

УДК 338.242

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТРАНСПОРТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Литвиненко Маргарита Сергеевна

старший преподаватель

Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации,
Курганский филиал

Litvinenko45@mail.ru

К.Маркса, д. 147-а

г. Курган, РФ, 640022

+7 (912) 578-55-56

Аннотация: В статье исследованы различные научные материалы и практические разработки в области управления развитием кадрового потенциала. Предложена методика определения показателей, характеризующих кадровый потенциал, путем ее квалификационной, личностной составляющих и результативностью обучения. Универсальная методика, разработанная автором, базируется на оценке частных показателей, объединенных во взаимосвязанную систему, и предполагает применимость ее в корпоративных образовательных учреждениях.

Изучено влияние оценки и анализа квалификационного и личностного потенциала персонала на уровень развития потенциала работников и организации, отрасли в целом. Сформулированы базовые методические положения для проведения оценки кадрового потенциала транспортных организаций с целью определения его развития.

Разработана пошаговая модель оценки развития уровня кадрового потенциала, включающую определенную последовательность этапов и функционально ориентированную на развитие высококвалифицированных работников железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: кадровый потенциал, обучение персонала, методика оценки кадрового потенциала, квалификационный потенциал, личностный потенциал, результативность обучения, управление персоналом.

JEL коды: B40; C51.

Введение

В период значительных экономических трансформаций, осуществляемых в российском обществе, происходят изменения в структуре управления предприятий различных отраслей народного хозяйства, приводящие к формированию единой методологии и единого инструментария оценки развития кадрового потенциала. В связи с изменениями государственной политики в условиях обострения кризисных явлений в экономике, обуславливающих изменения отношений между всеми участниками транспортного бизнеса, систем взаимодействия железнодорожного транспорта с государством и пользователями транспортных услуг возникла необходимость приведения трудового и ресурсного потенциалов в соответствие с требованиями времени. Любые экономические преобразования ведут к глобальному процессу человеческого развития, меняются его качественные характеристики а, следовательно, потенциал (нравственность, образование, профессионализм, креативность, трудовая активность, организованность и т.д.).

Большинство современных авторов эффективными считают те организации, которые способны быть гибкими, вариативными и мобильными в принятии решений в условиях перехода от конкуренции между организациями в диапазоне и качестве предоставляемых услуг к конкуренции между процессами и качеством их организации. В текущих условиях организациям требуется новый подход к управлению уровнем развития потенциала работников и организации в целом, эффективность которого будет в большинстве своем обусловлена не количеством, а качеством потенциала и его современным развитием.

Таким образом, оценка уровня развития кадрового потенциала и исследование влияния составляющих его элементов на его развитие актуальны, так как меняется подход к сотруднику, его потенциалу – «основному двигателю развития экономики любого предприятия». [1, с. 84]

1. Методика оценки и развития кадрового потенциала

Оценка кадрового потенциала является базовым инструментом в области управления персоналом, поскольку позволяет выявить «области развития» работников на пути достижения поставленных целей, соотнести затраты на персонал, увидеть степень их окупаемости. Разные критерии и методы оценки позволяют решать многочисленные задачи, в том числе, в области управления кадровым потенциалом на пути его формирования и развития. В каждом случае оценки, в зависимости от цели и задач управленческого мероприятия, требуется свой набор критериев и методика оценки потенциала. [2, с. 66]

Разработка и внедрение инноваций в период структурных преобразований железнодорожной отрасли обостряют необходимость отбора, создания и внедрения новых технологий, методик оценки кадрового потенциала и поиска современных подходов к непрерывному развитию потенциала на протяжении всей трудовой деятельности. Выработка единой методики оценки кадрового потенциала, ориентированной на его развитие и отрасли в целом является крайне важным.

