Цель работы: провести вирусологическое и гистологическое исследование тканей ИП для выявления присутствия ВПЧ и вируса Epstein-Barr (ВЭБ).

Материалы и методы исследования. Мы исследовали браш - биоптаты и удаленные новообразования 11 больных с ИП носа.

Определение ДНК ВПЧ в браш-биоптатах с поверхности ИП и ее типирование проводили с использованием системы вырожденных праймеров MY09-MY11, при этом определяли ДНК Papillomavirus (common) с последующим выявлением типоспецифичных последовательностей ДНК ВПЧ 6, 11, 16, 18, 31, и 33 типов. Вирус Epstein-Barr выявляли с помощью стандартного набора фирмы «Литех» (Москва). Гистологическое исследование удаленных ИП производилось посредством светооптической микроскопии с окраской срезов гематоксилином-эозином.

Результаты. У всех больных с ИП носа выявлены последовательности ДНК Papillomavirus (common). У 8 из 11 больных с инвертированной папилломой носа обнаружены онкогенные вирусы 18, 31 и 33 типов. У 2 из 11 больных этой группы гистологически выявлены признаки злокачественного перерождения; у обоих больных при вирусологическом исследовании выявлен вирус Epstein-Barr, причем у одного из них в ассоциации с Papillomavirus (common). В доступной нам литературе мы обнаружили только одно упоминание о сочетанном присутствии ВПЧ и ВЭБ в ткани ИП [3].

При гистологическом исследовании препаратов во всех изученных случаях отмечались морфологические признаки ПВИ: койлоцитоз (маркер ПВИ), утолщение эпителиального пласта (результат нарушения клеточного гомеостаза с дисбалансом пролиферации и апоптоза), гипер- паракератоз (показатель роговой дистрофии). Акантоз (погружной рост участков эпителия в строму) ярко выражен при инвертированной папилломе носа, что угрожает развитием дисплазий, прогрессирование которых приводит к злокачественному перерождению. Индуцированный ангиогенез с дефектными сосудами в сосудисто-эпителиальных розетках, обнаруженный в препаратах ИП, может быть непосредственной причиной носовых кровотечений при этой патологии.

Выводы. Полученные данные позволяют предполагать причастность ВПЧ к возникновению инвертированной папилломы носа.

Список используемых источников информации

1. Бойко Н.В., Панченко С.Н., Кириченко Ю.Г. К вопросу о морфогенезе инвертированной папилломы носа. Российская ринология. 2008. Т. 16. № 3. С. 23-28
2. Бойко Н.В., Колесников В.Н. Хирургическое лечение инвертированной папилломы носа. Рос. ринология. 2005. № 1. С. 29-32.
3. Macdonald M.R., Le K.T., Freeman J. A majority of inverted sinonasal papillomas carries Epstein-Barr virus genomes// Cancer. – 1995. – Vol. 75. - N 9. - P. 2307-2312.

Володина О.В., Шаравина Ю.В.

Внедрение (применение) ключевых показателей эффективности службы управления персоналом железной дороги

*Иркутский государственный университет путей сообщения
(Россия, Иркутск)*

doi:10.18411/lj2016-4-24

Key Performance Indicator, ключевые показатели эффективности (КПИ или КПЭ) – один из наиболее востребованных в сегодняшнем HR-менеджменте инструментов. Что же оценивают КПИ? Это не что иное, как результаты работы сотрудника, а также результаты работы маленького или большого подразделения целой организации [1]. Таким образом, работу одной единицы, ячейки (сектора, отдела) можно и нужно оценить четкими показателями, которые однозначно измеряемые или сравнительно точно оцениваемые.

Сегодня система железнодорожного транспорта претерпевает коренные изменения, увеличивается масштаб самой системы, а, следовательно, увеличивается и сложность управления, перед компанией встают все новые задачи. В этой ситуации топ-менеджерам важно не растратить время по пустякам, а сосредоточиться на ограниченном числе важных для бизнеса вопросов. Для этого необходимо разработать

систему, которая позволит отслеживать основные показатели деятельности и позволит на базе этой информации влиять на бизнес-процессы, происходящие в компании. Такой системой может стать оценка эффективности на основе ключевых показателей эффективности. Единый набор показателей, генерируемый подобной системой, делает процесс управления объективным, значительно повышая, тем самым, качество управления бизнесом в целом. Это напрямую относится и к результатам деятельности менеджеров, работающих в сфере управления персоналом железных дорог.

Сегодня в ОАО «РЖД» применяются четыре показателя [2], оценивающих результаты работы HR-служб: укомплектованность, действенность кадрового резерва, сменяемость персонала, скорость закрытия вакансий. Следует отметить, что данные результаты оценивают работу только двух подразделений служб управления персоналом из имеющихся шести, что никак не является стимулированием работы всего персонала службы. Заинтересованность персонала в результатах своей работы, как правило, стимулирует персонал на поиски потенциала как внутри себя, так и извне, чтобы быть лучшим. Рождается здоровая конкуренция, работники направляют свои усилия для достижения лучших результатов.

