



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД

ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ

У

Н

О

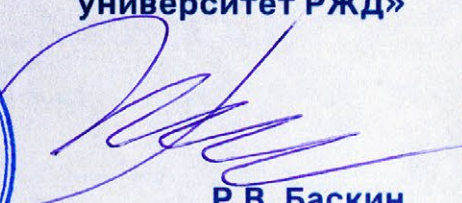
Н

У

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД»**

**УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»**




**Р.В. Баскин
«16» апреля 2026 г.**

ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ ЗА 2025 ГОД

**Рассмотрено и утверждено
на заседании Ученого совета
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»
протокол от «16» апреля 2026 г. № 3**

**Москва
2026**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

4

УНИВЕРСИТЕТ СЕГОДНЯ

8

1.1 Миссия и видение

9

1.2 Корпоративный университет РЖД в системе отраслевого образования

11

1.3 Система управления

12

Корпоративным университетом РЖД

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД 15 ЛЕТ ЦИФРЫ И ФАКТЫ

18

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

24

3.1 Целевая аудитория слушателей

25

3.2 Портфель образовательных решений

27

Виды реализуемых образовательных программ

27

Особенности реализации образовательных программ

30

Образовательные продукты Корпоративного университета РЖД

32

Образовательные программы

32

Система развития кадрового резерва холдинга «РЖД»

34

Стратегическое видение

88

Углубленное развитие компетенций

92

Операционная эффективность бизнеса

112

Операционная эффективность бизнеса. Безопасность труда

150

Открытое обучение Знания.Экспресс

152

Международные образовательные проекты и мероприятия

160

Работа Дальневосточного филиала Корпоративного университета РЖД

166

Содействие в реализации корпоративной молодежной политики холдинга «РЖД»

170

Исследовательская деятельность

179

3.3 Организация учебного процесса

180

3.4 Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

182

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

188

3.5 Качество кадрового обеспечения

189

3.6 Качество учебно-методического и библиотечно-информационного обеспечения

208

3.7 Материально-техническая база

215

3.8 Внутренняя система оценки качества образования

220

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ

226

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

238

ВЫВОДЫ И ЗАДАЧИ НА 2026 ГОД

240

ПРИЛОЖЕНИЕ. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

242

С 1 2 3 4 5 6 П

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Целью проведения самообследования Автономной некоммерческой организацией дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» (далее – Корпоративный университет РЖД) является обеспечение открытости и доступности информации о результатах деятельности образовательной организации за период с 01.01.2025 по 31.12.2025 года (далее – отчетный период).

Результатом проведения самообследования Корпоративного университета РЖД является настоящий «Отчет о результатах самообследования за 2025 год» (далее – Отчет). В электронном виде Отчет опубликован на официальном сайте Корпоративного университета РЖД www.universitetrzd.ru в разделе «Сведения об образовательной организации» / «Документы».

В процессе самообследования проанализированы:

- система управления Корпоративным университетом РЖД
- содержание и качество подготовки обучающихся
- организация учебного процесса
- кадровое, учебно-методическое, библиотечно-информационное и материально-техническое обеспечение учебного процесса
- внутренняя система оценки качества образования
- финансово-экономическая деятельность университета
- позиционирование университета в профессиональном сообществе
- основные достижения Корпоративного университета РЖД

КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД

Самообследование Корпоративного университета РЖД проводилось на основании приказов Министерства образования и науки Российской Федерации:

- «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» от 14.06.2013 г. №462
- «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» от 10.12.2013 г. №1324

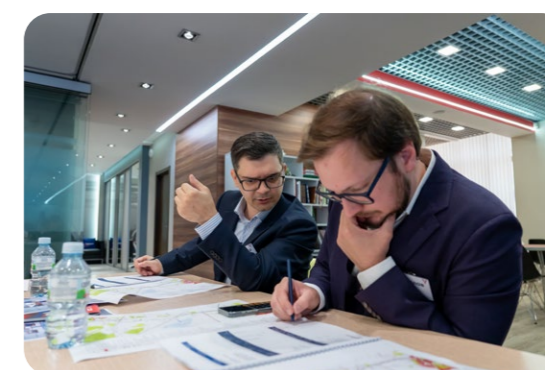
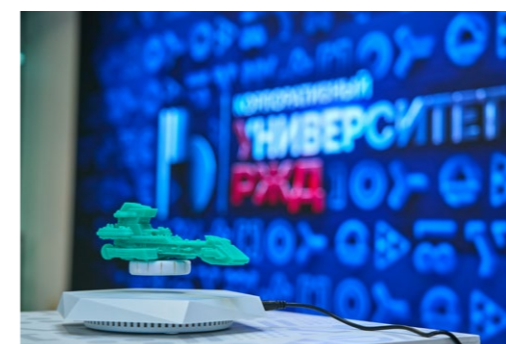
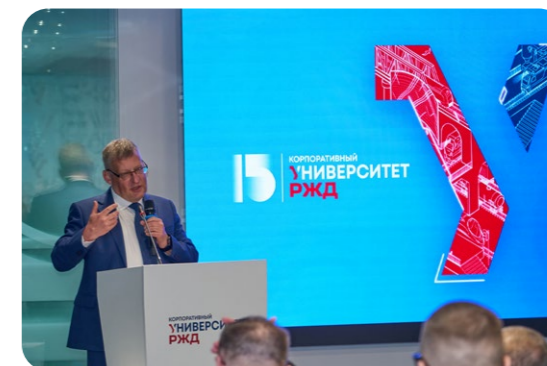


По результатам анализа сформулированы выводы и ключевые задачи на 2026 год. В процессе самообследования рассчитаны показатели, установленные федеральным органом исполнительной власти.

В состав комиссии, проводившей самообследование, вошли заместители директора и руководители подразделений (приказ директора Корпоративного университета РЖД «О проведении самообследования образовательной организацией» от 22.01.2026 г. № КУ-3).

Результаты самообследования рассмотрены Ученым советом Корпоративного университета РЖД (протокол от 16.04.2026 г. №3). В процессе обсуждения дана оценка основных направлений деятельности университета и результатов работы за отчетный период.

В целом, результаты проведенного самообследования показывают, что деятельность Корпоративного университета РЖД соответствует Федеральному закону РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказу Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с 01.09.2025 г. - Приказу Министерства образования и науки РФ от 24.03.2025 N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»), Уставу организации.



1

УНИВЕРСИТЕТ СЕГОДНЯ

1.1 Миссия и видение

9

1.2 Корпоративный университет РЖД
в системе отраслевого образования

11

1.3 Система управления Корпоративным
университетом РЖД

12

1.1

МИССИЯ И ВИДЕНИЕ

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» создана на основании решения Совета директоров ОАО «РЖД» (протокол заседания от 25.11.2009 г. №23).

Корпоративный университет РЖД начал свою деятельность 1 июля 2010 года.

ВИДЕНИЕ

Быть ключевой движущей силой стратегического развития холдинга «РЖД» и транспортной отрасли, создавая синергии для бизнеса, людей, общества, и способствуя росту национальной экономики

МИССИЯ

Создавать лучшие возможности для сбалансированного, непрерывного управленческого, личного и профессионального развития руководителей, способных формировать будущее холдинга «РЖД», транспортной отрасли, национальной экономики и быть основой кадрового резерва Российских железных дорог



С 1 2 3 4 5 6 П

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

Способствовать всестороннему стратегическому росту холдинга «РЖД» и транспортной отрасли, обеспечивая развитие человеческого капитала и разработку передовых бизнес-решений на основе лучших инновационных практик корпоративного образования, а именно:

- предвидеть будущее и содействовать развитию эффективных бизнес-решений
- формировать экспертно-развивающую среду для постоянного поиска, генерирования и внедрения инноваций в сфере деятельности РЖД и всех заинтересованных сторон
- поддерживать сотрудников РЖД в развитии карьеры и обучения, расширяя их лидерские возможности за счет лучших образовательных решений
- способствовать модернизации отраслевой образовательной системы и развитию общего образования
- поддерживать укрепление имиджа ОАО «РЖД» в России и мире
- обеспечивать глубокий уровень взаимодействия / влияния на бизнес холдинга «РЖД» за счет развития необходимых компетенций сотрудников
- ускорять рост и стратегическую трансформацию бизнеса, развивая межотраслевые компетенции
- обогащать и распространять новые общие знания, корпоративные ценности и культуру
- повышать значимость корпоративного образования для устойчивого развития бизнеса и общества
- проводить учебные и развивающие мероприятия в соответствии с национальными и глобальными образовательными стандартами

1.2

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ В СИСТЕМЕ ОТРАСЛЕВОГО ОБРАЗОВАНИЯ



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМ УНИВЕРСИТЕТОМ РЖД

Согласно Уставу, основной целью деятельности Корпоративного университета РЖД является предоставление услуг в области дополнительного профессионального образования, содействие приобретению знаний и повышению уровня развития профессиональных и корпоративных компетенций руководителей и специалистов ОАО «РЖД», в том числе его дочерних,

зависимых и аффилированных лиц (далее – холдинг РЖД).

Наряду с основной целью, деятельность Корпоративного университета РЖД может быть направлена на предоставление образовательных услуг широкому кругу физических и юридических лиц, в том числе из числа клиентов и партнеров холдинга «РЖД».

ПРЕДМЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

1. Создание и обеспечение функционирования целостной системы оценки, развития и обучения руководящих кадров холдинга «РЖД»
2. Повышение квалификации, оказание услуг по организации обучения руководителей и специалистов холдинга «РЖД», а также его клиентов, партнёров, иных заинтересованных лиц, включая органы государственного и муниципального управления
3. Организация и проведение прикладных научных исследований, консультационных, экспертных, информационно-аналитических работ в интересах холдинга «РЖД»
4. Обеспечение практического внедрения результатов интеллектуальной деятельности Корпоративного университета РЖД
5. Содействие распространению новых идей и лучших практик, способствующих развитию холдинга «РЖД», и реализация с этой целью инновационных образовательных и исследовательских проектов
6. Развитие корпоративной культуры холдинга «РЖД»
7. Содействие в реализации корпоративной молодежной политики холдинга «РЖД»
8. Отбор, оценка и развитие участников кадрового резерва холдинга «РЖД» и кандидатов в него

Деятельность Корпоративного университета РЖД осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с 01.09.2025 г. – приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2025 N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам») Уставом Корпоративного университета.

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» имеет лицензию Департамента образования города Москвы от 15.10.2015 г. № 036660,

серия 77Л01 №0007468 на осуществление образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам.

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» внесена в реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, под регистрационным номером №4201 от 17.12.2015 г. (уведомление МИНТРУД России от 22.12.2015 г. № 15-4/В-5263) и аккредитована на оказание следующих услуг в области охраны труда: обучение работодателей и работников вопросам охраны труда.

Общее управление деятельностью Корпоративного университета РЖД осуществляет учредитель – ОАО «РЖД». Система органов управления Корпоративного университета РЖД, их компетенция и взаимоотношения определяются законодательством Российской Федерации и Уставом организации.

СИСТЕМА ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД



ПРАВЛЕНИЕ

высший орган управления Корпоративного университета РЖД.

Состав Правления формирует Правление университета сроком на 5 лет. В состав правления входят 5 человек: 4 руководителя со стороны ОАО «РЖД» и директор Корпоративного университета РЖД. Периодичность заседаний – не менее 1 раза в квартал.

Основная функция: обеспечение соблюдения Корпоративным университетом РЖД целей, для которых он был создан.

Состав правления утвержден Протоколом Правления АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» от 28.04.2025 г. №96/ПРП:

1. Саратов С.Ю. – заместитель генерального директора ОАО «РЖД» (председатель правления)
2. Браулов Е.Ю. – начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» (заместитель председателя правления)
3. Баскин Р.В. – директор АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» (секретарь правления)
4. Гапонько В.В. – директор ОАО «РЖД» по операционной эффективности – начальник Департамента экономики
5. Кривцов В.Н. – заместитель начальника Департамента корпоративных финансов – начальник отдела проектного финансирования

ДИРЕКТОР

единоличный исполнительный орган Корпоративного университета РЖД.

Директор назначается на должность учредителем Корпоративного университета РЖД (ОАО «РЖД») сроком на 5 лет.

В соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 27.06.2016 г. № 1244/р «О назначении директора автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет РЖД» директором назначен Баскин Роман Валерьевич. Полномочия Р.В.Баскина были продлены на новый срок на основании распоряжения ОАО «РЖД» от 25.06.2021 г. № 1371/р.

Основная функция: текущее руководство деятельностью Корпоративного университета РЖД.

10

заседаний Правления
проведено в 2025 году

Основные вопросы повестки заседаний Правления Корпоративного университета РЖД в 2025 году:

- 1) Рассмотрение и принятие годовой отчетности по деятельности Корпоративного университета РЖД;
- 2) Формирование состава Правления;
- 3) О выборе аудиторской компании;
- 4) Установление размера вознаграждения директора АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ РАБОТНИКОВ

коллегиальный орган управления Корпоративного университета РЖД.

В общем собрании работников принимают участие штатные работники, для которых Корпоративный университет РЖД является основным местом работы. Заседание общего собрания работников считается правомочным, если в его работе приняли участие не менее 50 процентов штатных работников.

Основная функция: обсуждение текущих и перспективных планов развития Корпоративного университета РЖД.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ (УЧЕНЫЙ СОВЕТ)

коллегиальный орган управления Корпоративного университета РЖД.

Состав Педагогического совета (Ученого совета) формирует Правление Корпоративного университета РЖД сроком на 5 лет. В состав Педагогического совета (Ученого совета) входят заместители директора по направлениям деятельности университета и руководители подразделений, председателем является директор.

Состав Педагогического совета (Ученого совета) утвержден протоколом заседания правления АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» от 27.06.2023г. № 77/ПРП (с внесенными изменениями в соответствии с протоколом заседания правления от 05.11.2024г. №91/ПРП).

Основные функции Педагогического совета (Ученого совета):

- 1) рассмотрение вопросов учебной, учебно-методической, научной и информационно-аналитической работы Корпоративного университета РЖД;
- 2) проведение конкурса на замещение должностей научно-педагогических работников;
- 3) рассмотрение вопросов международных связей Корпоративного университета РЖД;
- 4) рассмотрение других вопросов, которые, по мнению директора или большинства членов Педагогического совета (Ученого совета), являются общественно значимыми и требуют рассмотрения на заседании совета.

Основные вопросы повестки заседаний Педагогического совета (Ученого совета) в 2025 году:

- проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников Корпоративного университета РЖД;
- рассмотрение отчетов о работе Учебно-методической комиссии;
- рассмотрение отчета о результатах самообследования Корпоративного университета РЖД (отчетный период: 01.01.2024 – 31.12.2024);
- рассмотрение организационных положений Корпоративного университета РЖД;
- презентация возможностей команды видеодизайна Корпоративного университета РЖД;
- рассмотрение итогов оценки эффективности образовательной деятельности Корпоративного университета РЖД за 2024 год;
- подведение итогов реализации проекта «Знания.Экспресс» за 5 лет;
- обсуждение образовательных проектов и мероприятий;
- о выдвижении к награждению Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Благодарностью Министра транспорта Российской Федерации и знаком В.П. Соболевского работников АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

6

заседаний Педагогического совета (Ученого совета) проведено в 2025 году



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД 15 ЛЕТ

ЦИФРЫ И ФАКТЫ

В июле 2025 года со дня основания Корпоративного университета РЖД исполнилось 15 лет. За эти годы он стал важной частью системы железнодорожного образования, динамично развиваясь вместе с ОАО «РЖД» и оказывая образовательную поддержку достижению стратегических целей компании.

Команда Корпоративного университета РЖД продолжает совершенствовать образовательные решения и предлагать новые форматы развития руководителей железнодорожной отрасли, поддерживая баланс между управленческими, профессиональными компетенциями и личностными качествами, чтобы отвечать современным вызовам и потребностям в условиях стремительного технологического развития.

1 009 396
РАЗ РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ
РЖД СТАНОВИЛИСЬ СЛУШАТЕЛЯМИ

300+
ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕШЕНИЙ РАЗЛИЧНОЙ
НАПРАВЛЕННОСТИ

**ПОРТФЕЛЬ
ПРОГРАММ**

40%
ПРОГРАММ ЕЖЕГОДНО
АКТУАЛИЗИРУЕТСЯ
И ОБНОВЛЯЕТСЯ ПОД
ЗАПРОСЫ БИЗНЕСА

70% / 30%
С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ
ЭЛЕКТРОННЫЕ
КУРСЫ

ПО ТЕМАТИКЕ



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
РЖД

**НАИБОЛЕЕ
ВОСТРЕБОВАННЫЕ
ТЕМАТИКИ**

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ
КОМПАНИИ

УПРАВЛЕНИЕ
ИЗМЕНЕНИЯМИ
И РИСКАМИ

УПРАВЛЕНИЕ ЦИФРОВОЙ
ТРАНСФОРМАЦИЕЙ

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДАМИ

МЕНЕДЖМЕНТ
БЕЗОПАСНОСТИ ДВИЖЕНИЯ

РАЗВИТИЕ МЫШЛЕНИЯ:
СИСТЕМНОЕ, КРИТИЧЕСКОЕ,
КРЕАТИВНОЕ

АНАЛИТИКА
И ОПЕРАЦИОННАЯ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ

КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ
И ДИЗАЙН-МЫШЛЕНИЕ

СОВРЕМЕННАЯ КАРТИНА
МИРА: ТЕХНОЛОГИИ,
ЭКОНОМИКА, ОБЩЕСТВО

80%

ПРОГРАММ
ВЕДУТ ШТАТНЫЕ
ПРЕПОДАВАТЕЛИ

73%

ПРОГРАММ –
РАЗРАБОТКА
ШТАТНЫХ
МЕТОДИСТОВ

«ЛИДЕРЫ УЧАТ ЛИДЕРОВ»
ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ РЖД
ВЫСТУПАЮТ НА ПРОГРАММАХ
УНИВЕРСИТЕТА

40

ИНФРАСТРУКТУРА

2

КАМПУСА
В МОСКВЕ

50+

УЧЕБНЫХ
ГРУПП В НЕДЕЛЮ

ФИЛИАЛ ВО ВЛАДИВОСТОКЕ
ОТКРЫТ В 2021 ГОДУ

**ДИСТАНЦИОННЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ**

1 500

ЧЕЛОВЕК В ДЕНЬ ПОСЕЩАЕТ
ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНЫЙ
ПОРТАЛ УНИВЕРСИТЕТА

70 000

ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ
В МОБИЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКЕ
УНИВЕРСИТЕТА

**ОТКРЫТЫЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«ЗНАНИЯ.ЭКСПРЕСС»**

10 ФОРМАТОВ

МАСТЕР-КЛАССЫ,
ПОДКАСТЫ, ВИДЕОРОЛИКИ,
«КНИЖНЫЙ КЛУБ»,
ПРОГРАММА НА РЖД ТВ,
КАЛЕНДАРЬ И ДР.

500 000+

ПРОСМОТРОВ
И ПРОСЛУШИВАНИЙ

130+

ЭКСПЕРТОВ

200+

ТЕМ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ПРИЗНАНИЕ**

ЛУЧШИЙ КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ МИРА
GLOBALCCU

СЕРТИФИКАТ УРОВНЯ
«СООТВЕТСТВИЕ» GLOBALCCU

43

МЕЖДУНАРОДНЫЕ
И РОССИЙСКИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
НАГРАДЫ

ЧЛЕН ПРОГРАММНОГО
КОМИТЕТА СООБЩЕСТВА
ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНОГО
ОБУЧЕНИЯ РОССИИ

УЧАСТНИК МЕЖДУНАРОДНЫХ АССОЦИАЦИЙ
КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ
(GLOBALCCU, EFMD)

АКАДЕМИЯ ТРАНСПОРТА БРИКС
УЧАСТНИК ПОДГРУППЫ ПО ТРАНСПОРТУ
И ЛОГИСТИКЕ ДЕЛОВОГО СОВЕТА БРИКС

ЧЛЕН СОВЕТА
ПО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМУ
ОБРАЗОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ UIC

КОРПОРАТИВНОМУ УНИВЕРСИТЕТУ РЖД ИСПОЛНИЛОСЬ 15 ЛЕТ

В 2025 году Корпоративный университет РЖД отметил 15-летие со дня основания. В честь этого 3 июля состоялась встреча главы холдинга «РЖД» О.В. Белозёрова с коллективом университета.

Корпоративный университет РЖД – современная внутрикорпоративная бизнес-школа международного уровня. Эффективность его работы отмечена не только в железнодорожной отрасли, но и профессиональными сообществами на российском и мировом уровнях.

Эти достижения образовательной организации отметил генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД» О.В. Белозёров.



«Весь коллектив «Российских железных дорог» гордится Корпоративным университетом. В своё время он был признан лучшим корпоративным университетом мира. Для достижения таких результатов нужно не просто работать, а по-настоящему служить своему делу. Поэтому особые слова благодарности руководству, сотрудникам, преподавателям: вы даёте своим слушателям, железнодорожникам, возможность задуматься, осмыслить и своевременно приходить к новым, действительно очень интересным, неординарным идеям. Тысячи руководителей и специалистов компании прошли обучение в Корпоративном университете, были внедрены уникальные образовательные программы. Университет стал местом, где рождаются прорывные технологии, появляются новые идеи»



Сотрудникам Корпоративного университета РЖД были вручены ведомственные награды и специальные награды компании (полный список награждённых – на сайте gudok.ru).



БЛАГОДАРНОСТЬ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коллектив Корпоративного университета РЖД удостоен благодарности Президента Российской Федерации В.В. Путина за заслуги в развитии системы дополнительного профессионального образования в области железнодорожного транспорта.



«Инвестиции, вложения, забота о сотрудниках работают на будущее отрасли, повышают её конкурентоспособность, привлекательность для новых кадров, для молодых людей. Так, в 2020 году Корпоративный университет РЖД был признан лучшим в мире. Что особенно важно, компания «РЖД» выстраивает полноценный образовательный путь – от школьной скамьи до современного рабочего места.»

Владимир Путин

Из обращения Президента Российской Федерации на IV Железнодорожном съезде, декабрь 2023 года

Полученная благодарность Президента Российской Федерации – это результат работы всей команды университета, объединяющей и руководство компании «РЖД», и коллег социально-кадрового блока, и каждого слушателя и выпускника, и партнёров.



3

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1 Целевая аудитория слушателей	25
3.2 Портфель образовательных решений	27
3.3 Организация учебного процесса	180
3.4 Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии	182

3.1

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

Целевая аудитория Корпоративного университета РЖД:

- генеральный директор – председатель правления ОАО «РЖД», заместители генерального директора;
- руководители и заместители руководителей департаментов, управлений, структурных подразделений, региональных и функциональных филиалов ОАО «РЖД» (железных дорог, дирекций, центров), обществ с участием ОАО «РЖД»;
- руководители и заместители руководителей служб, управлений, центров, отделов, секторов департаментов, структурных подразделений, региональных и функциональных филиалов ОАО «РЖД» (железных дорог, дирекций, центров), обществ с участием ОАО «РЖД»;
- руководители и заместители руководителей линейных предприятий, производственных подразделений, отделов, секторов региональных и функциональных филиалов ОАО «РЖД»;
- высокопотенциальные работники – кандидаты на позиции обозначенных выше руководителей;
- высокопотенциальные молодые руководители и молодежные лидеры.

70 тыс.+

руководителей
и специалистов –
общая численность
целевой аудитории

Наиболее приоритетной для Корпоративного университета РЖД является категория слушателей, входящих в кадровый резерв ОАО «РЖД» (базовый, корпоративный и стратегический)

30 тыс.+

руководителей – численность целевой аудитории слушателей, входящих в кадровый резерв ОАО «РЖД»

Состав аудитории программ по общекорпоративным направлениям обучения определяет заказчик образовательных программ – Департамент управления персоналом ОАО «РЖД» на основе предложений подразделений компании.

При реализации специализированных программ функциональных подразделений целевая аудитория слушателей определяется заказчиком – подразделением холдинга «РЖД».

Кроме того, в рамках формата «одна парта – одна культура» слушателями программ являются представители федеральных органов государственной власти и бизнес – партнеры ОАО «РЖД», которые проходят обучение в совместных группах с руководителями компании.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

В силу целевой направленности образовательных программ Корпоративного университета РЖД на реализацию корпоративного заказа по повышению квалификации руководителей холдинга «РЖД», все слушатели являются штатными работниками холдинга «РЖД», что означает 100% востребованность выпускников.

3.2

ПОРТФЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ

3.2.1

ВИДЫ РЕАЛИЗУЕМЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Корпоративный университет РЖД ведет образовательную деятельность по дополнительным профессиональным и дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам.

К **дополнительным профессиональным программам** относятся:

1

Программы повышения квалификации

направлены на совершенствование и (или) получение новых компетенций, в том числе корпоративных, необходимых для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации

2

Программы профессиональной переподготовки

направлены на формирование компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности
направлены на приобретение новой квалификации

Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, требований федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов и корпоративных требований холдинга «РЖД».

ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

- очная
- очно-заочная
- заочная

Образовательная деятельность по дополнительным общеобразовательным программам может быть направлена на:

- обеспечение духовно-нравственного, гражданско-патриотического воспитания обучающихся
- формирование и развитие творческих способностей обучающихся
- удовлетворение индивидуальных потребностей обучающихся в интеллектуальном, нравственном, художественно-эстетическом развитии и физическом совершенствовании
- формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию свободного времени обучающихся
- адаптацию обучающихся к жизни в обществе
- профессиональную ориентацию обучающихся
- выявление, развитие и поддержку обучающихся, проявивших выдающиеся способности
- удовлетворение иных образовательных потребностей и интересов обучающихся, не противоречащих законодательству Российской Федерации, осуществляемых за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований

В 2025 году проведено 9 дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ:

Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасностей, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков

Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций

Гражданская оборона в ОАО «РЖД». Вводный инструктаж

Оказание первой помощи пострадавшим

Добро пожаловать в РЖД

Организация деятельности общественных инспекторов по безопасности движения поездов: методы и инструменты

Обеспечение доступности железнодорожного транспорта для маломобильных пассажиров (для рабочих и служащих)

Продвижение здорового образа жизни среди сотрудников ОАО «РЖД»

Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда

При реализации обучения используются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Виды учебных занятий и учебных работ:

- тренинги
- семинары
- мастер-классы
- деловые игры
- бизнес-кейсы
- бизнес-симуляции
- индивидуальные консультации
- оценочные сессии
- работа в малых группах
- анализ практических ситуаций
- игровые упражнения
- интерактивные презентации
- проектная работа
- самостоятельная работа
- супервизии
- модерационные, фасилитационные и стратегические сессии
- групповая и самостоятельная работа по формированию проектного решения
- самостоятельное освоение учебного материала с применением электронного обучения
- стажировки на рабочих местах
- встречные стажировки

Конкретные виды учебных занятий и учебной работы слушателя определяются образовательной программой.

Мероприятия образовательного характера

Помимо образовательных программ, Корпоративный университет РЖД организует и участвует в реализации различных мероприятий образовательного характера.

При поддержке Корпоративного университета проводятся

командообразующие игры

панельные дискуссии

мастер-классы приглашенных спикеров

мастер-классы экспертов Корпоративного университета

сессии по выработке инициатив, направленных на решение проблем

форсайты

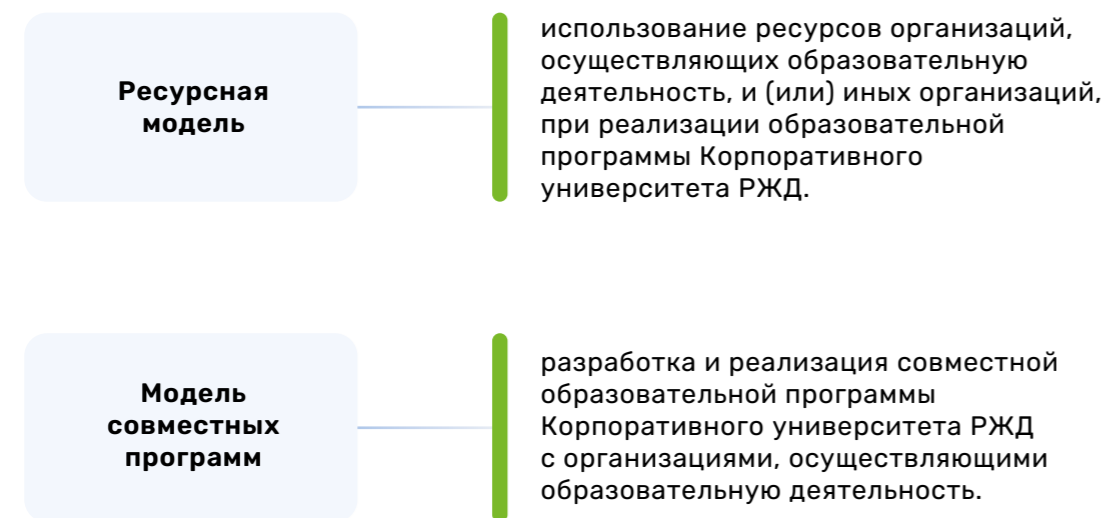
проектные акселераторы

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Корпоративный университет РЖД реализует образовательные программы как полностью за счет использования собственных ресурсов, так и с использованием ресурсов одновременно нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных организаций (**сетевая форма реализации образовательных программ**, согласно ст. 15 Федерального

закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Приказу Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 г. № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»).

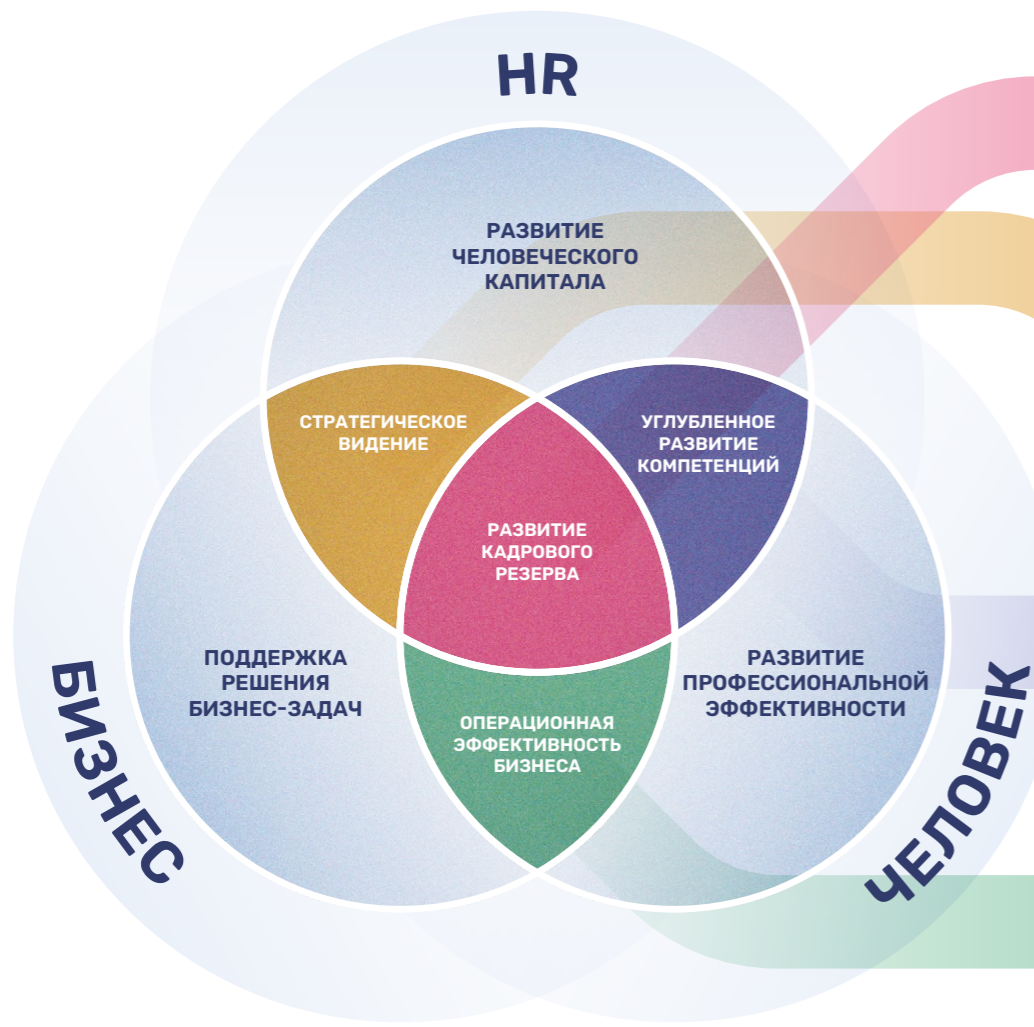
При сетевой форме реализации образовательной программы в Корпоративном университете РЖД применяются следующие модели сетевого взаимодействия:



Ресурсы, используемые при сетевой форме реализации образовательных программ

Материально-технические	учебные площади, оборудование, специализированные помещения и т.д.
Учебно-методические	образовательные программы, учебно-методические материалы, методические рекомендации, презентации к программам (модулям) и т.д.
Электронные информационно-образовательные	интернет-портал, электронные курсы образовательных программ, электронная библиотека и т.д.
Кадровые	научно-педагогические работники и вспомогательный персонал
Научно-технические	научно-технический потенциал, предоставляющий возможность организации осуществлять научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, специализированные научные поисковые системы, электронные архивы и т.д.
Организационно-методические	организационно-методические рекомендации и нормативно-правовая документация
Коммуникационные связи	устойчивые партнерские отношения на взаимовыгодной основе с холдингом «РЖД», с отраслевыми организациями (компаниями), в том числе располагающими возможностью для предоставления стажировочных площадок, площадок для проведения практических занятий, а также информационные базы об образовательных партнерах, необходимые для реализации образовательной программы

**ИДЕОЛОГИЯ ПОРТФЕЛЯ ПРОГРАММ
КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД**



РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- **Общекорпоративные программы**
система программ развития общекорпоративного кадрового резерва
- **Функциональные школы**
система программ развития кадрового резерва функциональных вертикалей
- **Функциональные программы**
отдельные программы функциональных подразделений
- **Оценка**
программы по оценке корпоративных компетенций руководителей
- **Развитие молодежи**
программы по развитию молодежи в поддержку целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД»»

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ

- Программы формата **стратегических и модерационных сессий**, направленные на выработку долгосрочных решений, дорожных карт и т.д.

УГЛУБЛЕННОЕ РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

- Программы, направленные на развитие отдельной корпоративной компетенции

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА

- Программы, направленные на развитие управленческих практик и внедрение новых инструментов управления (цифровая трансформация, процессный подход, бережливое производство, безопасность движения, управление рисками и пр.)
- **Безопасность труда** – программы обязательного обучения по требованиям законодательства (охрана труда, промышленная и экологическая безопасность, ГО и ЧС и т.д.)

562

образовательные программы в портфеле университета на конец 2025 года

221

образовательная программа разработана / актуализирована в 2025 году

213

программ повышения квалификации

2

программы профессиональной переподготовки

6

дополнительных общеразвивающих программ

В 2025 году списаны 3 образовательные программы

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ХОЛДИНГА «РЖД»

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

КАНДИДАТЫ
В СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕЗЕРВ

III СТУПЕНЬ
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ



КОРПОРАТИВНЫЙ
РЕЗЕРВ

II СТУПЕНЬ
УПРАВЛЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ



Программы
актуализации
знаний
и точечного
развития
компетенций

ВСЕ
РУКОВОДИТЕЛИ

I СТУПЕНЬ
УПРАВЛЕНИЕ
КОМПЕТЕНЦИЯМИ



ГЛОБАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ

**КОРПОРАТИВНЫЙ
МВА**



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ
ШКОЛЫ**



Программы развития кадрового резерва РЖД – это центральный элемент системы бизнес-образования холдинга «РЖД», направленный на повышение уровня управленческой эффективности руководителей компании.

Программы объединены в комплекс из трех ступеней развития управленческих компетенций (I, II и III ступени), функциональных программ развития высокопотенциальных руководителей по ключевым направлениям деятельности ОАО «РЖД», а также программы корпоративного МВА.

Программы развития кадрового резерва разрабатываются на основании квалификационных требований, профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и требований нормативных документов ОАО «РЖД», в том числе Положения о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД», утвержденного протоколом заседания правления ОАО «РЖД» от 13 мая 2019 г. № 25.

Все программы системы развития кадрового резерва РЖД созданы в рамках компетентного подхода и нацелены, в первую очередь, на развитие корпоративных компетенций.

Прохождение ступеней программ последовательное, при зачислении учитываются результаты обучения слушателя на предыдущих ступенях обучения.

Программы включают различные форматы учебных занятий:

тренинги, семинары, мастерские, мастер-классы, панельные дискуссии, фасилитации, бизнес-квесты, деловые игры и бизнес-симуляции, слушатели разрабатывают групповые или индивидуальные проектные решения.

В качестве элементов **самостоятельной подготовки** слушателей используются электронные учебные курсы и практические задания, что позволяет обеспечить отработку и закрепление полученных знаний и умений, а также повысить эффективность обучения, проводимого в очной форме (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий).

Программы развития кадрового резерва ежегодно актуализируются с целью учета изменений, происходящих как внутри холдинга «РЖД», так и во внешней среде, а также замечаний и предложений, полученных при проведении оценки эффективности обучения.

Для повышения мотивации слушателей к саморазвитию в процессе обучения по программе каждой ступени формируется **рейтинг**, в котором отражены успешность освоения программы, активность и вовлеченность в образовательный процесс.

Для непрерывного развития управленческих компетенций для руководителей компании разработаны **программы для актуализации знаний с учетом обновленной модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»**, а также **программы, направленные на точечное поддержание и развитие компетенций**, полученных при прохождении комплексных корпоративных программ.

В 2025 году разработана новая программа «**Управленческая и личная эффективность руководителя**», целевой аудиторией которой стали руководители среднего звена производственных подразделений компании, а главным фокусом обучения – освоение современных практик регулярного управления и их внедрение в ежедневную деятельность линейного руководителя.

НОВЫЙ
2025
Проект

6 419
человек

общая численность слушателей, прошедших обучение по программам развития кадрового резерва в 2025 году

С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

I СТУПЕНЬ УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ



Программа «I ступень: управление компетенциями» является обязательным минимумом для всех руководителей и ключевых специалистов, входящих в состав кадрового резерва холдинга. Цель обучения – развитие у руководителей собственного

управленческого стиля с опорой на сбалансированное сочетание всех корпоративных компетенций.

Программа состоит из 3-х модулей. Каждый модуль может быть реализован в онлайн или смешанном формате.



В рамках программы проводятся мастер-классы руководителей ОАО «РЖД» по бизнес-тематике. Это возможность для слушателей обсудить с топ-менеджментом основные направления стратегического развития компании, конкурентные преимущества, технические, технологические, инновационные и социально-кадровые проекты.

Программа регулярно актуализируется, что помогает решать самые важные и современные задачи, которые ставит компания.

В ходе обучения формируется рейтинг, отражающий успешность прохождения программы. У лучших выпускников появится возможность продолжить свое обучение на программе «II ступень: управление эффективностью».

1 200

руководителей
завершили обучение
в 2025 году

МОДУЛЬ 1

ПЕРЕД МОДУЛЕМ

- Проактивное обучение
- Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»
- «Agile и Scrum»
- Материалы для самостоятельной подготовки

МОДУЛЬ 2

- Комплексное мышление
- Финансовый менеджмент и организация рабочего процесса
- Материалы для самостоятельной подготовки

МОДУЛЬ 3

- Формирование культуры «ориентации на клиента» в компании
- Противодействие коррупции. Конфликт интересов

В АУДИТОРИИ

- Компетентностный подход и модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»
- Управление изменениями
- Эффективная коммуникация
- Командная работа и взаимовыручка

4 дня

- Развитие и забота о сотрудниках
- Управление потенциалом сотрудников
- Стратегическое мышление
- Управление эффективностью

4 дня

- Управление железнодорожным транспортом (бизнес-симуляция)
- Ответственность за результат

4 дня

В первом модуле слушатели знакомятся с компетентностным подходом и моделью корпоративных компетенций ОАО «РЖД», методами оценки компетенций и конструктором формирования индивидуального плана развития (ИПР).