Новые методы оценки персонала, объединяющие в себе различные методики и техники, дающие широкие возможности, появились в организациях отечественного рынка в конце прошлого века и принесли на российский рынок инновационные корпоративные стандарты управления. [3, с. 121-123]

С целью эффективного использования имеющегося трудового потенциала особое значение приобретают анализ и оценка кадрового потенциала транспортной организации. [4, с. 30] Оценка кадрового потенциала, в нашем понимании, – это система диагностики и анализа количественных и качественных показателей кадрового потенциала, с целью выявления уровня его развития и как следствие определения эффективности его развития и отрасли в целом. Регулярная и систематическая оценка кадрового потенциала позволяет выявить причины неэффективного его развития и отрасли, в результате чего появляется возможность своевременно предпринять меры по устранению проблем недостаточной эффективности развития кадрового потенциала, развития самой отрасли и эффективного использования трудовых ресурсов и управления ими.

Таким образом, мы придерживаемся мнения автора работы [2] в том, что оценка трудового потенциала персонала имеет стратегическую и тактическую направленность и позволяет:

- «Управлять эффективностью организации, оценивая соответствие трудового потенциала организации ее стратегическим целям и задачам;
- Формировать программу развития трудового потенциала работников и организации в целом с учетом «областей развития»;
- Выявлять и удерживать работников, обладающих высоким трудовым потенциалом и возможностями его развития».

В нашем случае, выше перечисленные результаты оценки трудового потенциала свойственны и итогам оценки кадрового потенциала.

Для оценки кадрового потенциала целесообразно использовать систему коэффициентов, позволяющую отразить качественное и количественное состояние трудовых

ресурсов, характеризующее их общий уровень и потенциальные возможности». Например, такие как образовательный и квалификационный уровни персонала, уровни деловых качеств и развития компетенций работников, трудовая дисциплина, стабильность, лояльность, здоровье кадров и др. [4, с. 30]

Изучив зарубежный и отечественный опыт в области управления персоналом, мы пришли к выводу, что в настоящее время отсутствует единая, комплексная методика оценки и развития кадрового потенциала транспортных организаций. Проанализировав методы оценки и инструментарий управления уровнем развития кадрового потенциала, мы обозначили в качестве базовой интерпретации показателей, характеризующих кадровый потенциал, методику, позволяющую произвести оценку эффективности управления персоналом организации на субъективном уровне.

Согласно методике оценки, приведенной в работе [5] показателями, характеризующими трудовой потенциал, являются три составляющие квалификационный, социальный и мотивационный. По нашему мнению, для объективной и полной оценки уровня развития кадрового потенциала на базе образовательных учреждений, следует использовать следующие составляющие:

- квалификационный потенциал;
- личный потенциал;
- результативность обучения.

Таким образом, нами выбраны весомые и поддающиеся количественной и качественной оценке элементы потенциала кадров.

Установить нормативные значения показателей для целей эффективного управления трудовыми ресурсами представляется затруднительным вследствие разнообразия специальностей, условий работы, особенностей функций, задач, региональных особенностей рынков труда и т.п. [4, с. 31]

Алгоритм расчета показателей, характеризующих кадровый потенциал, представленный в таблице 1, составлен на основании методик оценки кадрового потенциала, оценки профессиональных и деловых качеств персонала, представленных соответственно в работах. [4; 1] Приведенная ниже методика определения показателей базируется на основе сводных показателей, формируемых на основе частных, объединенных во взаимосвязанную систему. При разработке методики мы выбрали наиболее весомые и поддающиеся количественной оценке элементы потенциала кадров.

Предлагаемая методика определения показателей, характеризующих кадровый потенциал, предполагает ее использование на базе образовательных учреждений.

Ключевыми критериями по оценке уровня развития кадрового потенциала на базе образовательных учреждений выступают следующие составляющие: квалификационный потенциал (который состоит из уровня образования, профессионализма и способностей работников), личностный потенциал (который включает в себя особенности деловых и профессиональных качеств персонала) и результативность обучения (коэффициент успеваемости).

