

6. Stepanyan T.M., Mukhina D.A. Improvement of corporate professional training based on the introduction of an integrated approach to the management of personnel competencies. *Economic Science and Practice: materials of the VII International Scientific Conference*. 2019;24-26. EDN YYGJKH. (In Russ.).

Об авторах

Александр Николаевич Чеснов — обучающийся; **Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС)**; 190031, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 9; aleksandr-chesnov@mail.ru;

Александр Евгеньевич Смирнов — обучающийся; **Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС)**; 190031, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 9; smirnov.2001@bk.ru;

Елизавета Евгеньевна Иванихина — обучающаяся; **Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС)**; 190031, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 9; nlisa05042001@gmail.com;

Антон Васильевич Сугоровский — кандидат технических наук, доцент кафедры «Управление эксплуатационной работой»; **Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I (ПГУПС)**; 190031, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 9; gthdsq555@yandex.ru.

Bionotes

Alexander N. Chesnov — student; **Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University (PGUPS)**; 9 Moskovsky pr., St. Petersburg, 190031, Russian Federation; aleksandr-chesnov@mail.ru;

Alexander E. Smirnov — student; **Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University (PGUPS)**; 9 Moskovsky pr., St. Petersburg, 190031, Russian Federation; smirnov.2001@bk.ru;

Elizaveta E. Ivanikhina — student; **Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University (PGUPS)**; 9 Moskovsky pr., St. Petersburg, 190031, Russian Federation; nlisa05042001@gmail.com;

Anton V. Sugorovsky — Cand. Sci. (Eng.), Associate Professor of the Department “Management of Operational Work”; **Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University (PGUPS)**; 9 Moskovsky pr., St. Petersburg, 190031, Russian Federation; gthdsq555@yandex.ru.

Заявленный вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Автор, ответственный за переписку: Александр Николаевич Чеснов, chesnov@mail.ru.

Corresponding author: Alexander N. Chesnov, aleksandr-chesnov@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 25.05.2023; одобрена после рецензирования 01.07.2023; принята к публикации 28.08.2023.

The article was submitted 25.05.2023; approved after reviewing 01.07.2023; accepted for publication 28.08.2023.