

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ГАЗПРОМ»**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДОЧЕРНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**  
**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«ОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УЧЕБНО-ТРЕНАЖЕРНЫЙ ЦЕНТР ОАО «ГАЗПРОМ»**  
**ФИЛИАЛ «УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**

---

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
Начальником Управления  
по взаимодействию с дочерними организациями  
Департамента по управлению персоналом  
ОАО «Газпром» Т.В. Токаревой  
14 июля 2014 г.

Направление: **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**  
**по организации переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным)**  
**профессиям в образовательных подразделениях дочерних обществ**  
**ОАО «Газпром»**  
**(методические рекомендации)**

СНО 05.11.09.704.03

**Москва 2014**

## АННОТАЦИЯ

---

Учебно-методические материалы являются методическими рекомендациями по организации переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям в образовательных подразделениях дочерних обществ и предназначены для оказания методической помощи специалистам, занимающихся обучением персонала на производстве, руководителям и преподавательскому составу образовательных подразделений дочерних обществ ОАО «Газпром».

В данных методических рекомендациях освещаются вопросы разработки и реализации инновационного подхода к созданию и применению модульных программ для переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям, основанных на компетенциях. Рассматриваются методические и организационные вопросы переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям в отрасли, освещены вопросы планирования переподготовки и обучения рабочих вторым профессиям, а также совмещения профессий в обществах и организациях ОАО «Газпром».

### Сведения о документе:

1 РАЗРАБОТАНЫ	Филиалом «Учебно-методическое управление газовой промышленности» негосударственного образовательного учреждения «Отраслевой научно-исследовательский учебно-тренажерный центр ОАО «Газпром»
2 ВНЕСЕНЫ	Управлением по взаимодействию с дочерними организациями Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром»
3 УТВЕРЖДЕНЫ И ВВЕДЕНЫ В ДЕЙСТВИЕ	Начальником Управления по взаимодействию с дочерними организациями Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» 14 июля 2014 года
4 СРОК ДЕЙСТВИЯ	5 лет
5 ВЗАМЕН	Методических рекомендаций по организации переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям ОАО «Газпром», утвержденных в 2005 году © ОАО «Газпром», 2014 © Разработка филиала «УМУгазпром» НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром», 2014 © Оформление филиала «УМУгазпром» НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром», 2014

Распространение настоящих УММ осуществляется в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением правил, установленных ОАО «Газпром».

**Список исполнителей:**

Методическое обеспечение разработки и составления учебно-методических материалов:

Заместитель директора – начальник отдела  
совершенствования обучения персонала

Л.В. Гречишкина

Главный методист филиала «УМУгазпром»

Н.В. Дешевых

**Рецензент:**

Канд. пед. наук, руководитель отдела Центра  
экспертизы учебной продукции и маркетинга  
образовательных услуг ФГАУ «Федеральный  
институт развития образования»

Г.В. Ярочкина

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	...5
Термины и определения .....	...7
1 Профессионально-квалификационное продвижение рабочих.....	..12
2 Методика выбора варианта совмещения профессий.....	..15
3. Обучение вторым (смежным) профессиям.....	..19
4 Переподготовка рабочих .....	..21
5 Требования к учебно-программной документации для переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям.....	..26
6 Планирование и организация переподготовки, обучения рабочих вторым (смежным) профессиям.....	..35
7 Заключение.....	..39
Рекомендуемая литература и нормативные документы.....	..42
Приложение № 1 Система непрерывного фирменного профессионального обучения рабочих в обществах и организациях ОАО «Газпром».....	..45
Приложение № 2 Карта карьерного роста рабочего.....	..46
Приложение № 3 Карта индивидуального карьерного развития рабочего (пример).....	..47
Приложение № 4 Варианты совмещения профессий рабочих .....	..49
Приложение № 5 Структура содержания модульных программ профессионального обучения по профессиям.....	..54
Приложение № 6 Структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации.....	..56
Приложение № 7 Схема профессиональной подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»...	..57

## **Введение**

Модернизация образования и быстро меняющиеся современные условия требуют пересмотра приоритетов в профессиональном обучении.

В эпоху быстрой смены технологий система непрерывного фирменного профессионального образования предполагает постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения. Ключевой характеристикой такого образования становится не только передача знаний и технологий, но и формирование новых компетенций, готовность к переобучению.

Профессиональное обучение рабочих на производстве, является составной частью системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала и одним из долгосрочных приоритетных направлений политики управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций. Система непрерывного фирменного профессионального обучения рабочих в обществах и организациях ОАО «Газпром» приведена в приложении №1.

Профессиональное обучение рабочих носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности, что гарантирует рабочему профессиональное продвижение, которое предусматривает:

- рост в рамках одной профессии до получения высшей квалификации;
- переподготовку и переход к более сложной и престижной профессии;
- приобретение второй (смежной) профессии с целью расширения профессионального профиля и эффективной работы в условиях бригадной формы организации трудовой деятельности.

Внедрение в производстве современных наукоемких технологий диктует повышенные требования к квалификации персонала, его ответственности, готовности осваивать новые подходы к профессиональной деятельности.

Непрерывное профессиональное обучение рабочих на производстве предусматривает такие виды обучения, как подготовка, переподготовка и приобретение рабочими второй (смежной) профессии.

Переподготовка и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуются для расширения производственных возможностей, лучшего использования оборудования, работы в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также для получения дополнительных знаний и умений, необходимость в которых возникает в связи с изменениями в

технологиях производственного процесса, социальной сфере или изменением функций организаций.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям имеет важнейшее значение прежде всего как условие для выполнения производственных заданий при меньшей численности рабочих и более эффективного использования их труда. Это обусловлено тем, что под влиянием высоких технологий быстро возрастает сложность средств производительного труда, происходит переход от узкопрофессионального разделения труда к расширению трудовых функций рабочего, к интеграции ряда профессий, имеющих общность в предметах труда и технологических процессах.

Переподготовка организуется с целью освоения новых профессий рабочими, подлежащими высвобождению на производстве в результате технического прогресса, роста производительного труда и других изменений, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

На основе анализа трудовых функций по основным профессиям рабочих необходимо определить потребность в переподготовке, обучении вторым (смежным) профессиям и определить объем необходимых им профессиональных компетенций и сроки их подготовки на производстве.

Переподготовка и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям в образовательных подразделениях дочерних обществ требует оптимизации всех технико-дидактических средств и форм обучения, а также создание новых рабочих программ основанных на модульно-компетентностном подходе.

Переподготовка и обучение вторым (смежным) профессиям – два самостоятельных вида обучения рабочих, основная и общая цель которых – освоение новой профессии с учетом потребности производства, последовательное расширение и углубление знаний, совершенствование мастерства рабочих, в соответствии с требованиями инновационных технологий.

Основной задачей данных методических рекомендаций является оказание помощи преподавательскому составу, руководителям, занимающихся обучением персонала в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром» по вопросам организации переподготовки и обучения вторым (смежным) профессиям.

## Термины и определения

В методических рекомендациях используются следующие термины и их определения:

**знание:** Зафиксированная и проверенная практикой информация, которая может многократно использоваться людьми для решения тех или иных задач.

**квалификационная характеристика:** Нормативный документ, содержащий социально-экономическую, производственно-техническую, социально-психологическую и психофизиологическую характеристику трудовой деятельности по профессии (специальности) и требования к подготовке персонала; служит информационной основой при разработке содержания образования; используется при профориентационной работе.

**компетенции:** Совокупность профессиональных и личностно-деловых характеристик работника, необходимых для эффективного решения поставленных задач

**компетентность:** Интегрированная характеристика личности, определяющая качество реализации обучающихся своих компетенций при осуществлении деятельности в определенных областях.

**компетентностный подход:** В профессиональном образовании – это подход, акцентированный на результате образования. Центральным понятием данного подхода является понятие компетенции.

**консультация:** Совет, указание, помощь преподавателя обучаемым, проходящая, как правило, в форме беседы и имеющая целью расширение и углубление знаний обучаемых.

**мастерство:** Глубокое понимание дела, сочетаемое с развитым умением осуществлять эффективные действия в каком-либо виде профессиональных или любительских занятий.

**методика в образовании:** Описание конкретных приемов, способов, техник педагогической деятельности в отдельных образовательных процессах.

**модульно-компетентностный подход в профессиональном образовании:** Модель организации учебного процесса, в качестве цели обучения в которой выступает совокупность профессиональных компетенций обучающегося, в качестве средства ее достижения – модульное построение структуры и содержания профессионального обучения.

**модульная программа:** Учебная программа, построенная по модульному принципу, который предусматривает выделение логически завершенных частей (модулей), формирующих конкретные компетенции и сопровождаемая обязательным контролем качества усвоения этих сформированных компетенций.

