

О мерах по содействию предприятиям в подготовке персонала на производстве

Постановление Правительства Российской Федерации · № 796 · от 06.07.1994 · Правительство Российской Федерации · Утратил силу

Постановление Правительства Российской Федерации от 06.07.1994 г. № 796 (Собрание законодательства Российской Федерации от 1994 г., № 12, ст. 1392)

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

Утратило силу - Постановление
Правительства Российской
Федерации от 21.03.98 г. N 332

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, повышение 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; подготовка 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	Ответственные за Срок
		мероприятий	исполнение исполнения
+-----+			

1. Нормативно-правовое обеспечение

1.1. Подготовка предложений Минтруд России, IV квартал по внесению изменений и Минобразование России, 1994 г. дополнений в законы Госкомвуз России, Российской Федерации Минюст России, "О предприятии и Госкомпром России предпринимательской совместно с деятельности", "Об заинтересованными образовании" в части федеральными органами развития системы исполнительной власти подготовки кадров на производстве, повышения ответственности работодателей за воспроизводство кадрового потенциала, стимулирования работников в развитии своего мастерства

1.2. Разработка Положения о Минтруд России, IV квартал непрерывном обучении Госкомпром России, 1994 г. кадров на производстве заинтересованные федеральные органы исполнительной власти

1.3. Разработка Типового Минобразование России, IV квартал положения об учреждении Минтруд России, 1994 г. профессиональной заинтересованные подготовки федеральные органы исполнительной власти

1.4. Определение порядка Минобразование России, IV квартал лицензирования Минтруд России, 1994 г.

образовательных заинтересованные
подразделений федеральные органы
предприятий и исполнительной власти
организаций,
осуществляющих
начальную
профессиональную
подготовку кадров

1.5. Разработка концепции Минтруд России, III
подготовки ЕТКС рабочих Минобразование России квартал
и Классификатора 1994 г.
профессий (занятий)

1.6. Разработка системы Минтруд России, II квартал
краткосрочной Госкомвуз России, 1995 г.
профессиональной Минобразование России,
адаптации выпускников Госкомпром России, ФСЗ
системы России
профессионального
образования на
предприятиях

1.7. Подготовка прогноза Минтруд России, III
развития кадрового Минэкономики России, квартал
потенциала в сфере Минобразование России, 1995 г.
производства на период Госкомвуз России,
до 2000 года Госкомпром России
совместно с
заинтересованными
федеральными органами
исполнительной власти

1.8. Разработка системы Органы исполнительной IV квартал
стимулирования власти субъектов 1994 г.
предприятий в развитии Российской Федерации,
производственного Минтруд России
персонала на
региональном уровне

1.9. Подготовка предложений Минтруд России II квартал
по переходу Российской 1995 г.
Федерации на принятую в
международной практике
систему учета и
статистики в трудовой
сфере

2. Организационная работа

2.1. Разработка и реализация Минтруд России, 1994-1995
мер по укреплению Госкомпром России, гг.

кадрового потенциала Минэкономики России,
предприятий, развитию Госкомвуз России,
системы подготовки Минобразование России,
персонала на заинтересованные
производстве министерства и ведомства

2.2. Разработка региональных Органы исполнительной 1994 г.
программ подготовки власти субъектов
персонала на Российской Федерации,
производстве Минтруд России

2.3. Разработка и реализация Федеральные органы 1994-1995
мер по укреплению исполнительной власти, гг.
учебной базы органы исполнительной
предприятий и власти субъектов
организаций Российской Федерации

2.4. Проведение конкурса на Минтруд России, 1995 г.
лучшую систему Госкомпром России,
внутрипроизводственного органы исполнительной
обучения персонала власти субъектов
Российской Федерации

2.5. Оказание содействия Минтруд России, Минюст 1994-1995
Ассоциации развития России, Минэкономики гг.
персонала (АРП) в ее России, Госкомпром
становлении и развитии России, Минобразование
России, ФСЗ России,
заинтересованные
федеральные органы
исполнитель-ной власти

3. Кадровое и методическое обеспечение

3.1. Организация обучения Федеральные органы 1994-1995
работников кадровых исполнительной власти, гг.
служб предприятий и органы исполнительной
организаций по власти субъектов
проблемам управления Российской Федерации,
персоналом в условиях предприятия и организации
рыночной экономики

3.2. Подготовка кадров Федеральные органы 1994-1995
преподавателей исполнительной власти гг.
внутрипроизводственного Российской Федерации,
обучения в соответствии органы исполнительной
с потребностью власти субъектов
предприятий Российской Федерации,
предприятия и
организации

3.3. Подготовка основных Минтруд России, III квартал

видов учебных и темати- Минобразование России 1995 г.
ческих планов, совместно с
требований к заинтересованными
содержанию, формам и федеральными органами
методам обучения в исполнительной власти
системе
внутрипроизводст-
венной подготовки
кадров

3.4. Внедрение в практику Минтруд России, 1994-1995
модульного метода Госкомвуз России, гг.
обучения кадров на Минобразование России,
производстве, ФСЗ России
разработанного МОТ

3.5. Изучение, адаптация и Минтруд России, 1994-1995
тиражирование зарубеж- Госкомвуз России, гг.
ного опыта в развитии Минобразование России,
персонала, учебных Госкомпром России
программ и технологий

3.6. Проведение научно- Федеральные органы 1994-1996
исследовательских работ исполнительной власти, гг.
в области развития органы исполнительной
персонала, создание и власти субъектов
развитие инновационных Российской Федерации,
подразделений, научно- Минтруд России, РАН
технических парков,
полигонов и т. п. в
отраслях, регионах, на
предприятиях

3.7. Оказание поддержки Минтруд России, 1994-1996
предприятиям в Минобразование России, гг.
разработке Госкомвуз России
учебно-методической
документации

4. Разработка целевых программ и проектов

4.1. Федеральная программа Минтруд России, IV квартал
развития кадрового Минэкономики России, 1995 г.
потенциала России на Минобразование России,
период до 2000 года Госкомвуз России,
Госкомпром России, РАН

4.2. Мониторинг Минтруд России, 1994-1995
производственной сферы Госкомвуз России, гг.
на федеральном и Минобразование России
региональном уровнях

4.3. Создание системы Минтруд России 1994-1995
консультационных услуг гг.
по вопросам развития
персонала

4.4. Формирование рынка Минтруд России, 1994-1995
учебных услуг Минобразование России, гг.
Госкомвуз России, ФСЗ
России

4.5. Информационное Минтруд России, 1994-1995
обеспечение системы Госкомпром России гг.
развития персонала на
производстве

4.6. Принятие целевого Минтруд России, 1994 г.
проекта "Формирование Минобразование России,
трудового потенциала Госкомвуз России, РКА,
для наукоемкого администрация Московской
производства" (на базе области
НПО "Энергия")

4.7. Создание Минтруд России, 1994-1996
экспериментальных Госкомпром России, гг.
регионально-отраслевых заинтересованные
учебных центров по федеральные органы
обучению на исполнительной власти и
предприятиях органы исполнительной
власти субъектов
Российской Федерации

4.8. Подготовка Минтруд России, 1994-1995
преподавательских Госкомвуз России гг.
кадров для обучения заинтересованные
персонала на федеральные органы
производстве исполнительной власти
