

Яковлева Нина Валерьевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»

г. Иркутск, Иркутская область

ВОПРОСЫ ОСВОЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТАМИ ТРАНСПОРТНЫХ ВУЗОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема формирования корпоративных компетенций у выпускников железнодорожных вузов в контексте требований ключевого работодателя отрасли – ОАО «РЖД». На основе анализа результатов оценки выпускников по профессиональным и корпоративным компетенциям выявлен устойчивый разрыв между уровнями соответствия данным видам компетенций. Проведен сравнительный анализ рейтингов вузов по обоим типам компетенций, а также по индексу взаимодействия с ОАО «РЖД» Автором обоснована необходимость комплексного подхода к формированию корпоративных компетенций, включающего интеграцию соответствующих дисциплин в учебные планы, развитие практической подготовки с ориентацией на корпоративные ценности работодателя и создание корпоративной среды в вузе.*

***Ключевые слова:** педагогическая компетенциология, образовательная компетенциология, корпоративные компетенции, качество образования, транспортные вузы, интеграция вузов и работодателя.*

Современный рынок труда предъявляет к выпускникам высших учебных заведений требования, которые выходят далеко за рамки профессиональных знаний и умений. Работодатели всё чаще обращают внимание на деловые и личностные качества молодых специалистов: их способность встраиваться в корпоративную культуру, проявлять инициативу, работать в команде, ориентироваться на результат и брать на себя ответственность [1].

Система подготовки кадров для железнодорожного транспорта России находится в стадии активной трансформации. Компания работодатель – ОАО «РЖД»

использует двухконтурную модель оценки выпускников отраслевых вузов: по профессиональным компетенциям (теоретическая и специальная подготовка, соответствующая конкретной профессии) и по корпоративным компетенциям (качества навыки и знания для соответствия корпоративной культуре и ценностям компании) [2].

В данном исследовании, мы провели сравнительный анализ результатов оценки выпускников по видам компетенций, выявили системные проблемы. В данной статье мы использовали следующие научные методы: сравнительный анализ, статистическая обработка, балльно-рейтинговая оценка.

По профессиональным компетенциям оценкой были охвачены 88% выпускников транспортных вузов железнодорожной отрасли, по корпоративным – 82%. При практически одинаковом охвате оценкой доля соответствующих профилю по корпоративным компетенциям в 2,1 раза ниже, чем по профессиональным.

По результатам сравнительного анализа вузов можно сказать, что по профессиональным компетенциям выпускники демонстрируют высокие результаты (94–99%), что свидетельствует о качественной теоретической и профессиональной подготовке (табл. 1)

Таблица 1

Рейтинг железнодорожных вузов по доле соответствия компетенциям в 2025 г.

Профессиональные компетенции				Корпоративные компетенции			
Место	Вуз	% со-отв-я	Средний балл	Место	Вуз	% со-отв-я	Средний балл
1	ДВГУПС	98,8%	2,74	1	РУТ (МИИТ)	57%	1,44–1,53
2	СГУПС	98,4%	2,73	2	УрГУПС	52%	1,41–1,46
3	ИРГУПС	97,6%	2,69	3	ДВГУПС	49%	1,42–1,47
4	РГУПС	97,2%	2,71	4	СГУПС	47%	1,38–1,48
5	ПГУПС	96,7%	2,78	5	ОмГУПС	46%	1,40–1,44
6	РУТ (МИИТ)	96,5%	2,77	6	РГУПС	46%	1,38–1,46
7	ПриВГУПС	96,1%	2,71	7	ИрГУПС	46%	1,40–1,42
8	УрГУПС	94,9%	2,74	8	СамГУПС	42%	1,39–1,50
9	ОмГУПС	94,2%	2,78	9	ПриВГУПС	40%	1,38–1,42

В то время как по корпоративным компетенциям диапазон соответствующей оценки всего 40–57%. Если по профессиональным компетенциям лидирует

ПГУПС и ОмГУПС, то по результатам оценки корпоративных компетенций у выпускников лидирует со значительным отрывом РУТ (МИИТ). Минимальное соответствие профессиональным компетенциям у выпускников УрГУПС, а по корпоративным – у ПривГУПС.

Разрыв между долей соответствия профессиональными и корпоративными компетенциями составляет 40–56 процентных пунктов и наблюдается во всех вузах без исключения, что говорит о наличии системной проблемой отраслевых вузов.

