

*Emperor Alexander I Petersburg State Transport University, Saint Petersburg, Russia*

**Abstract.** This article examines the teaching of the course “Acoustic Control Technologies” in the master’s program at PSTU, taking into account the requirements of the professional standard, the educational and methodological framework, and the experience and training of students. The composition of the laboratory practical training, which ensures the acquisition of relevant competencies, is substantiated.

**Keywords:** training in non-destructive testing, acoustic testing technology, ultrasonic flaw detector, basic testing parameters, measurable characteristics of defects, samples with defect models

---

УДК 665.725

**Ю. В. Коровяковская, Р. А. Плясецкий**

## **Социальный лифт ООО «Газпромтранс»: производственная практика для студентов ФГБОУ ВО ПГУПС**

**Коровяковская Юлия Владимировна** — кандидат технических наук, доцент кафедры «Логистика и коммерческая работа»

**Плясецкий Роман Александрович** — магистрант 1-го года обучения кафедры «Теоретические основы электротехники и энергетики», инженер 1-й категории отдела оборудования управления материально-технического снабжения и комплектации ООО «Газпромтранс»

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация.** Настоящая статья посвящена всестороннему анализу стратегии формирования и совершенствования кадрового потенциала для железнодорожной сферы, реализуемой ООО «Газпромтранс» — ключевым транспортно-логистическим оператором ПАО «Газпром». Детально исследуются эффективные методы взаимодействия компании с образовательными учреждениями, охватывающие все уровни подготовки — от среднего специального до университетского транспортного образования. Пристальное внимание уделяется функционированию механизмов социального лифта, включающих организацию целевой подготовки для удаленных филиалов, содействие в трудоустройстве выпускников, развитие системы корпоративного наставничества и формирование пула кадрового резерва. Демонстрируется, что подобное синергетическое партнерство между бизнес-структурой и образовательной системой не только эффективно решает внутренние потребности компании в квалифицированных кадрах, но и активно содействует становлению нового

поколения высококлассных специалистов для отечественного транспортного комплекса, гарантируя преемственность знаний и практическую ориентированность учебного процесса.

**Ключевые слова:** образование, производственная практика, кадровый резерв, наставничество, трудоустройство, транспортировка, логистика, железнодорожный транспорт

ООО «Газпромтранс» занимает лидирующие позиции среди логистических операторов России, выступая в качестве эксклюзивного грузоотправителя для ПАО «Газпром». ПАО «Газпром» и его дочерние компании не просто спонсируют университеты, а интегрированы в образовательный процесс. Они помогают переработать программы, устанавливая в лабораториях реальное оборудование и тренажеры, отправляют студентов на практику, а своих специалистов — читать лекции. По инициативе компании появились 27 профильных кафедр и новые курсы, которых раньше не было.

«Газпром» выбрал 18 ключевых университетов, чтобы обеспечить направление сотрудников именно туда, где они нужны, и работать с ними как с партнерами. Все эти университеты расположены в крупных исследовательских центрах и также проводят исследования по заказу компании. Результаты этих изысканий уже принесли ощутимую пользу, оптимизировав технологические процессы, в частности в сфере эксплуатации компрессорных станций и подземных газохранилищ. В настоящее время компания также принимает участие в проекте по формированию инновационного научно-технического центра морской робототехники на базе Санкт-Петербургского государственного морского технического университета [1].

### **Адаптация молодых специалистов**

Привлечение талантливой молодежи, уже прошедшей обучение в наших университетах-партнерах, представляет собой, безусловно, стратегически важный шаг. Однако для того, чтобы новые сотрудники могли как можно быстрее интегрироваться в рабочий процесс, эффективно применить свои академические знания на практике и в полной мере реализовать свой потенциал, компании необходимо уделить повышенное внимание их адаптации.

Чтобы эффективно интегрировать молодых специалистов в рабочий процесс, компания внедрила комплексные программы адаптации и наставничества. В течение первого года работы каждый новый сотрудник получает поддержку опытного наставника, что способствует его быстрой акклиматизации в корпоративной среде и глубокому освоению профессиональных задач. Такой подход значительно сокращает период адаптации и ускоряет достижение высокой производительности.

## Система корпоративного обучения

Первоначальные программы адаптации и развития, хоть и являются лишь отправной точкой, играют ключевую роль в формировании обширной и непрерывной системы корпоративного обучения в компании. ПАО «Газпром» не только нанимает сотрудников, но и самостоятельно готовит нужных специалистов. Для этого в компании создана целая система обучения.