В формате активного тренинга изучают теории и инструменты эффективной коммуникации, внедрения изменений, а также работы в команде.

Второй модуль состоит из двух блоков.

В первом слушатели в формате тренинга знакомятся с инструментами развития и мотивации сотрудников, после чего принимают участие в бизнес-симуляции «Управление потенциалом сотрудников».

Второй блок посвящен формированию системного взгляда на стратегические особенности работы компании и повышению эффективности управления через организацию рабочего процесса.

Ключевой элемент третьего модуля – комплексная бизнес-симуляция «Управление железнодорожным транспортом», которая способствует интеграции полученных в рамках программы знаний и умений.

Бизнес-симуляция может проходить в настольной версии (с полями, карточками, фишками и другими элементами) или на портале (в компьютерной игровой среде). Оба формата учат участников работать в команде, мыслить стратегически и позволяют руководителям увидеть, как их решения и действия влияют на компанию в целом.

В завершении программы слушатели принимают участие в сессии «Ответственность за результат», подводя итоги обучения и определяя направления дальнейшего саморазвития.

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ: КРАТКИЙ КУРС

На основе программы «I ступень: управление компетенциями» с 2020 года реализуется образовательная программа «Управление компетенциями: краткий курс».

Программа позволяет синхронизировать результаты обучения по программам «Корпоративный лидер» (2010–2019 гг.) и «I ступень: управление компетенциями», актуализировать знания в соответствии с моделью корпоративных компетенций ОАО «РЖД» и освоить новые инструменты развития компетенций.

94 руководителя компании стали выпускниками программы в 2025 году.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ»

В целях расширения масштабов обучения руководителей линейного уровня управления Корпоративным университетом РЖД совместно с отраслевыми железнодорожными вузами реализован партнерский проект образовательной франшизы.

В рамках франшизы Корпоративный университет РЖД передает в вузы контент своих программ, сохраняя за собой контроль реализации, качества проведения обучения и учебной инфраструктуры, подготовки преподавателей вузов.

521

руководитель прошел обучение в 6 вузах-партнерах по программе «Основы управления компетенциями» в 2025 году

9 602

руководителя операционного уровня управления холдинга «РЖД» обучено с 2018 по 2025 гг.

ЭТАПЫ ПРОЕКТА ФРАНШИЗЫ

2018

программа «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности» передана в четыре ведущих отраслевых железнодорожных вуза: **Уральский, Иркутский, Дальневосточный и Сибирский государственные университеты путей сообщения.**

2020

для реализации в условиях пандемии программа «Основы управления компетенциями» (ранее «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности») была переработана в онлайн формат (очная форма с применением дистанционных образовательных технологий). Сертифицированные преподаватели прошли обучение по обновленному контенту и процедуру допуска к проведению занятий.

2022-2025

продолжено обучение руководителей линейного уровня по обновленной программе «**Основы управления компетенциями**». Корпоративный университет РЖД как методологический центр проводит ежегодный аудит контента программы и внесение изменений для синхронизации основных установок и инструментов с программой «I ступень: управление компетенциями».

Командой Корпоративного университета РЖД осуществляется организационная и консультационная поддержка проведения программы, а также контроль качества реализации на основе анализа анкет обратной связи.

2019

к образовательной франшизе программы «Корпоративный лидер. Основы управленческой эффективности» присоединились еще два железнодорожных вуза – Ростовский и Самарский государственные университеты путей сообщения.

2021

программа переработана с учетом обновления концепции программ развития кадрового резерва холдинга «РЖД». Комплект учебно-методических материалов разработан для двух вариантов проведения: онлайн и аудиторный.

В связи с обновлением программы и для запуска ее реализации в вузах 34 преподавателя университетов-партнеров прошли обучение. В целях развития тренерских навыков преподавателей программы, а также их поддержки в работе с новым контентом была проведена индивидуальная супервизия.

I СТУПЕНЬ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММЫ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ»

НОВЫЙ
2025
Проект

За годы реализации программы образовательной франшизы «Основы управления компетенциями» более 9 600 слушателей стали ее выпускниками, многие из которых получили карьерное продвижение, повысили уровень управления, стали участниками кадрового резерва компании.

Для возможности их дальнейшего обучения по траектории развития кадрового резерва ОАО «РЖД» в 2025 году была разработана программа «I ступень для выпускников программы «Основы управление компетенциями». Обучение расширяет управленческие практики выпускников образовательной франшизы, позволяет освоить дополнительные инструменты и подходы.

Программа сформирована из 2 модулей, каждый из которых может быть реализован в онлайн или аудиторном формате.

В 2025 году обучение прошел пилотный поток программы

10 учебных групп

145 выпускников

ПРОГРАММЫ УГЛУБЛЕННОГО РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Нередко у руководителей возникает потребность точно проработать, усилить определенную корпоративную компетенцию. Для этого Корпоративный университет системно развивает комплекс программ углубленного развития корпоративных компетенций.

Данные программы позволяют глубже проработать конкретные аспекты компетенции (включая знания, навыки и поведенческие модели для всех индикаторов отдельной компетенции) через выполнение практических заданий на рабочем месте.

В 2025 году реализованы программы углубленного развития четырех корпоративных компетенций:

- Развитие потенциала сотрудников
- Обеспечение командной работы
- Управление исполнением
- Эффективная коммуникация

Программы получили высокую оценку слушателей, а также подразделений компании, увеличивших запрос на обучение по данным программам в 2026 году.

По результатам обучения 2025 года, в 2026 году запланировано развитие на базе искусственного интеллекта Корпоративного университета РЖД инструментов работы преподавателей с практическими заданиями и итоговым эссе.

ПРОГРАММЫ УГЛУБЛЕННОГО РАЗВИТИЯ

Формат реализации

смешанный, на дистанционных платформах

Продолжительность каждой программы

5 недель в дистанционном формате без отрыва от работы

Архитектура

вводный вебинар + 4 учебных модуля, посвященных одному или двум индикаторам компетенции

Пролонгированное обучение

дает возможность увеличить глубину погружения в обучение при минимальном отрыве от рабочих процессов

Объем – 42 академических часа:

- работа с преподавателем онлайн
- самостоятельное освоение теоретического материала
- выполнение индивидуальных и групповых заданий

Контроль знаний

эссе и итоговое тестирование в завершении программы

Принцип обучения - 70/20/10

акцент на практической работе слушателей (индивидуальной и работе в группах), а также на возможности обмениваться опытом с коллегами

ЭЛЕКТРОННЫЕ КУРСЫ

Дополнительным инструментом для совершенствования управленческого мастерства руководителей, в том числе в рамках индивидуальных планов развития, является **линейка электронных курсов «Развитие корпоративных компетенций»**. Каждый курс

направлен на развитие отдельной компетенции. Учебные материалы включают теоретическую информацию, практические примеры, интерактивные упражнения и тестовые задания.

Объем каждого курса – 20 ак.часов.

В 2025 году проведены электронные курсы для развития 8 корпоративных компетенций:

Управление изменениями

Ответственность за результат

Управление исполнением

Системное мышление

Обеспечение командной работы

Развитие потенциала сотрудников

Стратегическое мышление

Эффективная коммуникация



В 2026 году запланирована разработка еще двух электронных курсов для развития компетенций «управление эффективностью» и «управление клиентоориентированностью», что сделает законченной линейку программ по дистанционному развитию всех управленческих корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

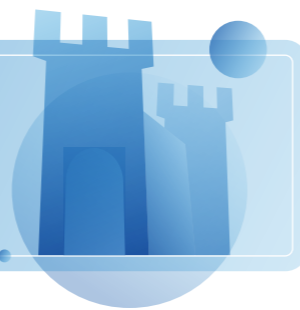
3 902

руководителя прошли обучение на программах углубленного развития корпоративных компетенций в 2025 году

С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

II СТУПЕНЬ УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ



Программа «II ступень: управление эффективностью» является логическим продолжением развития управленческих компетенций руководителей холдинга, начатого на I ступени.

Акцент программы сделан на аспектах, связанных с развитием управленческой команды и эффективного руководства в условиях постоянных изме-

нений. Особое внимание уделяется балансу операционного менеджмента и проектного подхода, умению определять командные роли и формировать комплементарные команды.

Программа состоит из 5 модулей и может быть реализована в онлайн или в смешанном формате.



Целевая аудитория:
руководители стратегического и тактического уровней управления, высокопотенциальные руководители и перспективные эксперты и специалисты

Модули 1, 3 и 5 сочетают дистанционную подготовку (электронные курсы и самоподготовку) и очные занятия.

До начала обучения на основе диагностики командных ролей слушатели распределяются в проектные команды, которые совместно работают над групповым проектом на протяжении всей программы.

1 модуль
Как работать в команде в условиях неопределенности

Слушатели знакомятся с вызовами современного мира, определяют компетенции руководителя будущего, его роль в формировании команды и инновационной среды.

2 и 4 модули
Как через индивидуальный вклад каждого сотрудника подразделения повысить эффективность команды

Тематические блоки модулей сфокусированы на проработке командных ролей в целях повышения операционной эффективности работы подразделения. Освоение командной роли помимо тренинга включает выполнение индивидуального практического задания под руководством эксперта-наставника. Результат индивидуального задания каждого члена проектной команды встраивается как элемент межмодульной групповой проектной работы. Данный подход создает дополнительную площадку для обмена управленческим опытом и лучшими практиками.

3 модуль
Как повышать эффективность подразделения и принимать управленческие решения в постоянно изменяющейся среде и в условиях неопределенности

Тематические блоки модуля посвящены освоению инструментов стратегического анализа, планирования и повышения качества управленческих решений для повышения операционной эффективности. Слушатели осваивают технологии бизнес-моделирования, инструменты риск-менеджмента, изучают принципы инвестиционной политики холдинга и ключевые финансово-экономические показатели проектов. В ходе практической работы над проектами слушатели учатся трансформировать идеи в конкретные решения, применяя современные инструменты визуализации.

5 модуль
Как обеспечить жизнеспособность решений

Модуль стартует с комплексного повторения пройденного материала в рамках интегрирующей бизнес-симуляции. В ходе подготовки к защите проектов слушатели совершенствуют навыки публичных выступлений, развивают компетенции в области самоменеджмента и осваивают практические методы управления стрессом.

В программе заложены **три траектории** развития:

ГРУППОВАЯ

направлена на развитие знаний и понимания успешных, с точки зрения компании, поведенческих моделей

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ

позволяет познакомиться с теорией командных ролей по Р.М.Белбину, пройти диагностику по командным ролям, глубоко погрузиться в развитие двух командных ролей, наиболее важных для конкретного слушателя и предусматривает выполнение индивидуальных заданий

ПРОЕКТНАЯ

связывает предыдущие две и создает уникальный продукт в виде групповой проектной работы

Итогом программы является единое понимание управленческих процессов в операционной деятельности компании, а также унифицированные знания о подходах и управленческих инструментах эффективного решения задач как своего подразделения, так и кросс-функционального сотрудничества.

Индивидуальная успешность прохождения программы фиксируется в **рейтинге**. У лучших выпускников программы появится возможность продолжить свое обучение на программе «Корпоративный MBA».

Один из ключевых элементов программы – **проектная работа**. На протяжении всего обучения команды разрабатывают проектные идеи, направленные на инновационное развитие компании.

По итогам обучения в 2025 году к защите представлены 87 проектов: 60 в Москве и 27 в Дальневосточном филиале. В качестве членов аттестационной комиссии выступили эксперты холдинга «РЖД», Дальневосточного федерального университета, Корпоративного университета РЖД.

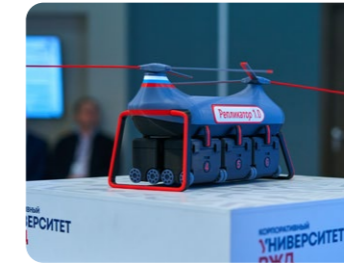
В 2025 году развитие получила методологическая база блока стратегического анализа: для углубленного освоения ключевых аналитических инструментов разработан практико-ориентированный электронный курс **«SWOT-анализ: основы и практика»**.

Продолжена практика проведения мастер-классов по теме **«Технологическая трансформация железнодорожного транспорта как ключевой фактор стратегического развития»** приглашенного эксперта программы – доктора экономических наук, профессора, председателя Объединенного ученого совета ОАО «РЖД» Б.М. Лapidуса.

С 2024 года для повышения качества обучения и проектных решений слушателей в программу последовательно интегрируются **сервисы на основе технологий генеративного искусственного интеллекта** (ii.curzd.ru – искусственный интеллект Корпоративного университета РЖД). Слушатели получили доступ к безопасному инструментарию для поиска рыночных трендов, оценки их влияния на бизнес, помощи в подготовке SWOT и PESTEL-анализа, а также для проверки оригинальности идей.

В 2025 году функционал ИИ был расширен – для поддержки работы преподавателей внедрен сервис для выявления заимствований в индивидуальных практических заданиях.

В 2026 году внедрение новых инструментов на основе искусственного интеллекта будет продолжено, в фокусе внимания – поддержка командных ролей слушателей в проектах, проверка практических заданий, что позволит расширить спектр и объем обратной связи преподавателя по работам слушателей.



464

руководителя завершили обучение в 2025 году



С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

III СТУПЕНЬ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ



Программа профессиональной переподготовки «**Стратегический менеджмент**», разработанная в 2017 году, направлена на развитие стратегического кадрового резерва холдинга «РЖД». Ее цель – формирование резерва руководителей, обладающих системным пониманием бизнеса, владеющих методами эффективного управления компанией и способных управлять крупными стратегическими проектами холдинга «РЖД». Помимо развития управленческих навыков, программа направлена на общекультурное развитие и личное самоопределение участников.

Программа «Стратегический менеджмент» многомодульная. Одной из приоритетных составляющих является внедренческая проектная работа под кураторством топ-менеджмента компании.

В 2025 году продолжено развитие сообщества выпускников программы. Для участников сообщества была организована встреча в формате открытого образовательного мастер-класса с **С.А. Павловым**, первым заместителем генерального директора ОАО «РЖД» по вопросам развития зарубежного бизнеса и международной деятельности. Тема мастер-класса – «**Стратегия и тактика переговорного процесса в международных транспортных проектах**».

165

руководителей холдинга «РЖД» прошли обучение по программе «Стратегический менеджмент» с 2017 года

МАСТЕР-КЛАССЫ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ХОЛДИНГА «РЖД»

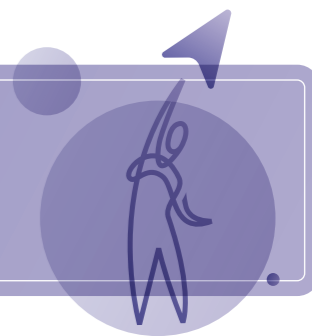
Для слушателей программ развития кадрового резерва регулярно проводятся мастер-классы топ-руководителей холдинга «РЖД» и крупных российских компаний.

Спикер	Тема
Браулов Е.Ю. Начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»	РЖД: ответы на вызовы рынка труда
Алексеева Ю.О. Начальник Департамента социального развития ОАО «РЖД»	Социальная политика
Глейм А.В. Начальник Департамента квантовых коммуникаций ОАО «РЖД»	Квантовые коммуникации как сквозная технология развития цифровой экономики
Гладышева О.А. Начальник центра по координации управления рисками и построению системы внутреннего контроля ОАО «РЖД»	Риск-ориентированный подход к управлению операционными процессами
Сугак С.А. Начальник Центра бренда работодателя и развития человеческого капитала ОАО «РЖД»	Ценность в людях. Правила игры в борьбе за персонал
Бельский А.Ю. Начальник Центральной дирекции по управлению терминально-складским комплексом – филиала ОАО «РЖД»	Основные направления развития сервисов Центральной дирекции по управлению терминально-складским комплексом
Дмитриев В.В. Начальник Куйбышевской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»	Скорость и устойчивость: инновационные решения для современной железной дороги
Третьяк П.А. Заместитель начальника Центральной дирекции инфраструктуры по развитию системы управления – филиала ОАО «РЖД»	Инфраструктурный комплекс ОАО «РЖД» сегодня и завтра. Основные направления по повышению эффективности работы
Козырь Г.О. Главный инженер Центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД»	Влияние транспортной инфраструктуры на уровень и качество перевозочного процесса
Мискарян А.А. Генеральный директор ООО «РЖД-Технологии»	Управление знаниями
Сараев В.Г. Генеральный директор АО «РЖД Бизнес Актив»	О функционировании рынка контейнерных перевозок

Спикер	Тема
Калинкин О.В. Начальник Главного управления МВД РФ на транспорте, генерал-лейтенант полиции	Повышение эффективности взаимодействия транспортной полиции с организациями холдинга «РЖД»
Коланьков А.В. Советник руководителя Службы по защите прав потребителей и обеспечению доступности финансовых услуг Банка России	Сохрани и защити свои деньги
Раудина О.Н. Начальник отдела финансовой киберграмотности и образовательных инициатив Банка России	Кибермошенничество
Колганов С.В. Заместитель руководителя Службы по защите прав потребителей и обеспечению доступности финансовых услуг Банка России	Кредитование и страховка: риски и реальные возможности



КОРПОРАТИВНЫЙ MBA



Программа профессиональной переподготовки «Корпоративный MBA¹» реализуется Корпоративным университетом РЖД с 2018 года.

Обучение проходят самые успешные выпускники программ развития кадрового резерва.

«Корпоративный MBA» состоит из 10 учебных модулей. Программа объединяет I и II ступени развития кадрового резерва, а также длительную проектную работу, нацеленную на проработку инновационных решений в сфере развития транспортно-логистического бизнеса холдинга «РЖД».

С момента запуска программа «Корпоративный MBA» постоянно совершенствуется. В 2018–2019 гг. годы ключевым элементом обучения стал выездной модуль, организованный совместно с бизнес-школой университета Instituto de Empresa (IE). Такое сотрудничество позволило усилить программу изучением опыта внедрения инноваций в производственные процессы ведущих компаний мира.

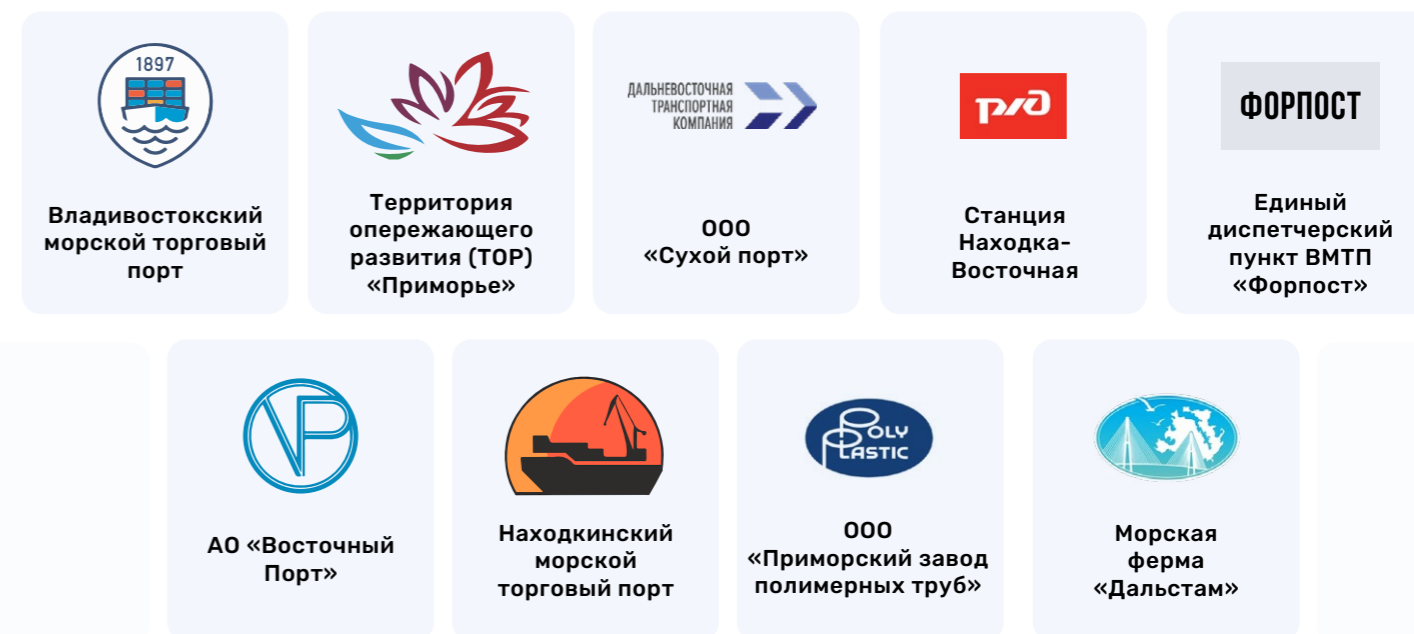
С 2021 года фокусом программы стало изучение региональной специфики Дальнего Востока и проектов инновационного развития транспортного бизнеса холдинга «РЖД» в Дальневосточном регионе. Выездной модуль программы реализуется в партнерстве с Дальневосточным федеральным университетом.



¹ - MBA (от англ. master of business administration) – мастер делового администрирования.

Тематика мастер-классов	Спикер
Современный мир: экономические, политические, технологические аспекты. Футурологический подход	Чулок А.А. д.э.н., доцент, директор Центра научно-технологического прогнозирования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ
Конкурентоспособность железнодорожного транспорта во второй половине XXI века	Липидус Б.М. д.э.н., профессор, председатель Объединенного ученого совета ОАО «РЖД»
Особенности Дальневосточного региона	Маслов А.А. д.и.н., профессор, директор Института стран Азии и Африки МГУ имени М.В. Ломоносова
Современный этап развития транспортной системы Дальнего Востока и Азиатско-Тихоокеанского региона	А.Е. Борейко, руководитель проектов ООО «СофтТелематика», эксперт Общественного совета Минтранса России; член Подкомитета по транспорту и логистике Комитета РСПП по международному сотрудничеству
Китайские инновации	А.А. Прохорович, основатель и управляющий партнер Группы компаний Eurasia Development, инвестор и эксклюзивный партнер китайского холдинга TechNode в России и странах СНГ, советник Председателя Государственного Китайско-Российского Инновационного технопарка
Трудовые ресурсы в Дальневосточном федеральном округе: имеющийся потенциал и механизмы привлечения	М.М. Потанин, к.э.н., начальник департамента по вопросам экономической и социальной политики Аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе
Экономика и инвестиции в бизнесе	М.Е. Кривелевич, к.э.н., старший научный сотрудник Института экономических исследований Дальневосточного отделения РАН
Современный подход к визуализации результатов проектных работ	А.И. Дубинчин, эксперт профессиональных курсов по созданию презентаций, автор методики обучения на основе графического дизайна, креативного мышления, психологии восприятия и лайфхаков в PowerPoint.
Подготовка к защите проектов	А.А. Скворцов, основатель, совладелец, генеральный продюсер компании «Меркатор», телеведущий, академик Академии российского телевидения

Участники программы посетили в формате стажировок ведущие транспортные и производственные предприятия:



В сентябре 2025 года аттестационной комиссией были рассмотрены шесть учебных проектов:

1

ЕЦП «ВАГОННАЯ ГАВАНЬ»

направление:
«Технологии перевозочного процесса»

Единая цифровая платформа (маркетплейс) для временного размещения невостребованных вагонов на путях необщего пользования

3

ЛЕДЯНАЯ МАГИСТРАЛЬ

направление:
«Логистика массовых грузов»

Новая железнодорожная линия, связывающая регионы Дальнего Востока и Арктической зоны России с портами Северного морского пути

5

СВЯЗЬ – ТОЖЕ ИНФРАСТРУКТУРА

направление:
«Инфраструктура»

Устранение цифрового неравенства вдоль железнодорожной сети за счёт сети привязных высотных телекоммуникационных платформ, размещаемых на станциях РЖД

2

ЛОКОМАЙНИНГ

направление:
«Тяговый комплекс»

Тяговый подвижной состав РЖД как распределённая платформа для майнинга криптовалют с одновременной функцией обогрева локомотивов и электропоездов

4

ЦИФРОВОЙ ЛОГИСТИЧЕСКИЙ АГЕНТ - ЦЛА «САТУРН»

направление:
«Логистика высокодоходных грузов»

Открытая цифровая логистическая платформа для участников цепочек поставок с единым окном сервисов (оформление перевозки, мониторинг, документооборот, расчёты) и глубокими интеграциями, опирающаяся на AI/Big Data, IoT и блокчейн (в т.ч. смарт-контракты)

6

ВОКЗАЛ – ЛЮДЯМ

направление:
«Пассажирский комплекс»

Развитие железнодорожных вокзалов как многофункциональных общественных пространств за счёт быстроразворачиваемых модулей под разные целевые аудитории («Турист», «Семья», «Молодёжь», «Серебряный возраст» и т.п.).

В 2025 году в проектной траектории программы использовался сервис по поддержке учебного процесса на основе искусственного интеллекта. В 2026 году возможности использования искусственного интеллекта в обучении будут расширены в области проработки уникальности проектных идей.

39

руководителей завершили обучение в 2025 году



С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

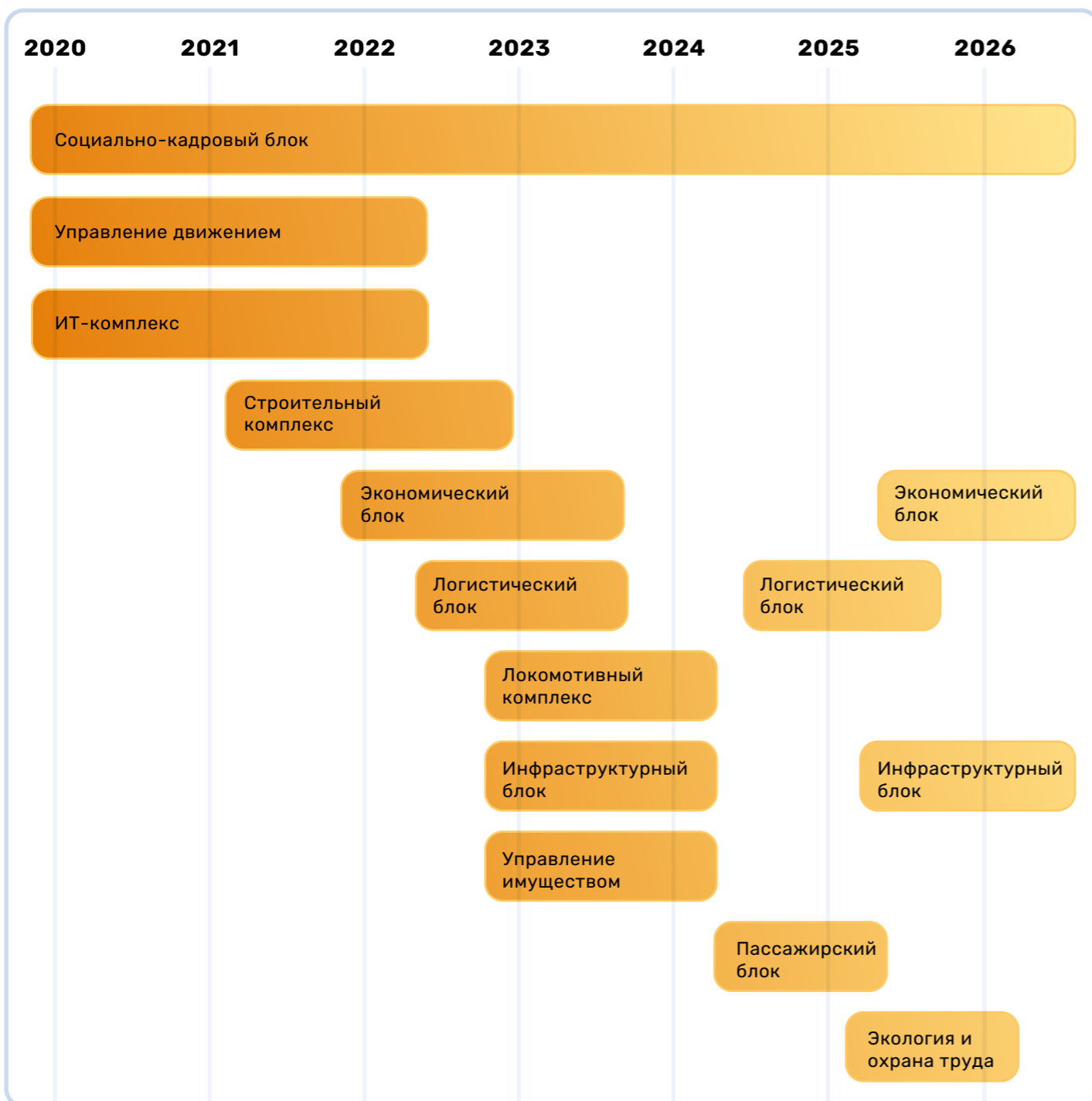
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ШКОЛЫ

Важным элементом системы формирования кадрового резерва холдинга «РЖД» является комплекс программ Корпоративного университета под общим названием «Функциональная школа».

Цель программ

развитие резервистов функциональных направлений деятельности компании

Сегодня функциональные школы охватывают 11 вертикалей, ряд из них обучает уже вторые потоки участников кадрового резерва. Выпускники программ прошлых лет объединяются в сообщества и участвуют в поддерживающих мастер-классах и других образовательных мероприятиях университета.



Целевая аудитория данных программ - руководители стратегического и тактического уровней управления, являющиеся кандидатами в стратегический кадровый резерв.

Ключевые принципы формирования каждой программы:

- реальные задачи с учетом специфики бизнес-контекста и приоритетных задач функциональных блоков
- эффективный баланс профессиональных компетенций и управленческих навыков
- акцент на практико-ориентированные кейсы
- вовлечение экспертов и наставников от функциональных направлений

В 2025 году впервые участниками программ обучения функциональных кадровых резервов стали руководители **пассажирского блока и блока экологии и техносерной безопасности**, также обучение прошли вторые потоки руководителей **инфраструктурного и транспортно-логистического блоков**.

Продолжена работа по формированию и развитию функционального кадрового резерва экономического блока ОАО «РЖД»: университетом совместно с Департаментом экономики и Департаментом управления персоналом проведен отбор на программу «Функциональный менеджмент: экономический блок 2026».

В 2025 году:

5 вертикалей обучались на Функциональных школах

161 руководитель стал слушателем Функциональных школ

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ШКОЛА: ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКИЙ БЛОК

Продолжено стартовавшее в 2024 году обучение руководителей блока логистики холдинга «РЖД». Слушателями программы «Развитие функционального резерва транспортно-логистического блока» стали 39 перспективных руководителей, представляющих

центральный и территориальный уровни управления Центра фирменного транспортного обслуживания, Центральной дирекции по управлению терминально-складским комплексом, а также дочерних обществ ОАО «РЖД» в сфере логистики.

Структура программы



Особенности реализации

Обучение действием

Ядром программы стали Проектные лаборатории и стажировка на Дальнем Востоке

Это позволило усилить практические навыки по решению реальных бизнес-кейсов и дать глубокое понимание инфраструктурных возможностей компании

Гибридность форматов

Эффективное сочетание интерактивных лекций, мастер-классов, форсайт-сессий и имитационных игр обеспечил вовлеченность слушателей

Фокус на будущее

Форсайт-сессия «Будущее отрасли» сместила фокус с текущих операционных задач на стратегическое прогнозирование, развивая навык проактивного управления

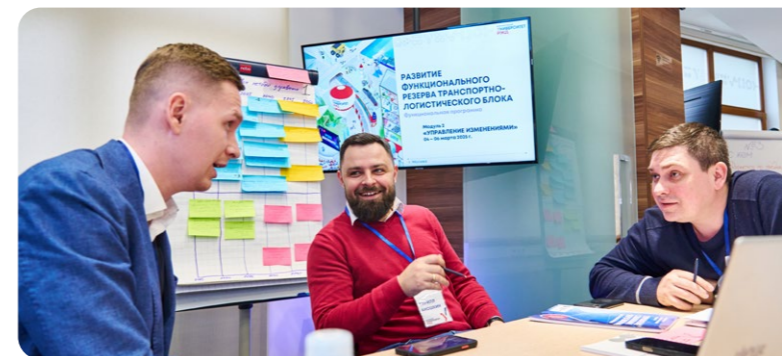
Сетевой эффект

Программа создала мощную коммуникационную платформу для горизонтальных связей между центральными и территориальными подразделениями компании

Важным элементом программы стали стажировки на предприятиях Дальнего Востока. Слушатели посетили ключевые объекты транспортной инфраструктуры во Владивостоке, Артеме и Находке, познакомились с производственно-технической службой портов, узнали об особенностях работы терминалов, что позволило комплексно изучить

вопросы межтранспортного взаимодействия.

В рамках Проектных лабораторий команды разрабатывали проектные решения по актуальным задачам своих подразделений и транспортно-логистического блока в целом.



С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ШКОЛА: ПАССАЖИРСКИЙ БЛОК

В результате обучения слушатели:

ИЗУЧИЛИ

- как разрабатывать ценностные предложения для клиентов
- как формировать и тестировать гипотезы при принятии управленческих решений
- как выстраивать системный подход в управлении изменениями, клиентоцентричный подход к различным клиентам
- как выстраивать эффективную убеждающую коммуникацию со стейкхолдерами, деловыми партнерами, коллективами

РАЗВИЛИ НАВЫКИ

- обработки и анализа информации
- принятия управленческих решений
- управления собой и своими эмоциями
- управления командами и их развития
- проведения эффективных бизнес-презентаций

ИССЛЕДОВАЛИ

- тренды развития транспортной отрасли
- принципы разработки эффективной маркетинговой стратегии в период трансформации компании
- методики применения инструментов форсайт-сессии
- возможности цифровой трансформации
- особенности развития транспортной инфраструктуры на Дальнем Востоке

ЗАЩИТИЛИ

- проектные решения перед руководством транспортно-логистического блока компании

В целях формирования и развития функционального кадрового резерва пассажирского блока холдинга «РЖД» Корпоративным университетом совместно с Департаментом пассажирских перевозок и Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» проведено обучение слушателей по программе «Функциональная школа: пассажирский блок».

Слушатели программы – перспективные руководители дирекций моторвагонного подвижного состава, скоростного сообщения, железнодорожных вокзалов, пассажирских обустройств, а также дочернего общества ОАО «РЖД» – Федеральной пассажирской компании.

Цель программы

развитие компетенций, навыков и освоение бизнес-инструментов, необходимых для эффективной реализации приоритетных задач, стоящих перед пассажирским блоком ОАО «РЖД»

Ключевой элемент программы – проектная работа команд над бизнес-задачами различных направлений пассажирского комплекса компании.

7 проектных команд проработали темы:

Вокзалы будущего: тренды и приоритеты в развитии услуг для комфортного путешествия

Комфорт в пути: разработка и внедрение дополнительных услуг для пассажиров в поездах дальнего следования

Мультимодальные перевозки: эффективная интеграция пассажирских перевозок с другими транспортными решениями

Трансформация колл-центра: от текущих недостатков к будущим функциям в условиях цифрового прогресса

Развитие системы лояльности пассажиров: интеграция цифровых технологий и персонализированных предложений

Пригородные пассажирские перевозки будущего: интеграция передовых технологий и клиентского сервиса для повышения качества поездок

Развитие каналов продвижения сервисов (настоящих и будущих) и услуг РЖД для пассажиров

МОДУЛЬ 1

Первый модуль программы «Тренды развития пассажирских перевозок» дал слушателям возможность оценить происходящие изменения в мире, стране, транспортной отрасли и компании РЖД:

- заглянуть в прошлое, познакомиться с «Традициями железнодорожного сервиса в России»
- прогуляться по просторам всей страны через экспертную встречу «Стратегии пространственного развития городов и территорий»
- заглянуть в будущее через мастер-классы «Транспорт будущего», «Ключевые параметры проекта ВСМ», «Железнодорожные вокзалы: вчера, сегодня, завтра»
- изучить «Инструменты и подходы стратегического прогнозирования и планирования в эпоху неопределенности»
- пройти все шаги в сторону «Пассажирских перевозок будущего» через Форсайт сессию и развитие стратегического мышления.

Весь объем новых знаний, инструментов слушатели сразу смогли применить в работе над проектами.

МОДУЛЬ 2

Второй модуль «Управление клиентоориентированностью» решал совсем иную задачу. Его целью было предоставить слушателям ответы на вопросы: кто наш клиент сегодня и завтра, какие потребности будут у клиентов через 10-20 лет, за счет чего мы можем повысить клиентоориентированность компании, какие целевые ориентиры у пассажирского блока компании, как управлять отношениями с клиентами, что может стать фактором нашего конкурентного преимущества.

МЕЖМОДУЛЬНЫЙ ПЕРИОД посвящен активной работе проектных команд. Кураторами проектов выступают руководители функциональных подразделений пассажирского блока и эксперты Корпоративного университета.

Задача кураторов от пассажирского блока – профессиональная экспертиза проектных идей слушателей, консультации и анализ подготовленных материалов.

МОДУЛЬ 3

«Управление изменениями». В рамках модуля были проведены тренинг-семинары, мастер-классы и практикумы, экспертные встречи внутренних и внешних экспертов, открытый диалог с топ-менеджментом, а также подготовка и представление проектов команд слушателей.

По окончании программы проведена серия встреч проектных команд с И.Н. Колесниковым, заместителем генерального директора ОАО «РЖД», на которых были представлены результаты командной работы и дальнейшие планы по реализации проектов.

52

руководителя прошли обучение по программе



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ БЛОК

В 2025 году проведен конкурсный отбор для второго потока программы развития кадрового резерва «**Функциональный менеджмент: инфраструктурный блок**», по итогам которого к обучению приступила группа из 45 руководителей высшего звена Центральной дирекции инфраструктуры – самого крупного производственного филиала ОАО «РЖД».

Участниками программы стали первые заместители руководителей дирекции инфраструктуры, главные инженеры, руководители служб пути, автоматики и телемеханики, вагонного хозяйства, механизации, центров диагностики и мониторинга инфраструктуры.

Задачи программы:

- Развитие профессиональных и корпоративных компетенций руководителей
- Практическое применение знаний через решение актуальных кейсов и стажировки
- Формирование единого подхода к решению комплексных задач хозяйств инфраструктурного блока
- Освоение современных бизнес-инструментов (ТРИЗ, стратегическое и критическое мышление, анализ больших данных, применение ИИ)

Структура программы



Первый модуль, состоявшийся в декабре 2025 года, задал стратегический контекст программы, объединив видение руководства компании с экспертизой ведущих внешних экспертов. В фокусе внимания – ключевые тренды отрасли и стратегические вызовы инфраструктурного блока компании: цифровизация, ВСМ и другие масштабные проекты развития сети железных дорог.

Тематика мастер классов руководителей ОАО «РЖД» и приглашенных экспертов:

Выполнение технологических процессов и достижение установленных показателей дирекции в условиях ограниченных ресурсов

Стратегия цифровой трансформации РЖД в целом и в инфраструктурном блоке

Глобальные тренды транспортной отрасли

Возможности использования инструментов искусственного интеллекта в работе руководителя

Также слушатели прошли обучение в мастерских по развитию стратегического мышления, алгоритмам принятия эффективных управленческих решений.

В последующих модулях слушатели сфокусируются на вопросах повышения эффективности и управления изменениями в конкретных подразделениях дирекции: хозяйствах пути, автоматики, телемеханики и связи, диагностики, вагонного хозяйства, продолжат решать производственные задачи с помощью инструментов ТРИЗ.