**модуль:** Функционально законченный «узел» в структуре учебного материала, являющийся частью определенной системы обучения и обладающий свойством заменяемости.

**навыки:** Автоматизированные компоненты сознательного действия человека, которые вырабатываются в процессе его выполнения. Навык возникает как сознательно автоматизируемое действие и затем функционирует как автоматизированный способ его выполнения.

**общие компетенции:** Способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

**обучающийся:** Физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

**обучение:** Основная составляющая образовательного процесса, направленная на получение знаний, формирование навыков и умений, освоение совокупности общих и профессиональных компетенций.

**общепрофессиональный цикл (блок) содержания профессионального обучения:** Теоретический и практический учебный материал, являющийся интеграционной основой для группы родственных профессий, выделенных в рамках отрасли (производства) или на межотраслевом уровне. Это могут быть общие технико-технологические или деятельностные основы профессий, входящих в группу.

**основные виды профессиональной деятельности:** Профессиональные функции, каждая из которых обладает относительной автономностью и определена работодателем как необходимый компонент содержания программы профессионального обучения.

**подготовка новых рабочих:** Первоначальное профессиональное обучение лиц, принятых на работу в дочернее общество (организацию) и ранее не имевших профессии (как правило, продолжительность обучения – от 320 до 840 часов).



**профессиональное образование:** Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

**профессиональное обучение:** Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

**профессиональная подготовка:** Ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня.

**переподготовка рабочих:** Освоение новой профессии рабочими, подлежащими высвобождению в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также рабочими, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства (как правило, продолжительность обучения – от 152 до 476 часов).

**подготовка рабочих широкого профиля:** Подготовка рабочих новой профессии, сочетающих выполнение функций, которые свойственны представителям нескольких (или даже многих) родственных профессий, обладающих значительной общностью содержания труда, а, следовательно, и содержания обучения. В результате такой подготовки рабочие получают квалифицированный разряд по профессии широкого профиля и имеют возможность адаптироваться в условиях производства к любой специальности, включенной в данную профессию.

**программа профессиональной подготовки (нового поколения) /программа профессионального обучения:** Документ (комплект документов), отражающий содержание профессионального обучения по профессии на основе модульно-компетентностного подхода и состоящий из совокупности модулей, направленных на овладение определенными профессиональными

компетенциями, необходимыми для присвоения квалификации (уровня квалификации).

**профессиональные компетенции:** Специальные знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения определенных профессиональных задач.

**профессиональный цикл (блок) содержания профессионального обучения:** Учебный материал, лежащий в основе освоения соответствующих видов профессиональной деятельности на требуемом уровне и является основным в обучении.

**рабочий широкого профиля:** Квалифицированный работник современного производства, который на базе среднего (полного) общего образования и профессиональной подготовки получил широкий диапазон профессионально-технических знаний, умений и навыков, необходимых ему для эффективного и рационального использования систем машин, механизмов и оборудования при строительстве и эксплуатации объектов нефтяной и газовой промышленности.

**результат профессионального обучения:** Профессиональные и общие компетенции, приобретаемые обучающимися к моменту окончания обучения по программе.

**родственные профессии:** Профессии, которые характеризуются общностью знаний, навыков и умений по видам выполняемых работ.

**смежная профессия:** Дополнительная профессия, которой овладевает работник в процессе совмещения профессий и расширения трудовых функций. Для смежных профессий характерны технологическая или организационная общность с основной профессией.

**совмещение профессий:** Овладение рабочим смежными, с его основной, специальностями в пределах одной профессии или новыми профессиями и применение их в работе.

**умения:** Освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретаемых знаний и навыков. Формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычках, но и в изменившихся условиях.

**уровень квалификации:** Уровень подготовки, опыта, знаний, навыков, освоенных компетенций, необходимых для выполнения конкретного вида

работы. Устанавливается в виде разряда (по некоторым профессиям - класса) или категории.

**учебная типовая программа:** Документ, который детально раскрывает обязательные компоненты содержания обучения по конкретному предмету/дисциплине типового (примерного) учебного плана.

**учебный типовой (примерный) план:** Документ, устанавливающий перечень и объем предметов/дисциплин применительно к профессии и специальности с учетом квалификации, минимального (базового) срока обучения и определяющий степень самостоятельности учебных заведений в разработке рабочей учебной документации.

**учебно-методические материалы (УММ) на бумажных носителях:** Нормативная и учебно-методическая документация для организации и проведения образовательного процесса.

**учебная рабочая программа:** Учебная программа детально раскрывающая содержание обучения по конкретному предмету/дисциплине или курсу, разработанная на основании типовой программы применительно к конкретному учебному заведению с учетом регионального компонента.

**учебный рабочий план:** Учебный план, разработанный для конкретного учебного заведения на основе типового, с учетом выбранной специализации и требований регионального компонента.

**учебные заведения ОАО «Газпром»:** Образовательные учреждения ОАО «Газпром» и образовательные подразделения дочерних обществ ОАО «Газпром».

**Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС):** Нормативный документ, определяющий совокупность требований к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации.

**фирменный компонент образовательного стандарта:** Компонент, отражающий специфику профессионального обучения в обществах и организациях ОАО «Газпром».

## **1 Профессионально-квалификационное продвижение рабочих**

Задача минимизации затрат и издержек производства напрямую связана с обеспечением организации квалифицированными рабочими.

Необходимы мероприятия, способствующие сохранению, восполнению и развитию трудового потенциала персонала. Такие мероприятия должны проводиться как на уровне государства, отрасли, региона, так и в конкретных организациях.

Обеспечение дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром» квалифицированным персоналом возможно из внутренних источников (совмещение профессий и специальностей, переподготовка, обучение вторым (смежным) профессиям, повышение квалификации). Для развития рабочих, переподготовки и обучения вторым (смежным) профессиям на предприятиях должна функционировать система их профессионально-квалификационного и должностного продвижения. Это совокупность средств их планомерного перевода от простых видов труда к сложным по мере овладения соответствующими знаниями, навыками, опытом и компетенциями, с учетом интересов сотрудников и потребностей производства. При этом перемещения могут быть как вертикальными (повышение квалификации, должности), так и горизонтальными (освоение вторых (смежных) профессий, работа на других производственных участках).

### **Построение профессионально-квалификационного продвижения**

Построение профессионально-квалификационного продвижения включает:

- межпрофессиональное перемещение (освоение новых профессий, новых специальностей);
- квалификационное продвижение (повышение разряда в пределах определенной профессии);
- повышение профессионального мастерства с установлением специальных доплат и надбавок (совмещение профессий, освоение новых и вторых (смежных) трудовых функций);
- перевод в бригадиры, мастера.

Для построения данной системы необходимо руководствоваться определенными принципами и требованиями:

1 Наличие начальной или средней квалификации по основной профессии и владение соответствующими профессиональными компетенциями.

2 Плановерность продвижения от низших к высшим разрядам квалификации.

3 Непрерывность обучения и продвижения.

4 Информированность рабочих о возможностях профессионального обучения и роста.

На предприятиях рекомендуется иметь стенды объявлений о вакансиях и условиях переобучения. На досках объявлений и в локальной сети необходимо размещать сведения о вакантных должностях и требованиях к кандидатам (стаж, владение определенными навыками и смежными профессиями, данные о том, где их можно получить). Эта информация может содержаться и в коллективном договоре.

5 Равенство кандидатов (по стажу, уровню образования и профессиональной подготовки) на перемещение.

6 Замещение рабочих позиций, предполагающих высокую квалификацию, преимущественно занятыми на своем предприятии рабочими.

7 Ограниченность по времени пребывания сотрудников на непривлекательных рабочих местах.

8 Построение карьеры таким образом, чтобы на каждой последующей ступени профессионально-квалификационного развития максимально использовались знания, опыт, компетенции приобретенные на предыдущем этапе.

9 Соответствие подготовки и повышения квалификации рабочих выбранным формам продвижения.

Для анализа и принятия решений о возможных путях перехода рабочих по квалификационным разрядам, профессиям и должностям рекомендуется использовать в работе «Автоматизированную систему по работе с персоналом» или разрабатывать «Карту карьерного роста», показанную в приложении № 2.

Рекомендуемая Карта карьерного роста разрабатывается в соответствии с Общероссийским классификатором профессий, должностей, тарифных разрядов (ОКПДТР) и Квалификационным справочником работ и рабочих профессий. С учетом этой карты, а также личных запросов сотрудника, уровня его общеобразовательной и профессиональной подготовки, медицинского заключения о состоянии здоровья, наличия вакантных мест и рекомендаций

мастера производственного обучения может планироваться и реализовываться переподготовка и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям, выстраиваться индивидуальная карьера рабочего. Все изменения в этом случае можно фиксировать в «Автоматизированную систему по работе с персоналом» или в рекомендуемой «Карте индивидуального карьерного развития». Образец заполнения показан в приложении № 3.