Главное звено — корпоративный институт «Газпрома». Он предлагает более 400 программ обучения и переподготовки в различных областях, однако его роль не ограничивается проведением обычных курсов. Во-первых, институт сотрудничает с вузами, готовя студентов для работы на конкретных должностях. Дочерние компании отбирают будущих сотрудников с помощью конкурсов, тестов и собеседований. Во-вторых, они выделяют гранты: талантливые сотрудники могут учиться в лучших университетах России и за рубежом. В-третьих, они запускают собственные магистерские программы. Например, для финансистов это «Экономическая стратегия глобальной энергетической компании», а для руководителей дочерних предприятий — «Стратегический менеджмент в глобальной энергетической компании».

С момента своего основания в 1995 году институт провел колоссальное количество обучающих мероприятий — около 5700 семинаров, благодаря которым более 110 000 руководителей и специалистов успешно прошли повышение квалификации или профессиональную переподготовку. Ежегодно более 70 000 слушателей расширяют свои компетенции в таких сферах, как экономика, менеджмент, передовые технологии и право. Высокое качество образовательных услуг подтверждается соответствием строгим международным стандартам ISO 9001, что обеспечивается за счет привлечения высокопрофессионального преподавательского состава (включая сотрудников ведущих вузов, экспертов и консультантов ПАО «Газпром») и наличия современной образовательной, методической и материально-технической базы, соответствующей мировым стандартам [2].

Фундаментальные принципы развития персонала, заложенные корпоративным институтом, служат надежной опорой для всестороннего роста сотрудников и успешно адаптируются в дочерних структурах холдинга. Компании активно используют как централизованную систему обучения, так и создают собственные специализированные программы, нацеленные на решение конкретных операционных и региональных вызовов. Так, ООО «Газпромтранс» представило свой опыт в сфере наставничества на столичном конкурсе лучших практик в рамках национального проекта «Производительность труда», акцентируя внимание на взаимодействии с образовательными учреждениями для решения кадровых вопросов.

## **Региональная подготовка специалистов**

Политика ООО «Газпромтранс» в области формирования кадрового резерва основана на локализации подготовки специалистов. Такой подход направлен на преодоление дефицита кадров в географически сложных и удаленных регионах деятельности компании. Вместо того чтобы просто заполнять вакансии, организация фокусируется на подготовке сотрудников, которые уже интегрированы в местную производственную и социальную среду. Это обеспечивает стабильную работу подразделений и дает дополнительный импульс социально-экономическому развитию территорий. Яркий пример — ямальский филиал. В связи с географическими особенностями и востребованностью профессий, не предполагающих посменную работу, существует острая необходимость в обучении персонала на месте.

В связи с этим в 2023 году ООО «Газпромтранс» заключило соглашение с Ямальским многопрофильным колледжем. Была разработана уникальная программа «Управление перевозками и транспортная логистика», ориентированная на нужды отрасли. Выпускники получили квалификацию техника, а также востребованные рабочие профессии составителя поездов и грузополучателя.

Взаимодействие с высшими учебными заведениями является одним из ключевых направлений развития для ООО «Газпромтранс». Компания подтвердила свою ведущую роль в формировании кадрового резерва транспортной отрасли, приняв участие в ежегодной церемонии распределения выпускников Иркутского государственного университета путей сообщения. На этом значимом событии присутствовали 600 студентов, в том числе 170 целевых специалистов, а также представители ключевых игроков индустрии.

## **Партнерство с ведущими вузами**

Несмотря на успешное сотрудничество с колледжами, например с Ямальским, в подготовке квалифицированных рабочих и техников, для обеспечения компании инженерами, руководителями и специалистами, способными к стратегическому мышлению, критически важным является взаимодействие с университетами. ООО «Газпромтранс» целенаправленно выстраивает прочные и долгосрочные партнерства с ведущими транспортными вузами страны, рассматривая их как основной источник интеллектуальных ресурсов. Это сотрудничество приносит взаимную выгоду: компания получает высококлассных выпускников, подготовленных с учетом ее специфических потребностей, а вузы, в свою очередь, имеют доступ к реальным отраслевым задачам, современному оборудованию и гарантированному трудоустройству для своих студентов. Ежегодные распределения, подобные тому, что состоялось в Иркутском госуниверситете путей сообщения, являются ярким подтверждением эффективности этой модели [5].