Теснота взаимодействия вузов в процессе обучения с ключевым работодателем ОАО «РЖД» может служить существенным фактором повышения результатов оценки выпускников по корпоративным компетенциям. В данном случае интересен анализ индекса взаимодействия с ОАО «РЖД». (см. табл.2) Данный интегральный показатель включает в себя следующие направления: выполнение плана целевого приема (%), эффективность трудоустройства выпускников ВО (%), эффективность трудоустройства выпускников СПО (%), привлечение студентов ВО на практику (%), привлечение студентов СПО на практику (%), развитие студенческих отрядов (%), средний балл ЕГЭ (балл), соответствие корпоративным компетенциям (%), соответствие профессиональным компетенциям (%), объём научно-технических вложений (млн руб.).

Таблица 2

Рейтинг железнодорожных вузов по интегральному индексу взаимодействия с ОАО «РЖД» в 2025г.

Место	Вуз	Индекс
1	ИРГУПС	35
2	ОмГУПС	32
2	СГУПС	32
3	РУТ (МИИТ)	28
4	ДВГУПС	27
5	УрГУПС	25
6	ПГУПС	24
7	ПривГУПС	23
7	РГУПС	23

Основная взаимосвязь при анализе результатов в таблицах 1 и 2 проявляется в низких результатах оценки по корпоративным компетенциям у вузов с низким уровнем взаимодействия с работодателем. При этом ИРГУПС занимает 1-е место по интегральному индексу, что парадоксально сочетается с низкими результатами по корпоративным компетенциям. Более детальный анализ показывает, что лидерство данного вуза в интеграции с корпорацией достигается за счёт нетрадиционных факторов (трудоустройство, практика, студотряды), а не прямого качества подготовки по корпоративным компетенциям.

Образовательные программы железнодорожных вузов традиционно ориентированы на формирование профессиональных знаний (строительство, эксплуатация, подвижной состав). На дисциплины, формирующие корпоративные компетенции (командообразование, корпоративная культура, управление персоналом, экономика предприятий), отводится недостаточный объём часов [3]

Ценности бренда ОАО «РЖД» (партнерство, открытость инновациям, ценность – в людях), являющиеся основой его корпоративной культуры, недостаточно транслируются в образовательном процессе [2] Студенты могут знать профессиональные стандарты, но не разделять корпоративные ценности. Часто наблюдается разрыв между ценностями вузов и ценностями ключевого работодателя, в результате чего студенты могут не знать или не разделять корпоративные ценности будущего работодателя [4].

По нашему мнению, здесь требуется комплексный подход, в том числе интеграция корпоративных компетенций в учебные планы, в частности в чисто профессиональные инженерные дисциплины, развитие практической подготовки с ориентацией на корпоративные компетенции работодателя, и наконец формирование соответствующей корпоративной среды в самом вузе. Только тогда можно будет преодолеть разрыв и обеспечить железнодорожную отрасль специалистами, готовыми не только знать, но и разделять ценности компании, проявлять инициативу и ориентироваться на результат.

Список литературы

1. Сорвина Т.А. Корпоративная компетенция как основа развития конкурентных преимуществ предпринимательских структур / Т.А. Сорвина // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2010. – №2 (28). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kompetentsiya-kak-osnova-razvitiya-konkurentnyh-preimuschestv-predprinimatelskih-struktur> (дата обращения: 26.04.2026).

2. Шендель, Т.В. Корпоративная модель компетенций предприятия железнодорожного транспорта / Т.В. Шендель, О.А. Шкляр // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10. № 2. – С. 451–470. DOI 10.18334/lim.10.2.117462. EDN COQDXG

3. Яковлева, Н.В. Развитие компетенций командности у студентов специальности «Экономическая безопасность» как элемент профессиональной подготовки / Н.В. Яковлева // Развитие современного образования в контексте педагогической (образовательной) компетенциологии: материалы VI Всероссийской научной конференции с международным участием. – Чебоксары: Среда, 2026. – С. 271–273. EDN SNXYVV

4. Формирование модели корпоративных компетенций университета как механизма эффективного управления персоналом / В.В. Комарова, А.В. Милая, А.А. Леженина // Лидерство и менеджмент. – 2024. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-modeli-korporativnyh-kompetentsiy-universiteta-kak-mehanizma-effektivnogo-upravleniya-personalom> (дата обращения: 26.04.2026). DOI 10.18334/lim.11.1.120227. EDN JVHUNH