

Внутрифирменное обучение машинистов электропоезда метрополитена как фактор закрепления специалиста на рабочем месте

С. П. Волошкина

*Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина,
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Введение. В настоящее время в Петербургском метрополитене наблюдается нехватка машинистов электропоезда. Данной профессии не обучают ни в одном высшем или среднем профессиональном заведении страны. Подготовка таких специалистов осуществляется на предприятиях метрополитенов Российской Федерации. Целью данного исследования является выяснение факторов, оказывающих влияние на закрепление машинистов электропоезда на рабочем месте. Научная новизна исследования заключается в изучении влияния внутрифирменного обучения машинистов электропоезда метрополитена на продолжительность их работы на предприятии. В статье рассматриваются проблемы внутрифирменного обучения профессии «машинист электропоезда». Проведен анализ статистических данных работников по продолжительности труда на предприятии в соответствии с их уровнем образования и карьерным ростом.

Материалы и методы. Проведен анализ данных ста человек, поступивших на обучение в техническую школу метрополитена. Группа, подвергшаяся статистическому анализу, это мужчины в возрасте от 18 до 43 лет. Материалом к исследованию стали данные о возрасте машинистов электропоезда, уровне их образования, продолжительности работы на предприятии и повышении квалификации.

Методы, используемые в работе: статистическое наблюдение, анкетирование, статистическая обработка эмпирических материалов, корреляционный и регрессионный анализ и ряды динамики.

Результаты. Были выявлены проблемы внутрифирменного обучения машинистов электропоезда метрополитена: высокая степень сложности программы обучения, отсутствие профессионального стандарта по профессии «машинист электропоезда». Установлены вероятные причины нехватки машинистов электропоезда в Петербургском метрополитене: сложности карьерного роста по профессии затруднительное совмещение работы с внутрифирменным обучением.

Обсуждение и выводы. Для эффективного обучения профессии «машинист электропоезда» необходимо набирать кандидатов с высшим или средним профессиональным образованием. Предприятию следует рассмотреть возможность привлечения кандидатов из регионов Российской Федерации. Для увеличения мотивирующего фактора необходимо обеспечить большее количество работников для обучения на повышение класса. Следует оптимизировать форму обучения профессии «машинист электропоезда» по степени сложности и объёму изучаемого материала, пересмотреть программу повышения квалификации.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, машинист электропоезда, уровень образования, повышение квалификации, ГУП «Петербургский метрополитен».

Для цитирования: Волошкина С. П. Внутрифирменное обучение машинистов электропоезда метрополитена как фактор закрепления специалиста на рабочем месте // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2023. – № 4.– С. 270–286. DOI: 10.35231/18186653_2023_4_270. EDN: RJQTTZ

In-House Training of Metro Electric Train Drivers as a Factor of Consolidation in the Workplace

Svetlana P. Voloshkina

*Pushkin Leningrad State University,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. At the moment, there is a shortage of electric train drivers in the State Unitary Enterprise "St. Petersburg Metro". This profession is not taught in any higher or secondary vocational institution in the country. Training in this profession is carried out at the enterprises of the subways of the Russian Federation. The purpose of this study is to clarify the factors influencing the fixation of electric train drivers in the workplace. The scientific novelty of the study is to study the influence of in-house training of metro train drivers on the duration of work at the enterprise. This article discusses the problems of in-house training in the profession of "electric train driver". The analysis of statistical data of employees, according to the duration of work at the enterprise in accordance with their level of education and career growth.

Materials and methods. The analysis of the data of one hundred people enrolled in the technical school of the metro was carried out. The group subjected to statistical analysis is men aged 18 to 43 years. The material for the study was data on the age, level of education, duration of work at the enterprise, advanced training of electric train drivers.

Methods used in the work: statistical observation, questionnaires, methods of statistical processing of empirical materials, correlation and regression analysis and series of dynamics.

The results of the study. As a result of the study, the problems of in-house training of metro electric train drivers were identified: a high degree of complexity of the training program, the lack of a professional standard for the profession of "electric train driver". The probable reasons for the shortage of electric train drivers in the St. Petersburg metro have been established: the difficulties of career growth in the profession of "electric train driver", the difficulty of combining work with in-house training.

Discussion and conclusions. For effectively train the profession of "electric train drivers", it is necessary to recruit candidates with higher or secondary vocational education. The company should consider the possibility of attracting candidates from the regions of the Russian Federation. In order to increase the motivating factor, it is necessary to provide more workers for advanced training. It is necessary to optimize the training program for electric train drivers according to the degree of complexity and volume of the studied material, to revise the training program.

Key words: in-house training, electric train driver, level of education, advanced training, continuous professional development, SUE "St. Petersburg Metro".

