

# БИЗНЕС И ОБРАЗОВАНИЕ: ОПЫТ РЖД



Министр транспорта РФ Андрей Никитин и глава РЖД Олег Белозёров на подписании программы взаимодействия ОАО «РЖД» с вузами железнодорожного транспорта

Работа бизнеса и образования в едином контуре, в едином понимании задач и реалий друг друга — тема, актуальность которой с развитием технологий только возрастает. И даже успешный опыт реализации такого сотрудничества требует постоянных новаций. В нашем материале — об опыте компании «Российские железные дороги», отсутствии формализма и важности развития управленцев среднего звена.

В ноябре 2025 года на IX Международном форуме-выставке «Транспортная неделя» была подписана новая редакция «Программы взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2030 года». Предыдущая версия была принята пять лет назад, в 2020 году, чему предшествовала интенсивная работа в 2018–2019 годах, когда была проведена ревизия всех направлений взаимодействия с вузами — от наследия Министерства путей сообщения до современных вызовов рынка труда, также влияющих на работу образовательных организаций.

«С самого начала мы понимали, что работаем, по сути, над созданием инструмента стратегического партнёрства между бизнесом и вузами, — рассказывает **Александр ЗБАРСКИЙ, заместитель начальника Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»**. — Формальное участие компании в жизни отраслевых университетов нас не интересовало — символические визиты и поздравления давно не работают. Нам нужен был документ, благодаря которому был бы построен полный цикл взаимодействия — от прогнозирования кадровых потребностей и привлечения абитуриентов до внедрения новых образовательных программ, реформирования инфраструктуры вузов, участия в наблюдательных советах и многого другого».

За пять лет действия программы были отремонтированы почти 200 учебных аудиторий (теперь это современные образовательные пространства), переоснащены отдельные техникумы. В рамках федерального проекта «Профессионалитет» компания «Российские железные дороги» является участником 18 кластеров — образовательно-производственных центров, объединяющих колледжи и предприятия одной отрасли, благодаря чему у студентов есть доступ к теории и практике, а у выпускников — гарантированное место на предприятии.

## Инфраструктура — среда для трансформации

«При всей важности и количестве вложенных средств в обновление инфраструктуры, в установку современных тренажёрных комплексов — это нечто большее, чем просто «поставим новые компьютеры, покрасим стены в фирменный цвет», — подчёркивает

## Новая редакция программы охватывает семь ключевых направлений:

- 1 Кадры:** целевое обучение, профориентация, повышение квалификации и переподготовка сотрудников в вузах.
- 2 Подготовка персонала:** новые образовательные модели, практики на объектах инфраструктуры, возможность освоить на первом курсе профессию проводника, а затем — профильную специальность.
- 3 Развитие преподавателей:** стажировки на предприятиях и в центральном аппарате РЖД, обучение в Корпоративном университете, участие в реальных проектах компании.
- 4 Поддержка молодёжи и брендинг работодателя:** студенческие отряды, бонусная система для целевиков, патриотическое воспитание, формирование единого молодёжного движения.
- 5 Научная деятельность:** гранты, исследования, бизнес-инкубаторы, выставки инноваций.
- 6 Международное сотрудничество:** привлечение абитуриентов из дружественных стран, работа в форматах СНГ и БРИКС, поддержка иностранных студентов.
- 7 Развитие университетских комплексов:** участие в федеральных проектах («Профессионалитет», «Приоритет-2030», «Передовые инженерные школы»), единая информационная политика и продвижение железнодорожного образования.

Результаты программы за пять лет

194

СОВРЕМЕННЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ПРОСТРАНСТВ

21

ТЫС. СТУДЕНТОВ  
ЕЖЕГОДНО  
ПРОХОДЯТ ПРАКТИКУ  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

54

ТЫС. ЧЕЛОВЕК  
(ЗА ТРИ ГОДА) СТАЛИ  
УЧАСТНИКАМИ  
СТУДЕНЧЕСКИХ  
ТРУДОВЫХ ОТЯДОВ

100

ЧЕЛОВЕК  
ЕЖЕГОДНО УЧАСТВУЮТ  
В ПРОГРАММАХ РАЗВИТИЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

40

ТЫС. РАБОТНИКОВ  
ОАО «РЖД»  
ЕЖЕГОДНО УЧАТСЯ НА ПРОГРАММАХ  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ В ОТРАСЛЕВЫХ ВУЗАХ

