

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

П о с т а н о в л е н и е

от 6 июля 1994 г. N 796
г. Москва

О мерах по содействию предприятиям
в подготовке персонала на производстве

В целях осуществления государственной поддержки предприятий в области подготовки персонала на производстве Правительство Российской Федерации п о с т а н о в л я е т:

1. Одобрить прилагаемые Основные направления содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве.

2. Федеральным органам исполнительной власти обеспечить разработку и реализацию мер, направленных на сохранение и укрепление кадрового потенциала предприятий и организаций, развитие системы подготовки персонала на производстве в соответствии с целями и задачами структурной перестройки экономики, повышения производительности труда, реализации программ инновационных преобразований.

3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, предприятиям и организациям разработать региональные и внутрипроизводственные программы подготовки персонала на производстве, предусматривающие укрепление учебно-материальной базы образовательных подразделений предприятий, кадровое и методическое обеспечение внутрипроизводственного профессионального обучения, необходимые меры по развитию подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов.

4. Возложить на Министерство труда Российской Федерации координацию работы по реализации Основных направлений содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве, систематический сбор и анализ информации о ходе их выполнения.

5. Согласиться с предложением Министерства труда Российской Федерации о создании на базе хозрасчетного отделения Института подготовки и повышения квалификации кадров Министерства труда Российской Федерации Всероссийского центра развития персонала в целях научно-методического и информационного обеспечения реализации Основных направлений содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве.

6. Одобрить инициативу предприятий и организаций по созданию Ассоциации развития персонала для обобщения и распространения передового опыта в области организации труда, производства, управления и профессионального обучения кадров в условиях рыночной экономики.

Министерству труда Российской Федерации, Министерству юстиции Российской Федерации с участием других заинтересованных федеральных органов исполнительной власти оказать содействие предприятиям и

организациям в создании указанной Ассоциации.

7. Министерству труда Российской Федерации, Государственному комитету Российской Федерации по промышленной политике, Министерству финансов Российской Федерации в 2-месячный срок подготовить предложения о порядке финансирования подготовки персонала на производстве в условиях рыночной экономики, стимулировании деятельности работодателей по организации внутрипроизводственного обучения работников и предоставлении социальных гарантий этим работникам в период профессионального обучения (подготовки) на производстве.

Председатель Правительства
Российской Федерации

В. Черномырдин

ОДОБРЕНЫ
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 6 июля 1994 г.
N 796

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

содействия предприятиям в подготовке персонала
на производстве

I. Проблемы внутрипроизводственной подготовки персонала

Кадровый потенциал предприятий и организаций Российской Федерации является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех проводимой экономической реформы. Качественные и количественные характеристики рабочей силы определяют возможности реализации программы структурной перестройки экономики, диверсификации, конверсии и расширения производства, повышения качества продукции и роста производительности труда.

Анализ положения дел показывает, что уровень квалификации работников на предприятиях является серьезным сдерживающим фактором экономических реформ и во многом не соответствует требованиям рыночной экономики.

Отмечается существенное снижение профессионально-квалификационного уровня рабочих, особенно молодых, падение трудовой и производственной дисциплины, нежелание интенсивно работать, сопротивление перестройке производства. Критическое положение сложилось в настоящее время с квалификацией руководителей и специалистов предприятий. Им недостает компетентности, управленческой культуры, психологической

устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях.

В то же время система подготовки кадров на производстве находится в критическом состоянии. Практически перестала действовать система повышения квалификации. Кадровые службы не превратились в службы управления персоналом.

Отсутствие у предприятий опыта деятельности в условиях рыночной экономики требует существенной реорганизации сложившейся системы обучения кадров на производстве, приведения ее в соответствие с требованиями рынка, мировой практикой с целью непосредственного вовлечения работников в осуществление экономических реформ. При этом система внутрипроизводственного обучения персонала должна обеспечивать расширенное воспроизводство трудового потенциала предприятий и организаций в соответствии с запросами научно-технического прогресса, являясь одновременно своеобразным корректором требований государственных стандартов образования на всех ступенях профессионального обучения. Эта система должна носить массовый и в то же время дифференцированный характер, иметь строгую направленность на решение практических задач предприятий, располагать механизмом стимулирования работников к приобретению новых знаний и навыков.