### **Процесс продвижения**

Профессионально-квалификационное продвижение рабочих включает несколько этапов, которые фиксируются в рекомендуемых «Картах индивидуального карьерного развития».

В соответствии с организационной стратегией и планом внедрения новой техники определяется потребность в рабочих определенных профессий и квалификации. По результатам оценочных процедур выявляются кандидаты на перемещение, а также рабочие места, требующие квалифицированного труда. При отборе учитывается:

- стаж работы в организации (минимальный – 1–2 года);
- занятость на работах с особо тяжелыми и вредными условиями труда;
- отношение к труду, участие в общественной жизни коллектива, наличие поощрений за хорошую работу;
- образование.

Далее устанавливаются сроки профессионального продвижения и определяются этапы карьерного роста рабочих. Он должен быть тесно связан с внедрением в производство новой техники и технологии (например, при переходе от открытой добычи полезных ископаемых к подземному способу), структурой вакантных мест, запросами персонала к содержанию и условиям труда. Рабочих, занятых на сложных, непривлекательных и монотонных работах, рекомендуется в течение двух лет переводить на другие позиции в подразделении без изменения разряда с целью улучшения условий деятельности. Освоение рабочими разных операций и их ротация способствуют снижению монотонности труда, повышению его содержательности.

По результатам вышеописанных мероприятий формируются группы для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обучения вторым (смежным) профессиям. Таким образом, профессионально-квалификационный рост рабочих тесно связан с профессиональным обучением, направление которому задает стратегия развития Общества.

## 2 Методика выбора варианта совмещения профессий

*Совмещение профессий* – овладение рабочим смежными с его основной специальностями в пределах одной профессии или новыми профессиями и применение их в работе.

Следует различать понятия: совмещение профессий (процесс), совмещаемые профессии (элементы этого процесса) и совмещенные профессии (результат процесса), которые могут представлять собой новые профессии.

Встречаются различные виды совмещения: родственные, смежные и несмежные профессии.

*Родственные профессии* – профессии, которые характеризуются общностью знаний, навыков и умений по видам выполняемых работ.

*Смежные профессии* – профессии данного технологического процесса в пределах бригады, участка.

*Несмежные профессии* – профессии, не обусловленные данным технологическим процессом в пределах бригады, участка.

Под *совмещением работ* понимается закрепление за рабочим работ (операций), не входивших ранее в круг его обязанностей, выполнение которых диктуется требованиями более совершенного разделения труда. На более высокой ступени совмещения работ рабочий выполняет все работы, относящиеся по всем специальностям к определенной профессии. Этот вид совмещения работ разных профессий наиболее сложный и редкий. Совмещение может носить и частный характер, когда рабочий выполняет лишь часть работ по другой профессии.

Работа по расширению сферы совмещения профессий и производственных функций осуществляется в четыре основных этапа:

- 1 Подготовка к проведению работы по совмещению профессий.
- 2 Изучение и оценка возможности совмещения профессий и производственных функций включает в себя следующие работы:
  - изучение состояния планирования и обслуживания рабочего места;
  - планировка рабочего места (расстановка оборудования, приспособлений, размещение инструментов и степень удобства работы исполнителей);
  - анализ количественного и качественного оборудования и его размещения, а также уровень механизации и коэффициент его использования;

- особенности технологических процессов (выявляются возможности интенсификации производственных процессов и способы работ на основе совершенствования техники, технологии);

- организация, формы, методы труда и обучения (определение форм организации труда через следующие показатели: габариты рабочего места, способы и скорости выполнения операций, расстановка исполнителей, разделение и кооперация труда, коэффициент занятости, масштабы совмещения и расширения зон обслуживания и др.);

- повышение эффективности труда, совершенствование организации и нормирования труда, рациональные методы и приемы труда.

3 Проектирование совмещения профессий и производственных функций: составление фактического баланса рабочего времени совокупного рабочего, где должно быть отражено использование рабочего времени по каждой профессии на выполнение свойственных функций, на наблюдение за работой оборудования или ходом технологического процесса, на выполнение несвойственных функций, а также потери рабочего времени. Анализируя баланс, определяют резерв рабочего времени при существующей организации труда.

4 Внедрение мероприятий по расширению сферы совмещения профессий и производственных функций.

Анализируя условия и возможности осуществления совмещения профессий, можно выявить различные варианты сочетания совмещаемых профессий:

*совмещение профессий*, одинаковых по уровню требуемых знаний, навыков, умений и квалификации, т.е. «горизонтальное» совмещение, которое в свою очередь подразделяется на совмещение элементарных по сложности профессий неквалифицированного труда (подсобный рабочий, грузчик и др.) и совмещение профессий квалифицированного труда (машинист-оператор, электрослесарь, электросварщик; слесарь-машинист и т.д.);

*совмещение профессий* высокой (низкой) квалификации, т.е. «вертикальное» совмещение, которое делится на выполнение квалифицированным рабочим функций подсобного рабочего (грузчика, доставщика и т.д.) и выполнение квалифицированными рабочими функций профессии высокой квалификации (машинист-наладчик, оператор, электрослесарь, электросварщик и т.д.).



Исходя из уровня квалификации технологических видов работ и учитывая производственные потребности, на производстве практикуется совмещение профессий и расширение зон обслуживания у следующих рабочих:

- основные рабочие совмещают свои функции с функциями основных профессий;
- основные рабочие совмещают свои функции с функциями рабочих вспомогательных профессий;
- вспомогательные рабочие совмещают свои функции с функциями рабочих основных профессий;
- вспомогательные рабочие выполняют несколько смежных вспомогательных функций в пределах установленных зон обслуживания;
- основные и вспомогательные рабочие расширяют свои зоны обслуживания.

Совмещение профессий может быть рациональным, как показывает опыт, лишь в пределах той или иной части функций смежных профессий или рабочей зоны в пределах рабочего места.

Другой формой совмещения является так называемое самообслуживание, при котором выполняются основным рабочим вспомогательные функции без большой физической напряженности труда (контроля качества продукции, устранения несложных неисправностей оборудования, наладка машин и механизмов, стропальных работ и др.). При этом совмещение проводится в пределах одной производственной функции, когда по условиям организации производства и характеру выполняемых работ невозможно полностью использовать рабочего в течение дня по его профессии. Такое совмещение позволяет сократить потери времени основных рабочих из-за ожидания обслуживающего персонала, уменьшить численность вспомогательного персонала и в итоге повысить эффективность коллективного труда. Существует и такая практика, когда рабочий в разные периоды времени выполняет попеременно работы по разным профилям, (метод ротации или чередования).

Существует много видов совмещения профессий: периодичность совмещений, степень одновременности выполнения совмещаемых работ, количество совмещаемых работ дополнительной профессии, сложность совмещаемых функций, охват рабочих мест и зон обслуживания и др.

Практически применимы любые варианты совмещения, если при этом обеспечивается лучшее использование рабочего времени, улучшается

использование оборудования, создаются условия для повышения квалификации рабочих. Предпочтение отдается наиболее жизненным вариантам, для которых имеются организационно-технические условия. В противном случае при изменении условий работы (внедрение новой техники, совершенствование организации труда и производства) накопленные знания и навыки по дополнительным профессиям не всегда могут найти применение.

Факт осуществления совмещения профессий обуславливается наличием производственной необходимости. Широкое распространение совмещения профессий становится своего рода организационно-технической, экономической и юридической базой для появления профессий широкого профиля.

Совмещение профессий проводится, во-первых, за счет экономии времени (повышения интенсивности труда) при выполнении производственного задания по основной работе. В этом случае за счет сэкономленного времени (в пределах установленного рабочего дня) рабочий выполняет дополнительную работу по другой профессии. Работа, выполненная за счет сэкономленного времени по той же профессии, квалифицируется как расширение зоны обслуживания.

Во-вторых, совмещение профессий производится за счет недогрузки рабочего по основной профессии.

Совмещение профессий оправдывает себя при возможности экономического эффекта, направленного на улучшение организации труда, исходит из объективных потребностей производства, и выполняется не в ущерб основной работе.

В газовой отрасли имеется свой наиболее целесообразный порядок совмещения профессий:

- лаборант химического анализа и аппаратчик химводоочистки;
- машинист буровых установок на нефть и газ и слесарь по обслуживанию буровых;
- оператор по исследованию скважин и оператор по добыче нефти и газа;
- оператор газораспределительной станции и слесарь-ремонтник;
- машинист технологических насосов и оператор технологических установок.

Варианты совмещения профессий рабочих показаны в приложении № 4.