Табл. 1: Методика определения показателей, характеризующих кадровый потенциал

Составляющие потенциала	Наименование показателя	Расчетная формула
1	2	3
Квалификационный потенциал ($K_{квал}$)	Коэффициент образовательного уровня	$K_{Oy} = \frac{1}{\bar{P}} \cdot \frac{\sum_{i=1}^5 B_i P_i}{P}$ <p>где B_i – число баллов i-го образовательного уровня (0,15 – для лиц, имеющих неполное (незаконченное) среднее образование; 0,60 – среднее образование; 0,75 – начальное и среднее профессиональное образование; 1,0 – высшее); P_i - среднесписочная численность обученных i-й группы, чел; \bar{P} - среднесписочная численность обученных в образовательном учреждении за отчетный период, чел.</p>
	Коэффициент качества обучения	$K_{ко} = \frac{Ч(5) + Ч(4)}{Ч_{общ.доп.э}}$ <p>где $Ч(5)$ – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; $Ч(4)$ – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $Ч_{общ.доп.э}$ - общее количество человек допущенных к сдаче экзамена, чел.</p>
	Коэффициент дисциплины	$K_{\partial} = 1 - \frac{P_{отч.д.}}{\bar{P}}$ <p>где $P_{отч.д.}$ - количество отчисленных работников, вызванные нарушениями дисциплины, чел. \bar{P} - среднесписочная численность обученных в образовательном учреждении за отчетный период, чел.</p>
	Коэффициент стабильности	$K_c = 1 - \frac{P_y}{\bar{P}}$ <p>где P_y - численность отчисленных работников (по собственному желанию, по болезни, непрохождения практики, несдачи экзамена, неуспеваемость и прогулы), чел. \bar{P} - среднесписочная численность обученных в образовательном учреждении за отчетный период, чел.</p>

Продолжение Табл.1

1	2	3
$K_{квал} = K_{Оу} \times 1 + K_{ко} \times 2 + K_{д} \times 1 + K_{с} \times 1,5$		
Личностный потенциал ($K_{л}$)	Коэффициент уровня деловых качеств обучающихся	$K_{дк} = \sum_{i=1}^n a_i \times K_i = 0,22K_1 + 0,10K_2 + 0,15K_3 + 0,28K_4 + 0,25K_5,$ <p>где K_i - показатели, по которым оцениваются деловые качества обучающегося: $K_1 = K_{д}$ - дисциплинированность (коэффициент дисциплины); $K_2 = K_{ко}$ качество обучения (коэффициент качества обучения); $K_3 = K_{об}$ - обученность (коэффициент обученности):</p> $K_{об} = \frac{(Ч_{(5)} + Ч_{(4)}) \times 1 + Ч_{(3)} \times 0,56}{Ч_{общдэ.}}$ <p>где $Ч_{(5)}$ – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; $Ч_{(4)}$ – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $Ч_{(3)}$ – количество обученных, получивших оценку «3», чел.; $Ч_{общдэ.}$ – общее количество человек, сдавших экзамен, чел. $K_4 = K_{нр}$ - знание своего дела (коэффициент профессионализма);</p> $K_{нр} = \frac{Ч_{с}}{\bar{P}},$ <p>где $Ч_{с}$ - количество обучающихся со стажем работы не менее 3 лет, чел.; \bar{P} - среднесписочная численность обученных в образовательном учреждении за отчетный период, чел. $K_5 = K_{Оу}$ - образованность (коэффициент образовательного уровня). a_i - степень значимости показателей оценки деловых качеств на результативность обучения кадров. Показатели оценки деловых качеств рассчитаны на основе экспертных оценок.</p>
	Коэффициент уровня профессиональных качеств обучающихся	$K_{нк} = \frac{0,42Ч_0 + 0,36Ч_с + 0,22Ч_н}{Ч_{общ.}}$ <p>где $Ч_0$ - количество обучающихся с высшим, средним профессиональным и начальным профессиональным образованием, чел; $Ч_с$ - количество обучающихся со стажем работы не менее 5 лет, чел.; $Ч_н$ - количество обучающихся, прошедших подготовку и повышение квалификации в анализируемом периоде, чел.; $Ч_{общ.}$ - общее количество поступивших на обучение, чел.;</p> <p>0,42; 0,36; 0,22 – коэффициенты значимости соответственно квалификации, стажа работы, подготовки и периодичности повышения квалификации кадров в росте производительности труда. Коэффициенты значимости рассчитаны на основе экспертных оценок.</p>