II. Цели и задачи реорганизации системы профессиональной подготовки кадров на производстве

Основные направления содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве (далее именуются – Основные направления) предусматривают разработку и реализацию мер государственной поддержки предприятий в области подготовки кадров на производстве и ставят своей целью:

- сохранение и рациональное использование профессионального потенциала производственных организаций, социальную защиту высвобождаемых с предприятий работников, смягчение последствий скрытой безработицы в соответствии с принципами активной социальной политики;

- повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг на основе распространения знаний и опыта применения персоналом предприятий современных технологий, эффективных методов организации труда, управления и производства;

- поддержку инновационных преобразований рабочих мест предприятий и организаций с целью обеспечения роста производительности труда и достижения современного уровня экологической безопасности;

- создание возможностей для профессионального роста, самореализации работников в условиях свободной экономики, на основе повышения мотивации к труду, использования новейших российских и зарубежных программ, средств и технологий обучения;

- повышение уровня профессионализма и компетенции персонала на предприятиях, эффективного их использования в соответствии с запросами производства;

- организацию переобучения кадров в связи с перепрофилированием

производства;

накопление профессионального потенциала для обеспечения экономического развития предприятий.

Первоочередные меры по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала предусматривают:

создание нормативно-правовой базы развития персонала, его научно-методического и информационного обеспечения;

приоритетную поддержку предприятий, осуществляющих под будущее развитие производства (модернизацию, перепрофилирование) переобучение работников без прекращения с ними трудовых отношений;

развитие консультационных услуг по ориентации предприятий всех видов и форм собственности на перспективные направления развития производства, осуществление необходимых инновационных преобразований;

определение и закрепление статуса образовательных подразделений и структур по подготовке кадров на предприятиях, установление единого порядка их лицензирования, аттестации и государственной аккредитации;

укрепление и переоснащение учебно-производственной базы образовательных подразделений предприятий в соответствии с запросами производства;

подготовку и повышение квалификации инструкторско-преподавательского персонала, осуществляющего профессиональное обучение кадров непосредственно на производстве;

оздоровление финансового положения системы внутрипроизводственного обучения за счет установления соответствующих норм и льготного налогообложения, привлечения внебюджетных источников финансирования;

введение системы стимулов для работодателей и работников по повышению профессионального мастерства персонала, обеспечения защиты профессионализма.

Ведущая роль в реорганизации системы профессиональной подготовки кадров на производстве отводится субъектам Российской Федерации, где обеспечивается взаимосвязь и баланс интересов по развитию внутрипроизводственной (внутрифирменной) подготовки кадров: предприятий и организаций, образовательных учреждений, объединений работодателей и трудящихся.

В рамках региона должна обеспечиваться вся практическая деятельность по формированию квалифицированных трудовых ресурсов и их эффективному использованию на основе социального партнерства, координации деятельности государственных, негосударственных предприятий и общественных организаций.

III. Стратегия и условия реализации Основных направлений

Общая стратегия намечаемых мер заключается в предоставлении широких возможностей персоналу предприятий для получения знаний и навыков, необходимых в период перехода к рыночным механизмам хозяйствования, и построении в дальнейшем на этой основе непрерывного обучения кадров на производстве.

Основными направлениями предусматривается создание на

федеральном и региональных уровнях системы методической и организационной помощи предприятиям по распространению отечественного и зарубежного передового опыта эффективного использования профессионального потенциала и последовательного его развития, организации труда, управления, применения новых технологий и реорганизации производства через обучение руководителей и специалистов, вооружение их знаниями по обеспечению успешной деятельности в условиях рыночной экономики, предотвращению массовых увольнений при банкротстве и санации предприятий.

Общая координация работы по реализации Основных направлений на федеральном уровне осуществляется Министерством труда Российской Федерации, на региональном уровне – территориальными органами по труду и занятости.

В необходимых случаях вопросы подготовки персонала на производстве выносятся на рассмотрение Межведомственной комиссии по кадровому обеспечению экономической реформы.

В целях осуществления функций по обобщению и распространению передового опыта по организации труда, производства и управления, профессиональной подготовки персонала на производстве создается Ассоциация развития персонала (в дальнейшем – АРП), образуемая на договорной основе предприятиями и организациями (юридическими лицами), при содействии заинтересованных федеральных органов исполнительной власти.

Обучение кадров на производстве предполагается осуществлять исходя из конкретных задач предприятий и организаций, перспектив их развития, совершенствования существующих и создания новых рабочих мест.

Для осуществления начальной профессиональной подготовки кадров с выдачей диплома установленного образца образовательные подразделения предприятий должны получать в установленном порядке соответствующую лицензию.

Для обучения кадров в профессиональных образовательных учреждениях соответствующие федеральные органы исполнительной власти определяют базовые профессии по ограниченному перечню без относительной отраслевой специализации и разрабатывают профессионально-квалификационные требования к качеству подготовки (государственный стандарт образования).