### **3 Обучение вторым (смежным) профессиям**

Обучение вторым (смежным) профессиям рекомендуется тесно увязывать с профессионально-квалификационным продвижением рабочих. Особенно большое распространение освоение вторых (смежных) профессий получило в связи с развитием бригадных форм организации труда, а также при совмещении профессий.

Обучение вторым (смежным) профессиям – это подготовка рабочих, уже имеющих профессию по основной деятельности с целью получения дополнительной профессии с начальным уровнем квалификации.

Рекомендуемые сроки обучения вторым (смежным) профессиям составляет, как правило, не менее половины срока подготовки новых рабочих по данной родственной профессии.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, совершенствование приемов и методов труда, рационального использования полученных знаний при выполнении работ по смежной профессии в условиях применения прогрессивных форм и методов организации и оплаты труда, для совмещения профессий.

Перечень вторых (смежных) профессий, по которым проводится обучение рабочих, определяется дочерним обществом, организацией, исходя из конкретных условий производства.

Основными формами обучения рабочих вторым (смежным) профессиям является курсовая и индивидуальная.

Для прослушивания теоретического курса рабочие объединяются в однородные профессиональные группы, а при отсутствии такой возможности организуется индивидуальное обучение.

Рабочие, приобретающие вторую (смежную) профессию, направляются на обучение по приказу директора, в котором указываются сроки обучения, режим и место занятий, а также вид обучения: с отрывом от работы, без отрыва или с частичным отрывом от работы (по особо сложным профессиям).

Теоретические занятия могут проходить в виде консультаций.

Производственную практику (обучение на производстве) проводит освобожденный от основной работы инструктор, иногда обучаемых прикрепляют к квалифицированным рабочим, которые проводят обучение

непосредственно на рабочих местах и несут ответственность за эффективность и результаты обучения.

Существует и другая форма производственной практики (обучения на производстве) вторым (смежным) профессиям: к рабочему одной профессии прикрепляется рабочий другой профессии, и оба обучают друг друга в процессе совместной трудовой деятельности. В отдельных случаях рабочие, обучаемые второй профессии, могут освобождаться от выполнения работ по основной профессии с сохранением за ними на весь срок обучения среднего заработка, исчисляемого за последние три месяца работы, предшествующего обучению.

Производственная практика (обучение на производстве) вторым (смежным) профессиям проводится также в составе ученических бригад, которые сохраняются на весь срок обучения, до тех пор, пока рабочие не научатся самостоятельно работать по новой профессии.

В зависимости от характера производственных работ и типа производственного участка последовательность изучения и освоения отдельных операций и вида работ может изменяться, но при обязательном условии, что в течение периода обучения обучающиеся приобретут все предусмотренные квалификационной характеристикой навыки, умения и компетенции по второй профессии, что позволит им самостоятельно выполнять все виды квалификационных работ.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям рабочих завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена, который предусматривает выполнение (пробной) работы и проверку теоретических знаний.

Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков, компетенций программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по

соответствующим профессиям рабочих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений.

Экзаменационная комиссия присваивает рабочему квалификацию и устанавливает разряд. Решение комиссии утверждается приказом директора организации с внесением соответствующей записи в трудовую книжку об окончании обучения по второй профессии с указанием присвоенного разряда.

### **Обучение вторым профессиям в комплексных бригадах**

Тенденция к расширению трудовых функций особенно заметно проявляется в условиях *бригадной* формы организации труда. Так, при специализированной форме организации работ по строительству скважин отдельные элементы цикла строительства скважины выполняют высококвалифицированные специализированные бригады: бригада, проводящая подготовку к строительству; вышкомонтажная бригада; ремонтная бригада; пуско-наладочная бригада; буровая бригада; бригада тампонажников; бригада по испытанию скважин. При этом обеспечивается быстрое и качественное проведение работ. Процесс добычи нефти и газа осуществляют бригады операторов по добыче нефти и газа.

Обучение вторым (смежным) профессиям в комплексных бригадах проводится в несколько этапов, которые определяются количеством профессий, подлежащих освоению рабочими комплексных бригад. Последовательность освоения профессий определяется объемом работ, выполняемых по каждой профессии в комплексной бригаде, поэтому в первую очередь рабочие осваивают те профессии, объем работ по которым является максимальным.

## **4 Переподготовка рабочих**

Переподготовка рабочих организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми рабочими, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, ликвидации устаревших массовых профессий и появления новых, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

Профессиональная переподготовка – это ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы,

группы работ. Профессиональная переподготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающихся.\*

Переподготовка осуществляется путем:

- а) овладения рабочими дополнительных знаний и умений, компетенций по новой родственной профессии;
- б) полного переобучения новой профессии.

Сроки обучения при переподготовке рабочих по родственной профессии устанавливаются в соответствии с Перечнем профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденным Департаментом по управлению персоналом от 25 ноября 2013 года.

При переподготовке рабочих по профессии не родственной их профессиональной квалификации, сроки обучения аналогичны подготовке вновь принятых рабочих.

При переподготовке рабочих по профессии, родственной их профессиональной квалификации, срок обучения должен быть сокращен в зависимости от уровня квалификации рабочих и за счет исключения ранее изученного материала по основной профессии с учетом фактического уровня профессиональных знаний, умений и навыков обучающихся. Рекомендуемые сроки в соответствии с Перечнем профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденным Департаментом по управлению персоналом от 25 ноября 2013 года, не менее половины срока подготовки новых рабочих по родственной профессии.

При этом практическое обучение должно сохранять объем основных знаний, умений и компетенций, необходимых для рабочего данной квалификации.

Сокращение объема и время на изучение вопросов по охране труда и промышленной безопасности не допускается.

Формы переподготовки рабочих, численность и порядок комплектования учебной группы, завершение обучения аналогичны требованиям при проведении подготовки новых рабочих.

Переподготовка рабочих может осуществляться с отрывом и без отрыва от работы.

---

\*Положение о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром», утвержденное Приказом №295 от 19 ноября 2010 г.

*Пример организации переподготовки для профессии с 4-го по 6-й р. (4-й – начальный в линейке разрядов по данной профессии)*

При необходимости переподготовки рабочих по профессии на 4-й разряд из числа лиц, имеющих квалификацию и опыт работы по родственной профессии, учебное заведение разрабатывает рабочую программу переподготовки рабочих по профессии, предусматривающую выполнение всех требований к результатам освоения программы профессиональной подготовки на 4-й разряд. Минимальный срок освоения программы переподготовки в этом случае составляет примерно половину срока обучения при подготовке новых рабочих из числа лиц, ранее не имевших профессии. Сокращение срока обучения в этом случае (по сравнению со сроком обучения при профессиональной подготовке новых рабочих) осуществляется за счет создания интегрированного курса с концентрированным изложением учебного материала и исключения из общепрофессионального/общетехнического и профессионального цикла тем, изучавшихся ранее рабочими до обучения по данной профессии.

При необходимости переподготовки рабочих по профессии на 5-й разряд обучения должно проводиться по интегрированной программе, включающей требования к результатам освоения программ 4-го и 5-го разрядов, при этом нормативный срок освоения программы переподготовки по профессии сохраняется продолжительностью 320 часов при очной и очно-заочной форме обучения.

В случае переподготовки лиц, имеющих среднее профессиональное образование, родственное их будущей деятельности или высшее образование, допускается исключение изучения дисциплин «Основы рыночной экономики», «Основы законодательства РФ». Часы, отведенные на изучение данных дисциплин, распределяются по времени, отведенному на изучение профессиональных модулей.

Нормативные сроки обучения при переподготовке могут сокращаться для лиц, имеющих среднее и высшее профессиональное образование.\*

---

\* В соответствии с Методическими указаниями о порядке приема на работу специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности и организации их обучения по рабочим профессиям в обществах и организациях ОАО «Газпром», утв. Правлением ОАО «Газпром» 04 апреля 2000 г.

Переподготовка вновь принятых рабочих на производстве проводится по курсовой и индивидуальной формам обучения, за исключением переподготовки рабочих по профессиям подконтрольных Ростехнадзору.

Курсовая форма подготовки используется для обучения рабочих особо сложным профессиям, требующим значительного объема теоретических знаний и освоения различного вида работ, которыми невозможно овладеть на рабочем месте.

При курсовой (групповой) форме обучения рекомендуется комплектовать группы численностью не менее 10 человек, при индивидуальной – закреплять за одним инструктором производственного обучения одновременно не более двух человек.

Комплектование учебной группы осуществляется из рабочих одной или родственных профессий примерно равного уровня профессиональной подготовки при этом возможно объединение их с группами рабочих, проходящих первичную подготовку.