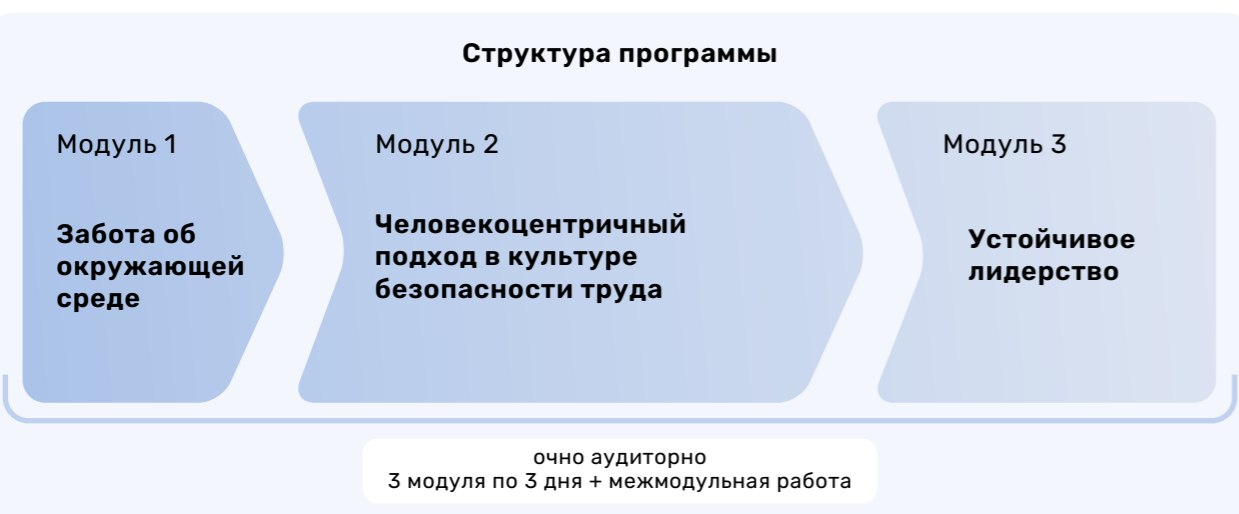
**ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ШКОЛА:
ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛОВ ПО ЭКОЛОГИИ
И ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**



Реализован совместный образовательный проект Корпоративного университета РЖД и Департамента экологии и техносферной безопасности, направленный на формирование кадрового резерва блока экологии, охраны труда и устойчивого развития, программа «Школа профессионалов по экологии и техносферной безопасности».

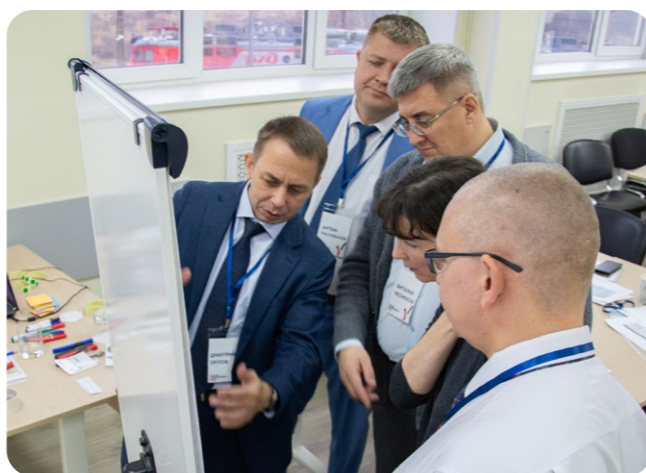
Первым этапом стал конкурсный отбор кандидатов – по итогам оценки управленческих и профессиональных компетенций из 80 претендентов к обучению приступили 25 перспективных руководителей из разных дирекций и железных дорог сети.

Программа не имеет аналогов: она учитывает требования государственных нормативных актов и нормативных документов компании «РЖД», а также отраслевую специфику.



Спикеры программы – руководители Департамента экологии и техносферной безопасности ОАО «РЖД», ведущие российские эксперты по ESG, бизнес-тренеры и преподаватели Корпоративного университета РЖД, представители международных и национальных организаций, общественных объединений и рейтинговых агентств.

Межмодульный трек был направлен на разработку проектных идей и включал в себя встречи проектных групп с экспертами Департамента экологии и техносферной безопасности, мастер-классы по темам управления рисками проектов, публичным выступлениям, создания и оформления презентаций.



**Тематика мастер классов руководителей ОАО «РЖД»
и приглашенных экспертов:**

Тренды международной и национальной повестки в области устойчивого развития (ESG)

Национальная система рейтингов компаний

Экономика замкнутого цикла

Формирование экологического мышления

Культура безопасности труда

Системное и критическое мышление в анализе корневых причин травматизма

Новые подходы к корпоративной социальной ответственности и внедрению экологических стандартов

Основные вопросы организации работы по обеспечению экологической безопасности в ОАО «РЖД»

Принципы экологического менеджмента

Адаптация бизнеса к климатическим вызовам

Лидерство в развитии культуры безопасности через призму нейрокоучинга, нейролингвистики и психологии

Темы проектных работ:

Реализация природоохранных мероприятий и проектов за счет получаемых филиалами ОАО «РЖД» доходов при реализации вторичных ресурсов (лома черных и цветных металлов, отработанных нефтепродуктов и т.д.)

Внедрение ESG-показателя в рейтинг железных дорог

Инструмент для формирования портфеля климатических проектов ОАО «РЖД»

Вовлечение руководства и работников компании в развитие культуры безопасности труда (лидерство и приверженность)

Разработка новых подходов к оценке условий и охраны труда на рабочих местах, позволяющих реализовывать целевые задачи, направленные на повышение уровня комфорта рабочих мест

Проведена защита проектных работ перед аттестационной комиссией в составе экспертов РЖД и профессиональных сообществ, по итогам которой

экспертами отмечен прикладной характер представленных решений, даны рекомендации для их дальнейшей реализации.

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА.
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

Функциональные программы – это специализированные программы функциональных подразделений, направленные на повышение уровня корпоративных и профессиональных компетенций. Заказчиком обучения выступают как отдельные подразделения ОАО «РЖД», так и компания в целом.

Цель программ

развитие работников холдинга «РЖД» по ключевым функциональным направлениям деятельности компании в целях успешной реализации операционных задач подразделений

Примеры программ данной категории:

- Академия управления движением. Проекты
- Академия управления движением: инженерный блок
- Академия пути: программа развития компетенций руководителей путевого комплекса
- РЕ:Актив. Программа развития руководителей функциональных филиалов
- Развитие кадрового резерва блока управления персоналом ОАО «РЖД»
- Команда будущего
- Развитие управленческих компетенций руководителей имущественного блока
- Персональная эффективность работников аппарата ревизоров
- Управление деятельностью аппарата ревизоров: процессный и риск-ориентированный подходы
- Проектный подход как инструмент реализации управленческих решений
- Критическое мышление, логика и аргументация в системе социальных коммуникаций руководителя
- Практики развития эффективности труда на основе проектного подхода

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: АКАДЕМИИ

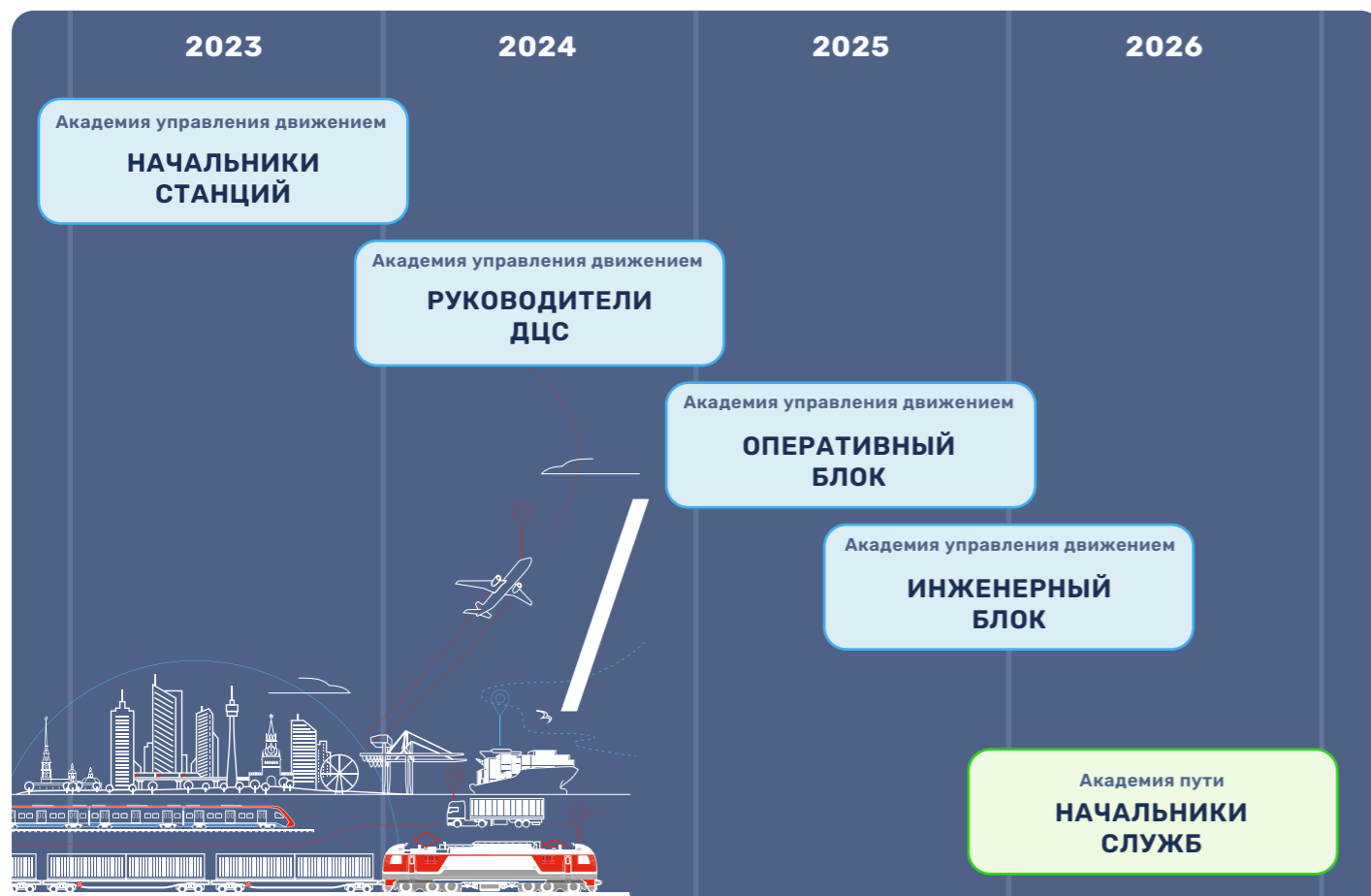
Комплекс программ под общим названием «Академия» – часть масштабной и последовательной работы Корпоративного университета РЖД по совершенствованию профессиональных знаний руководителей отрасли.

Цель программ

развитие управленческого звена, отвечающего за перевозочные процессы

Первой стала программа «Академия управления движением», разработанная совместно с Центральной дирекцией управления движением – одним из крупнейших филиалов ОАО «РЖД». Её идеология основана на трёх ключевых принципах: систематизация фундаментальных знаний по теории управления движением поездов, отработка практических навыков организации эксплуатационной работы на сетевом и дорожном уровне, а также изучение опыта железнодорожных предприятий и взаимодействия с ключевыми клиентами и партнёрами компании.

В 2025 году эстафету обучения приняла Центральная дирекция инфраструктуры. Корпоративный университет РЖД совместно с Управлением пути и сооружений Центральной дирекции инфраструктуры разработал программу повышения квалификации руководителей путевого комплекса «Академия пути».



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДВИЖЕНИЕМ 2025. ПРОЕКТЫ

Программа «Академия управления движением 2025. Проекты» последовательно расширяет целевую аудиторию слушателей – в 2025 году участниками программы стали руководители подразделений по оперативному управлению перевозочным процессом и резервисты на их позиции.

Программа включала 5 модулей: 3 аудиторных и 2 дистанционных. Слушатели прошли теоретическое обучение, работали над проектами, направленными на решение актуальных технологических задач вертикалей управления движением.

Тематики обучения

- Нормирование и анализ показателей эксплуатационной работы
- Коммуникация внутри команды
- Цикл нормирования
- Тренды, влияющие на развитие транспортной отрасли
- Управление вагонными парками
- Подготовка и оформление презентаций
- Ритмичность работы сортировочной станции
- Техники ведения переговоров
- Показатели работы станции
- Принятие решений в условиях неопределённости
- Организация выгрузки, технологии взаимодействия с портами
- Инструменты искусственного интеллекта
- Грузовая и коммерческая работа
- Работа в условиях многозадачности
- Система организации вагонопотоков организация «окон» в графике движения поездов
- Навыки публичных выступлений
- Организация работы локомотивов и локомотивных бригад

В процессе стажировок слушатели посетили объекты:

- Главный центр управления Российскими железными дорогами
- Единый диспетчерский центр Московского метрополитена
- Ситуационный центр Центра организации дорожного движения Правительства Москвы
- Железнодорожные станции Бекасово-Сортировочная, Находка-Восточная
- ООО «Сухой порт», г. Артем
- Единый диспетчерский центр («Форпост») и Владивостокский морской торговый порт (ВМТП)
- АО «Терминал Астафьева»
- Порт Восточный



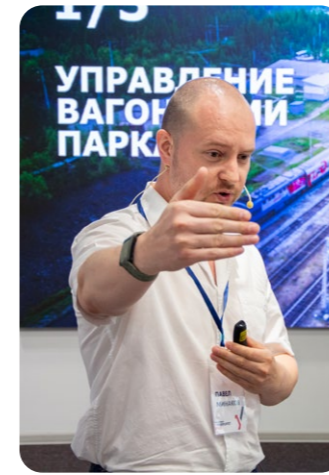
ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

6 проектных команд

привязка проектных команд к полигонам сети

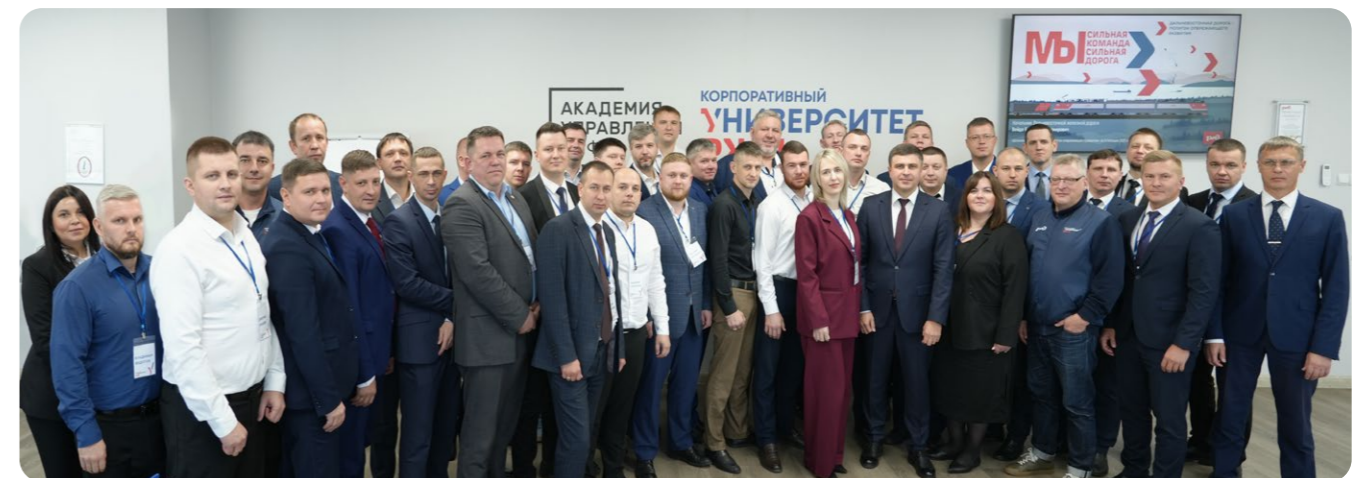


Эксперты Центральной дирекции управления движением работали с командами на протяжении всей программы.



35

руководителей прошли обучение



**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДВИЖЕНИЕМ:
ИНЖЕНЕРНЫЙ БЛОК**

Целевая аудитория программы «Академия управления движением: инженерный блок» – главные инженеры и резервисты на должности главных инженеров региональных дирекций управления движением.

Структура программы



Ключевыми темами обучения являются:

- стратегические инновации
- направления отраслевой цифровизации
- реализация комплексных проектов развития железнодорожного транспорта
- практики разработки и экспертизы инженерно-технических инициатив.



Практическая часть программы включает посещение передовых инженеринговых, производственных и транспортных предприятий.

Объекты посещения

МОСКВА

- Инжиниринговый центр железнодорожного транспорта
- Технопарк «Сколково»
- Технополис «Москва»

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

- Депо «Металлострой»
- Станция Лужская
- Специализированный угольный терминал АО «Ростерминалуголь»
- Музей железных дорог России

ЕКАТЕРИНБУРГ

- Диспетчерский центр управления перевозками Свердловской железной дороги
- Центр управления тяговыми ресурсами на Северо-Западном полигоне
- ПРОМЭЛЕКТРОНИКА
- ТЛЦ «Уральский»
- Технопарк «Кванториум»

ЧЕЛЯБИНСК

- Станция Челябинск Главный
- Диспетчерский центр управления перевозками Южно-Уральской железной дороги
- Цех «Высота 239» Челябинского трубопрокатного завода

Целью технологических выездов является изучение реального опыта внедрения инноваций – от фундаментальных исследований в технопарках до их применения на ключевых инфраструктур-

ных объектах сети. Практические кейсы рассматриваются в том числе с учетом региональной специфики – модули программы проходят в Москве, Екатеринбурге, Челябинске, Владивостоке.

Проектная командная работа ведется под руководством кураторов – экспертов Центральной дирекции управления движением ОАО «РЖД».



**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
АКАДЕМИЯ ПУТИ: ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПУТЕВОГО КОМПЛЕКСА**

В 2025 году Корпоративный университет РЖД совместно с Управлением пути и сооружений Центральной дирекции инфраструктуры разработал программу повышения квалификации руководителей путевого комплекса «Академия пути».

Слушателями первого потока стали 24 руководителя из 11 регионов сети: заместители начальников служб пути, заместители руководителей дирекций и начальники отделов инфраструктуры, входящие в кадровый резерв.

Важной частью обучения стала деятельность по разработке проектов шестью командами под руководством кураторов - экспертов Управления пути и сооружений.

Цель программы

комплексное развитие инженерно-технических и управленческих компетенций руководителей через призму стратегии компании, внедряемых инноваций и актуальной нормативной базы

Задачей их обучения является обновить профессиональные знания, повысить качество текущего содержания и безопасности пути, а также эффективно управлять эксплуатацией и развитием инфраструктуры



Программа включает четыре ключевых элемента:

- 1 **Профессиональный блок**
углубленное изучение актуальных тем путевого хозяйства
- 2 **Управленческий блок**
развитие управленческих компетенций
- 3 **Технологические экспедиции**
посещение ведущих производственных площадок
- 4 **Практический блок**
групповая проектная работа



Тематика проектных работ

Развитие системы организации текущего содержания железнодорожного пути

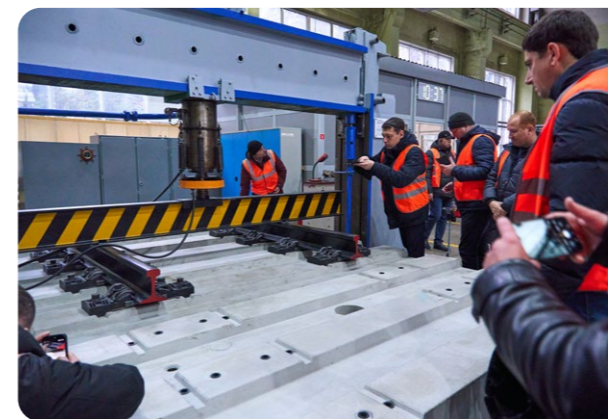
Безопасность движения поездов

Развитие механизации путевого комплекса

Цифровая трансформация и развитие технологической эффективности

Разработка новых конструкций железнодорожного пути

Управление персоналом



**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ИМУЩЕСТВЕННОГО БЛОКА**

Для руководителей блока управления имуществом ОАО «РЖД» университетом разработана и реализована новая образовательная программа «**Развитие управленческих компетенций руководителей имущественного блока**».

Спикером программы стала Екатерина Демко, эксперт в области переговорных процессов и публичных выступлений, автор методик управления конфликтами, курсов и тренингов по развитию управленческих компетенций.

Цель программы

развитие навыков ведения переговоров, подготовки к выступлениям, повышение управленческой зрелости руководителей и личной самооценки

Задачи обучения

всесторонняя подготовка команды для проведения переговоров, выступлений на высшем уровне

формирование глубокого уровня доверия в команде

поиск внутренних смыслов и мотивов

работа с личностным развитием каждого руководителя

работа со стрессом, выгоранием, уверенностью, пониманием своей роли в компании (подразделении)

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
БЛОКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОАО «РЖД»**

Продолжается стартовавший в 2018 году проект по формированию кадрового резерва блока управления персоналом ОАО «РЖД».

В 2025 году обучение в Корпоративном университете прошли выпускники программы 2024 года «**ТОП.КАДРЫ**» – руководители служб управления персоналом железных дорог и функциональных филиалов.



В онлайн-формате участники изучили инструменты удержания персонала через уникальный опыт сотрудника, сформировали понимание эффективных методов управления мотивацией сотрудников, отработали на кейсах специфику переговоров в конфликтах, определили важность лидерской позиции руководителя.

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:
КОМАНДА БУДУЩЕГО**

Продолжена образовательная поддержка сообщества молодых руководителей компании. Для выпускников программы «**Команда будущего. Молодые руководители**» проведена серия мастер-классов по тематикам личного и профессионального развития, повышения эффективности производства, выездные мероприятия, направленные на командообразование и расширение профессионального кругозора.

Участники программы в рамках образовательных экспедиций на объекты железнодорожного транспорта и бизнеса изучили специфику обеспечения процессов управления перевозками и особенности регионального развития.

Слушатели посетили АО «Нижегородский завод 70-летия Победы», АО ЦНИИ «Буревестник», Завод «ГАЗ», НАЗ «Сокол», АО «Казанский вертолетный завод», университеты «КУПНО» и «Иннополис».

Участники познакомились с методами управления личным ресурсом, с тем, как восполнять жизненную энергию и силы в условиях высокой нагрузки, а также с принципами управления из любой ролевой позиции.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РЕ:АКТИВ

Программа развития высокопотенциальных руководителей ключевых производственных филиалов ОАО «РЖД» «РЕ:Актив» реализуется Корпоративным университетом РЖД с 2020 года.

В 2025 г. состоялся запуск новой программы «Ре:актив 2.0. Программа развития руководителей функциональных филиалов ОАО «РЖД»».

Цель программы

развитие у руководителей функциональных подразделений компании управленческих компетенций, обеспечивающих повышение эффективности работы на основе совершенствования подходов к разработке и внедрению проектов улучшений

В обновленную версию программы вошли темы:

- Анализ трендов для поиска проектных идей
- Проектный подход в деятельности руководителя
- Экономическая эффективность проектов
- Взаимодействие с командой в проектном управлении
- Визуализация проектных идей
- Презентация проектов: аргументация при защите проектных идей
- Презентация проектов: публичные выступления и стрессоустойчивость
- Презентация проектов: практика вопросов и ответов
- Защита проектных идей

В 2025 году:

8 учебных групп

93 выпускника

Программа реализуется в онлайн формате и включает комплексную отработку навыков и компетенций с использованием современных подходов и инструментов, используемых в проектном менеджменте и развитии персонала.

Новая версия программы состоит из двух модулей. В первом модуле участники работают с проектными идеями через современный подход форсайт-сессий. Второй модуль ориентирован на развитие навыков визуализации проектных идей, публичные выступления с использованием интерактивных практик. Завершается программа представлением проектных идей команд членам экспертной комиссии.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА БЛОКА ПО ОРГАНИЗАЦИИ, ОПЛАТЕ И МОТИВАЦИИ ТРУДА

Корпоративный университет РЖД совместно с Департаментом по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД» ведет системную работу по развитию руководителей кадрового блока, в сферу ответственности которых входят вопросы организации, оплаты и мотивации.

Для участников кадрового резерва проводится комплекс программ под общим названием «ТОП ЦЗТ»:

Практики развития эффективности труда на основе проектного подхода

- Развитие мастерства управления проектами и процессами
- Вопросы цифровой и поведенческой экономики

Экономические и правовые методы управления трудовыми ресурсами

- Мотивация, аналитика и регулирование труда

совместно с РУТ (МИИТ)

Развитие персональной эффективности руководителя

- Управленческие и лидерские навыки руководителя

Управление трудовыми ресурсами и организационное развитие: научный подход к эффективной организации труда

- Научная организация и нормирование труда

совместно с РУТ (МИИТ)

Критическое мышление, логика и аргументация в системе социальных коммуникаций руководителя

- Критическое мышление и логика
- Социальная инженерия
- Эмоциональный интеллект

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: ТОП-100

В 2025 году завершился второй этап программы «ТОП-100» – инициативы ОАО «РЖД» по развитию кадрового резерва железнодорожных вузов.

ТОП 100

Ключевые цифры и участники

46 представителей кадрового резерва (по итогам оценки 2024 года)

организаторы

Департамент управления персоналом ОАО «РЖД»

Корпоративный университет РЖД

партнеры

- Росжелдор
- Социоцентр
- УрФУ
- Горный университет
- ВШМ СПбГУ
- РУТ (МИИТ)
- СМИ «Научно-образовательная политика»
- «Я – профессионал»

Формат работы

ПОДГОТОВКА

серия мастер-классов по анализу данных, презентациям и командной работе

1

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

работа в командах над улучшением системы подготовки кадров

2

ИССЛЕДОВАНИЯ

прямое общение с фокус-группами и экспертами для поиска «новых смыслов»

3

ЗАЩИТА

представление решений руководству РЖД и Росжелдора

4

Итоги

КОММУНИКАЦИЯ

создана площадка для прямого диалога вузов и топ-менеджмента ОАО «РЖД»

НЕТВОРКИНГ

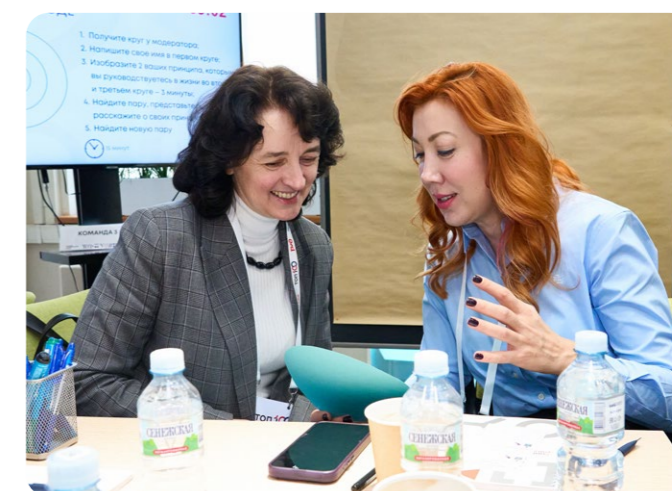
сформировано межвузовское сообщество для обмена опытом

СТРАТЕГИЯ

участники погружены в технологическую повестку и стратегию развития холдинга

ПРОДУКТ

разработаны предложения для обновления «Программы взаимодействия с университетскими комплексами железнодорожного транспорта»

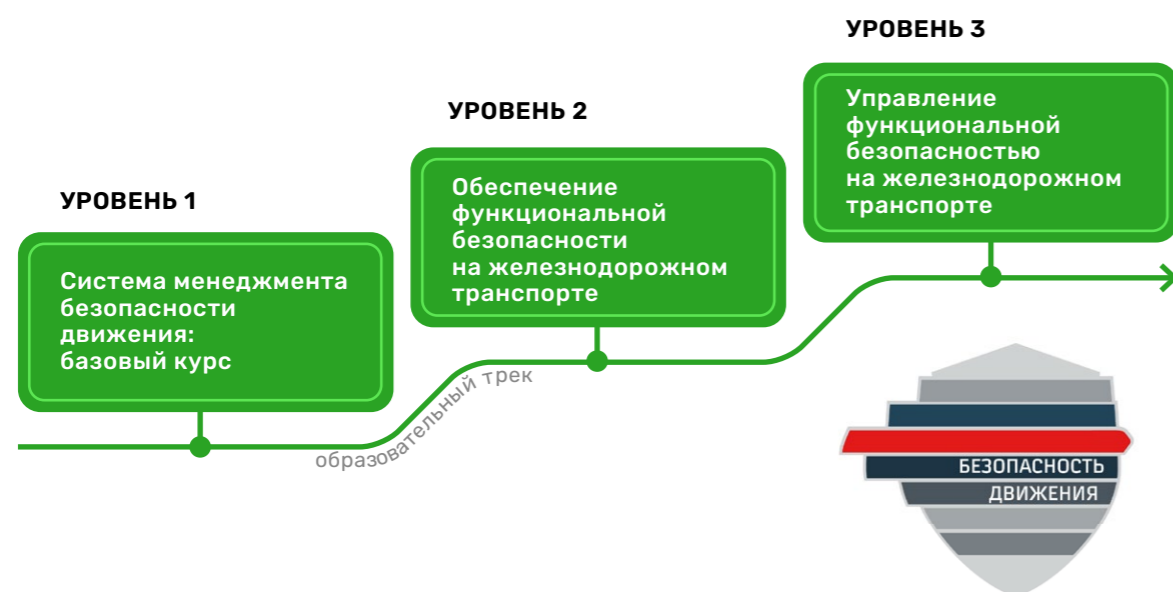


С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ: РЕВИЗОРЫ

Для развития функционального резерва ревизоров безопасности движения Корпоративным университетом РЖД выстроен самостоятельный комплекс взаимосвязанных программ:



Главный принцип – «непрерывное обучение» – слушатель последовательно проходит соответствующие уровни программ. Каждый уровень расширяет управленческий инструментарий руководителя в определенной функциональной области. На каждый последующий уровень проходят лучшие по итогам обучения слушатели.

В 2025 году с учетом изменений федеральных законов и нормативных актов РФ, а также внутренних нормативных документов ОАО «РЖД», актуализацию прошли модули программы «**Управление деятельностью аппарата ревизоров: процессный и риск-ориентированный подходы**», связанные с процессным подходом, контролем и надзором.

Переработан учебный тематический блок «**Внедрение проектного подхода в компании**» второго модуля программы «**Проектный подход как инструмент реализации управленческих решений**» с учетом выхода новых положений РМВОК в части управления проектами.

148

слушателей прошли обучение по программам развития функционального резерва ревизоров безопасности движения в 2025 году

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА. ОЦЕНКА

ПРОГРАММЫ ПО ОЦЕНКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Программы по оценке руководителей позволяют слушателям сформировать комплексное представление о своем управленческом потенциале, определить направления дальнейшего развития.

Ключевой целью данного направления является формирование высокопрофессионального, квалифицированного

кадрового состава и действенного кадрового резерва, развитие целевой корпоративной управленческой культуры.

Ежегодно порядка 1000 руководителей холдинга «РЖД» проходят в Корпоративном университете РЖД обучение на программах оценки уровня развития корпоративных компетенций.

Особенности реализации:

Программы проводятся как в аудиторном, так и дистанционном формате, что позволяет обеспечить охват целевой аудитории и эффективно использовать ресурсы компании и руководителей

Процедура измерения корпоративных компетенций стандартизирована

Используются упражнения, моделирующие ключевые рабочие ситуации

Проводится развернутое интервью по компетенциям

947 из них:

руководителей прошли оценку уровня развития корпоративных компетенций в 2025 году

46

в дистанционном формате

ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ МОЛОДЕЖИ

Программы по развитию молодежи направлены на развитие у молодых руководителей и специалистов (в возрасте до 35 лет) компетенций, необходимых для эффективной реали-

зации стратегических целей и задач холдинга «РЖД» в условиях постоянных изменений внутренней и внешней среды, а также точечное развитие требуемых компетенций.

В 2025 году для молодых работников были реализованы следующие программы повышения квалификации



Из образовательных программ данной категории следует отметить программы, реализуемые для участников и победителей конкурсов молодежных проектов.

1 441

молодой работник прошел обучение в 2025 году

НОВОЕ ЗВЕНО

Проект направлен на развитие навыков проектного управления и решение задач, стоящих перед бизнес-блоками компании.

Всего для участия в конкурсе по 14 тематическим направлениям было подано 2 332 проекта (рекорд за всю историю проведения конкурса), приняли участие более 5 000 человек. Для оценки проектов по всей сети железных дорог было задействовано более 1 000 экспертов, в финал вышло 48 проектов.



В 2025 году конкурс был проведен по трем направлениям:

1 Новое звено. Проекты

– развитие навыков проектного управления и решение задач, стоящих перед бизнес-блоками компании.

В конкурсе 2025 года реализация проектов началась во время проведения, также был добавлен этап «Акселерация», предусматривающий доработку проектов совместно с наставниками проектных команд и менторами из числа руководителей и специалистов курирующих подразделений ОАО «РЖД» и начало их реализации.

Финал конкурса был проведен с участием генерального директора – председателя правления ОАО «РЖД» О.В. Белозёрова.

2 Новое звено. Прототипы

– внедрение в ОАО «РЖД» устройств для упрощения трудоемких операций, устранения потерь, формирование инженерного мышления.

3 Новое звено. Цифра

– внедрение инновационных решений в области информационных технологий.

Для участников конкурса были проведены образовательные программы:

- НОВОЕ ЗВЕНО: ПРОЕКТНЫЙ НАВИГАТОР
- НОВОЕ ЗВЕНО: ПРОТОТИПЫ
- НОВОЕ ЗВЕНО: АКСЕЛЕРАЦИЯ
- НОВОЕ ЗВЕНО: ПУТЬ К РЕАЛИЗАЦИИ
- ЦИФРОВОЙ ПРОЕКТНЫЙ НАВИГАТОР

В 2025 году проведено

27 стратегических
и модерационных сессий
для широкого круга
подразделений
холдинга «РЖД»

1 000 +
работников компании
участвовало

Стратегическая сессия – это современный формат коллегиального поиска решений по актуальной для компании задаче.

Как правило, сессии проводятся в те моменты, когда организации необходима слаженная работа всей управленческой команды, когда важно единое понимание того, как связаны между собой цели разных подразделений и функционал сотрудников, когда необходим прорыв, новые идеи, общее видение, вовлечение и мотивация персонала.

Результатами сессий могут стать дорожные карты реализации предложений, выработка единого видения ситуации, новые и альтернативные идеи.

I СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЕССИИ

Цель:

- определение долгосрочных целей и видения
- выработка стратегии

Визионерские сессии

на этих сессиях проектируется будущее компании, подразделения, определяются: видение, миссия, ценности, цели высокого уровня, разрабатывается дорожная карта (основные вехи продвижения к реализации будущего)

Форсайты

в процессе этих сессий участники рассматривают политические, экономические, технологические, социальные, экологические тренды, анализируют возможности и угрозы, генерируют проекты развития, позволяющие использовать возможности и ограничивать влияние угроз

Сессии по разработке новой или пересмотру старой бизнес-модели как способа ведения бизнеса

включают определение ценности для клиента, преимуществ на рынке, направлений взаимодействия с клиентами, партнерами, методов работы с издержками и т.п.

II КОМАНДНЫЕ СЕССИИ

Цель:

- укрепление командного духа
- улучшение коммуникации в коллективе

Коммуникационные

направлены на улучшение взаимодействия внутри команды. На этих сессиях команда договаривается о способах взаимодействия и общих согласованных правилах, вырабатывает традиции и регламенты

Межфункциональные

сессии с участием смежных подразделений, партнеров и клиентов, что позволяет активно вовлекать все ключевые заинтересованные стороны в обсуждение и проработку бизнес-решений

Сессии для поддержки изменений

здесь команда вырабатывает решения по внедрению и каскадированию изменений, происходящих в компании

III ПРОЦЕССНЫЕ СЕССИИ

Цель:

- повышение эффективности текущих процессов
- генерация инноваций

Проблемно-ориентированные

на данных сессиях происходит комплексный анализ существующих проблем компании, подразделений и выработка решений по их устранению

Ревизионные

промежуточные сессии, которые проводятся для проверки степени достижения запланированных целей и, при необходимости, их корректировки

Продуктовые и инновационные

направлены на разработку и создание инновационных, новых продуктов, услуг, решений

Каскадные

проводятся на разных уровнях управления компании: от подразделений линейного уровня до высшего. На вершине происходит объединение наработок предыдущих уровней: проблем, идей, мероприятий, дорожных карт и т.п. в зависимости от поставленных целей. Полученный итоговый результат таких сессий является объемным и разносторонним, включая исследовательскую и проектную составляющие

IV ПРОЕКТНЫЕ СЕССИИ

Цель:

- защита проектов
- запуск и сопровождение проектов

Проектно-ориентированные

в процессе данных сессий участники отталкиваются от анализа текущей ситуации и программного документа верхнего уровня, определяющего стратегические направления. Участники генерируют проекты для реализации, мероприятия, намечают вехи реализации и делают первичную детализацию проекта

Внедренческие

на сессиях происходит декомпозиция верхнеуровневых целей, планов и программ до уровня проектов, мероприятий и детализированных дорожных карт

V КОСТРОВЫЕ СЕССИИ

Цель:

- выработка командных решений через метафору племени у костра с созданием особой организации пространства для формирования атмосферы открытости и доверия

Ключевыми темами сессий 2025 года стали:

планирование деятельности подразделений на 2026 год в условиях преодоления вызовов внешней среды и задач по разработке новых продуктов и направлений развития

решение вопросов привлечения и удержания персонала

развитие молодежной политики компании

совершенствование процессов, в том числе по направлениям клиентоориентированности, безопасности движения, экологии, охраны труда, развития бренда работодателя

Сессии проводились как в аудиторном формате, так и онлайн формате.



Особое место в категории общекорпоративных программ занимает модульный проект «Мастер-Клуб», направленный на развитие управленческих компетенций руководителей высшего звена ОАО «РЖД».

<p>с 2018</p> <p>МАСТЕР-КЛУБ для членов правления и директоров РЖД</p>	<p>1 модуль</p>	<p>22 слушателя</p>
<p>с 2020</p> <p>МАСТЕР-КЛУБ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ</p>	<p>2 модуля для 16 групп</p>	<p>4 спикера</p> <p>1 011 слушателей</p>
<p>с 2022</p> <p>МАСТЕР-КЛУБ ПРАКТИКА для руководителей функциональных направлений</p>	<p>1 функциональное направление</p> <p>3 модуля</p>	<p>25 слушателей</p>
<p>с 2025</p> <p>МАСТЕР-КЛУБ 2025 лучшие выпускники функциональных школ</p>	<p>4 мастер-класса и материалы для самостоятельного освоения</p>	<p>114 слушателей</p>



Новый проект 2025 года – программа для выпускников программ развития функционального резерва ОАО «РЖД» «Мастер-Клуб 2025. Лучшие выпускники функциональных школ». В рамках мастер-классов слушатели познакомились с особенностями формирования корпоративной культуры и бренда работодателя, инструментами развития компетенций, стратегией

и тактикой переговорного процесса в международных транспортных проектах, с организационной моделью проекта развития высокоскоростных магистралей и графиком его реализации, кроме того были рассмотрены специфика работы руководителя и его команды, теория поколений и управление в компании, процессный подход в решении задач.