При этом имеется в виду, что конкретная специализация должна осуществляться преимущественно на учебной базе предприятий или в образовательных учреждениях по заявке предприятий, по учебным планам, разрабатываемым самими предприятиями совместно с образовательными учреждениями.

Намечаемое разделение процесса обучения позволит изменить подготовку кадров в системе профессионального образования (сократить сроки обучения, улучшить технологию преподавания, повысить качество). Одновременно предполагается ввести систему обязательной краткосрочной (2–3 месяца) профессиональной адаптации выпускников образовательных учреждений на предприятиях.

Проведение работы по созданию и совершенствованию нормативно-правовой базы обучения кадров на производстве, предусмотренной Основными направлениями, будет способствовать:

сохранению преемственности и развитию взаимосвязи системы обучения персонала на производстве с системой профессионального образования;

подготовке персонала предприятий по вопросам обеспечения экологической безопасности производственной деятельности;

контролю за организацией и содержанием обучения персонала на предприятиях, отличающихся вредными и особо опасными условиями труда;

обеспечению сочетания учебы и работы вновь нанимаемого персонала предприятий;

предоставлению более широких возможностей для обучения кадров во внерабочее время, включая заочную форму обучения;

обеспечению равных возможностей для профессиональной подготовки различным категориям работающих на предприятиях (молодежи, женщинам, лицам предпенсионного возраста, инвалидам и др.) при дифференцированном подходе к использованию форм обучения.

Предполагается разработать финансовый механизм системы воспроизводства квалифицированной рабочей силы на предприятиях, определить норматив обязательных минимальных инвестиций в развитие персонала.

Намечается ввести систему стимулов для предприятий по развитию персонала с осуществлением предприятиями мер по усилению заинтересованности работников в непрерывном повышении своих знаний и навыков. С этой целью могут вводиться компенсация затрат на обучение персонала, тарифные системы, учитывающие повышение размера ставки (оклада) после обучения, надбавки, доплаты и другие формы экономической заинтересованности персонала в обучении и использовании новых навыков и знаний в практической работе.

В ходе реализации Основных направлений намечается разработка Федеральной программы развития кадрового потенциала России на период до 2000 года и целевых проектов: "Мониторинг производственной сферы на федеральном и региональном уровнях", "Создание системы консультационных услуг по вопросам развития персонала", "Формирование рынка учебных услуг", "Подготовка преподавательских кадров для обучения на производстве", "Информационное обеспечение системы развития персонала на производстве", "Создание экспериментальных регионально-отраслевых учебных центров на предприятиях", "Формирование трудового потенциала для наукоемкого производства".

Целевые проекты включают в себя проведение конкретных исследований и экспериментов, внедрение результатов в практику, осуществление организационно-экономических, нормативно-правовых решений, их информационное и методическое обеспечение.

IV. Мероприятия по реализации Основных направлений содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве

N пп	Наименование мероприятий	Ответственные за исполнение	Срок исполнения
+-----	-----	-----	+-----

1. Нормативно-правовое обеспечение

1.1.	Подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в законы Российской Федерации "О предприятии и предпринимательской деятельности", "Об образовании" в части развития системы подготовки кадров на производстве, повышения ответственности работодателей за воспроизводство кадрового потенциала, стимулирования работников в развитии своего мастерства	Минтруд России, Минобразование России, Госкомвуз России, Минюст России, Госкомпром России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти	1V квартал 1994 г.
1.2.	Разработка Положения о непрерывном обучении кадров на производстве	Минтруд России, Госкомпром России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	IV квартал 1994 г.
1.3.	Разработка Типового положения об учреждении профессиональной подготовки	Минобразование России, Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	IV квартал 1994 г.
1.4.	Определение порядка лицензирования образовательных подразделений предприятий и организаций, осуществляющих начальную профессиональную подготовку кадров	Минобразование России, Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	IV квартал 1994 г.
1.5.	Разработка концепции подготовки ЕТКС рабочих и Классификатора	Минтруд России, Минобразование России	III квартал 1994 г.