Продолжение Табл.1

1	2	3
<p>Синтезирующий показатель профессиональных и личностных качеств обучающихся (личностный потенциал):</p> $K_{\partial} = a_1 \times K_{нк} + a_2 \times K_{\partialк} = 0,52 \times K_{нк} + 0,48 \times K_{\partialк},$ <p>где a_1 и a_2 – степени значимости коэффициентов уровня деловых и профессиональных качеств обучающихся на результативность труда, определяются экспертным методом.</p>		
<p>Комплексный показатель кадрового потенциала</p> $K_{кп} = \sqrt{K_{квал} + K_{л}}$		
<p>Результативность обучения (K_y)</p>	<p>Коэффициент успеваемости</p>	$K_y = \frac{Ч_{(5)} + Ч_{(4)} + Ч_{(3)}}{K_{общ}}$ <p>где $Ч_{(5)}$ – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; $Ч_{(4)}$ – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $Ч_{(3)}$ – количество обученных, получивших оценку «3», чел.; $Ч_{общдоп.э.}$ – общее количество человек допущенных к сдаче экзамена, чел.</p>

Таким образом, оценка показателей персонала, представленными в таблице 1 предоставляет возможности для определения квалификационных (профессиональных), личностных качеств и выявлению возможного потенциала роста. Эта оценка является основным инструментом в управлении стратегией развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» и подготовки работников массовых профессий, обеспечивающих компании постоянный рост эффективности и безопасность движения.

Для получения субъективной оценки необходимы определенные требования к оценочной технологии. По мнению автора работы [6] она должна быть построена так, чтобы персонал был оценен: объективно, надежно, достоверно, с возможностью прогноза, комплексно.

Резюмируя проведенный в данном параграфе анализ методов оценки, мы можем сформулировать следующие базовые методические положения для проведения оценки кадрового потенциала транспортных организаций с целью определения его развития:

1) Оценка кадрового потенциала должна проводиться на регулярной основе, тем самым позволяя оценить динамику развития кадрового потенциала в соответствии с целями и задачами организации, а также результатами программ развития кадрового потенциала персонала отрасли, в целом.

2) Развитие кадрового потенциала, его квалификационной и личностной составляющих, предполагает работу над потенциалом не всей организации, а укрупненных

групп рабочих, а далее можно делать обобщенные выводы, относительно кадрового потенциала организации и отрасли, в целом.

3) Главной целью оценки кадрового потенциала, планирования его развития и реализации дальнейших мероприятий является обеспечение соответствия кадрового потенциала долгосрочной стратегии организации (отрасли). В число показателей оценки должны войти как количественные, так и качественные показатели, характеризующие квалификационный и личностный потенциалы работников взаимосвязанных со стратегическими целями холдинга ОАО «РЖД» и его дочерних предприятий.