В 2025 году перед участниками проекта «Мастер-Клуб» выступили:

Модуль	Спикер, сфера деятельности	
Руководитель и стресс: работа под давлением	Вячеслав Дубынин профессор кафедры «Физиология человека и животных» Биологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, доктор биологических наук	
Трансформация российской и мировой экономики: тенденции, возможности и риски	Александр Широв директор Института народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук (ИНП РАН), член-корреспондент РАН, профессор РАН, доктор экономических наук	
Критическое мышление	Никита Непряхин основатель и владелец Школы критического мышления, основатель лаборатории исследования социальной коммуникации Business Speech Science Research	
Аргументация – искусство диалога и убеждения		
Грамотность в эпоху перемен: современный русский язык	Владимир Пахомов председатель Филологического совета Тотального диктанта, научный сотрудник Института русского языка имени В.В.Виноградова РАН, ведущий радиопередачи «Игра слов» на «Радио Культура», кандидат филологических наук	
Железные дороги России: исторические аспекты развития пассажирского и грузового сервисов	Алексей Вульф председатель Общества любителей железных дорог, эксперт в области железнодорожной ретро техники, журналист, автор книг по истории российских железных дорог	

Модуль	Спикер, сфера деятельности	
Корпоративная культура и бренд работодателя	Станислав Сугак начальник Центра бренда работодателя и развития человеческого капитала ОАО «РЖД»	
Дело в людях: почему важно развивать компетенции и как правильно это делать	Алексей Слободянюк эксперт по развитию навыков управления изменениями, автор книг и публикаций по тематикам развития человеческого капитала и компетенций	
Стратегия и тактика переговорного процесса в международных транспортных проектах	Сергей Павлов первый заместитель генерального директора ОАО «РЖД» (вопросы развития зарубежного бизнеса и международной деятельности)	
Организационная модель ВСМ, график реализации	Дмитрий Катцын начальник Центра организации скоростного и высокоскоростного сообщения ОАО «РЖД»	
Генеративный искусственный интеллект в финансах	Андрей Кулинич бизнес-тренер, ИИ-архитектор, преподаватель, специалист по технологиям больших данных и машинному обучению	
Развитие когнитивных навыков для повышения эффективности в работе руководителя	Марина Макеева преподаватель компании «Next Level», эксперт по развитию когнитивных навыков	
Цифровые финансовые активы	Денис Додон директор по инновациям «АльфаБанк»	
	Ирина Селихова директор по продажам цифровых финансовых активов «АльфаБанк»	

БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ИЗДАНИЙ

С 2018 года Корпоративный университет РЖД формирует библиотеку брендированных книг ведущих экспертов по тематикам мастер-классов программы «Мастер-Клуб».

В 2025 году библиотека пополнилась следующими изданиями книг:

- Вячеслав Дубынин. Мозг и его потребности 2.0. От питания до признания
- Вячеслав Дубынин, Серафима Дубынина. Мозг и его потребности: воркбук. 110 заданий для самоанализа и работы со своими потребностями

Библиотека брендированных книг «Мастер-Клуба» Корпоративного университета РЖД насчитывает 31 наименование.





НАШИ ГЕРОИ

Для участников специальной военной операции (СВО), возобновивших работу в компании, проведена образовательная программа «Углубленное развитие компетенций. Наши герои». Программа разработана Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» и Корпоративным университетом РЖД при поддержке Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей.

Обучение является одним из многих мероприятий комплексной программы компании, которая направлена на поддержку участников СВО.



Образовательные активности

ВСТРЕЧИ С РУКОВОДСТВОМ КОМПАНИИ

- Выступления по стратегии развития компании и внедрению инноваций
- Информирование о мерах социальной и медицинской поддержки
- Ответы на вопросы и адресная помощь
- Неформальное общение «без галстуков» и открытый диалог



МАСТЕР-КЛАССЫ ЭКСПЕРТОВ ПО РАЗВИТИЮ ДЕЛОВЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ

- Развитие навыков конструктивной коммуникации, взаимодействия с разными поколениями и эмоционального интеллекта
- Формирование индивидуального плана развития и самореализации
- Отработка командного взаимодействия
- Практики саморегуляции и работы со стрессом, консультации психологов



ПОСЕЩЕНИЕ ПЕРЕДОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

- Выезды на эталонные объекты инфраструктуры ОАО «РЖД»
- Возможность узнать о лучших практиках в работе компании, перенять опыт
- Знакомство с историей развития железных дорог России



Цели программы

- поддержка реинтеграции в профессиональную и мирную жизнь
- предоставление возможностей для профессионального и личного роста
- создание сообщества ветеранов СВО

45

ветеранов - участников СВО из всех регионов железных дорог стали участниками программы

Обучение проходило на базе Корпоративного университета РЖД и «ПСБ Патриот»

КУЛЬТУРА И СПОРТ

- Посещение РЖД-Арена, встреча с командой ФК «Локомотив» по адаптивному футболу
- Встречи с представителями культуры и искусства
- Экскурсии по музейно-храмовому комплексу Парка «Патриот»



КОМАНДОБРАЗУЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- Утренняя зарядка под руководством спортсменов ФК «Локомотив»
- Гонка на лодках-драконах
- Командный квест
- Мастер-класс по игре на барабанах



Программа отмечена профессиональной наградой ежегодной премии в области управления персоналом и развития человеческого капитала

СПЛОЧЕНИЕ КОМАНДЫ

- Мотивационные встречи с Героями России – успешными руководителями и предпринимателями
- Платформа для открытого диалога с руководством компании
- Поддержка профсоюзной организации



ПЛАНЫ НА 2026 ГОД

- Построение карьерных траекторий выпускников
- Поддержка в развитии сообщества ветеранов СВО
- Масштабирование на региональный уровень



«НАШИ ГЕРОИ. ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»



лучшие выпускники



«НАШИ ГЕРОИ. ЦЕНТРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ»



Выпускники программы в дальнейшем будут развивать систему поддержки ветеранов СВО в регионах

Программы данной категории поддерживают вектор развития руководителей, заданный комплексными программами для кадрового резерва холдинга «РЖД». Обучение направлено на углубленное развитие лидерских качеств, навыков мотивации подчиненных, аналитического и системного мышления, управле-

ния временем, эффективного управления командами.

Слушатель может выбрать программу, отвечающую целям выстраивания личной траектории повышения квалификации, и пройти обучение в сформированных университетом группах.

Примеры программ данной категории

Бережная самоорганизация: адаптивность и личная работоспособность в ситуациях напряженной деятельности

Мастерство совещаний: ключ к результативности команды и авторитету руководителя

Благополучие сотрудников как точка роста эффективности и удовлетворенности в компании

Мастерство управления проектами: от идеи до реализации

Визуализация и презентация данных

Основы критического мышления

Внутренние опоры руководителя: эффективность в условиях неопределенности

Переговоры: технологии успешной коммуникации

Презентация, которая работает: структура, дизайн, наполнение

Дизайн-мышление - человекоцентрированный подход к решению задач

Системное мышление в управленческой деятельности

Забора в действии: создаем комфортную рабочую среду

Стратегическая аналитика

Инструменты бизнес-аналитики

Тайм-менеджмент для руководителей

Искусство публичных выступлений: вдохновляй, убеждай, веди

Трудные диалоги: от эмоций к конструктивной коммуникации

Клиентоориентированность как инструмент повышения эффективности современной компании

Управление конфликтами

Креативное мышление: технологии и стратегии развития креативного потенциала

Эмоциональный интеллект



Программы объединяются в образовательные траектории постепенного и углубленного развития метакомпетенций, компетенций и навыков, их практического применения.

Принципы развития в образовательной траектории

Сфокусированность

каждая траектория сфокусирована на развитии отдельных компонентов метакомпетенции

Персональная ответственность

инструменты и методы каждого компонента траектории отрабатываются и закрепляются обучающимся индивидуально на практике

Возможность достройки

любая траектория при необходимости может быть достроена новым образовательным компонентом

Гибкость

компоненты траектории можно осваивать в любой последовательности

В 2025 году проведена актуализация ряда программ, а также разработаны новые, дополнившие существующие образовательные траектории:

- Внутренние опоры руководителя: эффективность в неопределенности
- Управление конфликтами
- Переговоры: технологии успешной коммуникации
- Трудные диалоги: от эмоций к конструктивной коммуникации

ЛАБОРАТОРИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ

СКИЛ / ЛАБ

траектория АНАЛИТИКА И МЕТРИКИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Развивает навыки использования инструментов бизнес-анализа, понимания принципов работы с количественными/качественными данными, а также навыков визуализации и презентации данных.

#АнализДанных
#ПрезентацияДанных
#Бизнес-анализ

- Стратегическая аналитика
- Инструменты бизнес-аналитики
- Визуализация и презентация данных

траектория МЫШЛЕНИЕ

Развивает умение принимать нестандартные, комплексные решения в условиях неопределенности и высоких темпов изменений.

#ПринятиеРешений
#Неопределенность
#ВысокийТемпЖизни

- Основы критического мышления
- Системное мышление
- Креативное мышление

траектория ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ

Развивает экзистенциальные навыки (сила воли, мотивация), самосознание, способность к рефлексии. Учит бережному обращению к себе в ситуациях высокой нагрузки.

#Мотивация
#СилаВоли
#БережноКСебе
#Рефлексия

- Эмоциональный интеллект
- Бережная самоорганизация
- Внутренние опоры руководителя: эффективность в неопределенности
- Тайм-менеджмент для руководителей

траектория КОММУНИКАЦИЯ

Формирует широкий спектр навыков, необходимых для эффективного межличностного взаимодействия, в том числе в области визуальной коммуникации.

#Взаимодействие
#ЭффектОбщения
#Визуализация
#ВосприятиеИнфо

- Искусство публичных выступлений: вдохновляй, убеждай, веди
- Мастерство совещаний: ключ к результативности команды и авторитету руководителя
- Переговоры: технологии успешной коммуникации
- Презентация, которая работает: структура, дизайн, наполнение
- Трудные диалоги: от эмоций к конструктивной коммуникации
- Управление конфликтами

траектория УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО

Формирует широкий спектр навыков, необходимых руководителю для эффективной поддержки, адаптации и развития сотрудников

#НавыкиРуководителя
#ЗаботаОСотрудниках
#РазвитиеСотрудников

- Забота в действии: создаем комфортную рабочую среду
- Благополучие сотрудников как точка роста эффективности и удовлетворённости в компании
- Основы деловой этики ОАО «РЖД»

траектория ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Развивает проектно-ориентированное мышление руководителей через освоение принципов проектного подхода и гибких методологий.

#НавыкиРуководителя
#ЗаботаОСотрудниках
#РазвитиеСотрудников

- Дизайн мышление – человекоцентричный подход
- Мастерство управления проектами

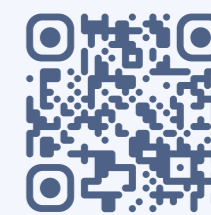
5 107

заявок были поданы на программы по выбору слушателей в 2025 году

Продолжена практика самостоятельной подачи заявки работников компании на обучение в Корпоративном университете РЖД на программах по выбору слушателей. Набор проводится на Сервисном портале работника РЖД my.rzd.ru в разделе «Активный работник – События». Все заявки анализируются, формируются группы слушателей из тех, кто соответствует критериям отбора на программы и раньше других подал заявку.

5 766

слушателей завершили обучение



my.rzd.ru

УГЛУБЛЕННОЕ РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ.
ЛАБОРАТОРИЯ ФОРМАТОВ. ПРОГРАММЫ
ПОД ИНДИВИДУАЛЬНУЮ ПОТРЕБНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Образовательные программы данного направления разрабатываются под индивидуальную потребность различных подразделений холдинга «РЖД».



Особенности направления:

УНИКАЛЬНОСТЬ

каждая программа разрабатывается под конкретный запрос и гарантирует, что заказчик получит полностью кастомизированный продукт

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

программы ориентированы на конкретные результаты, чтобы обеспечить максимальное применение знаний на практике

ГИБКОСТЬ

формирование контента «под запрос» позволяет адаптировать универсальные теории и практики под формат мероприятия подразделения (слеты, форумы различной направленности и другие проекты подразделений)

ФОРМАТ

ТЫ И ТВОЯ КОМАНДА

Программа, нацеленная на развитие управленческих навыков руководителей тактического уровня, реализуется с 2022 года. В 2025 году ее ключевым фокусом стали задачи

привлечения, удержания и повышения лояльности персонала, а в целевую аудиторию добавлены руководители операционного уровня управления и высокопотенциальные специалисты.

ФОРМАТ

УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ

Программа нацелена на изучение актуальных инструментов и алгоритмов постановки и выполнения комплексных межфункциональных задач,

в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций. Слушателями стали руководители Забайкальской и Горьковской железных дорог.

ФОРМАТ

ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ ОАО «РЖД»



Программа, разработанная совместно с Центром бренда работодателя ОАО «РЖД», ориентирована на формирование знаний и умений

в области делового этикета, удержания и мотивирования сотрудников за счет построения конструктивной деловой коммуникации.

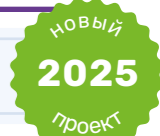
Тематики:

- Кодекс деловой этики ОАО «РЖД»
- Положение о деловом общении
- Работа комиссий по решению вопросов о нарушении деловой этики
- Особенности ведения совещаний и переговоров
- Уместное использование элементов внешнего вида: от выбора делового костюма под конкретное мероприятие до использования корпоративной брендированной продукции в повседневной жизни компании

В 2026 году планируется дальнейшая реализация программы с фокусом на сотрудников и членов комиссий по вопросам деловой этики в подразделениях, а также руководителей компании.

ФОРМАТ

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ КАК РЕСУРС ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОГО БРЕНДА И БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

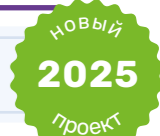


Программа разработана совместно с Центром бренда работодателя ОАО «РЖД» для участников Сообщества внутренних коммуникаций - проактивных работников, развивающих корпоративную культуру и бренд работодателя.

Цели – образовательная поддержка инициатив, которые будут реализованы в рамках Концепции развития внутрикорпоративных коммуникаций ОАО «РЖД» до 2030 года.

ФОРМАТ

ПРОДВИНУТЫЕ НАВЫКИ ФАСИЛИТАЦИИ



В рамках продвижения и развития культуры командных методов принятия решений в 2025 году в дополнение к тренингу «Базовые навыки фасилитации» разработана и проведена программа «**Продвинутые навыки фасилитации**», содержащая новые инструменты и приемы работы с группами.

Слушателями стали участники Сообщества внутренних тренеров РЖД. Развитие компетенций фасилитатора способствует внедрению эффективных практик командных методов принятия решений в регулярный менеджмент, повышению качества вырабатываемых предложений по совершенствованию деятельности.

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДНЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ

Программа проведена в рамках подготовки к участию команды РЖД в чемпионате высокотехнологичных профессий «Хайтек: навыки будущего - 2025». Одним из элементов программы стала игра-квест, пройдя

которую участники лучше узнали друг друга, сплотились, создали свою отличительную символику, с которой впоследствии выступили на чемпионате.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ: КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ, ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ ЛИДЕРА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Программы проведены для сотрудников кадровых служб Западно-Сибирской железной дороги. Обучение развивает внутренний ресурс руководителя, помогает освоить методы управления своими эмоциями и эффективно взаимодей-

ствовать с эмоциями других людей, дает знания о личностных качествах, умениях и навыках, помогающих руководителю оставаться эффективным и поддерживать команду в условиях неопределенности.

КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ АО «ФГК»

В рамках третьего этапа конкурса профессиональной эффективности работников АО «ФГК» - дочерней компании ОАО «РЖД», сотрудники Федеральной грузовой компании участвовали в образовательных мероприятиях в соответствии с номинациями конкурса. Финалисты номинации «Лидерство» изучали особенности взаимодействия в команде на программе «Команда в пространстве ценностей».

Номинанты направления «Наставничество» практиковались бесконфликтному поведению на программе «Разрешение конфликтов: подходы и инструменты». Финалисты направления «Клиентоориентированность» проанализировали важные аспекты внешней и внутренней клиентоориентированности, погрузившись в бизнес-симуляцию «Управление грузовыми железнодорожными перевозками».

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ И КОНФЛИКТАМИ: КАК СОХРАНИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

Руководители кадровых служб Южно-Уральской железной дороги изучали механизмы возникновения негативных последствий стресса и их преодоления.

Программа формирует представление о феномене стрессовой реакции и ее влиянии на благополучие человека, сущности конфликта, его функциях, способах управления конфликтами.

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В УСЛОВИЯХ МНОГОЗАДАЧНОСТИ

Программа состоялась в рамках развивающего марафона для руководителей линейных подразделений Западно-Сибирской железной дороги, работающих в должности до года. Обучение направлено на формирование знаний, умений и

навыков в области самоорганизации и управления собственными ресурсами руководителя с опорой на принципы работы мышления и памяти человека, методы поддержания жизнестойкости, умения восстанавливаться для продуктивной работы.

«Я» - НЕ ПОСЛЕДНЯЯ БУКВА В КОНСТРУКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Программа направлена на освоение слушателями теоретических знаний и практических умений в сфере эффективной коммуникации - обеспечение конструктивного делового взаимодействия в эмоционально окрашенных ситуациях.

безопасности движения - участники применили свои знания в коммуникативных поединках, результаты которых учитывались в индивидуальном зачете конкурса.

Обучение по программе прошли финалисты конкурса ревизоров

Программа также проведена для сотрудников кадрового блока Западно-Сибирской железной дороги.

ДИАЛОГ, А НЕ МОНОЛОГ: ИСКУССТВО СЛЫШАТЬ И БЫТЬ УСЛЫШАНЫМ

Инструменты эффективной коммуникации и делового взаимодействия изучали наставники подразделений

полигона Западно-Сибирской железной дороги.

ДЕЛОВЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ И ПРЕЗЕНТАЦИИ

Программа была реализована для руководителей Северной железной дороги. В процессе тренинга слушатели отработали инструменты построения тезисов и аргументации

для проведения эффективных деловых презентаций, а также практики работы с внутренней энергией выступающего.

ОСНОВЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Программа была разработана под уникальный запрос экспертов Главного центра управления Российскими железными дорогами по развитию компетенций в сфере интеграции нейросетей в рабочие процессы. В ходе обучения участники освоили практические навыки

формулирования запросов и взаимодействия с ИИ для выполнения базовых аналитических задач, оптимизации работы с большим массивом информации, уделив особое внимание безопасному использованию данных при работе с искусственным интеллектом.

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОМАНДОЙ

Программа, разработанная для молодых руководителей Северной железной дороги, направлена на развитие

навыков взаимодействия в проектных командах как в роли руководителя, так и в роли участника проекта.

ДЕЛОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ В РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ

Участники обучения: руководители аппарата управления железной дороги, начальники служб, первые руководители региональных дирекций и центров, территориально

расположенных на полигоне Юго-Восточной железной дороги. Программа направлена на развитие коммуникативных навыков в публичных выступлениях.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ: ОТ ИДЕИ ДО РЕАЛИЗАЦИИ

Программа позволяет отработать на примере учебного кейса этапы

проектной работы, соответствующей российским стандартам.

ПРАВОВЫЕ ЗНАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОАО «РЖД»

НОВЫЙ
2025
ПРОЕКТ

Корпоративным университетом РЖД совместно с экспертами Правового департамента ОАО «РЖД» в формате образовательного марафона проведено обучение по программе «**Правовые знания, необходимые для принятия управленческих решений в ОАО «РЖД».**

Цель программы

представить актуальные данные о ключевых правовых аспектах деятельности компании, нормах права и продемонстрировать их работу на реальных кейсах компании

Темы образовательного марафона:

- Система российского законодательства и участие ОАО «РЖД» в нормотворческом процессе
- Организационно-правовые основы деятельности ОАО «РЖД»
- Правовое регулирование отношений по железнодорожной перевозке
- Основы международного права и система международного регулирования деятельности железнодорожного транспорта
- Особенности увольнения по инициативе работодателя в ОАО «РЖД» и основные причины восстановления уволенных работников
- Зарубежные санкции и защита интересов ОАО «РЖД» от их негативного влияния



Материалы марафона запланированы к последующей публикации в корпоративном издании Правового департамента «ЦЮллетень».

Ц
Ю
Л
Л
Е
Т
Е
Н
Ь

КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Программа коучингового сопровождения руководителей ОАО «РЖД» реализуется Корпоративным университетом РЖД с 2020 года.

Цель программы

- содействовать раскрытию лидерского потенциала руководителей высшего звена и молодых перспективных руководителей
- сформировать у слушателей программы осознанный подход к целеполаганию, принятию взвешенных решений, саморазвитию, развитию управленческих команд
- развить способности вдохновлять, мотивировать и вести за собой команду к достижению амбициозных целей

С каждым годом программа коучингового сопровождения набирает популярность и охватывает все большее количество подразделений, что способствует распространению лучших практик управления в компании.

С 2020 по 2025 годы 142 руководителя прошли обучение и получили инструменты для повышения личной результативности и управленческой эффективности.

Состав практикующих коучей Корпоративного университета РЖД:

Буянин Константин
Король Артем
Маланина Елена
Митюкова Ирина
Начигина Екатерина
Поникарова Светлана
Свиридова Инна
Сорокина Анастасия

Уникальность программы

- **Индивидуальный подход к слушателю:** такой формат коучинга дает руководителю возможность самостоятельного выбора цели и траектории дальнейшего развития
- **Комплексное развитие слушателей:** работа не только с навыками управления, но и с личностными качествами руководителя, содействие развитию эмоционального интеллекта, коммуникативных навыков, помощь в выстраивании эффективного межфункционального взаимодействия
- **Системный подход:** не просто решение отдельной проблемы, а помощь руководителям видеть картину в целом и находить системные решения, которые улучшают работу всей организации
- **Профессиональные коучи:** внутренние эксперты Корпоративного университета – это сертифицированные специалисты, прошедшие строгий отбор и обучение по стандартам Международной федерации коучей (ICF), обладающие необходимыми знаниями и опытом
- **Уникальное сочетание:** обучение коучинговыми инструментами и индивидуальное коучинговое сопровождение, что позволяет руководителям не только получить теоретические знания, но и применить их на практике

Важно, что программы коучингового сопровождения могут быть интегрированы с программами профессиональной переподготовки и поддерживать комплексное развитие лидерского потенциала руководителей. Так, индивидуальное коучинговое сопровождение было встроено в программу «Стратегический менеджмент», а блок обучения основам коучинга – в программу «Развитие кадрового резерва блока управления персоналом ОАО «РЖД» (ТОП.КАДРЫ).

В 2025 году участниками программ коучингового сопровождения стали:

15 руководителей

в том числе

2 выпускника программы «Наши герои»

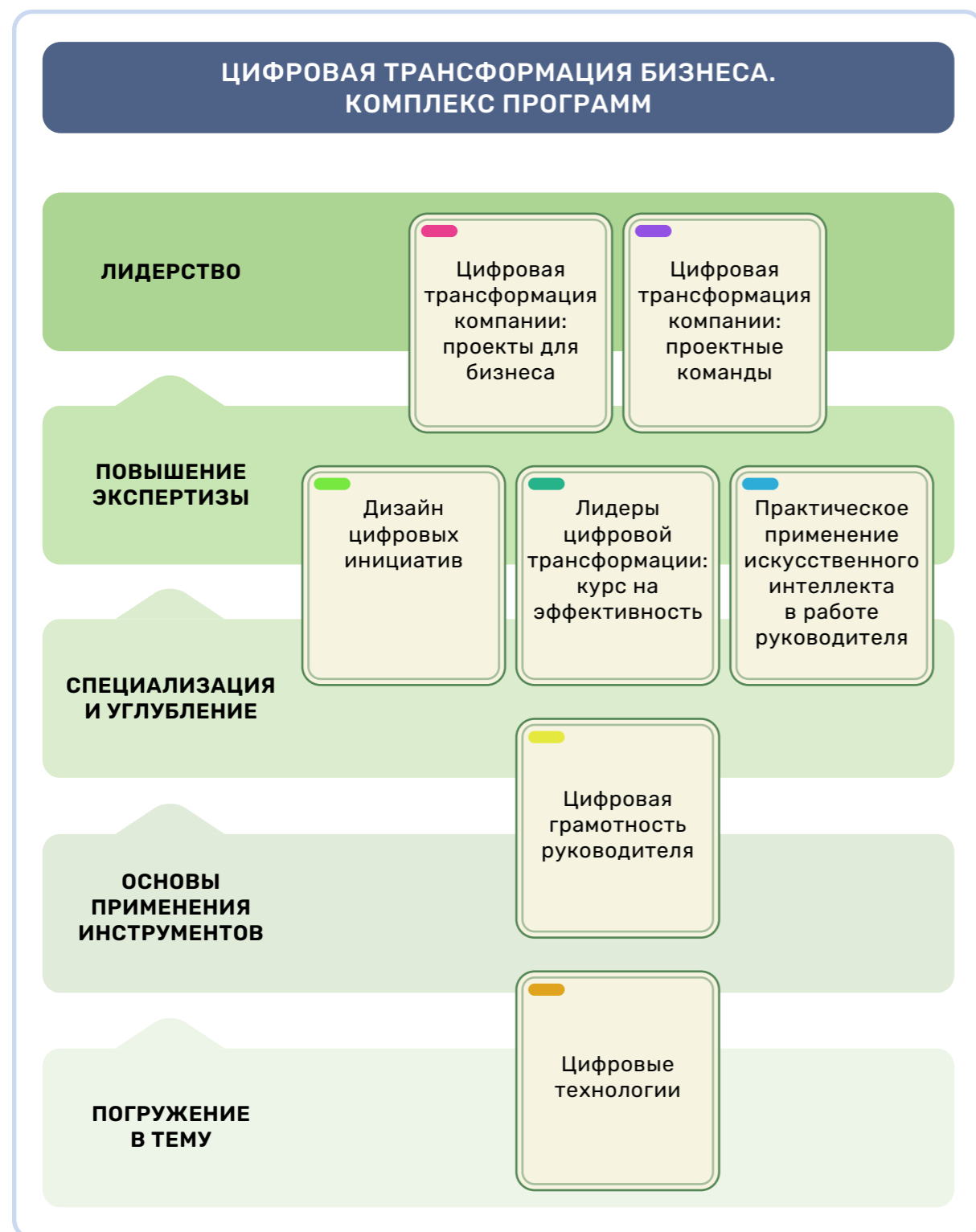
5 руководителей HR-блока

8 молодых высокопотенциальных руководителей различных вертикалей ОАО «РЖД» в возрасте до 35 лет

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

В целях поддержки Стратегии цифровой трансформации ОАО «РЖД» Корпоративный университет РЖД выстраивает комплексную систему образовательных решений, цель которой сформировать

у руководителей компании единое понимание принципов цифровой экономики, основных технологий, необходимых для цифровой трансформации холдинга «РЖД».



Фокус образовательных программ

- использование инструментов управления процессами, проектами и продуктами цифровой трансформации
- применение конкретных цифровых технологий
- развитие ИТ инфраструктуры
- повышение эффективности деятельности за счет внедрения искусственного интеллекта

Задача

формирование системы ценностей, установок, норм и правил поведения, в основе которой лежит анализ и принятие решений с использованием данных, клиентоориентированность и взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами

Электронный курс **«Цифровые технологии»** формирует базовый уровень знаний в области цифровой трансформации. Курс доступен на портале открытого обучения университета и в Системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» для всех работников компании.

Актуализированная в 2025 году программа **«Цифровая грамотность руководителя»** направлена на развитие навыков владения цифровыми инструментами. Обучение проводится и на базе Корпоративного университета в Москве и на базе Дальневосточного филиала.

В 2025 году прошли обучение 400 слушателей.

Новая программа **«Практическое применение искусственного интеллекта в работе руководителя»** направлена на развитие компетенций, необходимых для повышения личной и командной эффективности, на основе безопасного применения искусственного интеллекта. Обучение является практикоориентированным, основная часть представляет собой практическую отработку слушателями заданий в различных ИИ-сервисах. Слушатели осваивают продвинутый промптинг и анализ данных с помощью искусственного интеллекта, создают и учатся использовать ИИ-помощника для решения рабочих задач.

Свою экспертизу в области искусственного интеллекта в 2025 году повысили 133 руководителя компании. В 2026 году планируется обучение более 800 работников холдинга «РЖД».

В рамках обучения на программе **«Дизайн цифровых инициатив»** слушатели с использованием методологии «дизайн-мышление» разрабатывают прототипы различных цифровых сервисов с учетом ориентации на потребности клиентов компании. В 2025 году обучение в Дальневосточном филиале университета и на базе кампуса в г. Москве прошли 155 руководителей из различных функциональных подразделений ОАО «РЖД».



Фокусом программы «Лидеры цифровой трансформации: курс на эффективность» является проектная работа в области цифровой трансформации. Реализация программы позволяет сформировать команду квалифицированных специалистов, готовых инициировать и реализовывать проекты в области цифровой трансформации.

Обучение охватывает широкий спектр ключевых вопросов, включая знание особенностей цифровой трансформации в масштабах страны и их влияние на деятельность компании, преимуществ внедрения цифровых технологий, умение управлять процессами изменений, оценивать риски и эффективность проектов.

Программа реализуется в онлайн-формате. В 2025 году обучено 180 руководителей.

В 2025 году проведены завершающие модули взаимосвязанных программ «Цифровая трансформация компании: проекты для бизнеса» и «Цифровая трансформация компании: проектные команды». Главный акцент программ был сделан на инновационность проектов.

Обучающие модули были организованы в онлайн-формате и очно – в Корпоративном университете РЖД. Содержание программы учитывает отраслевую специфику и современные потребности железнодорожного транспорта.

Экспертизой в области цифровых технологий делятся спикеры из внутреннего и внешнего контура, а также эксперты в области нейросетей и искусственного интеллекта, специалисты по управлению инновационными проектами в ИТ.

Результаты программ:

ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- инструменты анализа целесообразности применения цифровых решений
- управление цифровыми проектными командами

ДЛЯ УЧАСТНИКОВ КОМАНД

- комплексная проработка цифровых проектов – от стадии гипотезы до прототипирования и подготовки инвестиционных предложений по включению в портфель проектов цифровой трансформации

По завершению программ прошла защита 14 практических проектов, которые команды готовят для рассмотрения экспертно-методическим советом по цифровой трансформации ОАО «РЖД».

72

слушателя, объединенных в 14 проектных команд, прошли обучение по программе «Цифровая трансформация компании: проектные команды»

14

слушателей прошли обучение по программе «Цифровая трансформация компании: проектные команды»



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ «ОСНОВЫ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ»

В 2025 году в рамках образовательной франшизы Корпоративный университет продолжил партнерство с университетами путей сообщения по реализации программы «Основы цифровой грамотности».

Программа направлена на развитие базовых компетенций, необходимых для эффективной и безопасной работы в условиях цифровой трансформации.

В процессе обучения слушатели повышают цифровую грамотность, получают знания и умения, позволяющие быстро адаптироваться в современных условиях развития цифровых инструментов.

121

слушатель прошел обучение в 2025 году в вузах

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Проекты бережливого производства – это важнейший резерв в повышении эффективности и обеспечении устойчивости деятельности холдинга «РЖД». Корпоративный университет на системной основе развивает портфель программ по тематике бережливого производства.



Особенности программ по направлению «Бережливое производство»

- Полнота охвата тематик: от базового погружения в тему до уровня наставничества
- Активное участие экспертов и наставников от функционального направления – Центра моделирования бизнес-процессов ОАО «РЖД»
- Решение реальных производственных задач в области бережливого производства компании / подразделения
- Поиск точек оптимизации производственных процессов компании / подразделения
- Возможность проведения обучения в двух форматах: аудиторно и онлайн

Цель данного образовательного направления

- формирование культуры постоянных улучшений и бережливой производственной системы в холдинге «РЖД»
- формирование знаний и навыков построения и совершенствования бережливой производственной системы у руководителей разного уровня управления
- формирование сообщества экспертов в области бережливого производства в компании

Востребованным является электронный курс «**Инструменты бережливого производства**», слушателями которого в 2025 году стали 1 935 работников холдинга «РЖД».

Обучение по программе «**Бережливое производство: повышение эффективности процессов**» проводится Корпоративным университетом РЖД с 2020 года.

Программа «**Бережливое производство в офисе**», нацеленная на повышение эффективности офисных процессов на основе использования методов и инструментов бережливого производства, в 2025 году прошла актуализацию, расширив изучаемый инструментарий.

Особое внимание в компании уделяется процессному подходу, который в бережливом производстве связан с картированием потока создания ценности.

В целях развития данного направления Корпоративным университетом реализуется программа «**Бережливое производство: картирование потока создания ценности**». Программа позволяет освоить сам инструмент картирования и его применение в реальных производственных процессах на железнодорожных предприятиях.

Важным направлением в развитии бережливого производства в компании является формирование сообщества экспертов, задача которого – распространение знаний, обмен опытом и лучшими практиками, поиск новых подходов к повышению эффективности деятельности.

Для этого проводится программа «**Мастер обучения по бережливому производству**».

4 098

работников компании стали слушателями программ по тематике «Бережливое производство»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ФРАНШИЗА ПРОГРАММЫ «ОСНОВЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА»

В образовательной франшизе по программе «**Основы бережливого производства**» приняли участие пять университетов путей сообщения: Приволжский, Уральский, Сибирский, Иркутский и Дальневосточный.

Обучение проводилось в двух форматах: аудиторном и дистанционном.

397

работников компании стали слушателями программы в 2025 году

С 1 2 3 4 5 6 П

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. БЕЗОПАСНОСТЬ ДВИЖЕНИЯ

Важнейшей областью развития для всех руководителей – железнодорожников является системное управление безопасностью движения.

Корпоративным университетом РЖД совместно с Департаментом безопасности движения ОАО «РЖД» разработан комплекс общекорпоративных программ обучения руководителей всех уровней управления по направлению «Безопасность движения».

БЕЗОПАСНОСТЬ ДВИЖЕНИЯ. НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ

1 КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

Развитие культуры безопасности: ориентация на персонал

Культура безопасности: человеческий фактор в вопросах безопасности движения

Формирование культуры безопасности

2 ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Аудиты системы менеджмента безопасности движения

Организация деятельности общественных инспекторов по безопасности движения поездов: методы и инструменты

3 ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Система менеджмента безопасности движения: базовый курс

Обеспечение функциональной безопасности на железнодорожном транспорте

Управление функциональной безопасностью на железнодорожном транспорте

образовательный трек взаимосвязанных программ

4 ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ В БЕЗОПАСНОСТИ ДВИЖЕНИЯ

Управление деятельностью аппарата ревизоров: процессный и риск-ориентированный подходы

Проектный подход как инструмент реализации управленческих решений

Персональная эффективность работников аппарата ревизоров

образовательный трек взаимосвязанных программ

подробнее на стр. 84

5 МЕНЕДЖМЕНТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

Основы управления чрезвычайными ситуациями

Организация предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций

НОВЫЙ
2025
ПРОЕКТ

7 125

руководителей и специалистов стали слушателями комплекса программ «Безопасность движения»

С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

МЕНЕДЖМЕНТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

НОВЫЙ
2025
ПРОЕКТ

В 2025 году в контур образовательных программ по безопасности движения интегрировано новое стратегическое направление – менеджмент чрезвычайных ситуаций. Обучение выстроено как многоуровневая система подготовки руководителей к действиям в условиях чрезвычайных ситуаций.

Основы управления чрезвычайными ситуациями

Электронный курс формирует фундамент знаний о системе управления чрезвычайными ситуациями в ОАО «РЖД» и ее связи с другими организациями и структурами, участвующими в процессе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Курс обеспечивает эффективную реализацию мероприятий предупреждения и единый стандарт действий во всех подразделениях холдинга.

Организация предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций

Флагманская программа, направленная на актуализацию практического опыта профессионалов. Руководители отрабатывают алгоритмы оперативного управления и координации сил в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций на железнодорожном транспорте.

Программы включают в себя аудио и видео материалы реальных событий, позволяющие повысить уровень прикладных знаний умений во время обучения.

В очной программе разработана бизнес-симуляция, которая за счет геймификации погружает слушателей в решение реальных задач ликвидации ЧС.



Мастер-класс трека «Непрерывное обучение - тренд современного мира»: построение единой системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в соответствии с требованиями ОАО «РЖД»

Экспертная площадка по построению и внедрению единой системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Мастер-класс проводится Р.В. Кобелевым, начальником Ситуационного центра мониторинга и управления чрезвычайными ситуациями ОАО «РЖД».

Главный фокус - развитие компетенций руководителей и ключевых специалистов в области безопасности движения по созданию устойчивой системы безопасности, полностью соответствующей современным требованиям компании.

2 044

слушателя прошли обучение по программам направления «Менеджмент чрезвычайных ситуаций»

Новым проектом 2025 года стал комплекс электронных курсов под единым названием «Молодой профессионал 2.0», целевой аудиторией которых стали молодые работники компании.

МОЛОДОЙ ПРОФЕССИОНАЛ 2.0

Новый
2025
проект

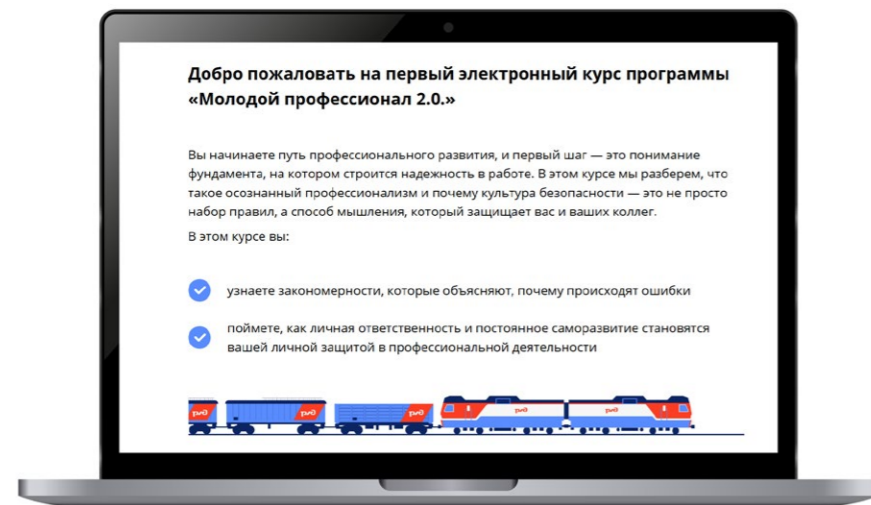
Культура безопасности как основа профессиональной осознанности

Создание безопасной среды: вовлеченность в профессиональную деятельность

Искусство сотрудничества: от знаний к действию

Взаимосвязь работоспособности и психологических ресурсов в вопросах взаимной ответственности

Обучение нацелено на формирование высокого уровня профессионализма в сфере безопасности движения у молодых специалистов с первых этапов их карьеры, глубокое понимание внешних и внутренних принципов надежности в профессиональной деятельности и культуры безопасности.



16 000

работников прошли обучение по программам «Молодой профессионал 2.0»

С целью повышения уровня практической применимости знаний по всем направлениям проведены мастер-классы экспертов ОАО «РЖД» и Корпоративного университета РЖД – методологов, практиков и авторов ключевых методик и нормативных документов.

Темы мастер-классов:

Управление человеческим фактором в вопросах безопасности движения

Гарантоспособность персонала

Построение единой системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в соответствии с требованиями ОАО «РЖД»

Практическая реализация системных мер по соблюдению обязательных требований, направленных на обеспечение безопасности движения

Антропоцентричный подход и корпоративная антропология: новый взгляд на сообщество лидеров культуры безопасности и повышение гарантоспособности персонала

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Новый
2025
проект

В 2025 году совместно с Департаментом управления информационной безопасности ОАО «РЖД» стартовала разработка программ обучения основам информационной безопасности.

Обучение пройдет на платформе Корпоративного университета РЖД и в Системе дистанционного обучения ОАО «РЖД».

Программы будут направлены на формирование у слушателей теоретических знаний и практических умений, необходимых для своевременного выявления угроз, защиты информационных ресурсов и обеспечения конфиденциальности, целостности и доступности информации в различных сферах профессиональной деятельности и в соответствии с требованиями законодательства и стандартов в области информационной безопасности.

Целевая аудитория программ

руководители и специалисты подразделений аппарата управления, филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», ответственные за обеспечение информационной безопасности

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

По запросу Департамента технической политики ОАО «РЖД» проводится обучение сотрудников компании по тематике «Управление качеством».