профессий (занятий)

- | | | | |
|------|--|---|---------------------------|
| 1.6. | Разработка системы краткосрочной профессиональной адаптации выпускников системы профессионального образования на предприятиях | Минтруд России,
Госкомвуз России,
Минобразование России,
Госкомпром России,
ФСЗ России | II квартал
1995 г. |
| 1.7. | Подготовка прогноза развития кадрового потенциала в сфере производства на период до 2000 года | Минтруд России,
Минэкономики России,
Минобразование России,
Госкомвуз России,
Госкомпром России
совместно с
заинтересованными
федеральными органами
исполнительной власти | III
квартал
1995 г. |
| 1.8. | Разработка системы стимулирования предприятий в развитии производственного персонала на региональном уровне | Органы исполнительной
власти субъектов
Российской Федерации,
Минтруд России | IV квартал
1994 г. |
| 1.9. | Подготовка предложений по переходу Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в трудовой сфере | Минтруд России | II квартал
1995 г. |

2. Организационная работа

- | | | | |
|------|---|--|------------------|
| 2.1. | Разработка и реализация мер по укреплению кадрового потенциала предприятий, развитию системы подготовки персонала на производстве | Минтруд России,
Госкомпром России,
Минэкономики России,
Госкомвуз России,
Минобразование России,
заинтересованные
министерства и ведомства | 1994-1995
гг. |
| 2.2. | Разработка региональных программ подготовки персонала на производстве | Органы исполнительной
власти субъектов
Российской Федерации,
Минтруд России | 1994 г. |

2.3.	Разработка и реализация мер по укреплению учебной базы предприятий и организаций	Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	1994-1995 гг.
2.4.	Проведение конкурса на лучшую систему внутрипроизводственного обучения персонала	Минтруд России, Госкомпром России, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации	1995 г.
2.5.	Оказание содействия Ассоциации развития персонала (АРП) в ее становлении и развитии	Минтруд России, Минюст России, Минэкономики России, Госкомпром России, Минобрнауки России, ФСЗ России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти	1994-1995 гг.

3. Кадровое и методическое обеспечение

3.1.	Организация обучения работников кадровых служб предприятий и организаций по проблемам управления персоналом в условиях рыночной экономики	Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, предприятия и организации	1994-1995 гг.
3.2.	Подготовка кадров преподавателей внутрипроизводственного обучения в соответствии с потребностью предприятий	Федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, предприятия и организации	1994-1995 гг.
3.3.	Подготовка основных видов учебных и тематических планов, требований к содержанию, формам и методам обучения в системе внутрипроизводственной подготовки кадров	Минтруд России, Минобрнауки России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти	III квартал 1995 г.

3.4.	Внедрение в практику модульного метода обучения кадров на производстве, разработанного МОТ	Минтруд России, Госкомвуз России, Минобразование России, ФСЗ России	1994-1995 гг.
3.5.	Изучение, адаптация и тиражирование зарубежного опыта в развитии персонала, учебных программ и технологий	Минтруд России, Госкомвуз России, Минобразование России, Госкомпром России	1994-1995 гг.
3.6.	Проведение научно-исследовательских работ в области развития персонала, создание и развитие инновационных подразделений, научно-технических парков, полигонов и т. п. в отраслях, регионах, на предприятиях	Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Минтруд России, РАН	1994-1996 гг.
3.7.	Оказание поддержки предприятиям в разработке учебно-методической документации	Минтруд России, Минобразование России, Госкомвуз России	1994-1996 гг.

4. Разработка целевых программ и проектов

4.1.	Федеральная программа развития кадрового потенциала России на период до 2000 года	Минтруд России, Минэкономики России, Минобразование России, Госкомвуз России, Госкомпром России, РАН	IV квартал 1995 г.
4.2.	Мониторинг производственной сферы на федеральном и региональном уровнях	Минтруд России, Госкомвуз России, Минобразование России	1994-1995 гг.
4.3.	Создание системы консультационных услуг по вопросам развития персонала	Минтруд России	1994-1995 гг.
4.4.	Формирование рынка учебных услуг	Минтруд России, Минобразование России, Госкомвуз России, ФСЗ России	1994-1995 гг.

- | | | | |
|------|--|--|------------------|
| 4.5. | Информационное обеспечение системы развития персонала на производстве | Минтруд России,
Госкомпром России | 1994-1995
гг. |
| 4.6. | Принятие целевого проекта "Формирование трудового потенциала для наукоемкого производства" (на базе НПО "Энергия") | Минтруд России,
Минобразование России,
Госкомвуз России, РКА,
администрация Московской области | 1994 г. |
| 4.7. | Создание экспериментальных регионально-отраслевых учебных центров по обучению на предприятиях | Минтруд России,
Госкомпром России,
заинтересованные федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации | 1994-1996
гг. |
| 4.8. | Подготовка преподавательских кадров для обучения персонала на производстве | Минтруд России,
Госкомвуз России,
заинтересованные федеральные органы исполнительной власти | 1994-1995
гг. |