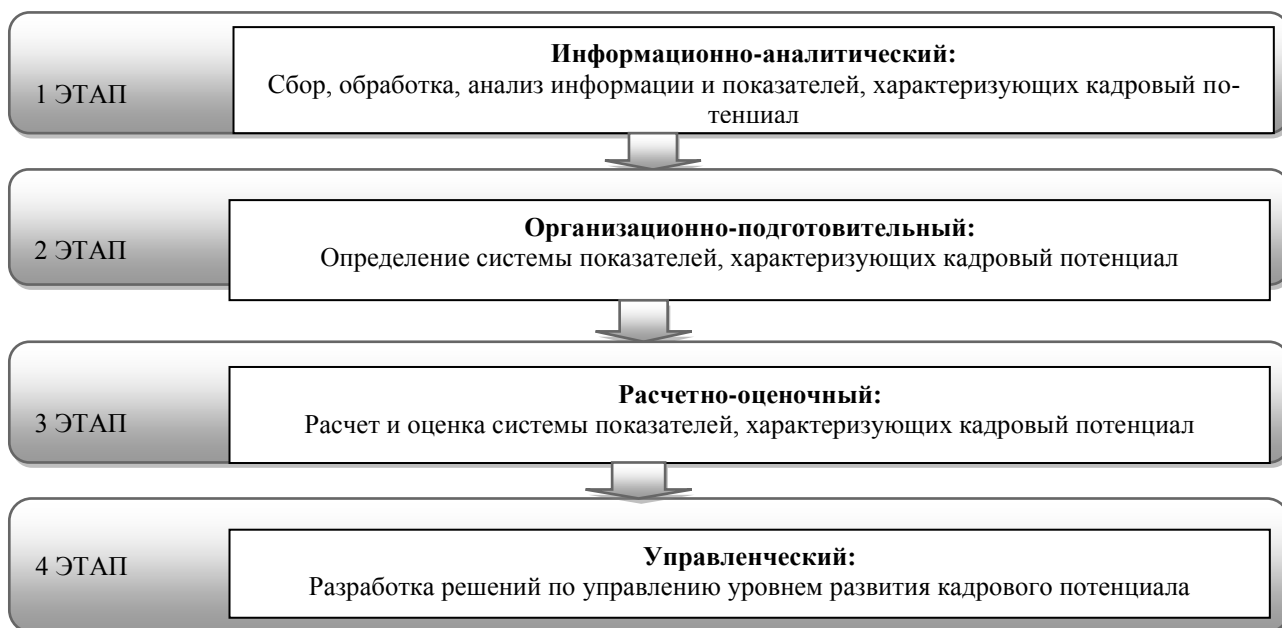
4) Оценка кадрового потенциала должна быть экономически эффективной, а поэтому оценивать все возможные показатели кадрового потенциала было бы не рационально. Выбор показателей должен осуществляться по принципу целесообразности с учетом особенностей железнодорожной отрасли.

5) Оценка кадрового потенциала должна быть максимально объективной, определяющей стратегию развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли.

2. Модель оценки уровня развития кадрового потенциала

На наш взгляд, для оценки уровня развития кадрового потенциала целесообразно использовать пошаговую модель. Процесс оценки и определения уровня кадрового потенциала персонала в целях управления стратегией его развития должен включать определенную последовательность этапов, представленных на рисунке 1.

Рис. 1: Пошаговая модель оценки развития уровня кадрового потенциала



Первостепенной задачей для оценки развития уровня кадрового потенциала является определение достоверной информационной базы и ее анализ. На данном этапе производится сбор необходимой информации, осуществляется сравнительный анализ показателей, характеризующих кадровый потенциал.

На следующем шаге предполагается выборка и оценка в количественном выражении показателей, характеризующих кадровый потенциал, ключевыми критериями оценки которого являются квалификационный и личный потенциалы. В качестве обобщающего показателя при оценке эффективности управления уровнем развития потенциала персонала должен быть использован показатель прибыльности (рентабельности) или производительности труда. Возвращаясь к методике определения показателей, характеризующих кадровый потенциал, мы видим, что в качестве обобщающего показателя оценки эффективности управления уровнем развития потенциала на базе образовательных учреждений выступает результативность обучения (успеваемость). По нашему представлению, по показателю успеваемости можно судить об эффективности обучения, и как следствие, эффективности уровня развития потенциала обученных рабочих.

Заключительным этапом исследования является выработка предложений управленческих решений по эффективному управлению и развитию исследуемого объекта.

Проведение оценки кадрового потенциала рабочих на периодической основе позволит оценить соответствие уровня кадрового потенциала заявленным организационным целям, спланировать мероприятия, направленные на развитие потенциала работников отрасли в целом.

Таким образом, методика оценки кадрового потенциала транспортной организации должна быть прозрачной, оперативной в использовании, доступной для всех объектов оценки. Оценку кадрового потенциала целесообразно проводить путем объективного, всестороннего и актуального анализа информации, характеризующей уровень развития кадрового потенциала работников, определения проблемных зон и возможностей его развития и прогнозирования развития кадрового потенциала рабочих массовых профессий железнодорожной отрасли.

Заключение

В данной статье нами разработана универсальная методика расчетов показателей, характеризующих эффективность управления уровнем развития кадрового потенциала. Представленная методика оценки уровня развития кадрового потенциала рабочих массовых

профессий, предполагает ее использование на базе корпоративных образовательных учреждений. Предложенные нами показатели, характеризующие уровень развития кадрового потенциала могут быть в дальнейшем при необходимости пересмотрены и дополнены.