For citation: Voloshkina, S. P. (2023) Vnutrifirmennoe obuchenie mashinistov e`lektropoezda metropolitena kak faktor zakrepleniya spetsialista na rabochem meste [In-House Training of Metro Electric Train Drivers as a Factor of Consolidation in the Workplace]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No. 4. Pp. 270–286. (In Russian). DOI: 10.35231/18186653_2023_4_270. EDN: RJQTTZ

Введение

Одним из приоритетов в работе Петербургского метрополитена является «развитие социального партнёрства и улучшение благополучия коллектива», а одной из стратегических задач – «создание условий для раскрытия потенциала работников как фундамента устойчивого развития метрополитена». Таким образом, метрополитен заявляет о приоритете развития компетенций своего персонала для качественного выполнения поставленных задач перед предприятием в сфере пассажирских перевозок¹.

Петербургский метрополитен обучает машинистов электропоезда на производстве в образовательном подразделении «Техническая школа», которое входит в структуру предприятия. «Основная задача обучения на предприятии – постоянное развитие персонала для повышения профессионализма работников в любой сфере деятельности Предприятия, повышение конкурентоспособности и продуктивности работы»¹.

Петербургский метрополитен самостоятельно готовит машинистов электропоезда для выполнения основной функции предприятия по перевозке пассажиров, вкладывая в обучение каждого кандидата финансовые и трудовые затраты, ожидая при этом, что отучившийся специалист будет работать долгие годы на предприятии и постоянно стремиться к повышению своей профессиональной квалификации. Петербургский метрополитен при этом предоставляет своим работникам возможность учиться как внутри предприятия, повышая класс своего мастерства, так и в других учебных заведениях города. Метрополитен заинтересован в постоянном повышении квалификации своих сотрудников для более успешной работы всего предприятия.

Несмотря на все усилия предприятия, наблюдается отток специалистов по профессии «машинист электропоезда метрополитена» с опытом работы, а также кандидатов на данную должность в период обучения, отмечается снижение востребованности обучения на повышение класса профессионального мастерства со стороны работников, несмотря на денежную мотивацию со стороны предприятия. Также прослеживается снижение предложений на рынке труда по данной профессии.

¹ Стратегия метрополитена. Стратегия 2035. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.metro.spb.ru/strategia.html> (дата обращения: 14.02.2023).

Для Петербургского метрополитена проблема нехватки кадров по профессии «машинист электропоезда» весьма актуальна. Зимой 2023 г. метрополитен работал по летнему графику, а это значит, что количество времени, проведенное пассажирами в ожидании электропоезда, было увеличено. Выяснение причины вышеизложенной проблемы для предприятия и города является актуальным и необходимым для исправления сложившейся ситуации.

Научная проблема заключается в целесообразности изучения сложившейся системы внутрифирменного обучения машинистов электропоезда метрополитена. Необходим анализ биографических данных кандидатов и работников профессии «машинист электропоезда», программ обучения по данной профессии как подготовки, так и повышения квалификации.

Новизна исследования содержится в изучении влияния внутрифирменного обучения машинистов электропоезда метрополитена на продолжительность работы в метрополитене. Решение проблемы внутрифирменного обучения машинистов электропоезда поможет сформировать современную систему подготовки и повышения квалификации таких специалистов, способствовать их закреплению на производстве.

Обзор литературы

В XXI в. непрерывное образование стало неперенным условием активного существования человека в обществе. О. В. Зайцева [6] подчеркивает функциональную специфику получаемых знаний, раскрывая термин «непрерывное профессиональное образование» как образование, которое должно обеспечить непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков. В Петербургском метрополитене внутрифирменное обучение машинистов электропоезда обеспечивает получение ими непрерывного профессионального образования. В течение двух лет после получения профессии машиниста, работникам предоставляется возможность повысить класс вожждения на третий, после получения третьего класса работник каждые два года имеет право повышать класс по профессии до первого, а после получения первого класса и при наличии высшего образования, имеет право обучиться на машиниста-инструктора. Также в метрополитене каждые два года все

машинисты обновляют знания без повышения класса, сдав экзамен по техническому минимуму.