При курсовой подготовке практика (производственное обучение) рабочих проводится в два этапа:

на первом – в учебной группе (численность группы 8–10 человек, а при обслуживании сложного оборудования, выполнении опасных работ – 5–8 человек) под руководством инструктора производственного обучения образовательного подразделения дочернего общества;

на втором этапе – на рабочих местах подразделений дочерних обществ и организаций в учебной группе или индивидуально под руководством, не освобожденного от основной работы, квалифицированного рабочего – инструктора производственного обучения.

Теоретическое обучение обеспечивает освоение рабочими знаний в объеме, соответствующем квалификационным требованиям по определенной профессии.

Основой практики (производственного обучения) рабочих является выполнение практических работ по уровню сложности, соответствующему определенной профессии.

Допускается, в порядке исключения, проведение производственной практики (обучения на производстве) в течение всего периода на рабочих местах подразделений дочерних обществ и организаций под руководством инструктора производственного обучения.



При отсутствии возможности создания учебной группы, может проводиться индивидуальное обучение рабочих по соответствующему плану и программе, кроме обучения по основным профессиям рабочих производственных объектов, подконтрольных Ростехнадзору.

При индивидуальной подготовке обучаемый изучает теоретический курс самостоятельно и путем консультаций с преподавателями. При этом количество часов для консультаций должно составлять не менее 15% от общего количества учебных часов, предусмотренных для теоретического обучения.

Практика (производственное обучение) рабочих при индивидуальной подготовке проводится в течение всего периода на рабочих местах под руководством инструктора производственного обучения.

При переподготовке рабочих по профессии, связанной с освоением сложных технологий и современной техники, необходимо предусматривать возможность прохождения производственной практики (обучения на производстве) на учебных полигонах изготовителей новой техники, аналогичных производствах других предприятий.

На полигоне группы комплектуются численностью 8–10 человек с учетом специальности, профессии и образования обучающихся. При освоении особо сложной техники и технологии, выполнения опасных работ учебные группы могут делиться на подгруппы численностью 5–8 человек каждая.

Теоретические занятия и производственная практика (обучение на производстве) при переподготовке рабочих на производстве проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Переподготовка рабочих завершается итоговой аттестацией, которая проводится в соответствии с Положением об итоговой аттестации и присвоении квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах непрерывного фирменного профессионального обучения в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром».

По профессиям, по которым предусмотрена стажировка, итоговая аттестация проводится после ее завершения.

Обучение рабочих по некоторым профессиям рабочих со сложным содержанием квалификационного труда осуществляется только путем

переподготовки из числа лиц, имеющих квалификацию и опыт работы по родственной профессии.\*

## **5 Требования к учебно-программной документации при переподготовке и обучению рабочих вторым (смежным) профессиям**

Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего без изменения уровня образования.

Образовательные подразделения дочерних обществ разрабатывают и утверждают рабочие учебные планы и программы для переподготовки и обучения вторым (смежным) профессиям на основе типовых учебных планов и программ для профессионального обучения рабочих по соответствующим профессиям, исходя из специфики профессии, с внесением национально-регионального компонента содержания обучения.

Содержание программ профессионального обучения должно учитывать требования стандартов профессионального обучения рабочих, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим профессиям (ЕТКС), или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения профессиональных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При разработке учебных планов и программ профессиональной переподготовки и обучения вторым (смежным) профессиям рабочих необходимо учитывать следующие требования:

– общий объем учебного времени устанавливается из расчета 160 часов в месяц при 40-часовой рабочей неделе (показано в таблице 1);

---

\*Перечень профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденный Департаментом по управлению персоналом 25 января 2013 г.

Таблица 1 – Соотношение объема учебного времени со сроком обучения

Наименование показателя	Значение показателя объема учебного времени									
Срок обучения в месяцах	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	6
Количество часов	160	256	320	416	480	576	680	752	840	1040

– объем и содержание специального, общетехнических и общепрофессиональных дисциплин (предметов) при обучении рабочих должны быть согласованы по времени и по содержанию с учебным материалом в объеме их общеобразовательной подготовки;

– содержание программ теоретического обучения при переподготовке и обучении вторым (смежным) профессиям рабочих от начального до высшего уровня является логическим продолжением предыдущего этапа обучения и не должно повторять предыдущего;

– содержание программ теоретического обучения и практики (производственного обучения) должно раскрываться четкими и лаконичными формулировками;

– содержание теоретического обучения рабочих должно быть направлено на формирование у обучающихся системы знаний об основах современной техники и технологии производства, организации труда в объеме, необходимом для прочного овладения профессией и дальнейшего роста профессиональной квалификации рабочих, формирование ответственного отношения к труду и активной жизненной позиции;

– время на теоретическое обучение и практику (производственное обучение) должно быть кратно 8;

– соотношение учебного времени на теоретическое обучение и практику (производственное обучение) при переподготовке и обучению вторым (смежным) профессиям рабочих определяется в зависимости от характера и сложности осваиваемой профессии, сроков обучения и специфики профессионального обучения рабочих;

– теоретическое обучение рабочих должно содержать:

а) экологический курс;

б) общетехнический блок дисциплин (предметов), раскрывающий теоретические основы профессиональной деятельности (например, дисциплины (предметы) «Материаловедение», «Электротехника» и т.п.);

Продолжительность изучения общетехнических дисциплин (предметов) зависит от вида обучения (профессиональная подготовка, переподготовка или обучение второй (смежной) профессии) и от сроков обучения. В соответствии с рекомендациями Минобрнауки России сроки обучения по общетехническим дисциплинам (предметам) (с углубленным обучением по дисциплинам (предметам)) при подготовке новых рабочих (переподготовки) – 20 ч, при повышении квалификации – 10 ч; при малых сроках обучения (до 1,5 месяцев) и количестве общетехнических дисциплин (предметов) более двух допускается уменьшать количество часов на изучение этих дисциплин (предметов)\*;

в) курс охраны труда и промышленной безопасности;

В соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» для профессий рабочих, связанных с обслуживанием промышленных производств и объектов, подконтрольных Ростехнадзору, срок теоретического обучения по дисциплине (предмету) «Охрана труда и промышленная безопасность» при профессиональной переподготовке рабочих и обучении вторым профессиям – не менее 20 часов. Обучение безопасности труда и промышленной безопасности при переподготовке рабочих по профессиям и обучении вторым (смежным) профессиям, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, завершается экзаменами по дисциплине (предмету) «Охрана труда и промышленная безопасность»;

г) профессиональный цикл (например, дисциплина (предмет) «Специальная технология»).

Рекомендуемые сроки переподготовки, повышения квалификации, а также обучения вторым (смежным) профессиям составляют, как правило, не менее половины срока подготовки рабочих по данной профессии из числа лиц, имеющих квалификацию и опыт работы по родственной профессии. При этом допускается сокращение учебных программ для переподготовки и обучения вторым (смежным) профессиям за счет исключения ранее изученного

---

\*При разработке учебно-программной документации для изучения вопросов общетехнического характера предлагаются Типовые учебные программы, разработанные филиалом «УМУгазпром».

материала по основной профессии с учетом фактического уровня профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций обучающихся.

При переподготовке и обучении второй (смежной) профессии многие темы по теоретическим дисциплинам (предметам) могут быть объединены в общие разделы, одинаковые по содержанию.

Сокращение учебных часов по охране труда и промышленной безопасности не допускается.

При прохождении профессионального обучения в соответствии с индивидуальным учебным планом его продолжительность может быть изменена организацией, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Профессиональная переподготовка, обучение вторым (смежным) профессиям рабочих заканчивается итоговой аттестацией, которая предполагает сдачу экзамена по учебным дисциплинам (предметам) теоретического обучения и выполнение квалификационной работы. На проведение экзаменов и квалификационной работы отводится по 8 часов учебного времени.

Типовые учебные планы и программы переподготовки разрабатываются по профессиям со сложным содержанием квалифицированного труда, обучение по которым осуществляется только путем переподготовки из числа лиц, имеющих квалификацию и опыт работы по родственной профессии в соответствии с Перечнем профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденным 25 января 2013 г.

Программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям, подведомственные Ростехнадзору в обязательном порядке согласуются с органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Программа профессиональной переподготовки, обучения рабочих вторым (смежным) профессиям направлена на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Введение стандартов нового поколения, основанных на компетентностном подходе, требует создание новых рабочих программ, разработанных в соответствии со стандартами профессионального обучения

рабочих по профессии, основанных на модульно-компетентностном подходе.