Использование современных информационных технологий анализа панельных (пространственно-временных) данных позволяют реализовать на практике данный подход достаточно простыми средствами. [7, с. 3] По результатам такого анализа можно понять потребности производства, выявить «узкие места», совместно наметить пути решения проблем.[8, с. 49]

Получение достоверных результатов оценки потенциального сотрудника является весьма актуальной задачей. Необходимо проводить оценку будущих возможностей сотрудника, которые могут быть определены на основании количественных и качественных показателей, характеризующих кадровый потенциал. Программы могут страдать от нехватки показателей, которые позволяли бы следить за результатами развития кадрового потенциала. Недостаточное использование оценочных технологий и интеграции данных о потенциале рабочих кадров приводит к ограничению способностей компании в полном объеме использовать данные о высокопотенциальных сотрудниках. Главным в развитии человеческих ресурсов является объективная оценка персонала, его компетенций - личностных и профессиональных способностей, существенно влияющих на эффективность деятельности компании.

Таким образом, использование объективных показателей должно стать основой для планирования кадровых решений, выявления потребностей в обучении и развитии кадрового потенциала отрасли. Оценочные мероприятия способствуют развитию не только потенциала человека, но и развитию самой компании. Оценка персонала помогает выявить сильные и слабые стороны развития компетенций у работника, а также потенциал его роста. Недостаточный уровень компетенций у сотрудников ведет к повышению уровня реализации рисков, которые могут возникнуть в перевозочном процессе. А значит, железнодорожной отрасли, ведущей стратегической целью которой является безопасность движения, наличие высококвалифицированных специалистов жизненно необходимо.

В связи с реорганизацией технических школ в учебные центры, которые готовят рабочих массовых профессий для всей отрасли, весьма актуально совершенствование системы подготовки квалифицированных рабочих кадров, что предполагает развитие материально-технической и методической баз. Задачей первостепенной важности является

сохранение и усиление роста эффективности и производительности труда в условиях стремительного внедрения технологий нового технологического уклада и экономики знаний.

Ряд имеющихся в России проблем, которые не позволяют пока подняться стране на высшие позиции в различных транспортно-логистических рейтингах, носят системный характер, и проблема подготовки и повышения квалификации кадров в данном направлении также входит в их число. Работа с новейшими технологиями такого рода требует уже совершенно новых знаний, навыков и компетенций. [9, с. 36] Одно из основных требований к профессиональному образованию его соответствие принципу современности, представлению о том, кто такой современный человек-профессионал, как он живет, какого его назначение в мире, какую роль в обществе и сфере производства он играет. [10, с. 51] Разработка и внедрение технологий, инноваций, глобальных информационных систем на транспорте, создание интеллектуальных транспортных систем управления и автоматизации, развитие интегрированных высокоскоростных транспортных сетей способствуют фундаментальным преобразованиям в области подготовки кадров, которым «придется совершать прорыв в шестой технологический уклад, по сути минуя и до конца не освоив пятый. В противном случае Россия безнадежно отстанет от других стран в своем экономическом и технологическом развитии». [9, с. 35-36]

Литература:

1. Шишмаков В. Т., Шишмаков С.В. Инновационный менеджмент на железнодорожном транспорте: Учебное пособие. – М.: Маршрут, 2006. – 136 с.
2. Судакова Е. С. Управление развитием трудового потенциала персонала финансовых организаций: дис. к-та экон. наук: 08.00.05 / ФГБОУ ВПО « Государственный университет управления», 2014. – 220 с.
3. Быкова Е.С. Коучинг-технологии в развитии кадрового потенциала муниципальных служащих // Экономические науки. - 2010. - №5 (66). - С. 121-123.
4. Козырев В. А., Палкин С.В. Корсакова В.В. Управление персоналом на железнодорожном транспорте: Учебное пособие. – М.: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2008. – 304 с.
5. Токарев В.А. Оценка эффективности использования трудового потенциала вагоноремонтных заводов – филиалов ОАО «РЖД» // Экономика железных дорог. - 2006. - № 2. - С. 63-69.

