

**ПЕРВЫЙ КОНГРЕСС ПРЕДПРИЯТИЙ НАНОИНДУСТРИИ**

**Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»**

**Высшая школа юриспруденции**



**ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
(РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ) И ПРЕДПРИЯТИЙ:  
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ  
И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

**Д.Л. КУЗНЕЦОВ,  
директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ,  
секретарь Экспертного совета по дополнительному образованию взрослых  
И просветительской деятельности Комитета по образованию  
Государственной Думы РФ**

**МОСКВА, 2012**

# Современные подходы к системе корпоративного обучения

2

## НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ

- ❑ Менеджмент **обучающейся организации** осваивает функции тренеров, наставников, коучей. Формируется новый стиль управления.
- ❑ В качестве основы системы корпоративного обучения, в первую очередь, создаются условия для самообучения работников .
- ❑ Результаты обучения воплощаются в деятельности компании.

## Обучение персонала -

- главное конкурентное преимущество в высокотехнологичном бизнесе;
- источник инноваций;
- катализатор изменений;
- условие карьеры;
- результат оценки персонала.

# Возможности заказчика при организации внешнего обучения

3

## СИСТЕМНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ – ИСТОЧНИК ПРИБЫЛИ

- ❑ Комплексный подход к обучению персонала.
- ❑ Обучение основывается на корпоративной модели компетенций.
- ❑ Возможность сокращения дистанции между современными образовательными и профессиональными стандартами.

## Заказчик

- самостоятельно определяет потребность в обучении;
- выбирает Исполнителя, вид программы, продолжительность, режим занятий и место проведения;
- участвует в подборе преподавателей, бизнес-тренеров, консультантов;
- совместно с Исполнителем формирует содержание образовательной программы;
- привлекается к реализации программы;
- участвует в итоговой аттестации и оценивает результаты программы, эффективность ее освоения.

# Правовые требования к организации системы корпоративного обучения

4

Работодатель **самостоятельно определяет необходимость для собственных нужд** профессиональной подготовки и переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ).

Условия и порядок профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям определяются:

- коллективным договором;**
- соглашениями;**
- трудовым договором.**

Работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (при наличии представительного органа в организации) определяет:

- **формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;**
- **перечень необходимых профессий и специальностей.**

# Механизмы защиты инвестиций в обучение персонала

5

## **Дополнительное условие трудового договора:**

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя (ч.4 ст.57 ТК РФ).

## **Специальный случай полной материальной ответственности**

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, работник **обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение**, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст.249 ТК РФ).

## **Виды ученических договоров:**

1. на профессиональное обучение с лицом, ищущим работу;
2. на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы работника организации, как дополнительный к трудовому договору (ст.198-208 ТК РФ).

# Формы взаимодействия с образовательными учреждениями

6

Правовые механизмы взаимодействия с Исполнителем	Варианты программ	Категории работников
<p><b>Профессиональная подготовка</b> (как правило, проводится в самой организации или гражданско-правовое регулирование с образовательным учреждением)</p>	<p>Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации</p>	<p><b>Рабочие.</b> (ученический договор с работником или лицом, ищущим работу)</p>
<p><b>Начальное профессиональное, среднее профессиональное</b> (гражданско-правовое регулирование с образовательным учреждением)</p>	<p>Базовый уровень Повышенный уровень</p>	<p><b>Рабочие.</b> <b>Специалисты.</b> (условие об отработке с работником; гражданско-правовое регулирование с лицом, ищущим работу)</p>
<p><b>Высшее профессиональное Послевузовское профессиональное</b> (гражданско-правовое регулирование с образовательным учреждением)</p>	<p>Бакалавриат (2 уровень) Специалитет (3 уровень) Магистратура (3 уровень) Аспирантура</p>	<p><b>Специалисты.</b> <b>Руководители.</b> (условие об отработке с работником; гражданско-правовое регулирование с лицом, ищущим работу)</p>
<p><b>Дополнительное профессиональное</b> (гражданско-правовое регулирование с образовательным учреждением)</p>	<p>Повышение квалификации Профессиональная переподготовка Стажировка МВА</p>	<p><b>Специалисты.</b> <b>Руководители.</b> (условие об отработке с работником; гражданско-правовое регулирование с лицом, ищущим работу)</p>

Высшая школа юриспруденции НИУ ВШЭ

7

**Спасибо за внимание!**