Разработана структура содержания модульных программ профессионального обучения, включающая профессиональные модули (каждый модуль непосредственно направлен на формирование определенной профессиональной компетенции) и общедисциплинарный курс (составляет теоретическую и практическую базу для освоения профессиональных модулей, включая инвариантную часть – содержание, базисное для всех профессиональных модулей и вариативную – содержание, базисное для одного или нескольких профессиональных модулей), что позволяет сохранить фундаментальность подготовки при акценте на формирование достаточно узких профессиональных функций (профессиональных компетенций). Название профессиональных модулей соответствует основному виду деятельности (ВД). Количество основных видов профессиональной деятельности, как правило, не должно превышать 5-ти, что в значительной степени вызвано удобствами как образовательного процесса, так и работодателя (в т.ч. в плане согласования требований к подготовке квалифицированного рабочего). В большинстве случаев каждый вид профессиональной деятельности в зависимости от сложности «раскладывается» на несколько (как правило, не более 5–7) профессиональных компетенций.

Дисциплины, междисциплинарные курсы и профессиональные модули вариативной части определяются образовательным учреждением.

В соответствии с макетом ФГОС СПО, профессиональный модуль состоит из одного или нескольких междисциплинарных курсов (МДК) и учебной практики (обучение в учебных мастерских) и производственной практики (обучение на производстве).

Согласно требованию ФГОС обязательная часть программы профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих по профессии (инвариантная часть) составляет 80% от общего объема времени, отведенного на ее освоение и вариативная часть (20%), что дает возможность расширения и (или) углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности работника в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования.

Особенностью модульно-компетентного подхода в обучении является практико-ориентированное обучение, поэтому рекомендуется на практику (производственное обучение), включающее в себя суммарное время на учебную практику (в учебных мастерских, лабораториях) и на производственную практику) отводить не менее 50 % учебного времени.

В процессе отбора содержания, необходимого и достаточного для формирования установленного набора профессиональных компетенций, необходимо учитывать, что существуют знания и умения, непосредственно формирующие профессиональную компетенцию и опосредованно. К последним относятся базисные для освоения профессиональной компетенции знания и умения. Содержание общедисциплинарного курса, который может иметь наряду с инвариантной частью (содержание, базовое для всех профессиональных модулей) вариативную часть (содержание, базовое для одного или нескольких профессиональных модулей).

Набор инвариантных (являются результатами образования для профессии любой категории) и вариативных (являются результатами образования для профессии определенной категории) профессиональных компетенций профессии позволяет при разработке учебно-программной документации по родственным профессиям выделить инвариантную и вариативную части их содержания и при модульной организации обучения реализовать гибкость освоения данных программ. Учитывая, что каждый модуль может осваиваться *независимо*, а их совокупность позволяет достичь итоговой компетентности в профессиональной сфере.

В приложении № 5 приводится структура содержания модульных программ профессионального обучения по профессиям, раскрывающая возможности применения модульного подхода, основанного на компетенциях, к их содержательному проектированию.

Представленная модель наглядно показывает, что за счет выделения инвариантного и вариативных блоков в содержании профессиональной подготовки появляется возможность оптимизации содержания и времени профессиональной подготовки рабочих кадров. Так, например, работник, освоивший профессию «Оператор по цементажу скважин», может в сокращенные сроки пройти профессиональную переподготовку на любую другую сочетаемую профессию. Например, переподготовка с профессии «Оператора по цементажу скважин» на другую профессию «Моторист

*цементно-пескосмесительного агрегата»* представляет собой изучение сокращенного по объему общедисциплинарного курса (в него войдет лишь изучение «Электротехники») и изучение сокращенных по объему профессиональных модулей: Управление работой и техническое обслуживание цементируемых агрегатов. В перечисленные профессиональные модули войдет все, что связано со спецификой эксплуатации и технического обслуживания цементируемого агрегата. Таким образом, возможно осуществление переподготовки с профессии на профессию в значительно сокращенные сроки, за счет существования инварианта содержания профессиональной подготовки.

Чтобы помочь обучающимся преодолеть трудности и организовать процесс обучения, ориентированный на развитие компетентностей целесообразно:

- проводить входной контроль для владения информацией о мотивах и потенциальных интересах каждого обучающегося;
- предлагать такие задачи, которые создают познавательную мотивацию и основываются на уже развитых у него компетенциях;
- дифференцировать объем знаний, навыков и умений в зависимости от видов обучения, общеобразовательного и квалификационного уровня обучаемых; предусматривать типизацию и объединение учебного материала при переподготовке и обучении рабочих вторым профессиям.
- активнее использовать в учебном процессе компьютерные обучающие системы.

Компьютерная обучающая система – программно-технический комплекс, предназначенный для приобретения и контроля знаний обучающихся и разработанный с использованием современных средств компьютерного дизайна (графики, видеофрагментов, анимационных фрагментов, текстовых ссылок и других мультимедийных технологий).

Актуальность использования компьютерных обучающих систем:

- создание условий для самостоятельного изучения учебного материала, позволяющих обучающемуся выбирать место и темп обучения;
- изучение объектов, к которым затруднен доступ в реальной производственной обстановке;
- работа с 3D моделями;
- просмотр видеофрагментов;



- изучение материала с помощью интерактивных практических заданий;
- автоматизированный контроль и получение объективной оценки знаний.

В перечень компьютерных обучающих систем включаются автоматизированные обучающие системы и тренажеры-имитаторы, способствующие более глубокому усвоению материала.

На этапах изучения устройства агрегата, эксплуатации и ремонта управления работой агрегата компьютерные обучающие системы в силу своих функциональных возможностей способны создать основу для самостоятельной активной учебно-познавательной деятельности обучающихся, в процессе которой формируются знания, навыки и умения. Компьютерные обучающие системы эффективно разрабатывать в основном для потенциально опасных производств, где к показателям профессионального мастерства предъявляются очень высокие требования.

Широкое распространение современных информационных технологий дало мощный толчок развитию дистанционного образования. Основным направлением этого развития стало создание новых форм и методов обучения, сочетающих достоинства традиционных с преимуществами, предоставляемыми современными информационными технологиями.

### **Практика (производственное обучение)**

Практико-ориентированная направленность обучения требует организации программ для формирования профессиональных компетенций. В этих целях каждому обучающемуся с начала производственной практики (обучения на производстве) выделяется рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментами и материалами.

Производственная практика (обучение на производстве) начинается с ознакомления с новым рабочим местом и правилами безопасности труда. Обучающихся при переподготовке или обучению второй (смежной) профессии знакомят с характером новой профессии согласно профессионально-квалификационной характеристике и тарифно-квалификационному справочнику.

Производственная практика (обучение на производстве) проводится в несколько этапов:

1 Объяснение инструктором назначения трудового приема, практический показ его на рабочем месте обучающихся.

2 Обоснование положения или правила, на основе которого данный трудовой прием считается наиболее рациональным.

3 Практический показ инструктором трудовых действий, разъяснение правил их выполнения.

4 Выполнение обучающимися новых трудовых действий и приемов труда под наблюдением инструктора.

5 Самостоятельная работа обучающихся с применением изученных новых трудовых приемов.

6 Разбор инструктором типичных ошибок и неправильностей, разъяснение причин ошибок, дача рекомендаций.

7 Самостоятельное выполнение обучающимися квалификационной работы на определенный тарифный разряд, оценка комиссией выполненных работ с рекомендацией присвоения квалификации и разряда.

### **Фонд оценочных средств**

Для оценки освоения обучающимися профессиональной программы для подготовки и повышения квалификации рабочих по профессии необходимо создавать фонд оценочных средств.

Фонд оценочных средств может состоять из трех частей:

- 1 средства для текущей аттестации
- 2 средства для промежуточной аттестации обучающихся;
- 3 средства для итоговой аттестации выпускников.

Освоенные знания и умения обучающихся оцениваются традиционными методами: контрольные работы, тестирование, самостоятельные и лабораторные работы.

Одним из самых главных вопросов при проектировании учебно-программной документации нового типа, это создание системы оценивания полученных в процессе обучения профессиональных компетенций.

Для оценки компетенций необходимо спроектировать показатели оценки результатов и после предварительного положительного заключения работодателей по ним уже оценивать компетенции.

Оценка же общих компетенций нигде не локализована, рассредоточена. Оценивать общие компетенции необходимо на всем периоде обучения, возможная форма – портфолио.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля знаний, промежуточной аттестации по каждой дисциплине (предмету) и профессиональному модулю разрабатываются образовательным подразделением, осуществляющим обучение самостоятельно и доводятся до сведения обучающихся в течение первых двух месяцев от начала обучения.

Для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплинам (предметам), междисциплинарным курсам кроме преподавателей конкретной дисциплины (предмета), междисциплинарного курса в качестве внешних экспертов должны активно привлекаться преподаватели смежных дисциплин (курсов). Для максимального приближения программ промежуточной аттестации обучающихся по профессиональным модулям к условиям их будущей профессиональной деятельности образовательные подразделения в качестве внештатных экспертов должны активно привлекаться работодатели.