Кандидаты на обучение профессии «машинист электропоезда» в общей массе имеют среднее общее или среднее профессиональное образование. Также среди кандидатов присутствуют люди, которые закончили вуз, но не работали по специальности, имеется большое количество кандидатов с военным прошлым или бывших железнодорожников. По мнению А. И. Жилиной, «в современном стремительно меняющемся мире существует постоянная потребность в повышении квалификации, переподготовки кадров, связанных с жесткой рыночной конкуренцией и повышением технологичности производства всех отраслей экономики, необходимостью быстрого принятия решений в профессиональной деятельности, личной и повседневной жизни каждого взрослого человека. Постоянно возникающая проблема адаптации определенной части населения к изменяющимся условиям повышает значимость системы образования взрослых в жизни общества и государства. Примером могут служить факты переобучения, переподготовки, социальной переориентации военнослужащих, уволенных в запас, безработных, выпускников вузов, не нашедших работу...» [5, с. 7]. Таким образом, метрополитен, являясь одним из самых крупных предприятий в городе, вносит неоценимый вклад в развитие региона и сокращение безработицы. В метрополитене проходят обучение с последующим трудоустройством не только машинисты электропоезда, но и машинисты электровоза, мотовоза, кассиры билетные, контролеры автоматических пропускных пунктов, дежурные по приёму и отправлению поездов, дежурные у эскалатора, машинисты эскалатора. Ежегодно метрополитен трудоустраивает сотни работников.

По мнению председателя комитета по профессиональному образованию и подготовке кадров Санкт-Петербургского отделения общероссийской общественной организации «Деловая Россия» С. А. Кашинцева, «проблема профессиональной подготовки и переподготовки персонала на сегодняшний день выглядит не просто актуальной, она стала носить критический характер»¹.

¹ Стратегии преодоления дефицита квалифицированных кадров [Электронный ресурс]. URL: <https://www.docs.yandex.ru/docs/view?tm=1677247668&tld-ru&lang=ru&name=345/pdf&text> (дата обращения: 14.02.2023).

Актуальны исследования А. В. Васильчикова, Н. Н. Сато-ниной, О. С. Чечиной в области дефицита рабочих кадров как главной ресурсной проблемы промышленных предприятий. На примере предприятий оборонно-промышленного комплекса они показали «проблему человеческого ресурса, как одного из основных стоп-факторов, ограничивающих возможности развития и функционирования предприятий» [2, с. 413]. Также и в метрополитене: без преодоления проблемы кадрового дефицита невозможно развитие предприятия.

В своих исследованиях Н. В. Цхададзе и Д. С. Дегтярева [12] раскрывают одну из крайне значимых проблем для российской промышленности – дефицит квалифицированных рабочих кадров. На данный момент метрополитен также пытается решить проблему кадрового дефицита. В текущем году повысили заработную плату для рабочих, проводятся мотивирующие конкурсы лучших по профессии.

Разобраться в причинах увольнения опытных работников помогают исследования Я. Тегзе¹, Дж. С. Гринберга [4]. Синдром профессионального выгорания описан в научных трудах А. Н. Блинкова [1], А. Б. Кулаковой, Л. М. Сухаревой [9]. Синдром профессионального выгорания характерен и для машинистов электропоезда. В Петербургском метрополитене постоянно действует штат психологов, которые работают и с машинистами электропоезда, в т. ч. составляют их профессиональный портрет, а также ведут занятия в технической школе метрополитена во время обучения вновь принятых машинистов электропоезда: готовят их к психологическим сложностям профессии.

А. А. Волошиным [3] исследуется проблема сокращения предложений на рынке труда по рабочим профессиям, вызванная пандемией коронавируса 2020 г. и специальной военной операцией 2022 г. Рядом исследователей [11] также анализируются кризисные явления и вызовы на рынке труда последних лет.

В Петербургском метрополитене уменьшается численность кандидатов на обучение профессии «машинист электропоезда». Виной тому множество факторов, которые нельзя не отметить: отсутствие «брони» в период обучения по профессии «машинист

¹ 7 причин, по которым люди меняют работу [Электронный ресурс]. URL: <https://recruitingdaily.com/7-big-reasons-people-change-jobs/> (дата обращения: 14.02.2023).

электропоезда» (имеющие «бронь» на других предприятиях не хотят её лишаться при переходе в Петербургский метрополитен), завышенные требования по зрению (в других странах разрешено работать машинистам в очках), требования к здоровью сердца (последствия пандемии коронавируса и внешние вызовы времени у многих кандидатов вызвали нарушения функции сердечной деятельности), невысокие стипендии во время обучения в технической школе метрополитена.

В исследованиях А. И. Наумова и О. В. Мраморновой [10] идёт речь об опыте профессионального обучения на предприятии ОАО «РЖД», в работах И. А. Килиной, Е. В. Пономаревой [7] – о подготовке кадров в сфере профориентации обучающихся, их проблемах и перспективах. Возрастающая роль профессионального повышения квалификации рассматривалась С. И. Змеевым, И. О. Котляровой, Н. Н. Васягиной, Г. Ф. Бенсоном¹.