Так как структура служб управления персоналом одинакова на всех железных дорогах, это некоторым образом упрощает поиск тех показателей, которые возможно применить ко всем существующим организационным структурам служб.

Целью данной статьи является выявление и обоснование наиболее оптимального набора КПЭ для оценки результатов работы службы управления персоналом в текущих условиях существования холдинга «РЖД».

Итак, существующая оценка работы служб управления персоналом железных дорог как ранее было выше, охватывает только два подразделения: отдел реализации кадровой политики и сектор методологии и анализа (рис. 1). Такие структуры, как отдел корпоративной жилищной политики, сектор нематериальной мотивации и социального развития, сектор развития и обучения персонала, сектор образовательных учреждений не имеют критериев оценки их деятельности или пользуются ими только по требованию вышестоящих организаций для отчетов.

Рисунок 1. Организационная структура службы управления персоналом железной дороги в 2015 г. с привязкой к КПЭ

Кратко рассмотрим работу одного из данных подразделений – отдел корпоративной жилищной политики, и попытаемся найти показатель, оценивающий результаты деятельности сотрудников отдела.

Целью работы отдела является реализация Концепции жилищной политики ОАО «РЖД», а задачами отдела являются:

формирование специализированного жилого фонда компании,
предоставление корпоративной поддержки при приобретении работниками компании жилья в собственность.

Отдел обеспечивает:

- организацию учета работников, которым предоставлена корпоративная поддержка;

- формирование единого списка очередников на оказание корпоративной поддержки, а также списка работников, которые имеют право на получение безвозмездных субсидий;
- приобретение жилых помещений специализированного жилого фонда компании;
- контроль за использованием жилых помещений специализированного жилого фонда компании;
- участие в корректировке планов жилищного строительства и приобретения жилых помещений специализированного жилого фонда компании;
- контроль за заселением, организацией работы по эффективному использованию специализированного жилого фонда компании.

Одним из ключевых показателей эффективности работы отдела является показатель по оказанию корпоративной поддержки при приобретении жилья в собственность работниками дороги. В связи с тем, что ежегодно на данную услугу холдингом производится распределение и выделение средств, можно выделить такой показатель как степень освоения денежных средств выделенных на оказание корпоративной поддержки работникам, приобретающим жилье в собственность. А это естественно повлияет на такой фактор как удовлетворенность персонала, а значит и будет решена одна из наиболее важных задач Холдинга – закрепление персонала на рабочих местах и уменьшение процента текучести кадров.

Еще одним показателем оценки работы отдела может быть уровень освоения инвестиционных средств на приобретение технологического жилья для нужд персонала, обслуживающих инфраструктуру холдинга. Сегодня, одним из важнейших факторов, позволяющих привлекать персонал в район Байкало-Амурской магистрали, является предоставление жилья. Для своевременного укомплектования должностей руководителей на дороге ведется строительство технологического жилья на линейных станциях. Использование этого показателя коренным образом упростит процедуру перемещения (ротации) руководящих кадров, руководителей среднего звена на линейные станции на полигоне дороги, где уже сейчас существует дефицит квалифицированного персонала. Что, в конечном итоге, приведет к уменьшению срока закрытия вакантных должностей, и позволит обеспечить квалифицированным персоналом отдаленные линейные станции с неразвитой инфраструктурой.

На Восточно-Сибирской железной дороге действуют различные варианты решения жилищного вопроса, в т.ч. строительство малоквартирных домов на линейных станциях, приобретение в собственность ОАО «РЖД» жилых помещений, а также предоставление корпоративной поддержки для приобретения жилья в собственность работниками ОАО «РЖД».

Формирование происходит путем приобретения жилых помещений на рынке недвижимости и строительства малоквартирных домов на линейных станциях за счет средств инвестиционной программы. Таким образом, исходя из изложенного, сам собой напрашивается такой показатель как освоение инвестиционных средств, выделяемых для приобретения специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД».

Включив два емких показателя в оценку работы персонала службы, тем самым мотивируем персонал на выполнение поставленных задач для еще одного отдела службы управления персоналом железной дороги. Однозначно такие показатели могут участвовать в рейтинге работы служб управления персоналом железных дорог России, а значит, отделы по реализации корпоративной жилищной политики будут включены в здоровую атмосферу соревнования, что и будет являться главным фактором для достижения более высоких показателей.

Список используемых источников информации

1. Сайт URL: <http://www.delfy.biz/learn/kpi>
Дата обращения: 29.02.2016 г.
2. Протокол Департамента управления персоналом
ОАО «РЖД» от 26 декабря 2013 г. №НЗ-33/пр «О ключевых показателях службы управления персоналом»