БОЛЕЕ  
200

ГРАНТОВ  
ЕЖЕГОДНО ВЫДАЁТСЯ  
СТУДЕНТАМ-  
ЦЕЛЕВИКАМ  
НА ВЫПОЛНЕНИЕ  
ДИПЛОМНЫХ РАБОТ

600-  
800

ЧЕЛОВЕК ЕЖЕГОДНО ПРОХОДЯТ  
СТАЖИРОВКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
ХОЛДИНГА «РЖД»

«Программа отвечает на вызовы, связанные с реформированием системы высшего образования, — комментирует нововведения Александр Збарский. — Мы знаем, какие изменения нас ждут на горизонте пяти лет, а потому учли их уже сейчас: новый перечень специальностей и новый образовательный стандарт, элементы госрегулирования и многое другое. Кроме того, мы не забываем о национальных целях развития нашей страны, к которым «Российские железные дороги», являясь государственной компанией, имеют прямое отношение, — они также нашли отражение в новой редакции программы».

Фокус на среднее управленческое звено

Особое внимание, по словам собеседника журнала, будет уделяться развитию профессорско-преподавательского состава и среднему управленческому

звену. Планируются стажировки для преподавателей профильных кафедр на производстве, а также для проректоров и руководителей направлений — в центральном аппарате компании. «Часто можно услышать слова: «Никто не учил нас быть руководителями среднего звена», — мы это учли и в ближайшие пять лет намерены усилить взаимодействие с коллегами в вузах, — делится Александр Збарский. — Будем вместе развиваться и формировать управленцев нового типа, способных не просто исполнять директивы, а понимать стратегию, «распаковывать» её и транслировать на своих уровнях».

Уже сегодня проходят регулярные встречи с деканами профильных факультетов, разрабатываются совместные планы мероприятий, налаживаются каналы обратной связи. Компания намерена не просто информировать вузы, а выстраивать (и выстраивает уже) диалог на равных.

Оценка как управленческий инструмент

Ещё одно заметное новшество программы — новый подход в расчёте индекса взаимодействия с вузами (оценка). По словам Александра Збарского, были оставлены простые и понятные показатели, на которые компания может действительно влиять. Среди них выполнение планов по приёму и трудоустройству, привлечение студентов на практику и другие.

«Оценка ради оценки бессмысленна, — подчёркивает собеседник журнала. — Ключевой шаг — анализ причин отклонений, если таковые будут обнаружены, и совместная выработка решений. Только так оценка становится управленческим инструментом».

Безусловно, состояние экономики играет важную роль в том, насколько значительно участие компании в жизни отраслевого образования. Однако всестороннее развитие отраслевого образования — приоритет, от которого в компании не отказываются. «Есть вещи, которые не требуют значительных финансовых ресурсов, но необходима интеллектуальная включённость на всех уровнях, — резюмирует Александр Збарский. — Предельно важна открытая коммуникация: мы должны не только заниматься информированием, но и быть уверенными, что у наших партнёров есть понимание того, что происходит. Это и есть дорога с двусторонним движением».

Красноярский институт железнодорожного транспорта



ПРОГРАММА «ТОП-100»

«ТОП-100» — программа Корпоративного университета РЖД и Департамента управления персоналом компании. Её слушатели — кадровый управленческий резерв железнодорожных университетских комплексов. Впервые была организована в 2013 году и с тех пор проводилась восемь раз. За это время её участниками стали более 600 человек.

Принимающими площадками в разные годы были Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Ростов-на-Дону, Иркутск. Перед слушателями с мастер-классами выступают первые лица холдинга «РЖД», представители государственных органов управления, руководители подразделений ОАО «РЖД», а также эксперты образовательного сообщества.

Проводятся тренинги, деловые игры, бизнес-симуляции, модерационные сессии по двум направлениям — развитие навыков преподавательского мастерства и совершенствование управленческих компетенций.

«Важно, чтобы ректорский корпус и преподавательское сообщество отраслевых вузов были погружены в проблематику работы железнодорожного транспорта, — комментирует задачи программы Евгений Браулов, начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД». — Зная суть вопроса, они могут адаптировать учебные программы под текущие потребности отрасли и растить специалистов, готовых к вызовам будущего. Один из главных результатов программы — синергетический эффект, который мы получаем благодаря тому, что бизнес и образование работают в едином контуре, решают общие задачи».