Влияние условий деятельности работников на развитие их профессиональных компетенций изучают Л. И. Кленина, А. К. Маркова, Е. М. Прживальская.

Сегодня проблемой обучения кадров занимаются ведущие корпорации Российской Федерации. Актуальным вопросом для них является грамотное составление программ обучения. В. И. Блиновым и В. Ю. Есениной были подготовлены методические рекомендации по разработке программ профессионального обучения на основе профессиональных стандартов². На профессию «машинист электропоезда метрополитена» профессиональный стандарт на сегодняшний день не разработан.

В технической школе метрополитена разработана программа профессионального обучения «Машинист электропоезда», которая перегружена изучением электрических схем, конструкций устройств. Надо отметить, что подвижной состав метрополитена постоянно обновляется, а объём обучения остаётся прежним. Новые составы оснащены асинхронным тяговым приводом (АТП), что делает эксплуатацию состава проще. Необходимо внести в программу повышения квалификации машинистов электропоезда коррективы по изучению электри-

¹ Скоряева Е. А. Развитие управленческих компетенций специалистов железнодорожного транспорта в процессе повышения квалификации: автореф. дис. канд. пед. наук. Екатеринбург, 2021. 27 с.

² Блинов В. И., Есенина Е. Ю. Методические рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов. М.: ФИРО РАНХиГС. 2019. 42 с.

ческих схем и конструкций устройств, разгрузив таким образом программу профессиональной подготовки.

А. Я. Кибанов считает, что «...повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, на возможностях повышения в должности, на расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации»¹. Утверждения А. Я. Кибанова находят своё подтверждение и в результатах данного исследования.

Ведущие корпорации мира повышают уровень корпоративных инвестиций в обучение кадров [8, с. 74]. Это говорит о недостаточной подготовке высококвалифицированных рабочих кадров учебными заведениями².

Наличие собственной учебной базы Е. Г. Козин, А. В. Спиркин, Ю. А. Субботин считают одним из основных конкурентных преимуществ метрополитена, которое следует учитывать при определении приоритетов, целей и задач стратегического развития на долгосрочный период [8].

Качественное обучение машинистов электропоезда в технической школе является необходимым условием для обеспечения безопасных магистральных перевозок населения.

Материалы и методы

Объект настоящего исследования – группа людей из ста человек мужского пола от 18 до 43 лет, поступивших на обучение профессии «машинист электропоезда» в техническую школу метрополитена в 2010–2012 гг. Данный промежуток времени был взят для того, чтобы отследить жизненный путь работников на предприятии в течение 10–12 лет.

В исследовании были использованы общенаучные методы: статистические (статистическое наблюдение, анкетирование, методы статистической обработки эмпирических материалов, выборка, корреляционный и регрессионный анализ и ряды динамики), графическое представление и интерпретация результатов. Анализировались абсолютные и относительные статистические величины.

¹ Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 203.

² Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2005. С. 152.

При помощи статистического наблюдения в форме отчетности и анкетирования были собраны данные ста человек, поступивших на обучение в 2010–2012 гг. При помощи сводки и группировки статистических данных определены общие черты и закономерности исследуемых явлений. Был выбран группировочный признак, определен порядок формирования групп, разработана система показателей, позволяющих охарактеризовать объект или явление в целом. Выявлены абсолютные величины. При помощи выборки по свойствам одной части определены численные характеристики целого. Проведен анализ всех возможных вариантов выявления слабых и сильных сторон кандидатов и работников по профессии «машинист электропоезда» в соответствии с имеющимися данными.

Результаты

Все результаты обработки данных представлены в форме гистограмм.



Рис. 1. Результаты профессиональной деятельности ста человек, поступивших на обучение по профессии "машинист электропоезда" в 2010–2012 гг.

Оканчивают техническую школу и получают свидетельство «машиниста электропоезда» 74 человека из 100.

Исходя из анализа данной гистограммы (рис. 1), можно сделать вывод, что достичь наивысшей ступени в карьерной лестнице машиниста электропоезда (машиниста-инструктора) непросто. Для получения класса работнику необходимо отработать определенное количество лет на предприятии, пройти обучение и сдать экзамены квалификационной комиссии. Высоко оценивается степень его знаний, умений, навыков, целеустремленности и других профессиональных качеств.