Цель образовательного направления - развитие компетенций руководителей и специалистов компании в области:

- системы управления качеством для совершенствования деятельности компании
- организации и проведения технических аудитов систем менеджмента качества предприятий
- основ метрологии и метрологического обеспечения

Программы направления:

АУДИТ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ:
АППАРАТ РЕВИЗОРОВ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ
КАЧЕСТВА
НА ПРОИЗВОДСТВЕ

СИСТЕМА
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ:
БАЗОВЫЙ КУРС

МЕТРОЛОГИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ
НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ
ТРАНСПОРТЕ

МАСТЕР-КЛАСС ТРЕКА
«НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ - ТРЕНД СОВРЕМЕННОГО МИРА»:
МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ В ОАО «РЖД»

В 2025 году комплекс программ по направлению «Управление качеством» был модернизирован под потребности новой целевой аудитории - работников холдинга «РЖД» исполнительского и операционного уровней управления. Главным фокусом стали инструменты обеспечения качества на рабочих местах.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

НОВЫЙ
2025
проект

Программа «Обеспечение качества на производстве» стала стартовой ступенью изучения основ управления качеством.

Учебный курс ориентирован на прикладное изучение элементов производственного цикла как основы обеспечения гарантированного качества продукции и услуг холдинга.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ: БАЗОВЫЙ КУРС

Переработана программа «Система управления качеством: базовый курс». Основной фокус смещен на практическое применение внутренних стандартов ОАО «РЖД» и нормативных документов.

Руководители развивают навыки проектирования, аудита и непрерывного совершенствования систем управления качеством, в том числе в своих структурных подразделениях.

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В ОАО «РЖД»

Для выпускников программы «Система управления качеством: базовый курс» проведен мастер-класс «Методы развития системы управления качеством в ОАО «РЖД», который дал возможность в формате

емкого экспертного мнения получить актуальную информацию компании. Экспертом выступил А.Г. Акопян, заместитель начальника Департамента технической политики ОАО «РЖД».

4 171

слушатель прошел обучение по тематике «Управление качеством»

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В рамках направления «Управления качеством» реализуются программы по инновационной деятельности в холдинге «РЖД», заказчиком которых является Центр инновационного развития ОАО «РЖД».

Программы направления:

ИННОВАЦИОННАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ХОЛДИНГЕ «РЖД»:
БАЗОВЫЙ КУРС

ИННОВАЦИОННАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ХОЛДИНГЕ «РЖД»:
ПРОДВИНУТЫЙ КУРС

В 2025 году программы полностью актуализированы при активном участии экспертов Центра.

324

руководителя и специалиста прошли обучение

С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. ПРОЦЕССНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Корпоративный университет совместно с Центром моделирования бизнес-процессов ОАО «РЖД» развивает направление обучения по тематике управления процессами.

Цель образовательного направления:

- развитие компетенций работников в области применения процессного управления
- повышение качества и системности проектных инициатив и командной работы
- развитие знаний и умений в области аналитических функций

ВВЕДЕНИЕ В ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД

Программа реализуется в формате электронного обучения и представляет собой образовательный продукт, разработанный специально для тех, кто хочет повысить свою квалификацию в управлении процессами.

Курс нацелен на формирование целостного понимания принципов процессного подхода, включая проектирование, оптимизацию и контроль ключевых процессов организации.

ПРАКТИКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ

Для закрепления теоретических знаний, полученных в рамках электронного курса «Введение в процессный подход», и повышения мастерства в управлении процессами разработана программа «Практика совершенствования процессов».

Обучение проводится в очном формате (онлайн и аудиторно), что позволяет участникам глубже погрузиться в практические аспекты улучшения процессов, обсудить реальные ситуации и обменяться опытом с коллегами.

Практикоориентированный подход помогает внедрить полученные знания непосредственно в повседневную работу.

В 2025 году
по программам обучено

670 слушателей

ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД И МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ

Программа проведена для работников Дирекции скоростного сообщения. Это первый опыт фокусного обучения процессному подходу отдельного подразделения компании: на одной площадке специалисты пассажирского, ремонтного, эксплуатационного и производственного отделов изучали практические вопросы интеграции бизнес-процессов дирекции.

В ходе обучения была поставлена цель масштабирования культуры процессного подхода в дирекции и ее структурных подразделениях.

Обучение по программе прошли 26 работников.

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОСНОВЫ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

НОВЫЙ
2025
ПРОЕКТ

Новая программа «**Основы операционной эффективности**» нацелена на изучение принципов построения системы управления операционной эффективностью ОАО «РЖД» – от государственных приоритетов и корпоративных решений до конкретных программ, показателей и инструментов, с которыми сотрудники работают в ежедневной практике.

Программа помогает понять:

- почему повышение эффективности является стратегическим приоритетом компании и государства
- как устроена система управления эффективностью в ОАО «РЖД»
- как формируются программы повышения эффективности, рассчитываются эффекты и контролируются результаты
- какую роль в этой системе играет каждый филиал, подразделение и конкретный сотрудник

Обучение основано на реальной практике ОАО «РЖД»: используются действующие нормативные документы, корпоративные программы, цифровые инструменты и автоматизированные системы компании.

Программа реализуется в формате электронного обучения с интерактивными заданиями, практическими примерами и контрольными упражнениями, что позволяет учиться в удобном темпе, сразу закреплять материал, формировать единое понимание подходов к эффективности всей компании.

В 2025 году

497

руководителей
и специалистов ОАО «РЖД»
прошли обучение

ПОВЫШЕНИЕ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

По заказу АО «ФПК» – дочерней компании ОАО «РЖД» в сфере пассажирских перевозок – проведено обучение 35 работников по программе «**Повышение операционной эффективности**». Слушатели изучали системное мышление, оптимизацию процессов,

применение инструментов бережливого производства, цифровой трансформации. Важной частью программы стала разработка участниками обучения мероприятий Программы повышения операционной эффективности АО «ФПК» на 2026-2028 гг.

С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

Концепция обучения по системе управления рисками и внутреннего контроля разработана университетом совместно с Центром по координации управления рисками и построению системы внутреннего контроля ОАО «РЖД».

Цель реализации направления:

- Развитие культуры управления рисками в компании
- Формирование системных знаний руководителей об актуальном процессе управления рисками в ОАО «РЖД»
- Опыт практического применения инструментов количественной оценки и анализа рисков

Последовательный подход к обучению риск-менеджменту

БАЗОВЫЙ
УРОВЕНЬ

ОСНОВЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ
И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ОАО «РЖД». I УРОВЕНЬ:
БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ, ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ**

Программа формирует системные знания об актуальном процессе управления рисками в ОАО «РЖД».

Обучение предназначено для широкой целевой аудитории: руководителей стратегического, тактического, операционного уровней управления и специалистов, и реализуется как на базе Корпоративного университета в Москве, так и в Дальневосточном филиале в двух форматах, поддерживающих аудиторное или дистанционное проведение.

Ключевые темы:

- Понятие «риск»
- Процесс управления рисками:
 - выявление
 - анализ и оценка
 - воздействие
 - мониторинг пересмотр
 - обмен информацией консультирование
- Управление рисками в ОАО «РЖД»

ПРОДВИНУТЫЙ
УРОВЕНЬ

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ
ИНСТРУМЕНТОВ АНАЛИЗА РИСКОВ**

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ
И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ОАО «РЖД». II УРОВЕНЬ:
ПРИКЛАДНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ И АНАЛИЗА РИСКОВ**

Программа формирует опыт практического применения инструментов количественной оценки и анализа рисков.

Обучение предназначено для руководителей стратегического, тактического и операционного уровней и специалистов, чья деятельность связана с планированием, прогнозированием, а также управлением рисками в подразделениях ОАО «РЖД».

Ключевые темы:

- Базовые основы теории вероятности и математической статистики
- Количественные аналитические методы
- Валидация результатов и когнитивные искажения при работе с данными
- Моделирование рисков с учетом распределений
- Применение количественных инструментов при прогнозировании
- Интерпретация результатов оценки рисков и интеграция информации в отчетность

602

слушателя
прошли обучение
по тематике
управления рисками

ПРОФЕССИОНАЛ ПЛЮС

В 2024 году Департаментом управления персоналом совместно с Корпоративным университетом РЖД начата реализация обновлённого подхода к развитию профессиональных компетенций руководителей. Его ключевая цель – актуализировать и восстановить прикладные

инженерные знания по базовым железнодорожным тематикам, которые изучаются на старших курсах в университетах путей сообщения, а также переосмыслить теоретические знания с учетом накопленного практического опыта.



ПРОФЕССИОНАЛ + движение

ПРОФЕССИОНАЛ + путь

В 2025 году продолжена активная работа в этом направлении. 44 группы руководителей блока управления движением и хозяйства пути и сооружений прошли обучение по программам повышения квалификации «Профессионал плюс. Движение» и «Профессионал плюс. Путь», разработанным Корпоративным университетом РЖД.

Расширилась география проекта – к пяти пилотным вузам железнодорожного транспорта: в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Новосибирске и Хабаровске – добавились еще три: теперь программы также реализуются в Иркутске, Самаре и Ростове-на-Дону.

Целевая аудитория программ

руководители линейных предприятий (станций и дистанций), а также региональных дирекций управления движением и инфраструктуры

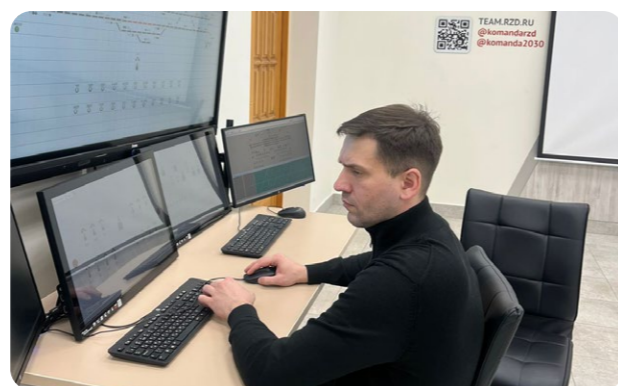
Для обучения по программам «Профессионал плюс» между Корпоративным университетом РЖД и вузами железнодорожного транспорта заключены договоры о сетевой форме реализации образовательных программ: распределены объемы реализации учебных модулей и проверки знаний, прописаны сроки и порядок предоставления отчетности по обучению, зафиксирована ответственность сторон, а также форма совместного удостоверения о повышении квалификации.

Обучение включает:

- очные модули и межмодульные задания по ключевым технологическим направлениям: график движения, организация «окон», план формирования поездов, текущее содержание верхнего строения пути, бесстыковой контроль рельсов и многое другое
- практическую отработку теоретического материала с выездом на предприятия

Содержательное наполнение программ обеспечивается руководителями центральных дирекций управления движением и инфраструктуры, которые определяют тематики, требующие актуализации знаний с учетом развития современных технологий перевозочного процесса, инфраструктурного комплекса, а также действующих нормативных и технологических документов.

На данной основе Корпоративным университетом РЖД в 2024 году были разработаны эталонные, единые для всех отраслевых вузов образовательные программы. В 2025 году учебно-методические материалы по программам были актуализированы с учетом изменений нормативных документов и обратной связи от слушателей и переданы в вузы. Во вновь подключившихся к проекту вузах был проведен отбор, обучение и сертификация преподавателей. Корпоративный университет РЖД осуществляет контроль качества, мониторинг проведения учебных занятий и педагогическое наставничество преподавателей вузов.



Программа «Профессионал Плюс» в 2025 году стала **призером Всероссийского конкурса лучших образовательных практик «Лидеры транспортного образования»**. Конкурс проводится в рамках реализации Концепции подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года и направлен на выявление, поддержку и масштабирование лучших решений в системе транспортного образования. Он объединяет лучшие практики вузов страны и показывает, как современные подходы в обучении помогают готовить специалистов под задачи отрасли.

МАСТЕР-КЛАССЫ «ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ»

В дополнение к эталонным программам «Профессионал плюс» для той же целевой аудитории в 2025 году реализована серия из **12 онлайн мастер-классов «Лучшие практики»** с ведущими экспертами и руководителями Центральной дирекции инфраструктуры и Центральной дирекции управления движением.

Спикеры поделились со слушателями актуальными инструментами и передовыми технологиями, которые уже используются или планируются к реализации в ответ на текущие вызовы сети российских железных дорог. Тематика мастер-классов была определена на основе анкет обратной связи слушателей программ «Профессионал плюс», и видения руководителей Дирекций. У слушателей была уникальная возможность общаться со спикерами в прямом эфире.

Этот формат удачно зарекомендовал себя как площадка для обсуждения наиболее острых и актуальных вопросов, поэтому проведение «Лучших практик» с обновлением тематики планируется и в 2026 году.



ПРОФЕССИОНАЛ+ ТЯГА

Важной вехой развития проекта в 2025 году стал старт разработки образовательной программы развития профессиональных компетенций руководителей локомотивного хозяйства «Профессионал плюс. Тяга», разработка и пилотная реализация которой запланирована на 2026 год.

ОСНОВЫ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ ОАО «РЖД»

Среди других образовательных решений развития профессиональных компетенций руководителей – программа «**Основы технологии работы ОАО «РЖД»**».

Программа знакомит слушателей со спецификой деятельности подразделений компании, задействованных в обеспечении перевозочного процесса (движение, инфраструктура, тяга), а ее целевой аудиторией становятся руководители непроизводственных подразделений компании.

В обучение входят лекции по темам общего курса железных дорог, а также технологические визиты на крупнейшие объекты транспортной инфраструктуры Московского региона: центры управления перевозками, железнодорожные станции, локомотивные и вагонные депо, объекты железнодорожной инфраструктуры и др.

Программа высоко востребована среди железнодорожников. В 2025 году слушателями стали 96 работников ОАО «РЖД».

Обучение проходят также преподаватели и методисты Корпоративного университета, не имеющие профильного железнодорожного образования.

Тематика программы востребована и на внешних площадках - в 2025 году тренеры Корпоративного университета при организации и поддержке Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» провели ознакомительный тренинг о деятельности компании для кураторов и наставников детских инженерных проектов в рамках финала всероссийского инженерного конкурса для подростков «Инженеры транспорта».



ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА. ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Работники Дорожных центров оценки, мониторинга персонала и молодежной политики ОАО «РЖД» (ДЦОМП) регулярно повышают компетенции в Корпоративном университете РЖД на программах, специально разработанных для развития специалистов по оценке персонала.

Обучение направлено на освоение и совершенствование профессиональных умений и навыков, необходимых для проведения оценки персонала на полигонах железных дорог.

Примеры программ повышения квалификации данной категории:

Технология Центра оценки

Совершенствование навыков оценки компетенций

Кроме этого, повышение квалификации специалистов по оценке ДЦОМП проводится в формате конференций, стажировок, сетевых школ и иных форм обмена опытом.

В 2025 году

11

работников ДЦОМП освоили навыки проведения Центра оценки и получили сертификаты специалистов по оценке персонала

14

экспертов из четырех ДЦОМП (Калининградский, Куйбышевский, Приволжский, Южно-Уральский) прошли супервизию качества работы, получили детальную обратную связь и рекомендации по развитию навыков оценки

27

специалистов по оценке ДЦОМП повысили квалификацию в рамках программы «Обратная связь по результатам оценки как инструмент развития»

МТК «СЕВЕР-ЮГ»

Для управленческих команд железных дорог проведены образовательные экспедиции в формате встречных стажировок. Проект направлен на изучение лучших практик и обмен опытом: руководители различных производственных вертикалей одной дороги в течение 4–5 дней посещают железнодорожные объекты, промышленные предприятия на полигоне другой дороги, знакомятся с особенностями технологического процесса.

В течение 2025 года в рамках изучения технологии работы международного транспортного коридора «Север-Юг» были проведены встречные стажировки

руководителей Приволжской, Северо-Кавказской, Северной и Октябрьской железных дорог.

Актуальность тематики обусловлена задачами развития транспортного коридора «Север – Юг», входящих в число национальных приоритетов России. Возрастающая роль арктических и каспийских портов, расширение транзитного потенциала и интеграция с морской логистикой требуют от железных дорог скоординированных усилий и единого подхода к выстраиванию технологии сквозных перевозок, обеспечению пропускной способности и устойчивости инфраструктуры.

В ходе стажировки участники посетили:

- Предприятия Мурманского, Архангельского, Волгоградского, Астраханского и Махачкалинского железнодорожных узлов
- Транспортный узел Лавна
- Порты: Архангельский, Мурманский, Махачкалинский, Астраханский
- Кировский филиал АО «Апатит»
- ТЛЦ Архангельск
- Архангельский целлюлозно-бумажный комбинат
- Северное машиностроительное предприятие в Северодвинске
- Каспийский завод листового стекла
- Волжский трубный завод

Уникальность встречных стажировок заключается в том, что в них принимают участие не только железнодорожники, но и партнёры РЖД, заказчики транспортных услуг, грузоотправители и грузополучатели. Это способствует комплексному пониманию перевозочного процесса, роли и специфики участия каждой дороги, достижений и узких

мест в используемых технологиях, а также формированию единого подхода в решении общих логистических задач.

По итогам встречных стажировок участники защитили отчёты, подготовили проекты, которые помогут улучшить совместную работу дорог, а также их собственных подразделений.

ИЗУЧЕНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ОКТЯБРЬСКОЙ И СЕВЕРНОЙ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ



Архангельский морской торговый порт



Мостовой переход через реку Тулома



Мурманский морской торговый порт



Кировский филиал АО «Апатит»



Транспортный узел Лавна



Центр судоремонта «Звездочка» и Северное машиностроительное предприятие в Северодвинске



ТЛЦ Архангельск

ИЗУЧЕНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОЙ И ПРИВОЛЖСКОЙ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ



Сортировочная станция им. Максима Горького



Волжский трубный завод



Каспийский завод листового стекла



Астраханский морской порт



Волжская ГЭС



Махачкалинский морской торговый порт



С 1 2 3 4 5 6 П

КЛИЕНТСКИЙ СЕРВИС: ОТ СТАНДАРТОВ К КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ

Для руководителей пассажирского блока холдинга «РЖД» проведена программа «Клиентский сервис: от стандартов к клиентоориентированности».

Обучение сочетало изучение лучших отраслевых практик и практическую проектную работу.

Ключевой составляющей стал блок технологических визитов. Слушатели посетили ведущие компании Москвы для изучения передового опыта в обслуживании больших потоков людей.

ПОДХОДЫ К РАБОТЕ НА ОБЩЕСТВЕННОМ ТРАНСПОРТЕ



СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КЛИЕНТСКОГО ОПЫТА



ПРАКТИКИ СЕРВИСА И ОБУЧЕНИЯ В РОЗНИЧНОЙ СЕТИ



УПРАВЛЕНИЕ МАССОВЫМИ ПОТОКАМИ И БЕЗОПАСНОСТЬЮ



СОВРЕМЕННЫЕ СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА



ТЕХНОЛОГИИ МОНИТОРИНГА И УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫМИ СИСТЕМАМИ



В завершение программы состоялась модерационная командная рефлексия, по итогам которой слушатели проанализировали изученный опыт и представили руководству пассажирского блока холдинга «РЖД» конкретные идеи и проектные предложения по внедрению лучших практик.

МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАЖИРОВКА В КНР

Для руководителей пассажирского блока холдинга «РЖД» организована программа технологического визита в КНР «Особенности организации пассажирских перевозок и современные тенденции развития ВСМ в Китайской Народной Республике».

Участники программы в течение недели посетили шесть ключевых городов Китая: Пекин, Таншань, Сиань, Чэнду,

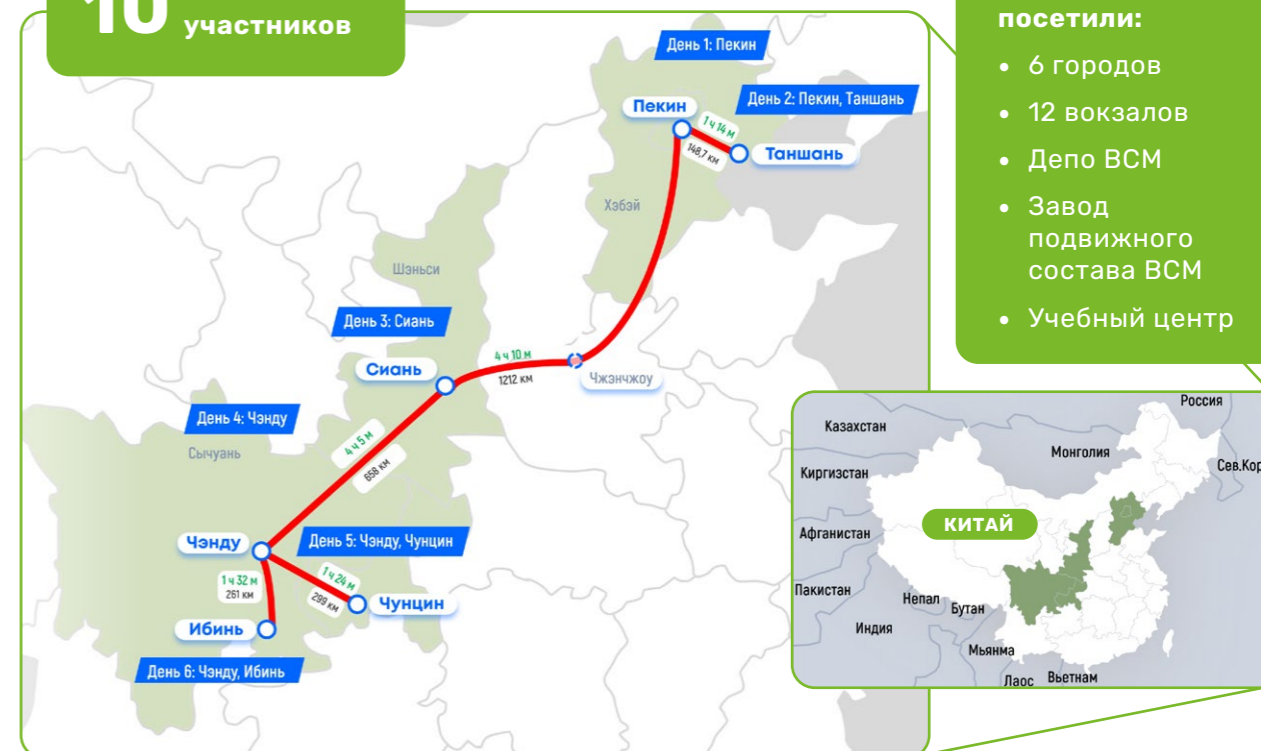
Чунцин и Ибинь. Слушатели изучили передовой опыт Китая в сфере высокоскоростного железнодорожного сообщения, включая особенности инфраструктуры и технологического оснащения линий и вокзалов, производственные процессы на предприятиях ВСМ, организацию пассажирского сервиса, а также систему подготовки квалифицированных кадров для ВСМ.

Цели технологического визита

Изучить:

- инфраструктуру линий ВСМ
- архитектурные решения и оснащение вокзальных комплексов
- подвижной состав различных категорий
- производственным процессам на заводах и депо
- организацию пассажирских сервисов
- систему подготовки квалифицированных кадров для ВСМ

10 участников



Участники посетили:

- 6 городов
- 12 вокзалов
- Депо ВСМ
- Завод подвижного состава ВСМ
- Учебный центр

С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОДЕРЖАНИЕ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.2 Портфель образовательных решений

Ключевые объекты посещений

○ Пекин

Китайские железные дороги – обсуждение национальной стратегии развития сети ВСМ

Центр управления перевозками – изучение системы координации движения в реальном времени

Вокзалы Фэнтай и Южный – изучение технологии обслуживания пассажиров

Пекинский музей железных дорог – исторический контекст развития отрасли

Шэнчжоу Хайспид Рэйл Технолоджи – знакомство с роботизированными системами диагностики подвижного состава

○ Сиань

Северный вокзал – изучение организации работы крупного регионального хаба

База железнодорожного профессионального обучения – знакомство с системой подготовки машинистов и технических специалистов для ВСМ

○ Таншань

Завод CRRC Tangshan – посещение одного из флагманов по производству и модернизации подвижного состава для ВСМ

○ Чэнду

Восточный вокзал – изучение организации работы

Депо по техническому обслуживанию ВСМ – знакомство с высокотехнологичным объектом для обслуживания и ремонта поездов

○ Чунцин

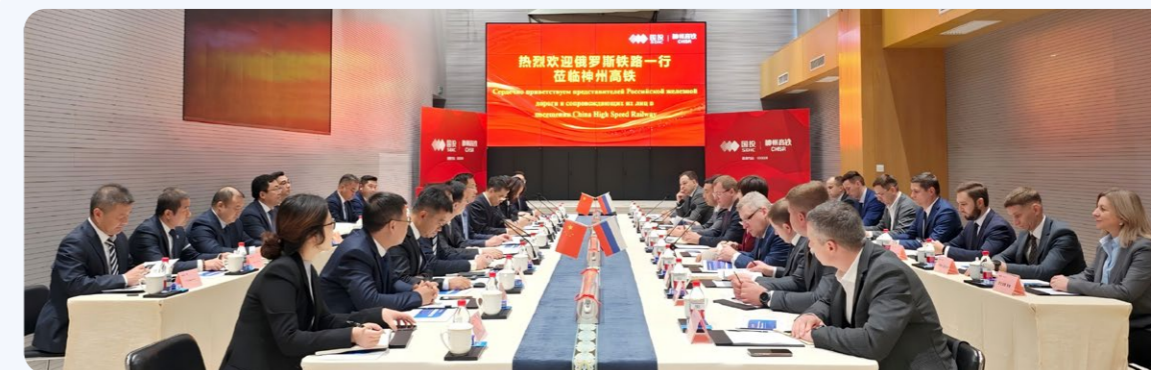
Восточный вокзал – изучение принципов транзитно-ориентированного развития и интеграции ВСМ в мегаполис

○ Ибинь

Новый вокзал – изучение мультимодального транспортного узла, роли ВСМ в развитии региональных центров

Участники на практике изучили полный цикл развития системы высокоскоростных пассажирских перевозок в Китае: от подходов к стратегическому планированию этого вида движения

в стране до его влияния на развитие отдалённых городов и регионов. Это дало комплексное понимание направлений адаптации лучших практик в проектах ОАО «РЖД».



С 1 2 3 4 5 6 П

УПРАВЛЕНИЕ ГРУЗОВЫМИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫМИ ПЕРЕВОЗКАМИ

Программа проведена на 8 полигонах железных дорог (Московской, Октябрьской Северо-Кавказской, Юго-Восточной, Южно-Уральской, Свердловской, Западно-Сибирской, Дальневосточной) при поддержке Центра фирменного транспортного обслуживания ОАО «РЖД».

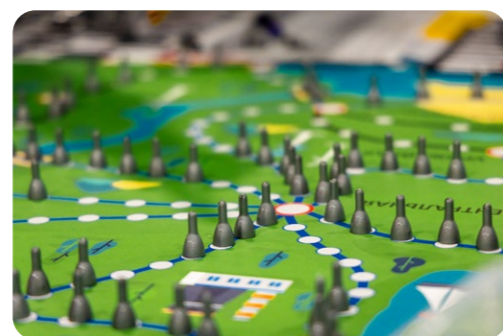
Сотрудники территориальных подразделений Центра и партнеры ОАО «РЖД» изучили специфику процессов организации и реализации железнодорожных грузоперевозок. Благодаря интерактивному формату взаимодействия (бизнес-симуляции) участники смогли не только погрузиться в нюансы грузоперевозочного процесса, но и познакомиться, обсудить рабочие вопросы.

Такой практикоориентированный формат условно называется «репетицией» реальных процессов по организации и реализации железнодорожных грузоперевозок. Программа полностью демонстрирует особенности тех или иных процессов, не повышая риска ошибиться в реальной деятельности.

Формат бизнес-симуляции способствует комплексному развитию компетенций: от профессиональных, затрагивающих бизнес-процессы, так и личностных навыков, таких как коммуникация, лидерство, навыки взаимодействия в команде.

В бизнес-симуляции приняли участие 144 слушателя.

В 2025 году бизнес-симуляция «Управление грузовыми железнодорожными перевозками» проведена впервые для АО «Ростерминалуголь» в крупнейшем порту на востоке страны в г.Находка



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ НА СТЫКЕ ОТРАСЛЕВЫХ ХОЗЯЙСТВ

В целях развития компетенций инженеров по организации и нормированию труда Корпоративным университетом совместно с Департаментом по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД» и РУТ (МИИТ) с 2022 года действует комплексная программа «Управление трудовыми ресурсами и операционная эффективность на стыке отраслевых хозяйств».

В 2025 году Корпоративным университетом проведено обучение по программам, которые являются частью этого комплексного проекта:

Использование инструментов ТРИЗ для решения производственных задач

Действенное видение: понимание процессов и экономический интеллект

Управление межфункциональным взаимодействием на железнодорожном узле

Их ключевой фокус – развитие системного мышления, необходимого для решения вопросов межфункционального взаимодействия в процессе выполнения трудовых функций.

Обучение прошли 146 слушателей.

ПРОГРАММЫ ДЛЯ БЛОКА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

В рамках сотрудничества с Департаментом социального развития ОАО «РЖД» Корпоративный университет системно расширяет портфель образовательных решений, направленных на развитие компетенций, связанных с технологиями эффективного управления персоналом, руководителей, работающих в социальной сфере.

В 2025 году проведены программы:

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Целевая аудитория – лидеры волонтерского движения ОАО «РЖД». Главный фокус программы – социальный проект и социальное проектирование, а также особенности заполнения грантовых заявок.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ В ОАО «РЖД»

курс направлен на изучение норм и правил предоставления льгот и компенсаций при решении работниками компании жилищного вопроса.

Обучение завершили 198 работников.

С 1 2 3 4 5 6 П

СОВМЕСТНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Корпоративный университет РЖД совместно с **Корпоративным университетом Правительства Приморского края** провели обучение для госслужащих регионального правительства.

В рамках двух очных программ «Искусство публичных выступлений» и «Технологии проведения обучающих мероприятий» представители Правительства Приморского края развивали компетенции в сфере публичных коммуникаций и современных образовательных подходов.

Целевая аудитория проекта

- министры Приморья
- заместители министров
- начальники департаментов
- эксперты

Ключевые задачи проекта

- Развить навыки управления аудиторией в ходе публичных выступлений
- Подготовить участников к самостоятельному проведению обучения в тренинговом формате

Программы были разработаны с учетом специфики и задач целевой аудитории на основе опыта работы с участниками Сообщества внутренних тренеров ОАО «РЖД».

Обучение проходило в очном формате в г. Владивосток.

В рамках возможных направлений дальнейшего сотрудничества рассматриваются программы Корпоративного университета РЖД по развитию базовых навыков фасилитации и усилению отдельных компетенций на программах «Лаборатория навыков».

СООБЩЕСТВО ВНУТРЕННИХ БИЗНЕС-ТРЕНЕРОВ

Развивается проект по формированию сообщества внутренних тренеров ОАО «РЖД». Пилотный запуск проекта состоялся в 2021 году на базе Приволжской железной дороги, в 2022 году он был тиражирован на всю сеть железных дорог, и ежегодно расширяется: сообщество пополняется новыми участниками, реализуются новые образовательные решения.

Цель формирования сообщества

расширение возможностей и совершенствование подходов к организации и проведению обучения, направленных на развитие компетенций работников ОАО «РЖД»

Ключевые задачи проекта

- создание оптимальных условий для формирования сообщества из числа мотивированных работников, обладающих необходимыми знаниями и навыками для развития компетенций работников компании
- подготовка внутренних тренеров для разработки и проведения образовательных мероприятий
- формирование единой базы учебных материалов для использования внутренними тренерами
- сопровождение сообщества Корпоративным университетом РЖД
- определение порядка взаимодействия подразделений с внутренними тренерами для развития компетенций работников холдинга



Работа по развитию сообщества внутренних тренеров включает широкий набор мероприятий:



Для закрепления навыков разработки образовательных решений и расширения возможностей проведения обучения был реализован новый формат: проектная разработка образовательного решения.

Состав проектных команд: участники сообщества внутренних тренеров под руководством методистов Корпоративного университета.

Итоги 2025 года

- 14 человек потока 2025 года прошли подготовку и сертификацию, и стали полноправными участниками Сообщества
- 20 участников потока 2024 года прошли серию развивающих мастер-классов
- Более 50 участников прошли обучение по базовым и продвинутым навыкам фасилитации
- 66 участников прошли сертификацию на право проведения новых образовательных мероприятий (тренингов)
- 20 активно практикующих новых тренеров получили индивидуальную развивающую обратную связь в ходе супервизий
- более 250 образовательных мероприятий провели внутренние тренеры
- более 1200 экспертов Чемпионата профессионалов ОАО «РЖД» подготовлены к работе Корпоративным университетом и Сообществом внутренних тренеров
- проектной командой Сообщества разработан тренинг «Управление вовлеченностью персонала: привлечь, удержать, сохранить»
- открыт онлайн-каталог внутренних тренеров компании «РЖД» на сайте Корпоративного университета

95 участников сообщества в ОАО «РЖД»

В планах 2026 года - дальнейшее развитие Сообщества внутренних тренеров: мастер-классы по проведению и разработке образовательных мероприятий, индивидуальная супервизия тренеров, расширение портфеля учебно-методических материалов Сообщества.

Программы реализуются в целях обеспечения соблюдения обязательных требований по обучению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

52 251

слушатель прошел обучение

Примеры программ:

Охрана труда. Система управления охраной труда

Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда

Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций

Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасностей, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков

Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами ОАО «РЖД»

Обучение руководителей и специалистов ОАО «РЖД» по гражданской обороне и защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций

Охрана труда для руководителей и специалистов ОАО «РЖД»

Общие требования промышленной безопасности

Требования промышленной безопасности к оборудованию, работающему под давлением (Б.8.1, Б.8.1.1-Б.8.1.5, Б.8.2, Б.8.3)

Требования промышленной безопасности к подъемным сооружениям (Б.9.3)

Оказание первой помощи пострадавшим

Подготовка преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи

ОКАЗАНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ

НОВЫЙ
2025
проект

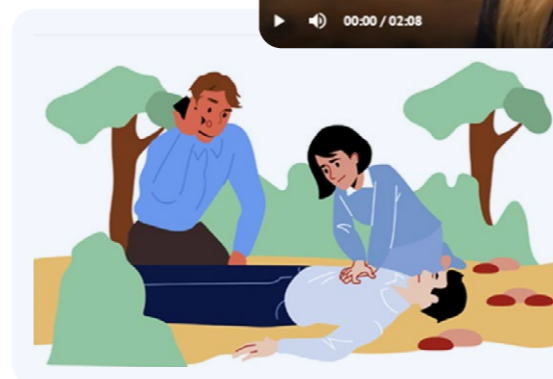
В рамках обязательного обучения в 2025 году стартовала программа повышения квалификации «Подготовка преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи».

Данное обучение реализуется в соответствии с требованиями п.35 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464).

Программа разработана для работников ОАО «РЖД», проводящих в своих структурных подразделениях обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

По результатам обучения слушатели:

- знают особенности характеров участников обучения
- умеют проводить практические занятия по оказанию первой помощи пострадавшим с применением технических средств обучения и наглядных пособий
- умеют разрабатывать учебно-методическую базу в виде программы и учебных материалов для обучения по теме «Оказание первой помощи пострадавшим» с использованием действующих нормативных правовых документов.



3.2.3.3 ОТКРЫТОЕ ОБУЧЕНИЕ ЗНАНИЯ.ЭКСПРЕСС

В 2025 году проекту «Знания.Экспресс» исполнилось 5 лет.

Его история началась в марте 2020 года с мини-курсов в аккаунтах Корпоративного университета РЖД в социальных сетях. В условиях пандемии, когда многие перешли на удалённую работу, университет и Департамент управления персоналом ОАО «РЖД» внедрили новый обучающий формат, доступный каждому железнодорожнику – от Владивостока до Калининграда.

Проект развивался, стал популярным и через некоторое время трансформировался в комплексное образовательное направление, посвящённое личностному развитию, управленческим и профессиональным компетенциям, корпоративной культуре.

Сегодня «Знания.Экспресс» – это 10 образовательных форматов: мастер-классы в Системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» (СДО) с возможностью пересматривать выступление эксперта в записи, короткие обучающие посты в аккаунте университета в «ВКонтакте», подкаст, программа на РЖД ТВ, умный календарь и блокнот, видеопроjekt «Книжный клуб» и другие.

Разные форматы позволяют получать актуальные и практичные знания в любое время 25/8 и удобным способом – с экрана телефона, планшета или компьютера.

10+ ФОРМАТОВ

200+ ТЕМ

130+ ЭКСПЕРТОВ

500 000+
ПРОСЛУШИВАНИЙ
И ПРОСМОТРОВ

ЗНАНИЯ **5** ЛЕТ
ЭКСПРЕСС

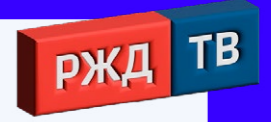
РУБРИКА В ЖУРНАЛЕ «HR-ПАРТНЕР»



Статьи и интервью экспертов: знания, личный и профессиональный опыт, инструментарий

ЧИТАЙ

ПРОГРАММА НА РЖД ТВ



Обучающее видео в эфире корпоративного телеканала

ВКЛЮЧАЙ

МАСТЕР-КЛАССЫ В СДО РЖД



Мастер-классы в прямом эфире / в видеозаписи от экспертов университета и компании «РЖД»

ПОДКЛЮЧАЙСЯ

КНИЖНЫЙ КЛУБ



Видеоинтервью с авторами книг на темы профессиональных, управленческих и корпоративных компетенций

СМОТРИ

РАЗВИВАЮЩИЙ КАЛЕНДАРЬ



Календарь на темы корпоративных компетенций, управленческих навыков и истории железных дорог

СКАЧИВАЙ

ВИДЕОРОЛИКИ



Видео мастер-классы от экспертов университета

СМОТРИ

МИНИ-СЕТЫ



Серия коротких образовательных постов от экспертов университета

ЛИСТАЙ

ПОДКАСТЫ



Аудиодискуссии о развитии личной и управленческой эффективности

СЛУШАЙ

НАВИГАТОР ПО РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОАО РЖД



СКАЧИВАЙ



Раздел
Знания.Экспресс
на сайте Корпоративного
университета РЖД

ФОРМАТЫ И ТЕМЫ «ЗНАНИЯ.ЭКСПРЕСС» 2025 ГОДА

В юбилейный для проекта год железнодорожники изучали новые темы и получали знания в новых форматах. Мастер-классы с бизнес-тренерами университета и экспертами внешнего контура проводились онлайн, видеозаписи выступлений выкладывались в Систему дистанционного обучения

компании «РЖД». Для большего погружения в тему в телеграм-канале «Знания.Экспресс» и аккаунте университета во ВКонтакте публиковались дополнительные материалы: ссылки на книги, карточки с главными выводами, рекомендации.

МАСТЕР-КЛАССЫ В СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ОАО «РЖД»

Темы мастер-классов поддерживали актуальные аспекты операционной эффективности: в течение года слушатели узнавали об использовании искусственного интеллекта в рабочих задачах; о том, как выстраивать логику презентаций и публичных выступлений; о новых аспектах финансовой грамотности, инструментах автоматизации рабочих процессов и многом другом.

Спикерами выступили тренеры Корпоративного университета РЖД и приглашенные эксперты.