Таким образом, для повышения качества обучения при переходе на модульно-компетентностное обучение образовательные подразделения дочерних обществ ОАО «Газпром» при переподготовке и обучении вторым (смежным) профессиям рабочих кадров рекомендуется:

1 Ввести в программно-планирующую документацию профессиональные и общие компетенции, как результат освоения образовательной программы.

2 Разработать систему объективной оценки профессиональных и общих компетенций, создание фонда оценочных средств по профессиям.

3 Разработать методические материалы по организации системы контроля результатов обучения.

4 Организовать учебный процесс с применением инновационных (активных) методов обучения. Внедрять практико-ориентированные формы обучения: проектирование, моделирование, исследования, деловые игры, тренинги, имитационные занятия и др.

5 Организовать систему повышения квалификации преподавателей (мастеров, инструкторов производственного обучения) с целью внедрения в практику требований ФГОС нового поколения.

## **6 Планирование и организация переподготовки, обучения рабочих вторым (смежным) профессиям**

Планирование и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм обучения устанавливается дочерним обществом (организацией) с

учетом производственной необходимости, норм трудового законодательства, личных интересов работника. При этом должно быть обеспечено обязательное ежегодное обучение каждого рабочего квалифицированного труда основного производства в тех или иных видах и формах.

**Планирование переподготовки** должно осуществляться на основе данных соответствующих служб общества (организации) о полном высвобождении рабочих определенных профессий в связи с изменением производственного процесса, внедрением новой техники и технологии, модернизацией оборудования и т.д. На основании этих данных и проводится расчет потребности в переподготовке рабочих.

Переподготовка проводится не только для высвобождаемых рабочих, но и для рабочих при формировании ряда профессий широкого профиля. В этом случае переподготовка должна тесно увязываться с профессионально-квалификационным продвижением рабочих, а основная ее форма – это обучение вторым (смежным) профессиям.

Управление процессом переподготовки работников предполагает:

- определение масштабов переподготовки и факторов влияющих на нее;
- выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата с минимизацией средств на ее проведение;

Структура вакантных рабочих мест и их требования к квалификации рабочей силы, а также структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации определяет характер переподготовки. Структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации показана в приложении № 6.

**Планирование обучения вторым (смежным) профессиям** осуществляется на основе данных отделов и служб главного механика, труда и заработной платы, которые устанавливают необходимость обучения рабочих вторым профессиям на основании результатов анализа загрузки оборудования, размещения его, занятости рабочих в течение смены, возможности совмещения при безусловном выполнении норм выработки. Планирование обучения рабочих вторым профессиям должно проводиться с целью рациональной организации труда: создания бригад, уплотнения рабочего дня, сокращения численности рабочих и т. д.

С целью мотивации работников к обучению и саморазвитию используется не только правильно организованная оплата труда с ориентацией

ее на конкретные результаты работы, но и продвижения работников в профессионально-квалификационном плане с повышением квалификации.

Дочерние общества (организации) формируют годовые планы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала, исходя из требований Положения о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром», текущей и перспективной потребности производства и бюджета на подготовку кадров, на основе результатов ежегодных собеседований, решений аттестационных комиссий, индивидуальных планов обучения и развития работников.

Данные по переподготовке и обучению рабочих вторым (смежным) профессиям включаются в сводный план профессионального обучения рабочих организации на очередной год, который утверждается на учебно-методическом совете по профессиональному обучению персонала дочернего общества (организации), а также все изменения фиксируются в рекомендуемой «Карте индивидуального карьерного развития».

Персональная ответственность за организацию непрерывного фирменного профессионального обучения рабочих возлагается на главного инженера или заместителя руководителя по управлению персоналом дочернего общества ОАО «Газпром», непосредственная реализация – на руководителя службы по управлению персоналом и руководителя образовательного подразделения дочернего общества ОАО «Газпром».

Для координации организационной и учебно-методической работы по непрерывному профессиональному образованию персонала в дочернем обществе создается учебно-методический совет по профессиональному обучению персонала дочернего общества, деятельность которого осуществляется в соответствии с Положением об УМС дочернего общества.

### **Организация профессиональной переподготовки и обучения второй (смежной) профессии рабочих**

Работа по переподготовке и обучению рабочих вторым (смежным) профессиям может осуществляться: в учебном центре, учебно-курсовом комбинате, центре обучения (подготовки) кадров и непосредственно на производстве.

Организационными формами переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям являются:

- теоретическое занятие в составе группы;
- прикрепление обучаемых к квалифицированным рабочим, к инструкторам производственного обучения или включение одного-двух обучаемых в состав бригады.

Организационные формы обучения могут изменяться в зависимости от условий производства, сложности профессии, особенностей контингента обучаемых.

В учебных заведениях по профессиональному обучению рабочих теоретические занятия проводятся преподавателями, а практика (производственное обучение) – мастерами (инструкторами) производственного обучения из числа квалифицированных рабочих и специалистов, имеющих стаж работы по профессии не менее трех лет, общее среднее или среднее профессиональное образование.

Переподготовку и обучение рабочих второй (смежной) профессии можно условно разбить на три периода: подготовительный, обучение, заключительный.

**Подготовительный период** предусматривает:

- определение профиля переподготовки и подготовки по вторым (смежным) профессиям в соответствии с потребностью данной организации;
- составление тематического плана и программы обучения на основе типовых учебных планов и программ для профессиональной подготовки, переподготовки рабочих;
- подготовку учебно-материальной базы (подбор наглядных пособий, методической литературы по теме, схем, чертежей);
- комплектование учебных групп;
- подбор преподавателей теоретического обучения и мастеров (инструкторов) производственного обучения;
- разработку организационно-методических мероприятий (составление расписания занятий, подготовка помещения для теоретических занятий и рабочих мест для практики (производственного обучения)).

Большую работу по организации и проведению курсов переподготовки или обучения рабочих второй (смежной) профессии проводят методисты образовательных подразделений совместно с инженерами по подготовке

кадров. Они оказывают помощь преподавателям, мастерам (инструкторам) производственного обучения в составлении планов уроков теоретического и производственного обучения рабочих, в подборе наглядных пособий, учебников и другой технической литературы. За качеством учебного процесса осуществляется контроль для своевременного выявления и устранения недостатков в проведении обучения. Кроме того, преподавателям, мастерам (инструкторам) производственного обучения оказывается методическая помощь в разработке календарно-тематических, поурочных планов, контрольно-измерительных материалов, контрольно-оценочных средств и в правильном ведении учебно-отчетной документации.

**Период обучения** включает выбор определенных методов обучения с учетом специфики производства и контингента обучаемых, организацию теоретического обучения и практики (производственного обучения).

Основными документами по организации учебной работы в образовательных подразделениях дочерних обществ являются:

- расписание учебных занятий;
- планы уроков теоретического обучения и практики (производственного обучения).

При индивидуальном обучении составляется график консультаций, проводимых преподавателями с обучающимися работниками.

**Заключительный период** – организацию и проведение пробных работ по вновь приобретенной или дополнительной профессии, проведение квалификационного экзамена, оформление учебной документации, выдача свидетельств и удостоверений, составление приказа о присвоении другой или второй профессии.

## **Заключение**

Инновационный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность качества выполняемой работы предъявляют высокие требования к обновлению конкретных знаний, навыков и компетенций персонала. Профессиональная подготовка, переподготовка, обучение вторым (смежным) профессиям приобретает стратегическое значение. Обучение рабочих проводится в течение всей трудовой деятельности с целью повышения уровня его квалификации, для обеспечения производственной деятельности ОАО «Газпром», его дочерних обществ. Непрерывность обучения

обеспечивается путем рационального сочетания профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым (смежным) профессиям и повышения квалификации. Схема профессиональной подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром» показана в приложении № 7.

Переподготовка рабочих по профессии, родственной их профессиональной деятельности, обучение рабочих вторым (смежным) профессиям – это подготовка рабочих новой профессии, сочетающих выполнение функций, которые свойственны представителям нескольких родственных профессий, обладающих значительной общностью содержания труда, и как следствие – содержание обучения.

В результате переподготовки рабочих с целью освоения новой рабочей профессии, находящейся вне сферы их предыдущей профессиональной деятельности рабочие получают квалифицированный разряд по профессии и имеют возможность адаптироваться в условиях производства.

Основополагающей целью профессионального обучения является высокое качество профессиональной подготовки рабочих. Средством достижения результатов обучения, заданных фирменным стандартом профессионального обучения рабочих по профессии, выступает модульная организация обучения. Принцип модульности обучения обеспечивает возможность обновлять программу профессиональной переподготовки и обучению вторым (смежным) профессиям рабочих, с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона, науки, экономики, техники и технологий.

Для формирования профессиональных компетенций необходимы инновационные изменения, как в самой системе организации, так и в содержательной составляющей образовательного процесса, что в большей степени зависит от профессионализма и потенциальных возможностей каждого педагогического работника и мастера (инструктора) производственного обучения.