С целью дальнейшего укрепления партнерских отношений между ООО «Газпромтранс» и Петербургским государственным университетом путей сообщения Императора Александра I 2 декабря 2025 года было подписано соглашение о сотрудничестве. Основные направления этого взаимодействия включают подготовку высококвалифицированных специалистов, реализацию совместных исследовательских проектов и углубление практической кооперации между образовательным учреждением и промышленным предприятием.

Подписание соглашения состоялось между руководителями организаций в рамках VII Бетанкуровского международного инженерного форума, посвященного празднованию дня рождения университета. В рамках достигнутых договоренностей стороны планируют совместную работу по широкому спектру направлений — от подготовки кадров и организации производственных практик до проведения исследований, профориентации, организации образовательных мероприятий и создания учебных материалов [3].

Заключение стратегического партнерства с Петербургским государственным университетом путей сообщения стало знаковым событием, укрепившим многолетние связи и открывшим новые перспективы для передовых совместных исследований и разработок. Однако подлинная ценность внешнего образовательного взаимодействия проявляется лишь тогда, когда организация способна эффективно интегрировать, адаптировать и приумножать полученные знания и компетенции. Для достижения этой цели ООО «Газпромтранс» разработало и постоянно совершенствует собственную систему внутреннего обучения.

### **Производственная практика студентов**

Центральное место в подготовке будущих кадров занимает производственная практика студентов, являющаяся неотъемлемой частью учебных планов как специалитета, так и бакалавриата. Как правило, летняя практика длится от четырех до восьми недель, в течение которых студенты погружаются в реальную производственную среду под руководством опытных наставников на различных объектах компании: железнодорожных станциях, локомотивных депо, центрах управления перевозками, терминалах. Производственная практика — это возможность применить накопленные теоретические знания для решения практических задач: от планирования грузопотоков до анализа эксплуатационных показателей с использованием современных автоматизированных технологий.

Практическая подготовка на производстве позволяет всесторонне оценить стажеров, выявляя профессиональные и так называемые гибкие навыки: умение работать в команде, проявлять ответственность, принимать корпоративную культуру. Таким образом, успешное прохождение практики на объектах

ООО «Газпромтранс» служит отправной точкой для последующего трудоустройства и выступает своего рода социальным лифтом, соединяющим университетскую подготовку с реальными рабочими местами в компании.

Учитывая основные направления деятельности компании (грузовые перевозки для нефтегазовых предприятий России, предоставление подвижного состава, маневровые работы с использованием собственного локомотивного парка, транспортно-экспедиционное обслуживание, таможенное оформление грузов, а также обеспечение железнодорожного сообщения на полуострове Ямал), студенты таких специальностей, как «Эксплуатация железных дорог» (специализации «Магистральный транспорт», «Транспортный бизнес и логистика», «Грузовая и коммерческая работа»), а также направления подготовки «Менеджмент» (профиль «Логистика») могут проходить производственную практику и стажировки в компании.

ООО «Газпромтранс» создало уникальную экосистему для непрерывного профессионального развития, позволяющую каждому сотруднику максимально реализовать свой потенциал. Ключевым элементом этой системы является корпоративный университет, функционирующий как полноценный центр подготовки высококвалифицированных специалистов. Здесь доступно более 30 образовательных программ, охватывающих все этапы карьерного пути — от адаптации новых сотрудников до обучения топ-менеджеров.

В ООО «Газпромтранс» выстроена система карьерного роста, в которой персонал рассматривается как основной ресурс для получения конкурентных преимуществ. Средняя продолжительность работы сотрудника на одной должности составляет три-четыре года, после чего открываются новые вакансии. Для технических специалистов возможен путь от инженера до руководителя, в том числе до заместителя директора. Сама система карьерного роста гибкая: она позволяет как продвигаться по управленческой иерархии (вертикальный рост), так и углублять профессиональные знания без смены должности (горизонтальный рост). Компания поддерживает обе траектории.

## **Заключение**

Кадровая и образовательная политика ООО «Газпромтранс» соответствует общей логике ПАО «Газпром» и основана на многоступенчатой непрерывной модели. Первый этап — раннее привлечение будущих специалистов к сотрудничеству с учебными заведениями на разных уровнях: от школ до университетов. Затем студенты погружаются в производственный процесс посредством стажировок, совместных исследовательских проектов и участия в разработке специализированных образовательных программ. После трудоустройства компания проводит программы

адаптации и наставничества, чтобы обеспечить плавный переход к работе. Кроме того, в ООО «Газпромтранс» действует корпоративная система обучения на базе корпоративного университета ПАО «Газпром» и собственных программ. Все это дает сотрудникам возможность непрерывного профессионального и карьерного роста [6].