В 2025 году

15 мастер-классов
было проведено

5 000 +

работников ОАО «РЖД»
посетили мастер-классы

**«УВЕРЕННОЕ ПУБЛИЧНОЕ
ВЫСТУПЛЕНИЕ: ИНСТРУМЕНТЫ
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»**

Оксана Беслик

**«ЭФФЕКТИВНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ
В РАБОТЕ: ЛОГИКА
И СТРУКТУРА»**

Инга Древаль

**«МАСТЕРСТВО ПРЕЗЕНТАЦИЙ:
КАК СДЕЛАТЬ СЛАЙДЫ
ИНФОРМАТИВНЫМИ И
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ РАБОТЫ»**

Юлия Шульгина

**«БЕЗОПАСНОСТЬ
ЛИЧНЫХ ФИНАНСОВ»**

Светлана Толкачева

**«УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ
В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЕ:
КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ»**

Антон Хохлов

**«УПРАВЛЕНИЕ
НЕОПРЕДЕЛЁННОСТЬЮ:
СТРАТЕГИИ ДЛЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»**

Инга Древаль

**«ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОСЕТЕЙ
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ В РАБОТЕ»**

Степан Метелев

**«ПОВЫШЕНИЕ ЛИЧНОЙ
ПРОДУКТИВНОСТИ:
ФОРМИРОВАНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНЫХ РАБОЧИХ
ПРИВЫЧЕК»**

Евгений Урбан

**«ИСТОРИИ ТРУДОВЫХ СВЕРШЕНИЙ
НА ПУТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ РОССИИ»**

Алексей Вульф

**«ОТ РЕШЕНИЯ К РЕЗУЛЬТАТУ:
ПУТЬ К ВЫСОКОЙ
ПРОДУКТИВНОСТИ»**

Алина Андреева

**«ФОРМИРОВАНИЕ АКТИВНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ ПОЗИЦИИ
И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ»**

Владимир Сайбель

**«НАВЫКИ ЦИФРОВОЙ
КОММУНИКАЦИИ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Полина Смоленко

**«ЭКсель: ОПТИМИЗАЦИЯ
РАБОЧИХ ПРОЦЕССОВ»**

Марина Трушко

**«ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ
АВТОМАТИЗАЦИИ РАБОЧИХ
ПРОЦЕССОВ»**

Александр Комолов

**«ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СОВЕЩАНИЙ
И ДЕЛОВЫХ ВСТРЕЧ»**

Константин Буянин

ЭЛЕКТРОННЫЙ КУРС О НЕВИДИМОМ ПОДВИГЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ

В преддверии 80-летия со дня Победы в Великой Отечественной войне Корпоративный университет РЖД совместно с Алексеем Вульфовым, историком, председателем Общества любителей железных дорог, подготовили образовательный курс, посвященный роли железнодорожников во Второй мировой войне.

Подвиг железнодорожников в приближении Великой Победы до сих пор по-настоящему не осознан – в страшных событиях войны он остался малозаметным, почти невидимым. Наш образовательный проект рассказывает о том, что было сделано и какими порой нечеловеческими усилиями приближалась победа.

Электронный курс доступен:

На учебном портале Корпоративного университета РЖД
lk.curzd.ru



На Сервисном портале my.rzd.ru – раздел «Мое развитие – Система дистанционного обучения» – направление «Общее корпоративное обучение»

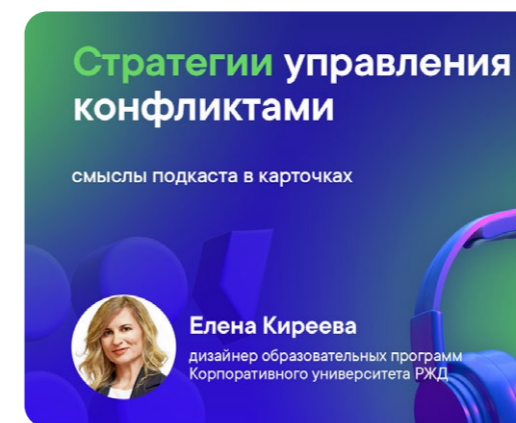
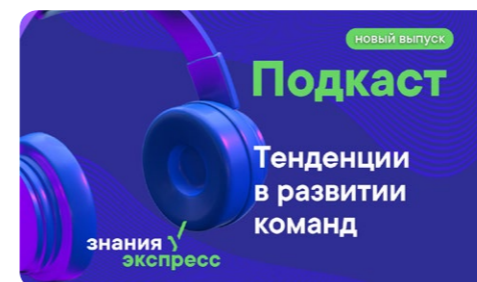
Содержание курса:

- как была организована работа паровозного хозяйства: конкретные решения, цифры, факты
- об обучении во время войны: как количество учащихся в отраслевых учебных заведениях превысило довоенный уровень в 1,5 раза
- как были решены вопросы снабжения и быта железнодорожников: питание, заработная плата, медицина и многое другое
- женщины и дети на железной дороге во время войны: о героическом и невероятно тяжёлом труде под угрозой постоянных бомбёжек
- поразительные цифры: что было утрачено и восстановлено, потери и достижения железнодорожников



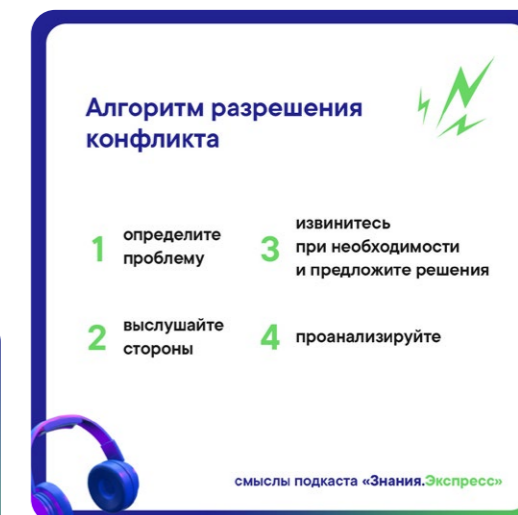
ПОДКАСТ

образовательные аудиодискуссии во всех доступных внешних подкаст-платформах



КАРТОЧКИ ПО ПОДКАСТУ

рубрика в аккаунте университета в ВК



МИНИ-СЕТЫ

короткие обучающие ролики в аккаунте университета в ВК

«Мастерство совещаний»

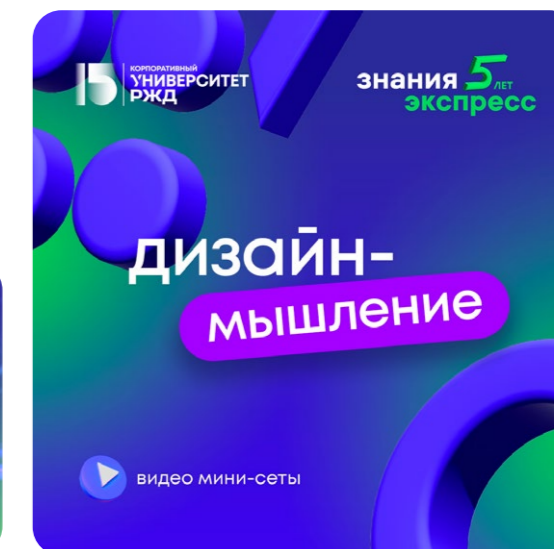
Спикер: Юлия Шульгина

«Креативное мышление»

Спикер: Евгений Урбан

«Дизайн-мышление»

Спикер: Евгений Марченко



КНИЖНАЯ ПОЛКА

рубрика в аккаунте университета в ВК – подборка книг на различные темы из сферы культуры, экономики, технологий, общественной жизни



КНИЖНЫЙ КЛУБ

видео встречи с авторами книг в студии КУ РЖД с публикацией в ВК и RuTube



2 849
ПРОСМОТРОВ

2 631
ПРОСМОТРОВ

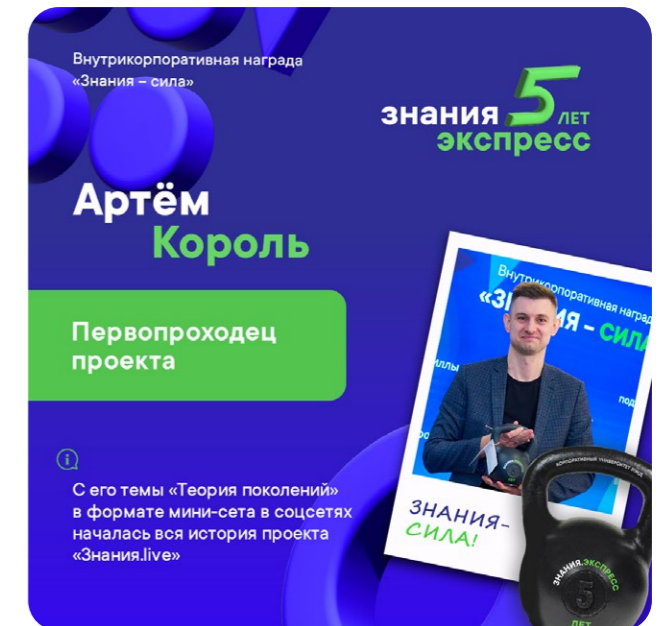


2 541
ПРОСМОТРОВ

ЗНАНИЯ - СИЛА

Для того, чтобы поблагодарить и отметить самых активных участников развития проекта «Знания.Экспресс» – и тех, кто был в кадре, и тех, кто остался за кадром, организовывая, согласовывая, придумывая, вдохновляя, воплощая – в марте 2025 года была вручена неформальная внутрикорпоративная премия «Знания – сила».

Гиря в 5 килограммов знаний стала её символом. Для того, чтобы выбрать самых активных, было проведено масштабное исследование проекта за 5 лет его развития. Лучшим на Педагогическом (Ученом) совете университета были вручены весомые (в прямом и переносном смысле) статуэтки.



КРОССВОРД

новый образовательный формат проекта «Знания.Экспресс» 2025 года



С 1 2 3 4 5 6 П

3.2.3.2 МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ И МЕРОПРИЯТИЯ

ОБУЧЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННЫХ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ

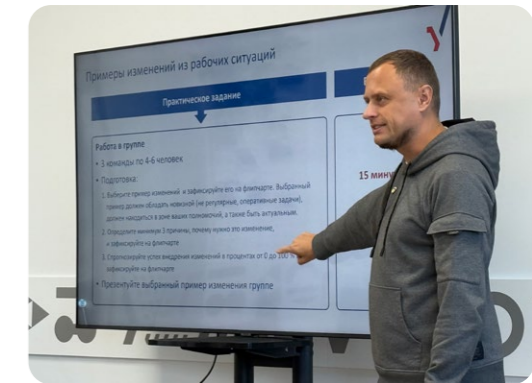
АО «УЛАН-БАТОРСКАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА» (МОНГОЛИЯ)

Представители АО «Улан-Баторская железная дорога» (УБЖД) прошли обучение по программе повышения квалификации «I ступень: управление компетенциями для АО УБЖД».

Программа «I ступень: управление компетенциями», с которой в Корпоративном университете РЖД начинается комплексное управленческое развитие железнодорожников, была специально адаптирована для монгольских партнёров. Две недели очного насыщенного, динамичного и практико-ориентированного обучения позволили слушателям погрузиться в востребованные навыки современного руководителя, умеющего эффективно выстраивать свою работу и работу своих команд в условиях быстро меняющейся повестки и новых экономических приоритетов.

Группа слушателей состояла из руководителей УБЖД по самым разным направлениям деятельности: путевое хозяйство, безопасность движения, кадры, управление качеством, охрана труда, таможенные вопросы. Обучение прошли также преподаватели железнодорожного учебного центра УБЖД.

Участники познакомились с моделью корпоративных компетенций, инструментами стратегического управления, принципами внедрения изменений и клиентоориентированности, а также отработали практические навыки постановки целей, управления командой и принятия решений.



ЗАО «ЮЖНО-КАВКАЗСКАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА» (АРМЕНИЯ)

Продолжена реализация образовательных проектов для руководителей ЗАО «Южно-Кавказская железная дорога»: 18 представителей компании прошли повышение квалификации по двум программам. Обучение проводилось очно в онлайн формате.

Программа «Система управления качеством: базовый курс» дала руководителям практические знания для применения стандартов ОАО «РЖД» и научила их методам разработки, внедрения и улучшения системы менеджмента качества в подразделениях.

Программа «Основы бережливого производства» была направлена на формирование у руководителей навыков выявления и устранения производственных потерь в целях повышения операционной эффективности компании.

ОТКРЫТОЕ ОБУЧЕНИЕ

Корпоративный университет РЖД совместно с Департаментом управления персоналом и Департаментом зарубежных проектов и международного сотруд-

ничества ОАО «РЖД» в рамках развития проекта «Академия транспорта БРИКС» организовали серию мастер-классов.

Темы и спикеры

1 Опыт стран БРИКС: обзор железных дорог Индии и развитие системы сигнализации, централизации и блокировки на Индийских железных дорогах

Шьям Верма, директор по развитию систем сигнализации Министерства железных дорог Индии

2 Транспортная связанность стран БРИКС: построение сетей и транспортных коридоров будущего

Алексей Замковой, заместитель генерального директора АО «Институт экономики и развития транспорта»

3 Опыт стран БРИКС: логистическая и транспортная отрасль ОАЭ. История глобального успеха

Равин Гулиани, директор по операционной деятельности - логистике в регионе Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива DP World

4 Стратегия развития Эфиопской железнодорожной корпорации и ее вклад в формирование транспортного коридора БРИКС

Могес Арегай Гебремариам, исполнительный директор Бюро проектирования и контроля, руководитель проекта «Железная дорога Эфиопия - Судан» в Эфиопской железнодорожной корпорации (ERC)

5 Опыт стран БРИКС: обзор, международные транспортные коридоры и логистические проекты железных дорог Исламской Республики Иран

Али Абдуллахи, руководитель группы международных организаций железных дорог Исламской Республики Иран

Мероприятия привлекли широкую аудиторию – свыше 900 участников, включая руководителей и специалистов холдинга «РЖД», а также иностранных коллег из стран-участниц объединения. Все мастер-классы проходили в открытом формате.

Записи опубликованы на портале Системы дистанционного обучения ОАО «РЖД» и на портале открытого обучения Корпоративного университета РЖД, обеспечивая тем самым постоянный доступ к актуальным знаниям для всех заинтересованных специалистов.

УЧАСТИЕ В РАБОТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СООБЩЕСТВ

Группа В20 «Занятость и образование»

Главная задача группы – подготовка программного документа, содержащего шесть стратегических рекомендаций по профильным

вопросам группы. Рекомендации были представлены главам государств G20 на саммите в ЮАР в ноябре 2025 г.

ОСЖД

Участие в работе Временной рабочей группы ОСЖД по вопросам профессионального обучения / подготовки в области железнодорожных перевозок

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОДУКТЫ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

В целях развития экспортного потенциала услуг холдинга «РЖД» Корпоративный университет ведет работу по созданию образовательных продуктов Университета на английском языке.

Создан отдельный образовательный портал Корпоративного университета в англоязычном интерфейсе.

Наиболее актуальные и популярные электронные курсы адаптированы для иностранной аудитории и переведены на английский язык:

- Развитие лидерства
- Прокачай себя: как внедрить новые привычки
- Как проводить эффективные совещания
- Словесная импровизация
- Эффективная обратная связь
- Лень победить легко, но лень
- Руководитель как коуч для сотрудников
- Женщины и лидерство
- Общение с руководством
- Система мотивирования сотрудников
- Проактивное обучение
- Как решать конфликты на рабочем месте
- Vision Zero
- Описание развиваемых компетенций для блока ИПР
- Принципы критического анализа информации
- Создание индивидуального плана развития

С 1 2 3 4 5 6 П

КРУГЛЫЕ СТОЛЫ, ВСТРЕЧИ В РАМКАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ИНОСТРАННЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Куба

В Корпоративном университете РЖД состоялась рабочая встреча руководителей университета, Департамента управления персоналом и Департамента зарубежных проектов и международного сотрудничества ОАО «РЖД» с делегацией Союза железных дорог Кубы. Мероприятие прошло в рамках программы визита кубин-

ской делегации в Россию для обсуждения вопросов двустороннего сотрудничества в области железнодорожного транспорта. Целью встречи в Корпоративном университете РЖД стало развитие международного взаимодействия и обмен опытом в области развития руководителей железнодорожной отрасли.



Беларусь

В режиме видеоконференции состоялся круглый стол по обмену опытом между представителями ГО «Белорусская железная

дорога», ООО «РЖД-Технологии» и Корпоративным университетом РЖД по обучению цифровой трансформации.



Иран

В Корпоративном университете РЖД состоялась встреча с делегацией Исламской Республики Иран по вопросам перспективного сотрудничества и ознакомления

партнеров с возможностями обучения иностранных слушателей в Корпоративном университете РЖД.

Казахстан

В Корпоративном университете РЖД состоялся рабочий визит делегации ALT University имени М. Тынышпаева. Состоялось

обсуждение перспектив сотрудничества, была организована экскурсия по кампусу университета.



3.2.3.3 РАБОТА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФИЛИАЛА КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

СОЗДАНИЕ ФИЛИАЛА

В соответствии с Дорожной картой реализации программы «Дальневосточная дорога – полигон опережающего развития» по проектной группе «Развитие социокультурных аспектов и мотивации», утвержденной распоряжением ОАО «РЖД» от 23 декабря 2020 года № 2861/р, в мае 2021 года открыт филиал Корпоративного университета РЖД в г. Владивосток.

Ключевая задача филиала – опережающее развитие руководителей Восточного полигона по программам Корпоративного университета РЖД с учетом региональной специфики отраслевых проектов развития и особенностей экономики Азиатско-Тихоокеанского региона.

В конце 2022 года Филиал прошел лицензирование на осуществление образовательной деятельности по реализации образовательных программ.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

Целевой аудиторией Дальневосточного филиала являются руководители стратегического, тактического и операционного уровней подразделений железных дорог Восточного полигона – Дальневосточной, Красноярской, Восточно-Сибирской, Забайкальской, а также высокопотенциальные руководители, включенные в кадровый резерв, с других полигонов сети.

Кроме того, на площадке филиала для руководителей других дорог проводятся программы и тематические выездные модули по ключевым направлениям развития управленческих компетенций и повышения операционной эффективности деятельности компании, стажировки, мастер-классы приглашенных экспертов.

В 2025 году к аудитории филиала присоединились монгольские коллеги – работники компании АО «Улан-Баторская железная дорога».

В 2025 году 4 310 руководителей и ключевых специалистов стали слушателями программ филиала.

15 000 +

слушателей прошли обучение в филиале с момента его создания

ПАРТНЕРСТВО С ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ УНИВЕРСИТЕТОМ

Обучение и проживание слушателей филиала организовано с использованием учебных и рекреационных мощностей кампуса Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) на о. Русский на основании соглашения о сотрудничестве в области реализации сетевых образовательных программ дополнительного образования (подписано 03 марта 2021 года №12-09-22/№ СР 156-21).

В 2025 расширился портфель совместных программ с ДВФУ. Выпускники таких программ получают удостоверение о повышении квалификации за подписью Корпоративного университета РЖД и ДВФУ. В 2025 году было выдано более 2 200 совместных удостоверений.



1 Комплексные программы развития кадрового резерва

I ступень:
Управление компетенциями

II ступень:
Управление эффективностью

Развитие и забота
о сотрудниках

Командная работа
и взаимовыручка

Управление
исполнением

Управление компетенциями:
краткий курс

2 Программы углубленного развития отдельных управленческих компетенций

Бережная самоорганизация:
адаптивность и личная
работоспособность в ситуациях
напряженной деятельности

Благополучие сотрудников
как точка роста эффективности
и удовлетворенности
в компании

Забота в действии: создаем
комфортную рабочую среду

Искусство публичных выступлений:
вдохновляй, убеждай, веди

Дизайн-мышление – человекоцен-
трированный подход к решению
задач

Внутренние опоры руководителя:
эффективность в условиях
неопределенности

Клиентоориентированность как
инструмент повышения эффектив-
ности современной компании

Мастерство совещаний: ключ
к результативности команды
и авторитету руководителя

Мастерство управления проектами:
от идеи до реализации

Основы критического
мышления

Новый взгляд на Power Point:
сделайте презентацию интересной

Переговоры: от борьбы
к сотрудничеству

Переговоры: технологии успешной
коммуникации

Презентация, которая работает:
структура, дизайн, наполнение

Системное мышление
в управленческой деятельности

Тайм-менеджмент
для руководителей

Эмоциональный интеллект

3 Программы по повышению операционной эффективности
деятельности компании

Бережливое производство:
повышение эффективности
процессов

Дизайн цифровых
инициатив

Система управления качеством:
базовый курс

Цифровая грамотность
руководителя

Система управления рисками и внутреннего контроля ОАО «РЖД».
I уровень: базовые принципы

4 Мастер-классы внешних спикеров

Мастер-КЛУБ «Восточный полигон»

Темы 2025 года

Мастер-класс	Спикер
Три века поворота на Восток: Философия Восточного полигона	В. Авченко Журналист, прозаик, член Союза журналистов России», Лауреат премии «Дальний Восток» имени В. К. Арсеньева
Практика внедрения автоматизации и искусственного интеллекта в рабочих процессах организации	Г. Алексанин Директор Передовой инженерной школы АТР «Искусственный интеллект и большие данные»
Восток – дело тонкое: страны Восточной Азии в современном мире	А. Кулинич Кандидат политических наук, доцент кафедры международных отношений ДВФУ

3.2.4

СОДЕЙСТВИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ХОЛДИНГА «РЖД»

С 2008 года в ОАО «РЖД» реализуется целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД», направленная на создание условий для адаптации, закрепления и удержания молодых работников, обеспечение развития их профессиональных, корпоративных и личностных компетенций для вовлечения в реализацию операционных и стратегических задач компании.

Ежегодно в рамках программы по всей сети железных дорог проводится более 1 тыс. мероприятий с участием более 200 тыс. молодых работников.

В 2025 году утверждена новая **целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» на период до 2030 года.**

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ

Для поддержки вновь принятых молодых работников в процессе адаптации, сокращения оттока персонала в течение первого года с момента трудоустройства в компанию, а также с момента вступления в новую должность в ОАО «РЖД» действует комплексная система адаптации.

В рамках первичной адаптации проводятся **Единые дни адаптации** – ежегодное очное мероприятие, целью которого является поддержка молодых работников на старте работы в компании, формирование целостного представления о холдинге «РЖД», корпоративной культуре и ценностях компании. В 2025 году было проведено 60 мероприятий, участниками которых более 4,6 тыс. человек.



Для погружения вновь принятых молодых работников в деятельность

компании, корпоративную культуру и ценности проводятся ежемесячные дистанционные встречи **«Добро пожаловать в РЖД».**

По всей сети железных дорог было проведено 223 онлайн-мероприятия, где приняли участие 42,1 тыс. вновь принятых молодых работников.

Кроме того, на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» доступен модуль **«Адаптация»** – пошаговая и последовательная маршрутная карта с набором конкретных действий, которые необходимо осуществить вновь принятому работнику в каждом периоде первичной адаптации. Весь период адаптации длится 12 месяцев и делится на 5 уровней, каждый из которых имеет свои задачи и рекомендации. Здесь также можно найти полезную информацию, которая пригодится в работе: путеводитель нового работника, подробности о деятельности компании, важные контакты и т.д.

Также в 2025 году на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» был открыт **адаптационный чат-бот «Локобот»** – интеллектуальный помощник, отвечающий на вопросы новых работников в области адаптации, льгот, оплаты труда, корпоративных мероприятий, информации о компании в период адаптации в круглосуточном режиме.

МОЛОДЕЖНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Направлено на комфортную адаптацию молодых работников, быстрое освоение ими сложившихся в компании корпоративных ценностей.

Молодежным наставником выступает опытный, лояльный работник ОАО «РЖД», который в первые 3 месяца погружает вновь принятого молодого работника в процессы компании, знакомит с рабочими процессами и корпоративной культурой.

В 2025 году мероприятиями молодежного наставничества охвачены 36 тыс. вновь принятых молодых работников, молодежными наставниками выступают более 7,7 тыс. молодых работников по всей сети железных дорог.

Для молодежных наставников проводится электронный курс, обучение по которому прошли более 6 тыс. молодежных наставников.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Проект направлен на создание условий для развития потенциала молодых работников ОАО «РЖД» через передачу им управленческого опыта руководителями холдинга.

В качестве наставников на центральном уровне выступают заместители генерального директора ОАО «РЖД», директора ОАО «РЖД»,

руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений ОАО «РЖД», а на региональном уровне – начальники железных дорог и их заместители, начальники служб.

В течение 2025 года по всей сети железных дорог в проекте приняли участие 235 наставников, 434 наставляемых, проведено 935 встреч.



С 1 2 3 4 5 6 П

ПРОЕКТ «МОЛОДЕЖКА В ДЕЛЕ. МАЛЫЕ ДЕЛА»

Проект направлен на популяризацию небольших инициатив – малых дел, реализуемых силами молодых работников ОАО «РЖД» и имеющих конкретный результат на благо подразделения и компании в целом.

В 2025 году для участия в проекте по 6 номинациям было подано 1 850 малых дел по всей сети.

Свои инициативы молодые работники подавали в блоке **«Малые дела молодежи»** на Сервисном портале работника ОАО «РЖД».

Всего опубликовано более 2,5 тыс. малых дел.

МОЛОДОЙ ПРОФЕССИОНАЛ

Для повышения престижа рабочих профессий, формирования у молодых рабочих поведения, основанного на принципе ответственного отношения к труду и личной осознанности в вопросах безопасности проводится коммуникационно-тренинговое мероприятие **«Молодой профессионал»**, в котором ежегодно принимает участие более 1,7 тыс. человек.

В рамках мероприятия у молодых работников развивается практика внедрения принципов бережливого производства, оказывающих позитивное влияние на эффективность производственной деятельности и снижения уровня травматизма. Формируется культура личной инициативы в вопросах обмена накопленным опытом и знаниями и помощи коллегам в освоении новых знаний и навыков через личный пример.

ЭСТАФЕТА ПРОФЕССИЙ

Для популяризации железнодорожных профессий проводится конкурс видеороликов **«Эстафета профессий»**. Ежемесячно молодые работники снимают видеоролики о своих профессиях, которые размещаются в социальной сети «Молодежь РЖД» и по результатам зрительского голосования определяется победитель конкурса.

В течение 2025 года на конкурс было подано 164 видеоролика, общее количество просмотров в социальных сетях составило более 239,3 тыс. просмотров.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЫМИ ТАЛАНТАМИ

Для создания комплекса инструментов и мероприятий по поиску высокопотенциальных молодых работников и их профессиональному развитию в компании с целью формирования молодежного кадрового резерва ведется формирование **системы управления молодыми талантами**.

В 2025 году была разработана концепция системы по выявлению и управлению молодыми талантами, разработана и апробирована модель

компетенций высокопотенциального молодого работника.

Также стартовали пилотные проекты с Центральной дирекцией управления движением и Центральной дирекцией по управлению терминально-складским комплексом по выявлению и развитию высокопотенциальной молодежи и сформирована база молодых талантов ОАО «РЖД» (более 600 молодых работников) с участием молодежи со всей сети железных дорог.

СОВЕТЫ МОЛОДЕЖИ

Совет молодежи – сообщество активных и неравнодушных молодых железнодорожников, которые ежедневно вносят свой вклад в развитие компании. В настоящий момент по всей сети железных дорог действует около 2 тыс. советов молодежи разного уровня.

Для обучения вновь назначенных председателей советов молодежи разработан **электронный курс**, обучение по которому в 2025 году прошли 1 292 председателя советов молодежи.

Для повышения эффективности деятельности советов молодежи всех уровней реализуется проект **«Школа председателей советов молодежи»**. В рамках проекта проводятся лекции, мастер-классы и деловые игры, направленные на вовлечение молодых работников в молодежную политику, выстраивание взаимодействия с руководителями, развитие

навыков формирования и управления командой, а также погружение в текущий контекст компании. Всего в 2025 году была проведена 51 школа для 1 750 председателей советов молодежи.

В 2025 году на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» начал действовать **блок «Контакты председателей советов молодежи»**, включающий все линейные подразделения.



КОНКУРС «МОЛОДЕЖНОЕ ПРИЗНАНИЕ»

Конкурс направлен на выявление и поддержку самых активных железнодорожников, вовлеченных в реализацию молодежной политики.

Конкурс проводится по 4 номинациям:

«Молодежный активист года»

«Совет молодежи года»

«Опора молодежи»

для руководителей кадрового блока, которые в рамках своей рабочей деятельности занимаются молодежью

«Друг молодежи»

для руководителей, которые поддерживают молодежь и в их должностные обязанности не входит реализация молодежной политики

Всего для участия в конкурсе было подано 674 заявки.

КОМИТЕТЫ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

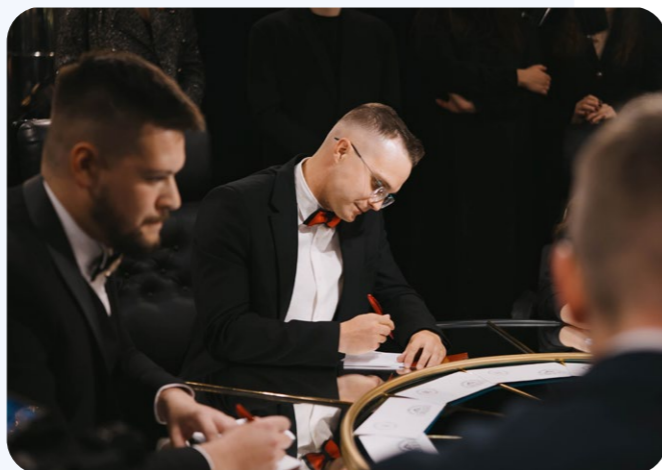
С целью выстраивания прямого, открытого диалога между объединениями активной молодежи и руководством ОАО «РЖД» на полигонах железных дорог, а также в функциональных филиалах функционируют комитеты по делам молодежи.

В настоящий момент создано 24 комитета по делам молодежи: 15 комитетов на полигонах железных дорог и 9 комитетов в филиалах. В течение года было проведено 17 встреч.

КОРПОРАТИВНАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ЛИГА «ЧТО? ГДЕ? КОГДА?»

Проведено более 70 интеллектуальных игр, в которых приняли участие более 3,2 тыс. молодых работников. Победителем Лиги стали команды Октябрьской и Юго-Восточной железных дорог.

Традиционно команда-победитель принимает участие в ежегодном чемпионате корпоративных команд по игре «Что? Где? Когда?» в Охотничьем домике, организованном Ассоциацией граждан и организаций по содействию развитию корпоративного образования (МАКО).



МОЛОДЕЖЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ. ВЕТЕРАНЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Для сохранения истории и преемственности поколений реализуется проект «Молодежь для ветеранов. Ветераны для молодежи»:

проведено 177 просветительских встреч с ветеранами железнодорожной отрасли по всей сети железных дорог, в которых приняли участие 4 тыс. молодых работников

на Сервисном портале работника ОАО «РЖД» в блоге «Истории выдающихся железнодорожников» опубликовано 1679 историй ветеранов железнодорожной отрасли

проведено 170 мероприятий по оказанию адресной помощи и поддержке ветеранов



МЕЖДУНАРОДНОЕ МОЛОДЕЖНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Направлено на развитие широкой сети профессиональных связей и обмена профессиональным опытом с молодыми представителями зарубежных железнодорожных администраций.

В 2025 году была проведена программа обмена опытом с Китайскими железными дорогами. Прием китайской делегации состоялся в г. Санкт-Петербурге.

В рамках онлайн-проекта «Вместе по пути» был проведена серия онлайн-встреч с молодыми работниками АО «Улан-Баторская железная дорога» и АО «НК «Казахстан темир жолы» по обмену

опытом. В проекте приняли участие 26 человек.

Решением 82-го заседания Совета по железнодорожному транспорту государств – участников Содружества, которое состоялось 10-11 июня 2025 г. в г. Душанбе, Республика Таджикистан, была создана **Комиссия по кадрово-социальной политике и гуманитарному сотрудничеству**. Первое заседание комиссии прошло 16 сентября 2025 года, председателем назначен заместитель генерального директора ОАО «РЖД» С.Ю. Саратов

Кроме того, в течение 2025 года молодые железнодорожники принимали участие в молодежных международных мероприятиях:

- **III Международный форум молодых железнодорожников «Железная дорога и молодежь» (Монголия)**
- **I форум «Молодые железнодорожники» в рамках 83-го заседания Совета по железнодорожному транспорту государств-участников Содружества (Азербайджан)**
- **Республиканский Форум молодежи (Казахстан)**



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВНЕШНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

В течение 2025 года 151 молодой работник принял участие в 14 форумах в рамках форумной кампании Росмолодежи и 5 молодежных дней на федеральных площадках.

ОАО «РЖД» выступило экспертом в реализации национального проекта «Молодежь и дети» и приняло участие в заседании Комиссии Государственного Совета РФ по направлению «Молодежь и дети».



Взаимодействие с Федеральным агентством по делам молодежи «Росмолодежь»

ОАО «РЖД» выступило партнером и реализовало комплекс активностей в рамках программы форумов Росмолодежи: «ШУМ», «Область будущего», «Территория безопасности», «ПроРегион», «Форум работающей молодежи Алтайского края».

Кроме того, были проведены активности по всей сети железных дорог в рамках государственных праздников: День молодежи, День государственного флага, День народного единства.

Взаимодействие с Российским обществом «Знание»

В течение 2025 года было обеспечено участие лекторов Российского общества «Знание» в 3 слетах/форумах молодежи железных дорог, а также в корпоративных молодежных мероприятиях на 9 железных дорогах.

Также молодые работники ОАО «РЖД» приняли участие во встрече с Президентом Республики Сербской – Милорадом Додиком, в Форуме 100-летию народной дипломатии, в просветительском марафоне «Знание. Первые».

Партнерское взаимодействие с внешними компаниями

В течение 2025 года велась активная работа по выстраиванию партнерского взаимодействия с внешними компаниями.

Была проведена серия совместных мероприятий по обмену опытом:

- круглые столы с АО «Зарубежнефть», ГПН-Развитие и Сбером;
- круглый стол по направлению «Адаптация» с участием Альфа-Банка, Авито, Росатома, Зарубежнефти, Полюса, Метрополитена.

СОВМЕСТНЫЕ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

**Команда РФСО
Локомотив приняла участие
в соревнованиях по мини-
футболу по приглашению
Московского метрополитена**

**Сборная внешних компаний
(Трансмашхолдинг,
Аэроэкспресс, Московский
метрополитен и Ростех)
приняла участие в фестивале
«Локо.Лето»**

ПОДКАСТ «ВМЕСТЕ ПО ПУТИ»

**Стартовал подкаст «Вместе по пути» совместно
с представителями из Роскосмоса и Аэрофлота**



СЛЕТ ВСЕМИРНОГО ФЕСТИВАЛЯ МОЛОДЕЖИ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ

ОАО «РЖД» приняло участие в организации и проведении Слета Всемирного фестиваля молодежи в г. Нижнем Новгороде:

- Организована лекция первого заместителя начальника Департамента информатизации ОАО «РЖД» Мискаряна А.А.
- Обеспечено участие 14 молодых работников ОАО «РЖД»
- Организовано участие представителей ОАО «РЖД» в зоне карьерных консультаций

Обеспечено содействие в информационном сопровождении мероприятия (информирование на железнодорожном вокзале г. Нижний Новгород, размещение информации в печатном журнале «Попутчик»).



3.2.5

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Корпоративным университетом РЖД в 2025 году проведены корпоративные социологические исследования сотрудников компании:

- **Мониторинг реализации программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2021-2025 гг.)»**
- **Мониторинг показателей реализации Программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 г.**
- **Мониторинг реализации программы «Дальневосточная железная дорога – полигон опережающего развития»**
- **Удовлетворенность работой и вовлеченность персонала ОАО «РЖД»**
- **Мониторинг реализации формирования сообщества «Лидеров культуры безопасности»**
- **Индекс лояльности Корпоративного университета**
- **Индекс применимости знаний и навыков выпускниками программ Корпоративного университета РЖД**

С 1 2 3 4 5 6 П

Обучение слушателей в Корпоративном университете РЖД реализуется на основании **Плана обучения и развития руководителей и специалистов ОАО «РЖД» за счет централизованного бюджета** (далее – План). План разрабатывается Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» и утверждается заместителем генерального директора ОАО «РЖД», курирующим работу социально-кадрового блока.

На основании утвержденного Плана определяется нагрузка преподавателей, загрузка аудиторного фонда, а также обеспечение учебного процесса учебно-методическими материалами, оборудованием и иными необходимыми ресурсами.

Специалисты Корпоративного университета РЖД совместно с Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» формируют списки кандидатов на обучение от подразделений холдинга «РЖД».

При проверке кандидатов на обучение учитываются участие в кадровом резерве, результаты оценки методом Центра оценки, наличие высшего (и/или среднего профессионального) образования, отсутствие параллельного обучения кандидатов по программам МВА.

Для программ развития кадрового резерва при отборе кандидатов на следующую ступень обучения важно наличие высокого балла в системе рейтингования по результатам обучения на предыдущих ступенях.

При реализации ряда программ Корпоративного университета РЖД учитывается очередность их прохождения слушателями.

Согласно вызывной телеграмме за неделю до начала очного обучения в Корпоративный университет РЖД направляется подтверждение участия в запланированном обучении.

Не позднее, чем за 3 дня до начала обучения, специалисты Корпоративного университета РЖД готовят приказы о зачислении слушателей на программу.

РЕГЛАМЕНТ ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЯ В КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ РЖД

Программы Корпоративного университета РЖД реализуются в очной, очно-заочной и заочной формах обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для всех видов аудиторных занятий, а также вебинаров продолжительность академического часа составляет 45 минут.

Перерывы для отдыха и питания слушателей являются обязательными. Точное время перерывов определяется сценариями учебных тематических блоков образовательных программ. Режим учебных занятий определяется расписанием занятий, которое размещено в здании университета и на его сайте.

Дистанционный формат очного обучения руководителей и специалистов Дальневосточной, Забайкальской, Западно-Сибирской, Восточно-Сибирской и Красноярской железных дорог – организован в удобное время для слушателей Дальнего Востока и Сибири.

Контроль посещаемости учебных занятий осуществляют специалисты, ответственные за организацию обучения слушателей.

Контроль освоения слушателями образовательной программы проводится в рамках итоговой аттестации. Форма аттестации указывается в образовательной программе, в большинстве случаев – это тестирование в электронном виде. Результаты итоговой аттестации фиксируются в ведомости. В случае если форма проведения итоговой аттестации предполагает создание аттестационной комиссии, результаты аттестации отражаются в соответствующем протоколе.

Документы, выдаваемые слушателям по итогам освоения образовательной программы

О КВАЛИФИКАЦИИ

Документы, подтверждающие повышение или присвоение квалификации по результатам успешного освоения дополнительных профессиональных программ (удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке)

ОБ ОБУЧЕНИИ

Сертификат и иные документы об обучении, утверждаемые Корпоративным университетом РЖД

СПРАВКА ОБ ОБУЧЕНИИ ИЛИ О ПЕРИОДЕ ОБУЧЕНИЯ

Выдается слушателю, освоившему часть образовательной программы и (или) не закончившему обучение по программе, либо получившему неудовлетворительные результаты на итоговой аттестации

Выдается слушателю, параллельно получающему среднее профессиональное и (или) высшее образование и успешно освоившему программу дополнительного профессионального образования

3.4

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

3.4.1

УЧЕБНЫЙ ПОРТАЛ

Учебный портал Корпоративного университета РЖД – это полноценная среда для дистанционного обучения, позволяющая обеспечить качественное обучение в удаленном формате. Электронные курсы и практические задания, предлагаемые слушателю на Учебном

портале в качестве материалов для предварительного ознакомления и междюльного обучения, являются эффективным способом подготовки к очным тренингам и закрепления пройденного материала.

На Учебном портале слушателям доступны

- электронные курсы
- тесты знаний
- практические задания, в том числе с возможностью взаимного рецензирования и оценивания ответов самими слушателями
- краткое содержание курсов и материалов очного обучения
- индивидуальные планы развития
- бланки самооценки развития корпоративных компетенций
- проектная работа в рамках обучения
- общение с преподавателем
- ознакомление с рейтингом
- рекомендованные материалы
- уведомления по организационным вопросам
- опросы
- электронные копии удостоверений

Электронное обучение и обучение с применением дистанционных образовательных технологий реализуется на платформе Websoft HCM.

Организован учебный портал Корпоративного университета РЖД в сети Интернет по адресу lk.curzd.ru. Для каждого слушателя, зачисленного на программу обучения, на портале создается личный кабинет.



lk.curzd.ru

В 2025 году на учебном портале реализованы проекты автоматизации: статистический отчет по электронным курсам и тестам для Центра образовательных исследований и аналитики, дополнительный агент по формированию электронных копий удостоверений о повышении квалификации для онлайн-программ.

Среди новых разработок: кастомизированный функционал проверки практических заданий преподавателями, а также интеграция Системы контроля учета и доступа в кампус университета с учебным порталом, что позволит получать QR-код для доступа в личном кабинете слушателя на портале

3.4.2

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

Мобильное приложение, созданное для поддержки пользователей во время мероприятий, позволяет осуществлять полное организационное сопровождение обучения. Интерфейс доступен на русском и английском языках.