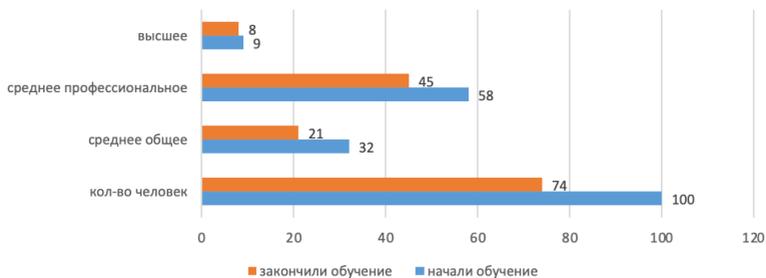


Рис. 2. Количество начавших и закончивших обучение профессии "машинист электропоезда" по уровню образования

Из представленной диаграммы (рис. 2) можно сделать вывод: чем выше уровень образования, тем больше шансов на успешное прохождение обучения и сдачу квалификационных экзаменов по профессии «машинист электропоезда».

Это говорит о высокой степени сложности программы профессионального обучения машинистов электропоезда. Учащиеся с низким уровнем образования не справляются с данной нагрузкой. Программа обучения перегружена большим количеством материала по предмету «Оборудование подвижного состава», сюда входят три вида оборудования: пневматика, механика и электрика.

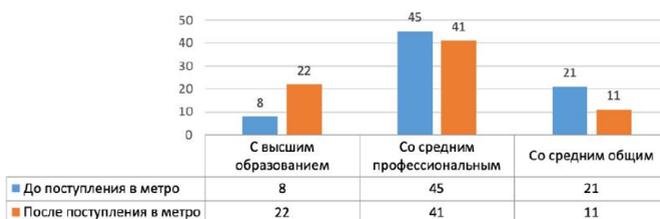


Рис. 3. Изменение уровня образования, поступивших на работу в метрополитен "машинистов электропоезда"

Таким образом, из 74 поступивших на работу в метрополитен машинистов электропоезда 28 человек подняли свой уровень образования, что составляет 38 % (рис. 3).

Петербургский метрополитен поддерживает своих сотрудников в желании повысить свой уровень образования. Предоставляются оплачиваемые учебные отпуска, организуется производственная практика.

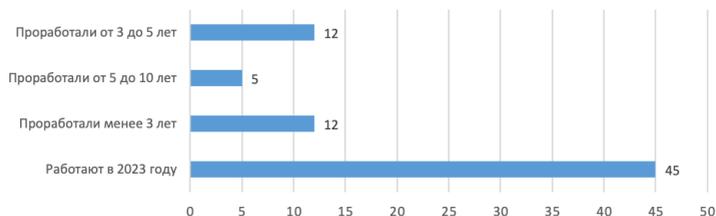


Рис. 4. Количество работающих и уволившихся из 74 поступивших на работу машинистов электропоезда

Несмотря на устойчивое положение предприятия и достойный уровень заработной платы, наблюдается отток машинистов электропоезда (рис. 4). Нехватку машинистов электропоезда уже ощутили горожане. Отток работников, высокая эпидемиологическая напряженность заставляют метрополитен работать по летнему графику в зимний период.



Рис. 5. Периоды увольнений и уровень образования уволившихся 29 машинистов электропоезда

Из приведенных данных (рис. 5) видно, что увольняются работники со стажем работы до 5 лет и основная масса уволившихся работников имеют среднее профессиональное образование.



Рис. 6. Уровень классности уволившихся машинистов электропоезда

Рассмотрев гистограмму (рис. 6), видно, что основная масса уволившихся машинистов электропоезда – это люди со средним профессиональным образованием без класса, т. е. те работники, которые не добились высоких результатов в профессиональной деятельности и не занимаются своим профессиональным развитием.

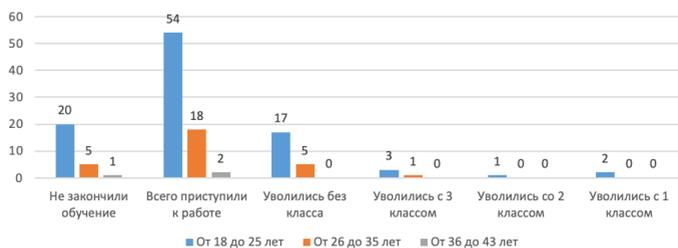


Рис. 7. Ранжирование кандидатов и работающих машинистов электропоезда по возрасту

Учащиеся, поступившие на обучение в возрасте до 25 лет, чаще всего увольняются. Существует несколько причин в соответствии с которыми увольняются такие работники: не определились с выбором профессии, не имеют опыта работы на других предприятиях, видят в себе большой потенциал, но не находят возможности его реализации в метрополитене.

Обсуждение и выводы

Задачей профессионального обучения является оперативное и качественное обучение персонала. Типичные затруднения в обучении вызваны сложностью программы профессиональной подготовки. Необходимо оптимизировать программу

профессиональной подготовки по объёму и степени сложности. Программа должна быть соотнесена со структурой профессионального стандарта по опыту ОАО «РЖД». На данный момент отсутствует профессиональный стандарт для машинистов электропоезда метрополитена. Необходимо его разработать совместно с другими метрополитенами Российской Федерации.