Такая модель позволяет решать как общие для холдинга кадровые задачи, так и локальные проблемы, возникающие в конкретных регионах. Ярким тому примером служат проекты на Ямале. В результате получается не линейная цепочка «образование — работа», а замкнутая система, объединяющая бизнес, образование и персонал. В рамках этой системы компания является не только заказчиком кадров, но и активным участником образовательного процесса, создавая условия для профессионального роста своих сотрудников. Это долгосрочные инвестиции в человеческий капитал, которые не только обеспечивают текущую производительность и технологическую независимость, но и закладывают основу для будущего лидерства компании в сфере транспортной логистики в России.

### Список источников

1. «Газпром» развивает взаимодействие с российскими вузами. URL: <https://www.gazprom.ru/press/news/2023/august/article566759/> (дата обращения: 25.01.2026).
2. «Газпром университет». URL: <https://institute.gazprom.ru/about/> (дата обращения: 25.01.2026).
3. ООО «Газпромтранс». URL: <https://trans.gazprom.ru/> (дата обращения: 25.01.2026).
4. «Газпромтранс» привлекает молодые кадры с помощью наставничества. URL: <https://konkurs.stratagency.moscow/events/gazpromtrans-privlekaet-molodye-kadry-s-promoshchyu-nastavnichestva> (дата обращения: 25.01.2026).
5. ООО «Газпромтранс» гарантированно трудоустроит 170 выпускников ИрГУПС. URL: <https://www.irk.ru/news/20230414/diploma/> (дата обращения: 25.01.2026).
6. Работа с кадровым резервом: кардинальная трансформация в «Газпромтрансе». URL: [https://up-pro.ru/library/personnel\\_management/reserve/rabota-s-kadrovym-rezervom/](https://up-pro.ru/library/personnel_management/reserve/rabota-s-kadrovym-rezervom/) (дата обращения: 25.01.2026).

**Yu. V. Korovyakovskaya, R.A. Plyasetskiy**

## **Gazpromtrans LLC “Social Elevator”: Industrial Practice for Students of FGBOU VO PGUPS**

**Yuliya V. Korovyakovskaya** — PhD in Technical Sciences, Associate Professor of the Department “Logistics and Commercial Work”

**Roman A. Plyasetskiy** — 1st year Master’s Student of the Department “Theoretical Foundations of Electrical Engineering and Power Engineering”, Engineer of the First Category of the Equipment Department of the Logistics and Equipment Department of Gazpromtrans LLC

*Emperor Alexander I Petersburg State Transport University, Saint Petersburg, Russia*

**Abstract.** This article is devoted to a comprehensive analysis of the strategy for the formation and improvement of human resources for the railway sector, implemented by Gazpromtrans LLC, a key transport and logistics operator of Gazprom PJSC. The effective methods of the company’s interaction with educational institutions, covering all levels of training, from secondary specialized to university transport education, are being studied in detail. Close attention is paid to the functioning of the “social elevator” mechanisms, including the organization of targeted training for remote branches, assistance in the employment of graduates, the development of a corporate mentoring system and the formation of a pool of personnel reserve. It is demonstrated that such a synergetic partnership between the business structure and the educational system not only effectively solves the company’s internal needs for qualified personnel, but also actively promotes the formation of a new generation of highly qualified specialists for the domestic transport complex, ensuring the continuity of knowledge and practical orientation of the educational process.

**Keywords:** education, internship, talent pool, mentoring, employment, transportation, logistics, rail transport

---

УДК 796.82

**В. А. Куванов, М. М. Громов**

## **Индивидуализация тренировочного процесса боевых самбистов высокой квалификации в ПГУПС Императора Александра I**

**Куванов Виктор Анатольевич**<sup>1</sup> — кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Физическая культура»

**Громов Михаил Михайлович**<sup>2</sup> — старший преподаватель кафедры «Физическая культура и спорт»

<sup>1</sup> *Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Санкт-Петербург, Россия*

<sup>2</sup> *Балтийский государственный технический университет «Военмех», Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация.** В работе изучены теоретические аспекты и практический опыт тренеров по организации предсоревновательной подготовки боевых самбистов высокой квалификации. Разработана методика на основе учета