12

мероприятий было проведено с использованием мобильного приложения в 2025 году



С 1 2 3 4 5 6 П

ЭЛЕКТРОННЫЕ КУРСЫ

Корпоративный университет РЖД реализует электронные курсы как в составе комплексных, так и в качестве самостоятельных образовательных программ.

В рамках комплексных образовательных программ электронные курсы используются для предварительного изучения учебного материала, самостоятельного освоения отдельных блоков программ или закрепления материала, пройденного на очном обучении.

166

электронных курсов в портфеле университета

Новые продукты 2025 года

Электронные курсы – образовательные программы

Код успеха: эффективный сотрудник – успешная компания

Основы управления чрезвычайными ситуациями

Создание безопасной среды: вовлеченность в профессиональную деятельность

Основы деятельности председателя совета молодежи

Обеспечение качества на производстве

Искусство сотрудничества: от знаний к действию

Обучение руководителей и специалистов ОАО «РЖД» по гражданской обороне и защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций

Гражданская оборона в ОАО «РЖД». Вводный инструктаж

Взаимосвязь работоспособности и психологических ресурсов в вопросах взаимной ответственности

Реализация жилищной политики в ОАО «РЖД»

Основы операционной эффективности

Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда для работников Корпоративного университета РЖД

Введение в процессный подход

Культура безопасности как основа профессиональной осознанности

Электронные курсы в рамках комплексных программ

- Кодекс деловой этики «ОАО РЖД» и деловое общение
- Технологические операции на железнодорожной станции. Основы трудового законодательства для руководителя
- Обеспечение процесса перевозки грузов и пассажиров
- Управление тяговыми ресурсами. Организация движения и ремонта инфраструктуры
- Порядок содержания пути в зимний период. Основы закупочной деятельности
- SWOT-анализ: Пошаговое Руководство
- Основные положения предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций на железнодорожном транспорте
- Организационные и правовые основы оказания первой помощи пострадавшим и подготовка к реализации программы
- Разработка учебно-методической базы и учебного занятия по оказанию первой помощи пострадавшим
- Неопределенность: законы выживания и необходимые знания
- Теоретические основы системы управления качеством
- Основы искусственного интеллекта и машинного обучения

83 124

человеко-курсов
пройдено в 2025 году

1 650 человек в день – средняя посещаемость учебного портала

2 677 слушателей составили индивидуальные планы развития в личных кабинетах

3.4.4

ОТКРЫТЫЕ ЭЛЕКТРОННЫЕ КУРСЫ

Открытые курсы предоставляют возможность работникам холдинга «РЖД» самостоятельно изучать материалы по интересующей их теме, а также позволяют Корпоративному университету РЖД совершенствоваться в области онлайн-обучения и педагогических практик, осваивать новые образовательные технологии и демонстрировать программы университета потенциальным слушателям.

В 2020 году для слушателей открытых электронных курсов разработан Портал открытого обучения, включающий личный кабинет слушателя с возможностью самостоятельной записи на открытые курсы, заполнения бланка самооценки корпоративных компетенций, создания и реализации индивидуального плана развития. В 2024 году открытый портал объединен с учебным порталом, теперь это раздел «Открытый каталог».

152

открытых электронных курса доступно в каталоге учебного портала

В 2025 году

1 689

работников ОАО «РЖД» выбрали открытые курсы



Наибольшее количество само назначений на курс «Основы финансовой грамотности» – **721 слушатель**

925

заявок для доступа к открытому каталогу было подано на регистрацию на Учебном портале

1 673

слушателя составили индивидуальные планы развития в личных кабинетах в открытом каталоге

3.4.5

СЕРВИСЫ ИНТЕРАКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С АУДИТОРИЕЙ

Онлайн-инструменты 2025 года:

Редакторы электронных курсов



Системы дистанционного обучения (LMS)



Платформы для проведения онлайн-тренингов, видео-конференций и совместной работы



3

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.5 Качество кадрового обеспечения	189
3.6 Качество учебно-методического и библиотечно-информационного обеспечения	208
3.7 Материально-техническая база	215
3.8 Внутренняя система оценки качества образования	220

3.5

КАЧЕСТВО КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

277

штатных единиц в Корпоративном университете на конец 2025 года

93,1%

укомплектованность штата

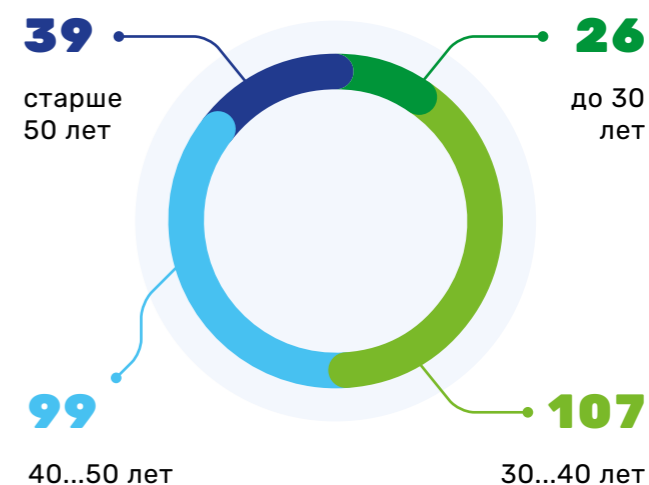
49%

работников Корпоративного университета РЖД моложе 40 лет

25%

работников Корпоративного университета имеют опыт работы в холдинге «РЖД»

Возрастные категории работников*



Образование работников*



18 работников имеют ученую степень кандидата наук
4 работника – звание доцента
7 работников – степень MBA

* - с учетом работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком

13 ЦЕНТРОВ

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТА

ЦЕНТР РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

разработка и реализация комплексных программ развития кадрового резерва холдинга «РЖД»

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РЕЗЕРВА

развитие стратегического и функциональных кадровых резервов холдинга «РЖД»

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

разработка и реализация программ, направленных на совершенствование кроссконтекстных навыков руководителей

ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЯМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

образовательная поддержка реализации Стратегии цифровой трансформации холдинга «РЖД», разработка и реализация программ по повышению операционной эффективности компании в области бережливого производства, процессного управления

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ КОМАНДНЫХ МЕТОДОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

разработка и проведение стратегических, командных и модерационных сессий

ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ МЕТОДАМ ПОВЫШЕНИЯ НАДЕЖНОСТИ И КАЧЕСТВА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

разработка и реализация программ по повышению операционной эффективности компании в области безопасности движения, управления качеством и инновациями

ЦЕНТР ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

разработка эталонных программ по основным производственным вертикалям и организация обучения по этим программам на базе вузов железнодорожного транспорта

ЦЕНТР МОЛОДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ

разработка и реализация программ, направленных на адаптацию, развитие и удержание молодых работников и вовлечение их в решение производственных задач ОАО «РЖД»

ЦЕНТР ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

совершенствование системы оценки компетенций руководителей холдинга «РЖД» в соответствии с требованиями модели корпоративных компетенций

ЦЕНТР СТАЖИРОВОК И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

развитие стажировок и международных образовательных проектов для работников холдинга «РЖД», а также для представителей зарубежных железнодорожных компаний

ЦЕНТР МЕТОДОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

методологическое сопровождение (стандартизация, мониторинг, контроль) образовательной деятельности, разработка и реализация программ по развитию навыков проектирования образовательных решений и педагогического мастерства

ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ ПО ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ

реализация образовательных программ, предусмотренных требованиями Российского законодательства

ФИЛИАЛ УНИВЕРСИТЕТА НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

развитие руководителей Восточного полигона по программам Корпоративного университета РЖД с учетом региональной специфики отраслевых проектов развития и особенностей экономики Азиатско-Тихоокеанского региона

9 ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
УНИВЕРСИТЕТА

ОТДЕЛ ЦИФРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

ЦЕНТР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И АНАЛИТИКИ

ОТДЕЛ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОТДЕЛ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

БУХГАЛТЕРИЯ

ЦЕНТР УПРАВЛЕНИЯ КАМПУСОМ

ОТДЕЛ КОММУНИКАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

ЮРИДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ

ФИНАНСОВЫЙ ОТДЕЛ

4 ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

ЦЕНТР ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ОТДЕЛ УПРАВЛЕНИЯ УЧАСТИЕМ СЛУШАТЕЛЕЙ

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

ОТДЕЛ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ



С 1 2 3 4 5 6 П

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
3.5 Качество кадрового обеспечения

НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Научно-педагогические работники Корпоративного университета РЖД занимают должности в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующих вакантных должностей.

К преподавателям Корпоративного университета РЖД предъявляются требования, касающиеся уровня образования, квалификации, необходимого опыта для качественной реализации образовательных программ:

- высшее образование (железнодорожные вузы, психология, экономика, педагогика, менеджмент, управление персоналом, международные отношения, финансы и т.п.);
- опыт работы преподавателем не менее 3-х лет;
- опыт методических разработок тренинговых программ.

Во исполнение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ Корпоративный университет обеспечивает открытость и доступность сведений о персональном составе научно-педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы. Актуальные сведения об опыте работы и квалификации научно-педагогических работников размещены на официальном сайте университета www.universitetrzd.ru в сети Интернет (раздел «Преподаватели»).



27

научно-педагогических работников в штате Корпоративного университета

26

преподавателей

1

научный работник

Уровень образования и наличие степеней у штатных научно-педагогических работников (в чел.)

Одно высшее образование	27
Два высших образования	11
Три высших образования	2

из них:	
Степень МВА	1
Степень кандидата наук	5
Звание доцента	3

Профиль высшего образования работников:

- область педагогики
- область психологии
- образование в железнодорожных вузах
- область экономики, менеджмента, юриспруденции

40 лет
средний возраст научно-педагогических работников

МЕТОДИСТЫ

33

методиста в штате Корпоративного университета РЖД

40 лет
средний возраст методистов

Уровень образования и наличие степеней у штатных методистов (в чел.)

Одно высшее образование	33
Два высших образования	10
Три высших образования	1

Профиль высшего образования работников:

- область педагогики
- область психологии
- образование в железнодорожных вузах

СПЕЦИАЛИСТЫ ПО ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

15

специалистов по оценке персонала в штате Корпоративного университета РЖД

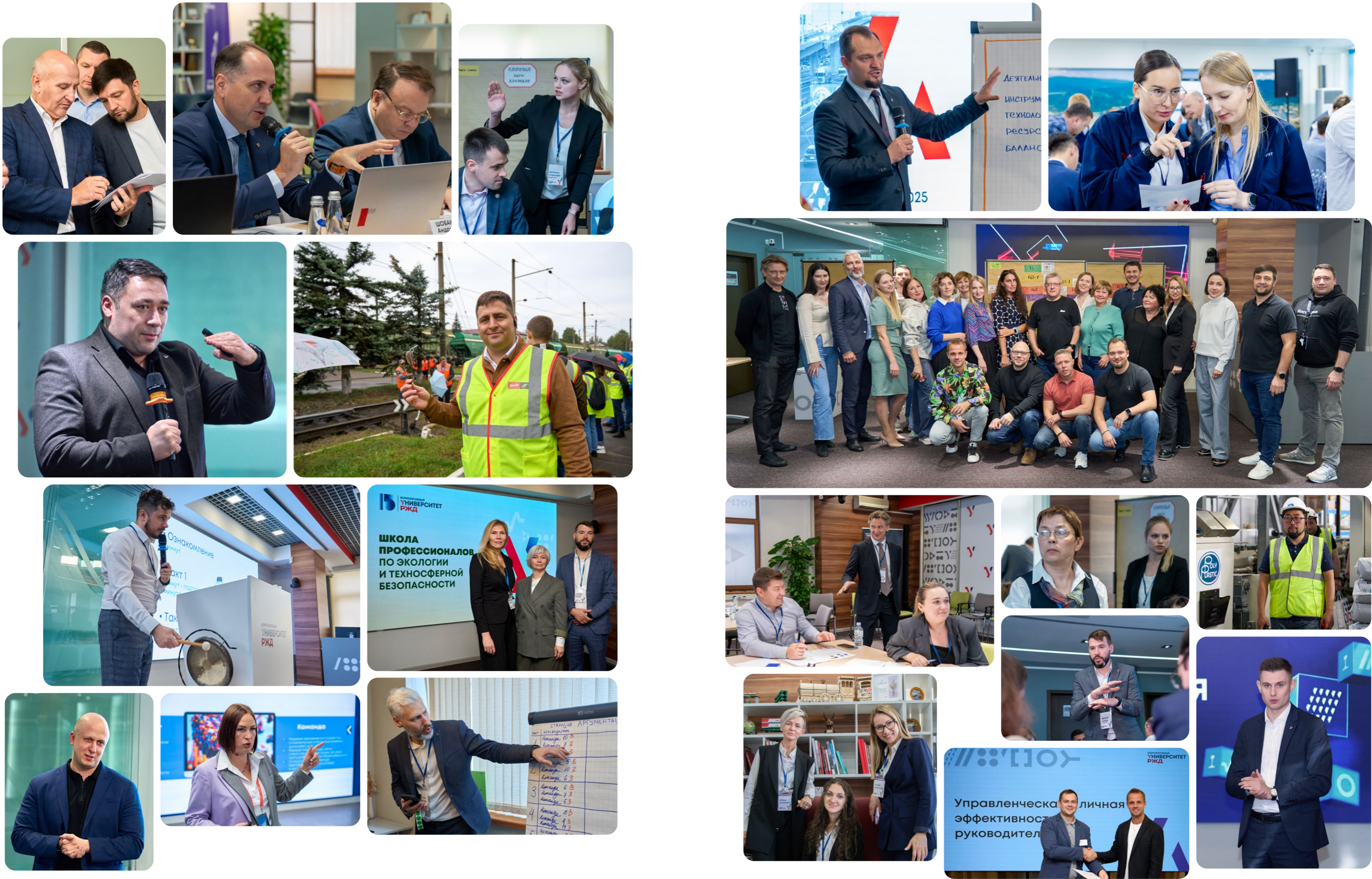
Профиль высшего образования работников:

- область психологии
- область педагогики

50 лет
средний возраст специалистов по оценке персонала

Уровень образования и наличие степеней у штатных специалистов по оценке персонала (в чел.)

Одно высшее образование	15
Степень кандидата наук	1



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Система найма персонала в подразделения Корпоративного университета РЖД основана на следующих принципах:

- подбор осуществляется на конкурсной основе с использованием открытых источников информации
- соблюдается непредвзятость и объективность в отношении кандидатов
- учитывается стремление кандидатов к развитию и повышению уровня профессионального мастерства

Оценка компетенций кандидата проводится в соответствии с утвержденной моделью корпоративных компетенций холдинга «РЖД», позволяющей формировать прозрачные требования к деловым и управленческим качествам, уровню знаний и навыков для руководителей и работников.

Проводятся мероприятия **по адаптации работников**: знакомство с компанией и локальными нормативными актами, экскурсия по офису, встреча нового сотрудника в коллективе подразделения, приветственные брендированные сувениры и многое другое.

Создан и успешно функционирует **корпоративный портал**, который помогает обмениваться информацией и автоматизирует некоторые рабочие процессы. Проводятся рабочие и неформальные встречи коллектива университета с руководством (как в очном формате, так и онлайн).



В университете действует **система отборочных мероприятий**, среди них:

- комплекс собеседований** при участии специалистов отдела управления персоналом и будущих руководителей (непосредственного и вышестоящего)
- очный демо-тренинг**, позволяющий оценить уровень квалификации кандидата в приближенной к реальной ситуации – для замещения вакантных должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу
- работа с кандидатами по рекомендациям** работников университета
- участие представителей hr-команды университета **в профильных ярмарках вакансий**
- работа по организации ознакомительных и производственных **практик и стажировок в подразделениях университета**
- концепция HR-бренда работодателя**, привлекающая как молодых специалистов, так и опытных экспертов, опирающаяся на ценности, актуальные для каждой из категорий потенциальных работников

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

В состав мероприятий по обучению и развитию работников входят профессиональная переподготовка, повышение квалификации, практические семинары, тренинги, участие в научных конференциях и семинарах.

Работники имеют возможность повысить свою квалификацию, участвуя в обучении, реализуемом Корпоративным университетом РЖД, а также во внешних сторонних организациях.

Ежегодно на обучение сотрудников каждого подразделения формируется бюджет.

Сотрудники, принимающие участие в создании образовательных продуктов, бизнес-тренеры и методисты повышают квалификацию не реже 1 раза в 3 года. Преподаватели университета также принимают участие в тренерской супервизии – развивающей обратной связи по материалам разработанных тренингов и тренерским компетенциям.

177

из них:

работников Корпоративного университета прошли обучение в 2025 году

99

по программе ДВФУ «Антитеррористическая безопасность в образовательной организации»

75

по внутренним программам Корпоративного университета

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВНЕШНИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Для допуска к реализации образовательных программ внешние преподаватели и компании-провайдеры проходят **квалификационный отбор**. В процессе отбора учитываются профессиональный опыт, уровень квалификации, масштабность реализуемых проектов, целевая аудитория слушателей, репутация и положительные отзывы на рынке образовательных услуг.

Отбор внешних преподавателей и компаний-провайдеров для оказания образовательных услуг проходит в несколько этапов: начинается с анализа портфеля документов претендента и при необходимости запроса рекомендаций и отзывов об оказываемых услугах, проведения личных встреч, демонстра-

ционных тренингов, дающих возможность оценить соответствие уровня развития преподавательских навыков согласно Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД. Завершается квалификационный отбор решением рабочей экспертной группы из числа руководителей и экспертов Корпоративного университета РЖД.

В 2025 году в квалификационном отборе для оказания образовательных услуг приняло участие 23 претендента из числа внешних преподавателей и компаний-провайдеров, по итогам отбора все они были включены в реестр аккредитованных поставщиков услуг.

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

Модель профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД – основа комплексной системы мероприятий по обеспечению высокого качества преподавания.

Модель профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД имеет два варианта для очной и онлайн работы преподавателя и включает в себя 8 компетенций (36 индикаторов), объединенных в три блока:

- управление содержанием
- управление группой
- управление собой

	Название компетенции	Смысл	Приоритет в обратной связи
УПРАВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЕМ	Владеет материалом программы	Владение материалом программы для того, чтобы донести информацию, адаптируя ее к профессиональной деятельности слушателей	1
	Соблюдает стандарты ведения образовательных программ	Соблюдение содержательных стандартов	2
УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОЙ	Создает позитивную атмосферу в группе	Формирование принятия, понимания и освоения знаний, умений навыков, предусмотренных образовательным контентом, слушателями	1
	Управляет поведением слушателей и их взаимодействием друг с другом	Создание интерактивного, диалогического взаимодействия всех участников образовательного процесса во время обучения, мотивирующего слушателей к развитию	3
	Формирует образовательную среду	Создание уникальной среды для каждого слушателя в аудитории во время обучения, поддерживающей образовательные задачи	3
УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ	Контролирует эмоциональное состояние	Выбор и поддержание преподавателем стратегии взаимодействия со слушателями, эффективной профессиональной позиции	1
	Владеет навыками презентации	Донесение информации до аудитории	2
	Развивается	Обеспечение непрерывного цикла развития преподавателя. Индивидуальный план развития преподавателя – основа для работы с данной компетенцией	Оценивается супервизором во время обратной связи

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО МАСТЕРСТВА

В целях повышения качества предоставления образовательных услуг в части работы преподавателей университет продолжает комплексно развивать систему управления культурой преподавательского мастерства.

Система основана на Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД и включает несколько взаимосвязанных контуров:

- входной контроль качества через конкурсные процедуры и демо тренинги
- управленческий контроль подготовки к проведению учебных занятий
- супервизионное и интервизионное сопровождение
- развитие профессиональных компетенций с помощью программ повышения квалификации и мастер классов
- аналитический контур для отслеживания показателей охвата, участия и результативности

Данная деятельность координируется руководителем развития культуры преподавательского мастерства, который отвечает за концептуальное и организационное сопровождение внутренних процессов оценки качества преподавания, интеграцию результатов супервизии, интервизии и программ развития в управленческие решения университета.

КАЧЕСТВО КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Кадровая политика Корпоративного Университета РЖД в отношении преподавателей выстроена как многоступенчатая система обеспечения качества, где на каждом этапе – от первичного отбора до мероприятий по совершенствованию навыков преподавательского мастерства – подтверждается высокий уровень преподавательского состава и соответствие современным требованиям к корпоративному обучению.

В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 4 декабря 2023 г. № 1138 «Об утверждении Порядка замещения должностей педагогических работников,

относящихся к профессорско-преподавательскому составу», привлечение преподавателей в штат университета осуществляется по результатам конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Приказ и объявление о конкурсе на замещение вакантных должностей, а также квалификационные требования размещаются в открытом доступе на сайте Корпоративного университета РЖД в разделе «Педагогический состав», что обеспечивает максимальную прозрачность и информирование претендентов.

Для участия каждый кандидат представляет пакет документов, подтверждающий:

- соответствие квалификационным требованиям
- отсутствие ограничений на осуществление педагогической деятельности в сфере образования
- профессиональный опыт и экспертизу в предметной области

Кроме того, обязательным условием является прохождение **пробного занятия (демо тренинга)**. Это позволяет оценить не только формальную квалификацию, но и реальные навыки преподавания претендента.

Порядок проведения пробного занятия (демо-тренинга) – полноценного фрагмента образовательной программы – детально регламентирован локальным актом университета, что обеспечивает единые стандарты оценки для всех претендентов.

По решению руководителя структурного подразделения, где открыта вакансия преподавателя, претендент проводит демо-тренинг:

- по материалам университета (если в том числе необходимо оценить способность работать по учебно-методическим материалам университета)
- по собственным материалам, адаптированным под целевую аудиторию и формат обучения (если в том числе необходимо оценить глубину владения предметной областью)

Оценка претендента на демо-тренинге ведётся по Модели профессиональных компетенций преподавателя.

В качестве экспертов на демо-тренинг приглашаются сотрудники университета, в том числе руководители структурных подразделений, методисты и действующие преподаватели. Каждый эксперт заполняет оценочный лист по критериям Модели профессиональных компетенций преподавателя, что формирует объективную картину сильных сторон и зон развития претендента.

По результатам демо-тренинга предоставляется развивающая обратная связь, что способствует развитию профессионального сообщества.

Решение по каждому претенденту принимается коллегиальным органом управления – Педагогическим (Ученым) советом университета путем тайного голосования. Итоги оформляются протоколом, что обеспечивает юридическую чистоту процедуры и исключает субъективизм при принятии решений.

Перед проведением демо тренинга претендент получает подробную информацию:

- об условиях проведения пробного занятия
- о количестве и составе экспертной группы
- о критериях оценки по Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД

HR БРЕНД КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Корпоративные мероприятия способствуют сплочению коллектива и созданию дружелюбной атмосферы, позволяют сотрудникам лучше узнать друг друга вне рабочего контекста, формируют командный дух.

Приветственный день для новых сотрудников стал доброй традицией университета. Мероприятие помогает новым членам команды быстрее адаптироваться в компании. Это не только знакомство с корпоративной культурой и ценностями, но и возможность задать вопросы, получить поддержку от коллег и руководства.



В начале нового рабочего года по традиции коллектив университета собирается вместе, чтобы осмыслить итоги ушедшего года, наградить лучших и настроиться на новые профессиональные свершения.

В 2025 год таким мероприятием стал «**Зимний день: в движении времени**» в стиле первого бала Наташи Ростовской. Данная стилистика была выбрана самими сотрудниками как отражение ценности преемственности поколений для команды университета, значения русской истории и желания быть её последователями.

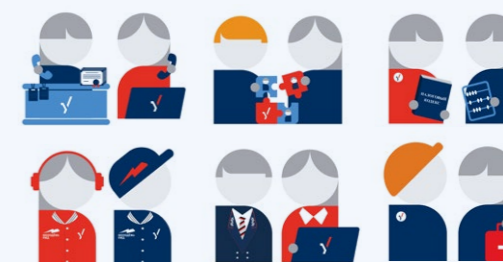


Для команды Корпоративного университета РЖД субботник – не формальная обязанность, а ценная традиция и реальный шанс сделать мир чище, добрее и дружелюбнее.

В весеннем субботнике, прошедшем под девизом «**Вместе веселее!**», приняли участие сотрудники и члены их семей от Владивостока до Москвы. Общими усилиями команды помогли благоустроить территории Парка Горького, музея-усадьбы Остафьево, Ботанического сада ВДНХ, пляжа бухты Карпинского (Владивосток).



В последнюю рабочую пятницу года, коллектив университета от Владивостока до Москвы встретился **для подведения официальных итогов года**, награждения лучших сотрудников и вручения каждому подразделению университета неформального логотипа, который отражает его уникальную специфику и передает настроение и характер работы.



Зимний арт-квартирник – сложившаяся декабрьская традиция коллектива, миссия которой заключается в поддержке команды университета в финале года, насыщенного количеством образовательных мероприятий, отчетов и обсуждений планов на новый год.

Участие в мастер-классах по новогоднему декору в русско-народной стилистике, отправка душевных рукописных открыток друг другу, искренние и доверительные размышления о том, что оставило яркий след в профессиональной и личной историях – этими активностями был наполнен Зимний арт-квартирник.



Летний корпоративный день, посвященный празднованию 15-летия Корпоративного университета РЖД, объединил общее собрание коллектива, награждение сотрудников и летний музыкальный арт-квартирник с проведением финала Внутрикorporативной народной премии «ПРОЯВЛЕНИЕ».



ПЕРВАЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНАЯ ПРЕМИЯ «ПРОЯВЛЕНИЕ»

К 15-летию университета была проведена народная премия «ПРОЯВЛЕНИЕ».



Фокус нового внутрикorporативного проекта - ценности команды университета и их проявление в ежедневной работе сотрудников.

Коллектив выбирал лучших в восьми номинациях. Определение номинантов проходило в несколько этапов: коллективное выдвижение претендентов, далее – индивидуальное онлайн-голосование, а победители были выбраны в прямом эфире путем мобильного голосования в рамках Летнего дня – 2025.

Победители первой внутрикorporативной народной премии «ПРОЯВЛЕНИЕ» в 2025 году стали:

«ПРОЯВЛЕНИЕ СМЫСЛОВ»

Сергей Беляев,
начальник Центра методологии образовательных решений и педагогического мастерства

«ПРОЯВЛЕНИЕ СВЕТА В ОБУЧЕНИИ»

Мария Евсейкина,
ведущий методист Центра обучения по обязательным программам

«ПРОЯВЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЁННОСТИ»

Сергей Кудинов,
ведущий специалист Центра управления кампусом

«ВДОХНОВЕНИЕ НА ПРОЯВЛЕНИЕ»

Екатерина Кроткова,
заместитель начальника отдела управления персоналом

«ПРОЯВЛЕНИЕ ИННОВАТИВНОСТИ»

Татьяна Дубовая,
руководитель направления по проектам 1С отдела развития информационных систем

«ПРОЯВЛЕНИЕ СИЛЫ СЛОВА»

Ксения Костылева,
заместитель начальника юридического отдела

«ПРОЯВЛЕНИЕ СИЛЫ СИНЕРГИИ»

Яна Прохорова,
юрисконсульт

«ПРОЯВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСА»

Алёна Лукьянчикова,
преподаватель Центра обучения технологиям повышения эффективности бизнеса

По итогам премии был проведен анонимный опрос о полезности и важности новой внутрикorporативной инициативы. Сотрудники отметили, что «Проявление» замотивировало их быть активнее как в работе, так и в рамках внерабочего взаимодействия. Важно, что коллектив увидел «скрытых» героев, которые часто остаются за кадром рабочих процессов, при этом результат их работы виден и ценен.

«Это важный формат, так как он поощряет самых активных сотрудников именно с точки зрения самого коллектива, а не руководства. Было очень любопытно увидеть список номинантов и самим непосредственно принимать участие в режиме реального времени»

«“Проявление” подсветило ценности КУ и как они должны проявляться в поведении работников»

«Премия сблизила коллектив. В работе бывают разные ситуации – спорные, конфликтные и т.д., и порой кажется, что отношения в коллективе становятся хуже. А премия дала возможность вспомнить, что каждый сделал и делает для работы остальных и всего университета»

ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ МЕДИАПРОЕКТЫ

Внутрикорпоративная лента новостей в «Битрикс 24» выполняет миссию обмена новостями от подразделений и всего университета и анонсирует медиапроекты, рассказывающие о команде университета и её ценностях.

«У – МЫ»

В рамках рубрики под названием «Университет – это Мы», или сокращённо «У – Мы», сотрудники университета продолжили узнавать о командах центров и отделов: об их основных проектах, распределении задач внутри подразделений, традициях, характере и лайфхаках взаимодействия с ними.

В 2025 году были опубликованы 4 выпуска: рассказали об Отделе организации обучения, Центре молодежных проектов, Центре развития навыков персональной эффективности, Центре методологии образовательных решений и педагогического мастерства.



«КАРЬЕРНЫЕ ИСТОРИИ»

В рубрике «Карьерные истории» анонсировали выход новых интервью с сотрудниками университета, чьи профессиональные истории вдохновляют, удивляют, мотивируют к развитию. Выбор героев был приурочен к 15-летию Корпоративного университета РЖД – ими стали работники, которые трудятся в университете с первых месяцев его создания.

Прочитать карьерные истории можно на сайте университета в разделе «Команда».



МЫ В СМИ

В ленте «Битрикс 24» в течение года отдел коммуникационного сопровождения вел рубрику «Мы в СМИ», в рамках которой рассказывал о вышедших публикациях про университет. Данная активность позволяет держать всю команду в едином информационном пространстве.



КАК Я ПРОВЕЛ ЛЕТО – 2025

В сентябре в ленте «Битрикс-24» прошёл интерактивный проект «Как я провёл лето – 2025», оформленный в формате «летних уроков». Каждый понедельник месяца коллеги делились своими мини-сочинениями – в комментариях оставляли истории о спортивных активностях и семейном отдыхе, трудовых и рабочих достижениях, прочитанных книгах и впечатлениях от путешествий. Проект стал площадкой для неформального общения и живого диалога.



3.6

КАЧЕСТВО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

3.6.1

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ

Учебно-методическое обеспечение деятельности Корпоративного университета РЖД осуществляется в рамках разработки образовательных программ, учебно-методических материалов (далее – УММ), а также методического сопровождения слушателей в ходе реализации образовательных программ.

Важную роль в процессе учебно-методического обеспечения деятельности Корпоративного университета РЖД выполняет Учебно-методическая комиссия.



Учебно-методическая комиссия – совещательный орган Корпоративного университета РЖД. Состав Учебно-методической комиссии формируется решением Ученого совета бессрочно.

Основные функции Учебно-методической комиссии

- рассмотрение и рекомендация к использованию в учебном процессе образовательных программ
- рассмотрение и рекомендация к использованию учебно-методических материалов, пособий, сценариев электронных курсов и иных материалов
- признание неактуальными для использования в учебном процессе действующих образовательных программ и методических документов

83

заседания Учебно-методической комиссии Корпоративного университета проведено в 2025 году

3.6.2

ТИПОВОЙ ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В основе комплексного подхода Корпоративного университета РЖД к созданию образовательных решений – передовые педагогические принципы и методы, что позволяет обеспечивать высокое качество обучения, полностью соответствующее современным требованиям бизнес-образования.

1 Подготовка к разработке программы и УММ

- первичная встреча с заказчиком программы для выяснения целей, планируемых результатов обучения, содержания будущей образовательной программы
- исследование и методическое погружение в тему (изучение лучших тренинговых практик, теорий, методов, программ и подходов, существующих на рынке по этой теме)
- анализ возможностей реализации программы силами штатных и внешних преподавателей
- формирование проекта программы и согласование его с заказчиком и экспертами бизнеса
- рассмотрение проекта программы Учебно-методической комиссией

3 Пилотное проведение программы

- организационное взаимодействие с причастными подразделениями университета и разработчиками
- пилотное проведение программы
- анализ пилотного проведения и обратной связи от слушателей и преподавателей, формирование предложений по корректировке
- рабочая встреча с разработчиком/рабочей группой для обратной связи
- полная методическая проверка скорректированных материалов
- повторное рассмотрение Учебно-методической комиссией

4 Передача технологии проведения программы преподавателям

5 Формализация завершения разработки программы

- оформление и размещение документов в базе учебных материалов Корпоративного университета РЖД

6 Опытная эксплуатация

- круглый стол с преподавателями по первому проведению
- сбор и анализ обратной связи преподавателей и слушателей о программе в течение срока опытной эксплуатации
- внесение корректировок в программу при необходимости

2 Разработка программы и УММ

- разработка УММ
- концептуальная проверка материалов согласование УММ, формирование комментариев и предложений по доработке
- методическая проверка оформления материалов, формирование комментариев и предложений по доработке
- согласование программы и УММ у заказчика и экспертов бизнеса
- рассмотрение программы и УММ Учебно-методической комиссией

Этапы разработки и содержание работ могут меняться в зависимости от особенностей разработки конкретной программы.

3.6.3

ТРЕБОВАНИЯ К ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ МАТЕРИАЛАМ

Все образовательные программы, а также учебно-методические материалы, входящие в образовательную программу, разрабатываются в соответствии с Федеральным законодательством в сфере образования Российской Федерации, корпоративными требова-

ниями к оформлению документации ОАО «РЖД», организационным положением о порядке разработки и утверждения образовательных программ, а также стандартами и шаблонами Корпоративного университета РЖД.

В состав учебно-методических материалов очной образовательной программы входят:

1. Рабочая программа учебного модуля/тематического блока/раздела

2. Методические материалы

- сценарий преподавателя
- материалы слушателя (рабочая тетрадь слушателя, памятка и другие)
- управляющая презентация в формате Microsoft PowerPoint
- практические задания (кейсы и упражнения)
- комплект видео- и аудиоматериалов

3. Оценочные материалы

- анкета обратной связи слушателя/преподавателя
- тесты знаний и ответы к ним

4. Материалы для практической работы

- задание для индивидуального / группового проекта
- шаблон оформления
- критерии оценки

5. Информационный принт-лист

- требования к печати и сборке документов
- описание материально-технического обеспечения реализуемой программы

Состав учебно-методических материалов зависит от формата реализации образовательной программы, отдельных видов учебных

занятий и учебных работ, а также может отличаться, если программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий.

3.6.4

ПОРТФОЛИО ПРОГРАММ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

Онлайн-портфолио – раздел сайта университета, который выполняет функцию цифрового каталога программ и проектов Корпоративного университета РЖД. Он предназначен для руководителей, которые планируют обучение сотрудников, и для слушателей, выбирающих образовательные решения.

В начале 2025 года была проведена стратегическая сессия для актуализа-

ции портфолио и определения направлений его развития. В сессии приняли участие представители всех подразделений университета. В ходе командной работы были проанализированы клиентские сценарии использования онлайн-портфолио, оценены удобство поиска и навигации, а также сформированы предложения по совершенствованию структуры, содержания и функциональности цифрового каталога.

Развитие онлайн-портфолио в 2025 году:

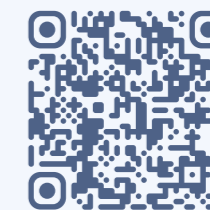
Обновлён и внедрён единый дизайн главной страницы онлайн-портфолио

Реализована интеграция с визуальными и навигационными шаблонами сайта Корпоративного университета РЖД

Модернизирован поиск и система фильтрации программ

Переработана структура каталога и логика распределения программ

Улучшены возможности работы с каталогом программ в личном кабинете пользователей



portfolio.
universitetrzd.ru

По итогам 2025 года

> **8 900**

уникальных
пользователей посетили
онлайн-портфолио

> **28 300**

просмотров страниц

БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

МОБИЛЬНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА

Дополнительным инструментом саморазвития слушателей университета и работников холдинга «РЖД» является мобильная электронная библиотека, открытая в 2018 году.

С 2019 года библиотека доступна для всех работников через Сервисный портал работника ОАО «РЖД» (для получения ПИН-кода доступа к мобильной электронной библиотеке следует направить запрос на почту: mlib@curzd.ru).



В 2025 году Корпоративный университет РЖД и читатели нашей библиотеки вновь заняли 1 место по количеству часов чтения электронных книг (31 000+ часов*) среди всех пользователей электронных библиотек издательства «Альпина Диджитал», опередив компании РУСАЛ (25 000+ часов) и СИБУР (19 000+ часов).

* – при расчете количества часов были учтены все пользователи и весь контент библиотеки за период с 1 января по 1 декабря 2025 года, в т.ч. впоследствии удаленные пользователи и деактивированные книги.

957 часов

провел в библиотеке Корпоративного университета РЖД самый активный читатель

Наиболее востребованными в 2025 году стали категории: «Саморазвитие», «Психология», «Современная литература», «Классика», «Зарубежная литература», «Бизнес и экономика» и «Самопознание».

Список популярных категорий по сравнению с 2024 годом изменился незначительно. Первое место по популярности сохранила за собой категория «Саморазвитие».

Популярные тематики:

- Личная эффективность и продуктивность
- Психология общения
- Развитие мышления и принятие решений
- Психологическая устойчивость и поиск смысла
- Искусственный интеллект и новые технологии

Мобильная библиотека 2025 года

УНИКАЛЬНЫЕ КНИГИ:

деловая литература «Альпина» - 3 083
 статьи «Альпины» - 48
 инфографика / чек-листы - 100
 художественная литература на русском - 6 802
 художественная литература на английском - 150

10 183

АУДИОКНИГИ

1 452

САММАРИ:

текстовые - 861
 аудио - 246

1 107

ВИДЕОЛЕКЦИИ

мини-курсов - 29
 записи вебинаров - 105
 другие видео - 48

182

Новое в работе мобильной библиотеки в 2025 году

- Настроено отображение рейтинга читателя в сравнении с другими читателями
- Добавлена возможность написания отзыва к книге
- Внедрен функционал создания собственных списков книг (подборок)
- Увеличено количество интерактивных заданий, мотивирующих к чтению, с возможностью получения поощрительных призов
- Изменен интерфейс чтения аудиокниг
- Доработан функционал HR-кабинета администратора библиотеки



Мобильная электронная библиотека Корпоративного университета РЖД сегодня - не только источник книг и статей, а полноценный ресурс для онлайн-обучения

3.7

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

500

человек - единовременная вместимость учебных аудиторий Корпоративного университета РЖД

Для своей деятельности Корпоративный университет РЖД использует помещения общей площадью более 6,7 тысяч кв.м., расположенные по адресам:

- 108831, г. Москва, г. Щербинка, ул. Бутовский тупик, д. 8А
- 107078, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 48
- 107078, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 50
- 107078, г. Москва, Мясницкий проезд д. 1, стр. 2
- 690000, г. Владивосток, ул. Верхнепортовая, 5а

32
АУДИТОРИИ

5
КОМПЬЮТЕРНЫХ КЛАССОВ

3
ВИДЕОСТУДИИ

2
КОНФЕРЕНЦ-ЗАЛА

Дополнительно в рамках соглашения о сотрудничестве в области реализации сетевых образовательных программ для проведения занятий используются помещения ДВФУ по адресу 690920, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, д. 10, к. 6.

Во всех учебных центрах Корпоративного университета обеспечены комфортные условия для пребывания слушателей, оборудованы зоны отдыха (лаунж-зоны).

Для организации питания слушателей в период обучения в основном учебном кампусе в г. Щербинка работает кафе. Для разнообразия питания и удобства слушателей установлены вендинговые автоматы с кофе и снеками.

Все помещения университета оснащены автоматической противопожарной сигнализацией. В целях реализации законодательства в области противопожарной безопасности приказом № КУ-84 от 23.11.2022 г. утверждены и введены в действие программы вводного и первичного противопожарных инструктажей, инструкция о мерах пожарной безопасности в административных зданиях АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

В целях реализации трудового законодательства в области охраны труда, на основании приказа от 23 января 2025 года №КУ-2 действует положение о системе управления охраной труда в Корпоративном университете РЖД.