В данной статье анализируются статистические данные принятых на обучение учащихся, поступивших на работу и уволившихся, по уровню образования, возрасту и времени увольнения с предприятия. Не рассматриваются причины, уволившихся с предприятия в каждом отдельном случае. Безусловно, работа машиниста электропоезда связана с тяжёлым и нестабильным графиком, постоянным напряжением в течение смены – что для многих является ключевыми причинами увольнения с предприятия. К одному из частых мотивов увольнения относят несоответствующую ожиданиям заработную плату (несмотря на то, что она выше среднего уровня по Санкт-Петербургу), а также монотонный труд.

Для сохранения квалифицированных рабочих кадров в метрополитене предусмотрено внутрифирменное обучение, а именно повышение квалификации. Машинисты электропоезда, которые зарекомендовали себя с лучшей стороны, прошли проверку знаний в своём электродепо, могут рассчитывать на получение ими 3-го класса. После этого, проработав два года в 3-м классе, машинисты могут вновь пройти проверку знаний в собственном электродепо и быть направлены на обучение в техническую школу метрополитена. В группах на повышение класса проводят обучение высококвалифицированные специалисты метрополитена, как правило, это машинисты-инструкторы. Работникам, успешно выдержавшим квалификационные экзамены, присваиваются 2-й или 1-й класс соответственно. Каждое повышение класса сотрудника влечет за собой повышение заработной платы, что является наиболее значимым фактором мотивации сотрудников.

Необходимо переработать программу повышения квалификации машинистов электропоезда. В нее должны быть включены разделы, касающиеся совершенствования компетенции специалиста, знания оборудования и управления электропоездом.

Из проведенного исследования можно сделать вывод, что на 3-й класс люди идут более охотно и получают его 44 % поступивших на работу в метрополитен. Со 2-м и 1-м классом дела обстоят хуже, только 18 и 12 % соответственно прошли этот путь. Но надо обратить внимание на тот факт, что только 5 % уволившихся имели 3-й класс, 1,35 % – 2-й класс и 2,7 % – 1-й класс. Это говорит о том, что люди, повысившие уровень своей квалификации и мотивированные таким образом, не хотят менять свою работу.

Метрополитену необходимо предоставлять больше возможности для получения класса работникам. Возможно, руководству при направлении на обучение в техническую школу на повышение класса машинистов электропоезда следует снизить требования к знаниям, умениям, навыкам, которые являются необоснованно завышенными. Это необходимо для стимуляции сотрудников.

На наш взгляд, метрополитену следует уделять наибольшее внимание соискателям при прохождении собеседования. Чем выше уровень образования, тем больше шансов на то, что человек пройдет обучение и приступит к работе. Ведь его способность к обучению уже проверена учреждением, в котором он учился.

По результатам данного исследования можно сделать вывод, что в основном увольняются машинисты электропоезда, имеющие стаж на предприятии до пяти лет, со средним профессиональным образованием, без класса и поступившие на работу в возрасте от 18 до 25 лет. Объяснить это можно тем, что люди от 26 лет уже более осознанно подходят к выбору профессии и знают, чего ожидать от нее. Работники, имеющие среднее общее образование, боятся переходить на другую работу, поскольку они уже приобрели профессию на предприятии, и запросы их удовлетворены. Работники, имеющие высшее образование (из 45 ныне работающих 18 человек имеют высшее образование), быстрее поднимаются по карьерной лестнице. Метрополитен даёт возможность и не строит преград для получения высшего образования во время работы. Работники удовлетворены такими условиями и 12 из 18 работающих на данный момент машинистов электропоезда имеют классность. Как правило, люди, имеющие высшее

образование, это целеустремленные работники, способные реализовать себя на предприятии. Заметим, при поступлении в метрополитен только 8 чел. имели высшее образование (из нашей группы исследуемых в 100 человек).

Для решения проблемы кадрового дефицита необходимо применять ряд мер, таких как повышение заработной платы и привлечение кандидатов с других регионов Российской Федерации.

Стаффинговая группа Ancor – лидер кадровой индустрии в России, в первом полугодии 2021 г. провела исследование, в котором было опрошено 2 тыс. респондентов, проживающих в десяти регионах РФ. Так, 54 % из них положительно относятся к работе вахтовым методом при определенных условиях: предоставление проживания – 76,4 %, рост заработной платы не менее, чем на 20 % относительно настоящего заработка – 94,9 %, официальное оформление трудовых отношений – 34,1 % рабочих, добросовестность работодателя¹. Если предоставить данные условия, можно увеличить набор кандидатов на обучение профессии «машинист электропоезда» и таким образом попробовать сломать тенденцию последних лет недостаточного предложения на данный вид обучения.