6. Маслова В. М. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 159 с.
7. Шуметов В. Г. Методические аспекты типологизации регионов по показателям демографической нагрузки (на примере центрального федерального округа) // Human Progress. – 2016. – Т. 2. - № 1.
8. Гандельсман Т. А. О работе технических школ и учебных центров. Интервью с начальником Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» Л.И. Васиной // Экономика железных дорог. – 2012. - № 6. – С. 47-52.
9. Козина Ю.В. Проблема подготовки кадров транспортной отрасли в условиях перехода к новому технологическому укладу в России // Наука сегодня. М-лы междунар. н.- практ. конф. Вологда: ООО «Маркер», 2015. – С. 34 – 36.
10. Старовойт В. А., Футин В.Н. Дополнительное профессиональное образование руководителей и специалистов по управлению персоналом ОАО «РЖД» // Экономика железных дорог. – 2012. - № 1. С. 51-63.

METHODOLOGICAL BASES OF MANAGEMENT LEVEL OF PERSONNEL POTENTIAL DEVELOPMENT IN TRANSPORT ORGANIZATION

Margarita Litvinenko

**The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President
of Russian Federation**

Abstract. This article explores the various scientific materials and practical developments in the field of management of development of human resources. Propose the method of determining the indicators characterizing the human resources, by qualification, personal components and effectiveness of training. Universal method developed by the author, based on an evaluation of particular indicators, integrated into a coherent system, and suggests application in corporate educational institutions.

Explored the analysis and evaluation influence of qualification and personal potential of staff at the level of the development potential of employees and the organization, the industry in general. Formulated the basic methodological position to assess the human resource capacity of the transport organizations with the aim of determining its development.

Developed step-by-step model for assessing the development level of human potential that including a specific sequence of phases and functionally oriented toward the development of highly skilled workers of railway transport.

Key words: human resources, training, method of estimation of personnel potential, qualifying potential personal potential, effectiveness of training, human resources management.

JEL Code: B40; C51.

References:

1. Shishmakov VT, Shishmakov SV Innovation management in railway transport: Textbook. - М.: Route, 2006. - 136 p.
2. Sudakova ES Management of development of labor potential of financial institutions staff: dis. to-ta ehkon. Sciences: 08.00.05 / VPO «State University of Management», 2014. - 220 p.
3. Bykov ES Coaching technologies in the development of personnel potential of municipal employees // Economics. - 2010. - №5 (66). - S. 121-123.
4. The VA Kozyrev, Sergey Palkin Korsakov VV Human resource management in the railway ransporte: Textbook. - М.: SEI «Educational-methodical center on education on railway transport», 2008. - 304 p.
5. Tokarev VA Evaluating the effectiveness of the use of labor potential of car-repair plant - branches of JSC «Russian Railways» // Economy railways. - 2006. - № 2. - S. 63-69.
6. Maslov VM management personnel of the enterprise: Textbook. - М.: UNITY-DANA, 2007. - 159 p.
7. noise VG Methodical aspects of a typology of regions in terms of demographic load (for example, the Central Federal District) // Human Progress. - 2016. - T. 2. - number 1.
8. Gandelsman TA of the technical schools and training centers. Interview with the head of the Personnel Management Department of JSC «Russian Railways» LI Vasina // Economy railways. - 2012. - № 6. - S. 47-52.
9. Kozin Y. The problem of training of personnel of the transport industry in the transition to a new technological system in Russia // Science today. Material of the international. Navier-Stokes Pract. Conf. Vologda: OOO «Marker», 2015. - P. 34 - 36.
10. Starovoit VA, VN Futin Additional vocational training managers and HR specialists of JSC «Russian Railways» // Economy railways. - 2012. - № 1. pp 51-63.

Contact

Margarita Litvinenko

The Russian Academy of National Economy and
Public Administration under the President of Russian Federation

147-a, Karl Marx, Str., 640022, Kurgan, Russia

Litvinenko45@mail.ru