В кампусе Мясницкая проведены работы, направленные на улучшение комфортного пребывания работников в офисе: выполнен ремонт рабочих помещений в соответствии с фирменным стилем университета, косметический ремонт и обновление мебели в общих помещениях.



Учебные помещения Дальневосточного филиала располагаются по адресу ул. Верхнепортовая, д.5а и в кампусе Дальневосточного Федерального университета по адресу: остров Русский, поселок Аякс, д. 10, к. 6.

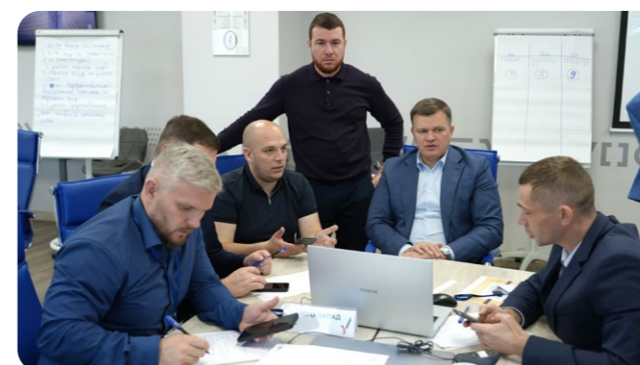
Большая часть программ филиала проходит на площадках ДВФУ в рамках реализации программ в сетевой форме. Для учебных занятий оборудованы две аудитории с возможностью ведения обучения как в аудиторном, так и в онлайн формате, вместимостью до восемнадцати человек каждая, и одна аудитория, рассчитанная на группу слушателей до тридцати двух человек.

Кроме этого, для сотрудников, слушателей и гостей филиала предоставляется возможность использования инфраструктуры ДВФУ в части учебных аудиторий, конференц-залов, библиотек, спортивных комплексов. Многообразие точек питания, проживание в гостиничных комплексах ДВФУ уровня 3*, наличие внутреннего общественного транспорта и рекреационных зон кампуса позволяет слушателям с комфортом осваивать образовательные программы Корпоративного университета РЖД.



В кампусе Щербинка реализованы антитеррористические мероприятия, направленные на обеспечение безопасности слушателей и работников: заключен договор с лицензированной частной охранной организацией на предоставление услуг физической охраны; введена в эксплуатацию система контроля и управления доступом в здание, установлена система экстренного речевого оповещения.

Кроме того, в кампусе Щербинка проведены работы по благоустройству инфраструктуры: заменена тротуарная плитка перед главным входом в здание; выполнен косметический ремонт конференц-зала.



ЦИФРОВАЯ ИНФРАСТРУКТУРА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

ВИРТУАЛЬНАЯ ВИДЕОСТУДИЯ (КАМПУС НА МЯСНИЦКОЙ)

оснащена хромакеем, профессиональным оборудованием для записи и трансляции на три камеры. Позволяет создавать виртуальные фоны и проводить мероприятия с виртуальными ведущими.



ВИДЕОСТУДИЯ СО СВЕТОДИОДНЫМ ЭКРАНОМ (КАМПУС В ЩЕРБИНКЕ)

оборудована светодиодным экраном для отображения контента в реальном времени, трансформирующей системой освещения и имеет площадь для размещения до 5-6 спикеров.



Корпоративный университет РЖД оснащен необходимыми техническими средствами обучения и программного обеспечения для реализации образовательного процесса.

Компьютерное оснащение:

- 60 ноутбуков, размещённых в 4 компьютерных классах
- 20 стационарных компьютеров в отдельном классе
- 39 ноутбуков для преподавательского состава, предоставленных для использования в учебных аудиториях

Оборудование для отображения информации:

- 3 интерактивных флипчарта
- 2 светодиодных экрана
- 49 телевизоров

Оборудование для организации мероприятий:

- 2 комплекта аппаратуры для синхронного перевода (рассчитаны на 50 человек каждый)
- 1 система электронного голосования
- 2 специализированные видеостудии

Сетевая инфраструктура:

- Локальная сеть со скоростью подключения к интернету до 1000 Мбит/с

КОНФЕРЕНЦ-ЗАЛЫ (КАМПУСЫ НА МЯСНИЦКОЙ И В ЩЕРБИНКЕ)

предназначены для видеоконференций, семинаров и тренингов. Оснащены светодиодными экранами, телевизорами, системами дистанционно управляемых видеокамер и звукоусиления. Управление контентом осуществляется через специализированное программное обеспечение на планшетных устройствах.



СЕТЕВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

в обоих кампусах организован высокоскоростной интернет-канал (до 1000 Мбит/с) с резервными каналами связи для гарантии бесперебойной работы.

Внутренняя система оценки качества образования Корпоративного университета РЖД – неотъемлемый инструмент поддержания качества процесса обучения и развития слушателей.

Нормативные акты, регламентирующие учебно-методическую деятельность:

- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности
- Положение об организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения
- Порядок взаимодействия подразделений при организации дистанционного обучения слушателей
- Положение о порядке разработки и утверждения образовательных программ
- Порядок реализации образовательных программ в сетевой форме
- Порядок подготовки и разработки электронного курса
- Правила оказания платных образовательных услуг
- Положение об Ученом совете
- Положение об Учебно-методической комиссии
- Порядок зачисления, приостановления, отчисления и восстановления слушателей
- Правила внутреннего распорядка слушателей
- Порядок проведения промежуточной и итоговой аттестаций слушателей
- Положение о зачете и переаттестации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, учебных тематических блоков) по дополнительным профессиональным программам
- Положение по планированию и учету рабочего времени преподавателей
- Порядок проведения аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу
- Порядок проведения демо-тренинга при замещении вакантной должности преподавателя
- Положение по проведению управленческого контроля подготовки преподавателей к контактной работе со слушателями
- Положение об оценке эффективности деятельности
- Методика расчета показателей, анализируемых в рамках дополнительной оценки эффективности деятельности
- Порядок сбора и обработки анкет обратной связи

Важную роль в обеспечении качества образовательного процесса выполняют Педагогический совет (Ученый совет) и Учебно-методическая комиссия Корпоративного университета РЖД. Все разработанные учебные и методические документы и материалы проходят многоэтапную проверку.

Для обеспечения высокого качества преподавания в Корпоративном университете РЖД реализуется комплексная система мероприятий, основанная на Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД.

В комплексную систему мероприятий обеспечения качества преподавания входят:

Квалификационный отбор

Цель – отбор внешних преподавателей и провайдеров для реализации образовательных программ.

Анкета обратной связи

Цель – получение обратной связи от слушателей университета.

Разработана на основе Модели профессиональных компетенций преподавателя. Анкетирование слушателей проводится в обязательном порядке после завершения программы и (или) части программы, что позволяет отслеживать и оперативно влиять на качество реализации программ и работу каждого преподавателя.

Методика обучения штатных и внештатных преподавателей технологиям проведения образовательных программ

Цель – обеспечить максимальное единообразие проведения массовых тиражируемых образовательных программ с точки зрения контента.

Методика включает несколько последовательных шагов:

- Внедренческую конференцию – представление преподавателям контента и особенностей реализации программы
- Самоподготовку – самостоятельную теоретическую подготовку преподавателей: изучение учебно-методических материалов и литературы, соответствующих тематике программы, формирование первичного перечня вопросов к разработчику
- Мероприятие по передаче технологии проведения – последовательный разбор содержания и активностей программы методистом (разработчиком материалов) с пояснениями и методическими рекомендациями
- Консультирование – ответы на вопросы преподавателей, разъяснение сложных моментов по результатам проведения учебного занятия

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО МАСТЕРСТВА

Внутренняя система оценки качества образования в части работы с преподавателями включает интервизию, супервизию, программу развития, а также управленческий контроль подготовки преподавателей к проведению учебных занятий. Все эти мероприятия взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Оценка качества и развитие преподавательского мастерства основаны на Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД. В университете данное направление курирует руководитель развития культуры преподавательского мастерства.

1 ИНТЕРВИЗИЯ КАК ГРУППОВОЙ ФОРМАТ СОПРОВОЖДЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ

Интервизия организована в формате групповых встреч преподавателей и ориентирована на разбор реальных профессиональных ситуаций. В центр обсуждения выносятся индивидуальный запрос преподавателя, связанный с работой с группой обучаемых, проведением занятия или профессиональными переживаниями.

Встречи проводятся два раза в месяц, онлайн и аудиторно, при необходимости – в гибридном формате, для преподавателей Дальневосточного филиала университета один раз в квартал онлайн.

Интервизия позволяет:

- находить решения сложных ситуаций и расширять профессиональный инструментарий преподавателя
- снижать чувство профессиональной изоляции и тревоги
- поддерживать культуру открытого обсуждения преподавательских практик

В 2025 году проведено 23 интервизионные встречи, что свидетельствует об устойчивости данной практики.

2 СУПЕРВИЗИЯ КАК ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ФОРМАТ СОПРОВОЖДЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ

Супервизия является индивидуальной формой работы с преподавателем и ключевым элементом внутренней системы оценки качества преподавания

В ходе супервизии анализируется проведение учебного занятия преподавателем по Модели профессиональных компетенций преподавателя Корпоративного университета РЖД.

Супервизии могут носить консультативный характер (с формированием персональных рекомендаций) или обучающий (с акцентом на развитие навыков интерактивного взаимодействия с группой).

В 2025 году проведено 17 супервизий, супервизионным сопровождением охвачено 16 штатных преподавателей.

Цель

системное повышение качества преподавания:

- поддержка преподавателей в профессионально сложных ситуациях
- развитие навыков взаимодействия со взрослыми слушателями
- формирование общей культуры рефлексии
- обмен лучшими практиками

3 ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Дополнительным элементом внутренней системы оценки и развития преподавателей в 2025 году стала программа «Развитие мастерства преподавания: управление участниками, коммуникацией и контекстами взаимодействия», ориентированная на профессиональных преподавателей университета.

Программа формирует общий методический каркас и единый язык описания группового взаимодействия, что способствует развитию культуры преподавательского мастерства.

Программа реализуется в онлайн-формате и включает три тематических мастер-класса:

«Управление группой. Типология участников обучения» – изучение типов характеров обучаемых, их мотивации и поведения, выбор стратегий взаимодействия

«Управление группой. Работа с возражениями участников образовательного процесса» – освоение приёмов работы с сопротивлением, сложными вопросами группы

«Управление собой. Управление контекстами взаимодействия с участниками образовательных мероприятий» – укрепление профессиональной позиции преподавателя, выбор бесконфликтной стратегии коммуникации

4 УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ К КОНТАКТНОЙ РАБОТЕ СО СЛУШАТЕЛЯМИ

Мероприятие представляет собой проверку руководителями подразделений, разрабатывающих и реализующих образовательную программу, освоения преподавателями комплекта учебно-методических материалов, участия в мероприятиях по передаче образовательных технологий, внедренческих конференций и, при наличии, «пилотного» проведения занятий.

По результатам мероприятия при необходимости штатным преподавателям может организовываться работа в формате со-тренерства с более опытными коллегами, для которой используется специальный чек-лист, что формирует устойчивый механизм наставничества и передачи технологий проведения занятий.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД

Показатели системы оценки эффективности деятельности Корпоративного университета:

1. Индекс лояльности NPS (Net Promoter Score) – представляющий обобщенную оценку эффективности деятельности Корпоративного университета РЖД
2. Показатели, отражающие применимость знаний и навыков на рабочих местах
3. Показатели качества обучения

Нормативные значения показателей установлены Правлением Корпоративного университета РЖД (протокол Правления №71/ПРП от 06.02.2023 г.).

Исследования в рамках оценки эффективности деятельности университета проводятся в течение календарного года.

Уровень NPS Корпоративного университета РЖД в 2025 году ниже целевого значения на 5,6 пункта. Основным фактором, повлиявшим на уровень показателя, стал перевод большинства программ обучения в дистанционный формат, что вызвало трудности у слушателей с погружением в учебный процесс в связи с неполным отрывом от работы в период обучения, различными техническими сложностями во время учебы, нехваткой живого общения с одногруппниками и преподавателем, отсутствием эмоционального контакта.

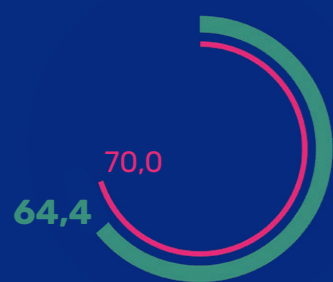
Доля выпускников с положительной динамикой уровня развития корпоративных компетенций по результатам прохождения Центра оценки ниже целевого значения на 6,5 п. Это связано с ежегодным устойчивым ростом и достижением высокого уровня развития корпоративных компетенций руководителей компании. При этом, при более высоком среднем уровне оценок компетенций снижается динамика прироста при каждой последующей оценке.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА РЖД ЗА 2025 ГОД

Обобщенная оценка эффективности деятельности

Индекс лояльности NPS (Net Promoter Score)

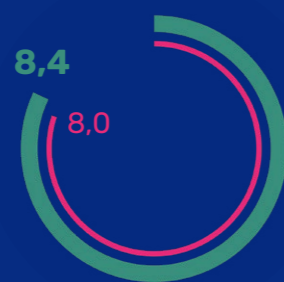
Оценка готовности рекомендовать обучение в университете (опрос)



Применимость знаний и навыков на рабочих местах

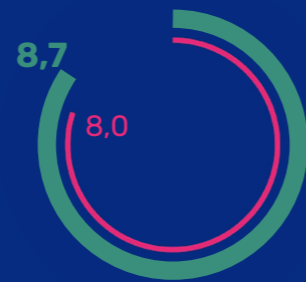
Индекс применимости знаний и навыков выпускниками программ

Оценка степени востребованности полученных знаний и навыков в работе выпускников (опрос)



Индекс удовлетворенности заказчика обучения применимостью знаний и навыков выпускниками программ

Оценка влияния на результаты работы подразделений компании применяемых выпускниками университета знаний и навыков (опрос)



Изменение уровня развития корпоративных компетенций

Доля выпускников с положительной динамикой уровня развития корпоративных компетенций (результаты Центра оценки)



Качество обучения

Удовлетворенность выпускников (слушателей) программ содержанием и качеством обучения

Оценка степени соответствия качества и организации обучения ожиданиям слушателей (анализ анкет обратной связи)



Результативность прохождения выпускниками (слушателями) программ тестов знаний

Средний процент успешности прохождения тестов знаний (анализ результатов тестирования по очному (онлайн) обучению и электронным курсам)



● текущее значение ● целевое значение

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СООБЩЕСТВОМ

В 2025 году сотрудники Корпоративного университета РЖД приняли участие в качестве экспертов в крупнейших международных, всероссийских и отраслевых дискуссионных площадках, объединяющих профессиональные сообщества в сфере обучения, развития и управления персоналом: форумах, конференциях, выставках.

Продолжает расширяться пул мероприятий и его участников: в качестве спикеров активно выступают руководители университета, методисты, бизнес-тренеры, что подчеркивает растущий статус университета и высокую экспертизу его сотрудников.

X ВОСТОЧНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ 2025 (ВЭФ 2025)

Директор университета **Роман Баскин** принял участие в дискуссиях панельной сессии «Синхронизация рынка труда и профессиональных образовательных организаций» и круглого стола «Вклад университетов в развитие человеческого капитала для Дальнего Востока: слагаемые успеха»

МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА-КОНФЕРЕНЦИЯ «HR EXPO 2025»

Заместитель директора университета **Александр Коркин** представил кейсы сотрудничества с вузами и подразделениями РЖД в рамках реализации программ по развитию профессиональных навыков

I ФОРУМ «МОЛОДЫЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКИ»

В рамках 83-го заседания Совета по железнодорожному транспорту государств-участников Содружества (Баку, Азербайджан) заместитель директора университета – начальник Центра молодежных проектов **Юлия Кушниренко** выступила с докладом «ОАО «РЖД»: компания с молодым взглядом»

IV ФОРУМ ЛИДЕРОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИИ

Делегация университета стала участником деловых активностей и дискуссионных мероприятий форума. Директор университета **Роман Баскин** представил экспертизу университета в панельной дискуссии «Развитие кадрового потенциала корпоративных университетов» и сессии «Корпоративные университеты – драйверы развития бизнеса»

ВЫЕЗДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ КОМИТЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ РФ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ

Заместитель директора университета – начальник Центра молодежных проектов **Юлия Кушниренко** выступила на тему «Молодежная политика ОАО «РЖД»: ключевые инструменты и приоритеты»

ВСТРЕЧА-ПРАКТИКУМ «ТОПОВАЯ ПЕРЕСБОРКА: КАК ОБУЧАТЬ И РАЗВИВАТЬ КОМАНДУ ЛИДЕРОВ ВО ВРЕМЕНА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ. РЕАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПО ПОСТРОЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ЭФФЕКТИВНЫХ КОМАНД ОТ ВЕДУЩИХ КОМПАНИЙ»

Начальник Центра развития стратегического резерва **Анастасия Сорокина** приняла участие в дискуссии о том, как меняется профиль лидера в периоды глубоких изменений среды, какова актуальная стратегия развития команд топ-менеджеров и как развивать эмоциональное лидерство

III ФОРУМ «ЧЕЛОВЕК УПРАВЛЯЮЩИЙ»

Директор университета **Роман Баскин** выступил с докладом «Системный подход к развитию и усилению потенциала руководителей»

VIII КОНФЕРЕНЦИИ ФИНФИН ПО ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ И ФИНАНСОВОЙ ДОСТУПНОСТИ «ФИНАНСОВАЯ КУЛЬТУРА И ТРУДОВЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ»

Заместитель директора по научно-методической работе университета **Андрей Шобанов** стал спикером круглого стола «Диалоги с HR – финансовая грамотность как забота о сотрудниках»

III КОНФЕРЕНЦИЯ «ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ»

Заместитель директора университета – начальник Центра молодежных проектов **Юлия Кушниренко** выступила с докладом «ОАО «РЖД»: компания с молодым взглядом»

КОНФЕРЕНЦИЯ WEBSOFT ПРАКТИКА 2025

Начальник Центра дистанционных образовательных технологий **Иван Булавкин** выступил на конференции с докладом: «Автоматизация подписания протоколов по охране труда на учебном портале»

КОНФЕРЕНЦИЯ «LEARNING ELEMENT 2025»

Начальник Центра дистанционных образовательных технологий **Иван Булавкин** представил доклады: «Как использовать сторителлинг и цикл Колба для создания практических упражнений в электронных курсах» и «Что мы узнали про вовлечение, запуская одну образовательную программу»

Главный методист Центра дистанционных образовательных технологий **Елена Киреева** выступила на тему «От конфронтации к сотрудничеству: технология работы с заказчиками и экспертами электронных курсов»

КОНФЕРЕНЦИЯ ФАСИЛИТАТОРОВ 2025

Заместитель начальника Центра развития командных методов принятия решений **Дарья Ефимова** выступила на тему: «Восток-Запад: как подходы разных культур помогают фасилитации изменений корпоративной культуры»

ФОРУМ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ «БАЛАНС И БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ»

Эксперты Корпоративного университет РЖД поделились опытом по широкому спектру вопросов, охватывающих как преподавательско-методическую деятельность, так и опыт холдинга «РЖД» в работе с молодежью

Заместитель директора – начальник Центра молодежных проектов **Юлия Кушниренко** выступила с докладом: «ОАО «РЖД»: компания с молодым взглядом. Создание всесторонних условий для становления и самореализации молодых железнодорожников»

Заместитель начальника Центра молодежных проектов **Александр Мыздарин** рассказал об инструментах первичной адаптации сотрудников

Руководитель развития культуры преподавательского мастерства **Татьяна Лесниченко** остановилась на темах: «Супервизия и интервизия для преподавателей как поддержка сотрудников с психоэмоциональной нагрузкой» и «Основная управленческая технология. Причины сбоя. Практика снижения личного стресса»

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ФОРУМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧЕЛОВЕК И КОМПЕТЕНЦИИ НОВОГО ВРЕМЕНИ» (ПРОФЕССОРСКИЙ КЛУБ НИУ ВШЭ)

Директор университета **Роман Баскин** принял участие в панельной дискуссии «Бизнес-образование и подготовка кадров для экономики будущего: Корпоративные университеты»

XVI ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ ПО ЦИФРОВИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ E-LEARNING FORCE 2025

Главный методист Центра дистанционных образовательных технологий **Елена Киреева** выступила с докладом «Слепые зоны» в e-learning: как выявить и устранить?»

«EDTECH: ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИИ В КОРПОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА» - БИЗНЕС-ЗАВТРАК В РАМКАХ HR-САММИТА ДИРЕКТОРОВ

Начальник Центра реализации целевых программ **Наталья Савина** представила кейс успешного внедрения инноваций в корпоративное обучение

VI ОТРАСЛЕВОЙ ФОРУМ БАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ PRO ФОРМАТ

Директор университета **Роман Баскин** стал участником круглого стола «Вопросы корпоративных университетов»

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ЦИФРОВАЯ ТРАНСПОРТАЦИЯ 2025

Директор университета **Роман Баскин** выступил на тему «Роль корпоративных университетов в развитии приоритетных компетенций и навыков сотрудников через механизмы непрерывного образования» в рамках практической дискуссии «Приходите сегодня! Какие специалисты уже нужны цифровому транспорту»

ИТОГОВЫЙ ФОРУМ ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖНЫХ СОВЕТОВ

Заместитель директора – начальник Центра молодежных проектов **Юлия Кушниренко** приняла спикерское участие в дискуссии «Молодежные советы: современные вызовы и перспективы развития»

X РОССИЙСКИЙ ФОРУМ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ЗИМНЕЙ СЕССИИ САММИТА HR-ДИРЕКТОРОВ

Начальник Центра реализации целевых программ **Наталья Савина** в докладе «Свой ИИ как образовательная технология» представила профессиональному сообществу опыт университета в создании и использовании искусственного интеллекта для обучения руководителей

ДЕЛОВАЯ ПРОГРАММА ФИНАЛЬНОЙ ЦЕРЕМОНИИ КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ»

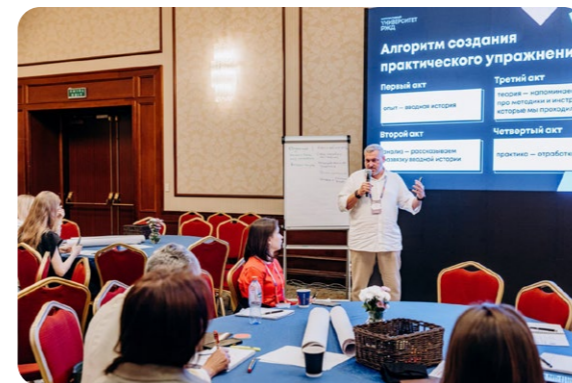
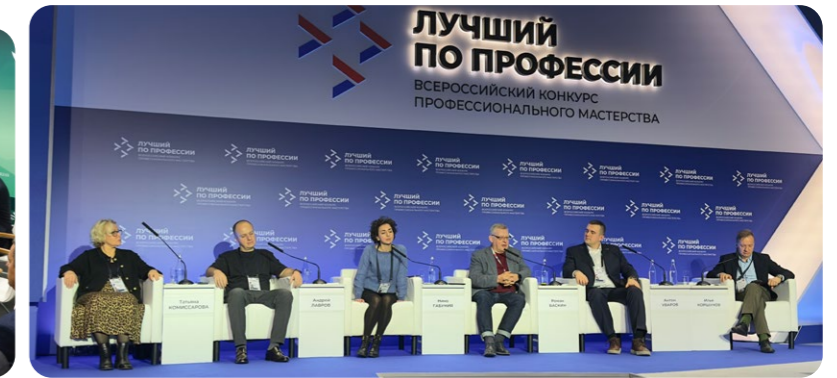
Директор университета **Роман Баскин** стал спикером сессии «Кто основной инвестор в ДПО – государство, работодатель или человек»

ПАССАЖИРСКИЙ ФОРУМ PRO-ДВИЖЕНИЕ

Заместитель директора университета **Александр Коркин** выступил модератором панельной дискуссии «Предвосхищающая тенденции. Новые стандарты сервисов и услуг»

УНИВЕРСИТЕТ СОВМЕСТНО С ПРОФСОБЩЕСТВОМ «THE TEAM» ОРГАНИЗОВАЛ ВСТРЕЧУ, ОБЪЕДИНИВШУЮ HR-ДИРЕКТОРОВ КОМПАНИЙ, HR-БИЗНЕС-ПАРТНЕРОВ, T&D И L&D-МЕНЕДЖЕРОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОТДЕЛОВ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ, ОЦЕНКЕ.

Тема мероприятия: «Потенциал команд: как превратить команду из “просто сотрудников” в стратегический актив компании»



ПРЕМИИ И КОНКУРСЫ

Эксперты Корпоративного университета РЖД ежегодно становятся лауреатами и победителями престижных профессиональных конкурсов и премий, а проекты университета получают высокие оценки.



- Во Всероссийском конкурсе лучших образовательных практик «Лидеры транспортного образования» Корпоративный университет РЖД совместно с РУТ МИИТ представил в номинации «Технологии партнерства» программу развития профессиональных компетенций «Профессионал+». Проект нашел отклик профессионального жюри и стал призером конкурса

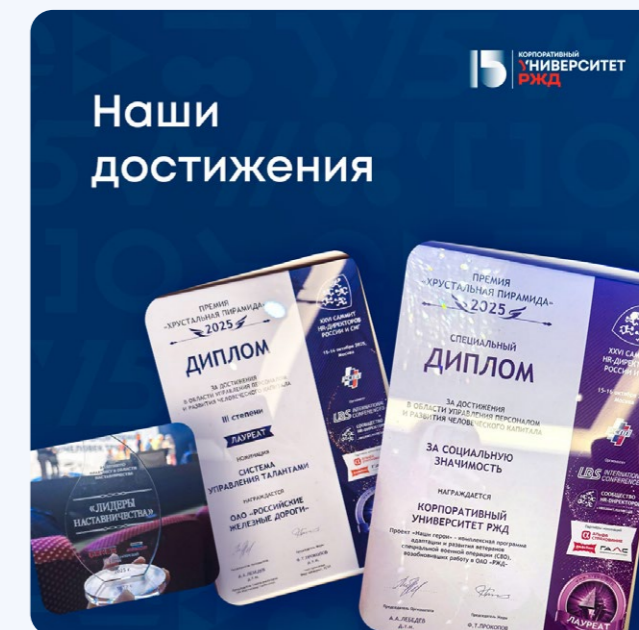


- В конкурсе профессионального мастерства в рамках Всероссийской премии молодежных «Время молодых» Центр молодежных проектов занял первое место в номинации «Команда предприятия/ведомства», впервые проведенная за 20-летнюю историю премии
- В рамках Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса» целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» заняла первое место в номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодежи и детей, улучшение демографической ситуации»



Во Всероссийской премии в области управления человеческими ресурсами «Хрустальная пирамида 2025» команда РЖД и университета была отмечена в нескольких номинациях:

- Специальный диплом «За социальную значимость» получила программа «Наши герои» (проект адаптации и развития ветеранов специальной военной операции, возобновивших работу в компании «Российские железные дороги»)
- III место в номинации «Система управления талантами» получил проект «Целевая программа «Молодёжь РЖД»»



- В конкурсе «Лидеры наставничества» в рамках Всероссийского форума «PROнаставничество 2025: Технологии. Мастерство. Доверие» в номинации «Существенный вклад в развитие методологии наставничества» экспертное жюри высоко оценило проект «Молодёжное наставничество»

- В рамках премии «Молодой специалист года 2025», организованной Общественной палатой Российской Федерации, экспертное жюри высоко оценило деятельность Центра молодежных проектов, присудив университету высшую награду в номинации «Лучший работодатель»

- Во Всероссийской премии «Все для России: сообщества», призванной поддержать лидеров профессиональных, социальных, корпоративных и волонтерских сообществ, команда Центра молодежных проектов университета стала победителем в номинации «Лучшее корпоративное молодежное сообщество»

В апреле были подведены итоги **Всероссийского конкурса «Корпоративный календарь»**. Календарь «Имена железных дорог», представленный на конкурс, получил четыре награды в нескольких номинациях:



■ **«Общественное признание»:** лауреат – высшая награда по итогам интернет-голосования (календарь получил наибольшее количество голосов – 2 796, что подтвердило его лидерство среди 86 проектов конкурса)

■ **«Оригинальный формат»:** лауреат – высшая награда как по оценке профессионального, так и студенческого жюри

■ **«Лучшая идея»:** диплом II степени



■ Для любого конкурса важны не только победа, но и участие. Особенно это ценно, когда инициатива исходит конкретно от сотрудника, готового вкладывать свои время и силы для продвижения программ университета и имиджа его команды. На участие в конкурсе «Лучший фасилитатор 2025» индивидуальную заявку подал **Евгений Штрейт**, руководитель направления модерации групповой работы Центра развития командных методов принятия решений. Проект **«Сессия Центральной дирекции моторвагонного подвижного состава»** был представлен в номинации «Лучший корпоративный фасилитатор»



СОГЛАШЕНИЯ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Корпоративный университет РЖД имеет действующие соглашения о сотрудничестве с компаниями:

Акционерное общество «ВНИИЖТ» научно-исследовательский институт железнодорожного транспорта
сотрудничество в рамках выработки подходов к реализации совместных действий по развитию корпоративного бизнес-образования на железнодорожном транспорте

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный федеральный университет»
соглашение о сотрудничестве в области реализации сетевых образовательных программ дополнительного образования

Корпоративный университет Ульяновской области автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования, учрежденная Правительством Ульяновской области
сотрудничество в области выработки подходов к реализации совместных действий по развитию корпоративного бизнес-образования

Публичное акционерное общество «Дальневосточное морское пароходство»
сотрудничество по реализации совместных проектов в области корпоративного обучения и развития кадрового потенциала в различных форматах (включая семинары, вебинары, круглые столы и технологические визиты, и иные форматы), в том числе с участием представителей других компаний, государственных ведомств и образовательных организаций, по направлениям

Закрытое акционерное общество «Южно-Кавказская железная дорога»
определение приоритетных областей и форм сотрудничества в целях установления основ долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества в рамках развития корпоративного бизнес-образования на железнодорожном транспорте

Общество с ограниченной ответственностью Научно Производственное Предприятие «Циркон Сервис» (ООО НП «Циркон Сервис»)
сотрудничество в целях установления основ долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества в рамках развития корпоративного бизнес-образования в сфере железнодорожного транспорта

Государственное унитарное предприятие города Москвы «Московский ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени метрополитен имени В.И. Ленина»
долгосрочное и взаимовыгодное сотрудничество в сферах, представляющих взаимный интерес, в частности, развитие работников ГУП «Московский метрополитен»

Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный музей-усадьба «Остафьево» «Русский Парнас»
сотрудничество в рамках реализации культурно-просветительских, культурно-досуговых, информационных и иных мероприятий

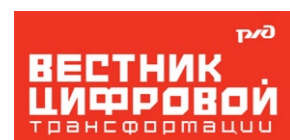
ПУБЛИКАЦИИ В СМИ

В 2025 году университет вел системную медийную кампанию в корпоративных средствах массовой информации холдинга «Российские железные дороги». В газете «Гудок», на официальном сайте издания, а также в эфире корпоративного телевидения «РЖД ТВ» вышло более 40 материалов различных форматов: от новостного сюжета до интервью, от заметок до обзорной статьи на две полосы.

Эти публикации были посвящены новым образовательным программам, разработанным университетом, инициативам, развитию существующих проектов, а также 15-летию Корпоративного университета РЖД.

В течение года университет продолжил сотрудничество с «Вестником цифровой трансформации РЖД», а также выстроил и развивал сотрудничество с изданием «ЦЮллетень» Правового департамента ОАО «РЖД».

В рамках медиасотрудничества продолжилось партнёрство университета с Транспортной полицией России: на страницах ведомственного журнала «Правопорядок на транспорте» выходила рубрика «Знания.Экспресс», где эксперты Корпоративного университета РЖД делились рекомендациями и практическими инструментами на такие темы, как: «Благополучие сотрудников», «Эмоциональный интеллект», «Мотивация сотрудников».



В 2025 году университет сотрудничал с федеральными СМИ:

В интервью изданию «Коммерсантъ» директор Корпоративного университета РЖД Роман Баскин рассказал о трансформации подходов к развитию управленческих кадров в компании «РЖД»

В аналитическом материале газеты «Ведомости» Роман Баскин прокомментировал вопросы, касающиеся стратегических направлений развития корпоративных университетов, качества образовательных программ и их синхронизации с актуальными запросами бизнеса



ЖУРНАЛ «HR-ПАРТНЕР»

В 2025 году вышел 12-й номер журнала «HR-Партнер». Выпуск открыл Олег Белозёров, глава «Российских железных дорог», поздравив Корпоративный университет РЖД с 15-летием.

В номере было освещено несколько ключевых тем, среди которых:

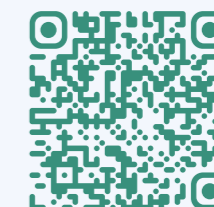
- Год железнодорожной славы: о подвиге железнодорожников в Великой Отечественной войне
- Итоги, масштаб и важность конкурса «Инженеры транспорта»
- Международный транспортно-логистический коридор «Север – Юг»: о мировом проекте, необходимости его реализации и движущей роли России в нём
- Задачи и ориентиры в работе социально-кадрового блока компании

Кроме того, совместно с экспертами были подготовлены такие материалы, как:

- Обзор мнений эйчаров холдинга «РЖД»: уникальный профессиональный опыт в решении актуальных вопросов взаимодействия с людьми
- Уровень зрелости корпоративных университетов России: исследование Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ
- Аргументация и убеждение: что такое критическое мышление и как распознавать манипуляции
- 5-летие открытого образовательного проекта «Знания.Экспресс»



Номер журнала «HR-Партнер» доступен на сайте университета



universitetrzd.ru/magazines/

ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Финансирование деятельности Корпоративного университета РЖД осуществляется за счет средств от приносящей доход образовательной деятельности, иной деятельности, предусмотренной Уставом Корпоративного университета РЖД, целевого финансирования учредителя Корпоративного университета РЖД – ОАО «РЖД» и прибыли Корпоративного университета РЖД прошлых лет.

В 2025 году Корпоративным университетом РЖД не осуществлялась образовательная деятельность, финансируемая за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов.

Общее поступление финансовых и материальных ресурсов в Корпоративный университет составило 1 560 953,86 тыс. руб., в т. ч.:

- выручка от реализации образовательных услуг – 1 411 433,64 тыс. руб.
- выручка от оказания консультационных и прочих услуг – 47 561,74 тыс. руб.
- прочие поступления финансовых и материальных ресурсов – 18 958,48 тыс. руб.
- взносы на содержание организации и осуществление образовательной деятельности в размере 83 000 тыс. руб.

Общее расходование финансовых и материальных средств на основную деятельность Корпоративного университета составило 1 457 350,10 тыс. руб.

Инвестирование:

- в приобретение основных средств – 6 063,82 тыс. руб.
- в создание нематериальных активов (образовательных программ, учебных материалов, электронных курсов и т.п.) – 45 141 тыс. руб.

Балансовая стоимость на 31 декабря 2025 года:

- основных средств 25 728 тыс. руб.
- прав пользования активами 62 502 тыс. руб.
- нематериальных активов 94 163 тыс. руб.
- капитальных вложений в нематериальные активы 2 340 тыс. руб.

ВЫВОДЫ И ЗАДАЧИ НА 2026 ГОД

Анализ результатов самообследования позволяет говорить о том, что Корпоративный университет РЖД находится в состоянии устойчивого развития.

Результаты проведенного самообследования показывают, что деятельность Корпоративного университета РЖД соответствует Федеральному закону РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказу Министерства образования и науки РФ

от 01.07.2013 №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с 01.09.2025 г. - Приказу Министерства образования и науки РФ от 24.03.2025 N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»), Уставу и локальным нормативным актам организации.

Приоритетные направления развития в 2026 году:

1. Расширение портфеля программ по направлению «Профессионал плюс»
2. Разработка и передача в вузы железнодорожного транспорта франшизы программы «Управленческая и личная эффективности руководителя среднего звена»
3. Реализация мероприятий по развитию ветеранов специальной военной операции, возобновивших работу в ОАО «РЖД»
4. Расширение практики проведения стажировок по изучению опыта передовых компаний различных секторов экономики
5. Реализация нового подхода к развитию компетенций руководителей ОАО «РЖД», включенных в состав советов директоров дочерних обществ
6. Образовательная поддержка практики использования искусственного интеллекта и нейросетей в ОАО «РЖД»
7. Обучение руководителей и специалистов ОАО «РЖД» основам информационной безопасности
8. Расширение форматов обучения и развития сообщества выпускников
9. Реализация образовательной программы развития руководителей и специалистов для обслуживания ВСМ Москва-Санкт-Петербург
10. Образовательная поддержка системы развития компетенций работников железнодорожных вузов в рамках обновленной Программы развития взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта
11. Образовательная поддержка Года пассажира в ОАО «РЖД»
12. Создание новых образовательных продуктов для работников кадрового блока
13. Запуск новой системы адаптации работников в ОАО «РЖД» и комплекса мер по удержанию молодых работников
14. Организация и проведение комплекса мероприятий по формированию пула высокопотенциальных молодых работников
15. Организация и проведение молодежных форумов в регионах железных дорог в новом формате
16. Интеграция в организацию и проведение Всемирного фестиваля молодежи в г.Красноярске

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
1.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		
1.1	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	человек/%	89 885 / 73,12%
1.2	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	человек/%	239 / 0,19%
1.3	Численность/удельный вес численности слушателей, направленных на обучение службами занятости, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации за отчетный период	человек/%	-
1.4	Количество реализуемых дополнительных профессиональных программ, в том числе:	единиц	258
1.4.1	Программ повышения квалификации	единиц	256
1.4.2	Программ профессиональной переподготовки	единиц	2
1.5	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период	единиц	215
1.5.1	Программ повышения квалификации	единиц	213
1.5.2	Программ профессиональной переподготовки	единиц	2
1.6	Удельный вес дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	%	-
1.7	Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	%	-
1.8	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, в общей численности научно-педагогических работников образовательной организации	человек/%	5 / 18,6%

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
1.9	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности научно-педагогических работников	человек/%	14 / 51,9%
1.10	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	человек/%	-
1.10.1	Высшая	человек/%	-
1.10.2	Первая	человек/%	-
1.11	Средний возраст штатных научно-педагогических работников организации дополнительного профессионального образования	лет	40
1.12	Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ	%	-
2. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ			
2.1	Количество публикаций в научных журналах «Белого списка»	единиц	-
2.2	Утратил силу с 10 ноября 2025 г. Приказ Минпросвещения России и Минобрнауки России от 23 сентября 2025 г. N 703/687	-	-
2.3	Количество цитирований в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 5 лет: с 2020 по 2025 гг.)	единиц	2 019
2.4	Утратил силу с 10 ноября 2025 г. Приказ Минпросвещения России и Минобрнауки России от 23 сентября 2025 г. N 703/687	-	-
2.5	Утратил силу с 10 ноября 2025 г. Приказ Минпросвещения России и Минобрнауки России от 23 сентября 2025 г. N 703/687	-	-

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
2.6	Количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников (показатель рассчитан за 2025 год)	единиц	4
2.7	Общий объем НИОКР	тыс. руб.	97,5
2.8	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб.	3,48
2.9	Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации	%	0,0%
2.10	Удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами (без привлечения соисполнителей), в общих доходах образовательной организации от НИОКР	%	-
2.11	Количество подготовленных печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических и периодических изданий, количество изданных за отчетный период	единиц	1
2.12	Количество проведенных международных и всероссийских (межрегиональных) научных семинаров и конференций	единиц	-
2.13	Количество подготовленных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации за отчетный период	человек	-
2.14	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников без ученой степени - до 30 лет, кандидатов наук - до 35 лет, докторов наук - до 40 лет, в общей численности научно-педагогических работников	чел./%	без ученой степени до 30 лет - 0 кандидаты наук до 35 лет - 0 докторов наук до 40 лет - 0
2.15	Число научных журналов, в том числе электронных, издаваемых образовательной организацией	единиц	1