Таким образом, наше исследование показывает, что внутрифирменное обучение прямым образом влияет на протяженность качественной работы на предприятии, является важным фактором закрепления работника на рабочем месте. Обучение помогает в развитии эмоционального интеллекта, продвижении в карьере, ощущении компетентности и повышении ценности на предприятии. Специалист с широким диапазоном навыков оказывает положительное влияние на коллег и может выступать в качестве наставника². Люди, регулярно повышающие свой уровень развития в профессиональной сфере, работают дольше и качественнее.

В дальнейших исследованиях необходима корреляция в связи с тем, что для обучения профессии «машинист электропоезда» теперь приглашаются не только мужчины, но и женщины. Как это повлияет на качество подготовки, предстоит

¹ Мобильность и мотивация сотрудников рабочих специальностей [Электронный ресурс]. URL: https://ancor.ru/upload/research/RU_Blue%20collars_2021.pdf (дата обращения: 16.02.2023).

² Непрерывное профессиональное образование: виды, примеры [Электронный ресурс]. URL: <https://mentamore.com/samorazvitie/cpd.html> (дата обращения: 07.08.2023).

выяснить. Также следует выяснить, изменилась ли тенденция, связанная с уровнем образования у кандидатов для обучения профессии «машинист электропоезда».

Список литературы

1. Блинков А. Н., Лебединцева О. И. Профессиональное выгорание как следствие дефицита профессиональной готовности (на основе анализа научной литературы) // *Акмеология*. – 2018. – № 1. – С. 27–32.
2. Васильчиков А. В., Сатонина Н. Н., Чечина О. С. Дефицит рабочих кадров как главная ресурсная проблема промышленных предприятий // *Московский экономический журнал*. – 2021. – № 7. – С. 412–420. DOI: 10.24412/2413-046X-2021-10408.
3. Волошин А. А. Проблемы и изменения на рынке труда России в ходе кризисов 2020 и первой половины 2022 гг. // *Московский экономический журнал*. – 2022. – № 7. – С. 160–178. DOI: 10.55186/2413046X_2022_7_7_445
4. Гринберг Д. С. Управление стрессом: моногр. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с.
5. Жилина А. И. Образование взрослых как инструмент устойчивого социального развития российского общества // *Человек и образование*. – 2005. – № 1. – С. 6–9.
6. Зайцева О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // *Вестник ТГПУ*. – 2009. – № 7. – С. 106–109.
7. Килина И. А., Пономарева Е. В. Подготовка кадров в сфере профориентации обучающихся: проблемы и перспективы // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. – 2013. – № 3 (11). – С. 28–31.
8. Козин Е. Г., Спиркин А. В., Субботин Ю. А. Практическое применение методологии стратегирования в разработке стратегии Петербургского метрополитена // *Стратегирование: теория и практика*. – 2022. – Т. 2. – № 2. – С. 163–173.
9. Кулакова А. Б., Сухарева Л. М. Профессиональное выгорание специалиста как индикатор социально-экономического развития региона // *Вопросы территориального развития* – 2021. – № 2. – Т. 9. – С. 1–11. DOI: 10.15838/tdi.2021.2.57.4
10. Наумов А. И., Мраморнова О. В. Проблемы профессионального обучения персонала // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право*. – 2015. – Т. 15. – № 3. – С. 270–276. DOI: 10.18500/1994-2540-2015-15-3-270-276
11. Сергеева Н. М., Беляев С. А., Зюкин Д. В., Иванова Л. А. Российский рынок труда: угрозы и вызовы // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. – 2022. – № 10–3. – С. 458–465. DOI: 10.17513/vaael.2512
12. Цхададзе Н. В., Дегтярева Д. С. Вопросы дефицита квалифицированных рабочих кадров // *Поиск новой модели социально-экономического развития в условиях глобальных и локальных трансформаций: материалы междунар. науч.-практ. конф.*, Москва, 21–27 апр. 2018. – М.: Научно-исследовательский институт истории, экономики и права, 2018. – С. 125–128.

References

1. Blinkov, A. N., Lebedinceva, O. I. (2018) Professional'noe vygoranie kak sledstvie deficita professional'noj gotovnosti (na osnove analiza nauchnoj literatury) [Professional burnout as a consequence of a lack of professional readiness (based on the analysis of scientific literature)]. *Akmeologiya – Acmeology*. No. 1. Pp. 27–32. (In Russian).
2. Vasil'chikov, A. V., Satonina, N. N., Chechina, O. S. (2021) *Deficit rabochih kadrov kak glavnaya resursnaya problema promyshlennyh predpriyatij* [Shortage of workers as the main resource problem of industrial enterprises]. *Moskovskij ekonomicheskij zhurnal – Moscow Economic Journal*. No. 7. Pp. 412–420. DOI: 10.24412/2413-046X-2021-10408. (In Russian).
3. Voloshin, A. A. (2022) Problemy i izmeneniya na rynke truda Rossii v hode krizisov 2020 i pervoj poloviny 2022 gg. [Problems and changes in the Russian labor market during the crises of 2020 and the first half of 2022.] *Moskovskij ekonomicheskij zhurnal – Moscow Economic Journal*. No. 7. Pp. 160–178. DOI: 10.55186/2413046X_2022_7_7_445. (In Russian).

4. Grinberg, D. S. (2002) *Upravlenie stressom* [Stress Management]. Saint Petersburg: Piter. (In Russian).
5. Zhilina, A. I. (2005) *Obrazovanie vzroslykh kak instrument ustojchivogo social'nogo razvitiya rossijskogo obshchestva* [Adult Education as a tool for sustainable social development of Russian Society]. *Chelovek i obrazovanie – Man and education*. No. 1. Pp. 6–9. (In Russian).
6. Zaytceva, O. V. (2009) *Neprerivnoye obrazovaniye: osnovniye ponyatiya i oredeleniya* [Continuing education: basic concepts and definitions]. *Vestnik TGPU – Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. No. 7. Pp. 106–109. (In Russian).
7. Kilina, I. A., Ponomareva, E. V. (2013) *Podgotovka kadrov v sfere proforientacii obuchayushchih: problemy i perspektivy* [Training of personnel in the field of vocational guidance of students: problems and prospects]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom – Professional education in Russia and abroad*. No. 3 (11). Pp. 28–31. (In Russian).
8. Kozin, E. G., Spirkin, A. V., Subbotin, YU. A. (2022) *Prakticheskoe primenenie metodologii strategirovaniya v razrabotke strategii Peterburgskogo metropolitena* [Practical application of the strategizing methodology in the development of the strategy of the St. Petersburg Metro]. *Strategirovaniye: teoriya i praktika – Strategizing: Theory and Practice*. Vol. 2. No. 2. Pp. 163–173. (In Russian).
9. Kulakova, A. B., Suhareva, L. M. (2021) *Professional'noe vygoranie specialista kak indikator social'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona* [Professional burnout of a specialist as an indicator of socio-economic development of a region]. *Voprosy territorial'nogo razvitiya – Issues of territorial development*. No. 2. Vol. 9. Pp. 1–11. DOI: 10.15838/tdi.2021.2.57.4 (In Russian).
10. Naumov, A. I., Mramornova, O. V. (2015) *Problemy professional'nogo obucheniya personala* [Problems of professional training of personnel]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya E`konomika. Upravlenie. Pravo – Izvestiya of Saratov University. Economics. Management. Law*. Vol. 15. No. 3. Pp. 270–276. DOI: 10.18500/1994-2540-2015-15-3-270-276. (In Russian).
11. Sergeeva, N. M., Belyaev, S. A., Zyukin, D. V., Ivanova, L. A. (2022) *Rossijskij rynek truda: ugrozy i vyzovy* [Russian labor market: threats and challenges]. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava – Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. No. 10–3. Pp. 458–465. DOI: 10.17513/vaael.2512 (In Russian).
12. Kkhadadze, N. V., Degtyareva, D. S. (2018) *Voprosy defitsita kvalificirovannykh rabochih kadrov* [Issues of shortage of qualified workers]. *Poisk novoj modeli social'no-ekonomicheskogo razvitiya v usloviyah global'nyh i lokal'nyh transformacij* [Search for a new model of socio-economic development in the context of global and local transformations]. *Proceedings of the International scientific and practical conference*. Moscow, 21–27 apr. 2018. Moscow: Nauchno-issledovatel'skij institut istorii, ekonomiki i prava. Pp. 125–128. (In Russian).

Информация об авторе

Волошкина Светлана Павловна – аспирант, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0009–0002–7378–4689, e-mail: banik85@mail.ru

Information about the author

Svetlana P. Voloshkina – Graduate Student, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0009–0002–7378–4689, e-mail: banik85@mail.ru

Поступила в редакцию: 20.10.2023
Принята к публикации: 07.11.2023
Опубликована: 29.12.2023

Received: 20 October 2023
Accepted: 07 November 2023
Published: 29 December 2023