Деятельность в образовательных подразделениях должна быть направлена на координирование и поддержание качества образовательного процесса, основанного на новом педагогическом мышлении, индивидуальном стиле профессиональной деятельности педагогических работников и мастеров (инструкторов) производственного обучения, современных педагогических технологиях. Критерием эффективности методической работы и процесса



обучения является готовность и способность каждого педагогического работника к инновационной деятельности.

**Список  
рекомендуемых нормативных документов, учебной и методической  
литературы**

**Нормативные документы**

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями) (раздел IX. профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников (стр.196-208).

2 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

3 Приказ Минобразования России от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»

4 Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)

5 Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (с последующими изменениями и дополнениями)

6 Постановление Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 о принятии и введении в действие с 01 января 1996 г. Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов(ОК016-94) (с последующими изменениями и дополнениями)

7 Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), выпуски 01-70, утв. постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, Минтруда России, приказами Минздравсоцразвития России в 1983 – 2010 гг. (с последующими изменениями и дополнениями)

8 Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2000 г. № 3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с последующими изменениями и дополнениями)

9 Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29 декабря 2006 г. № 1154 «Об утверждении Перечня

основных профессий рабочих промышленных производств (объектов), программы обучения которых должны согласовываться с органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору»

10 Положение о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ОАО «Газпром». Приказ ОАО «Газпром» от 19.11.2010 № 295

11 Перечень профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утв. 25 января 2013 г.

### **Список рекомендуемой литературы**

1 **Безюлева Г.В.** Профессиональная компетентность: аспекты формирования. Методическое пособие / Г.В. Безюлева, Н.В. Иванова, М.В. Никитин, Г.М. Шеламова. – М.: Московский психолого-социальный институт, Федеральный институт развития образования, 2005.

2 **Вишнякова С.М.** Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины. Актуальная лексика / С.М. Вишнякова. – М.: НМЦ СПО, 1999.

3 **Миллс Р.** Компетенции: пер. с англ./ Р.Миллс. – М.: НРРО, 2004.

4 **Олейникова О.Н.** Разработка модульных программ, основанных на компетенциях / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Ю.В. Коновалова, Е.В. Сартакова. – М.: Альфа-М, 2005.

5 **Переверзев В.Ю.** Методика разработки контрольных материалов для оценки ключевых компетенций в системе довузовского профессионального образования / В.Ю. Переверзев, Г.В. Ярочкина. – М.: ФИРО, 2005.

6 **Джеффри Лайкер.** Талантливые сотрудники.– М.: Альпина Пер. с англ. Бизнес Букс, 2008.

### **Методическая литература**

1 Методические рекомендации по организации и проведению квалификационных (пробных) работ при обучении рабочих на производстве. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

2 Методические рекомендации по организации контроля за качеством знаний и умений обучающихся в процессе обучения рабочих кадров в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

3 Методические рекомендации по организации и проведению контроля за учебным процессом при профессиональном обучении рабочих в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

4 Методические рекомендации по организации методической работы в образовательных подразделениях обществ и организаций ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

5 Методические рекомендации по организации работы в учебных мастерских. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

6 Методические рекомендации по организации и проведению открытого урока при профессиональном обучении рабочих кадров в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2010.

7 Методические рекомендации преподавателю теоретического обучения. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

8 Методические рекомендации по совершенствованию педагогических знаний преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения образовательных подразделений обществ и организаций ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2005.

9 Методические рекомендации по организации работы инструктора производственного обучения при подготовке рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2012.

10 Памятка преподавателю теоретического обучения. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

11 Памятка инструктору производственного обучения. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

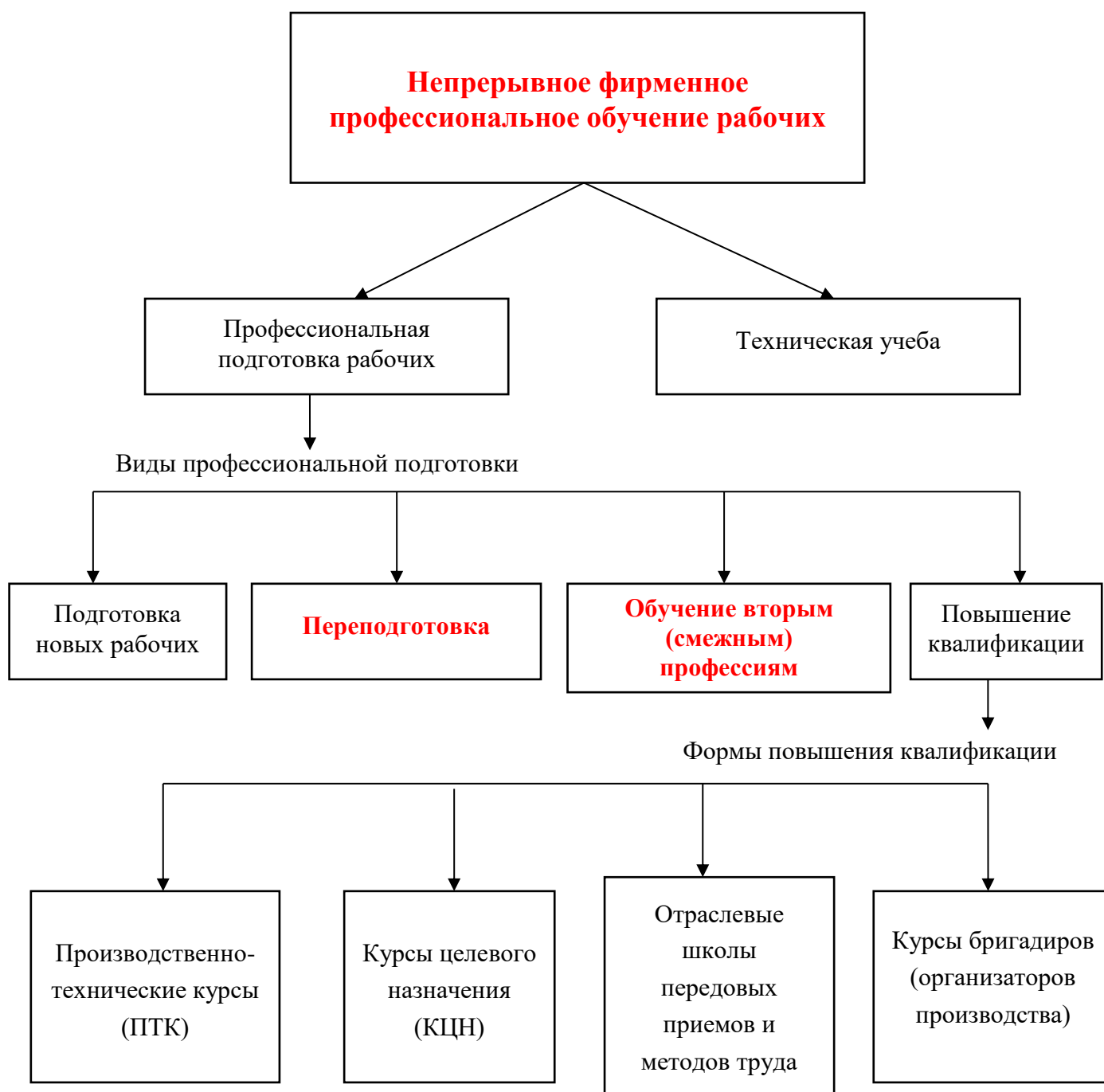
12 Учебно-методические материалы по комплексному методическому обеспечению учебного процесса. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

13 Учебно-методические материалы о порядке изучения, обобщения, распространения и внедрения передового опыта в системе непрерывного фирменного профессионального обучения персонала ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

14 Методические рекомендации по применению модульно - компетентностного подхода при разработке и реализации программ для подготовки и повышения квалификации рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2011.

15 Учебно-методические материалы для контроля результатов освоения программ профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

**Система непрерывного  
фирменного профессионального обучения рабочих  
в обществах и организациях ОАО «Газпром»**



### Карта карьерного роста рабочего

Уровень квалификации рабочего	Профессиональное продвижение у рабочих квалификационного труда основного производства		Рабочие- руководители первичного трудоого коллектива исполнителей		Линейные руководители нижнего звена управления основным производством дочерних обществ и организаций	
8-й разряд					бригадир	мастер
7-й разряд					бригадир	мастер
6-й разряд					бригадир	мастер
5-й разряд					бригадир	мастер
4-й разряд					бригадир	
3-й разряд			вторая профессия			
2-й разряд	основная профессия					

### Карта индивидуального карьерного развития рабочего

#### 1 Общие сведения о рабочем (заполняется отделом управления персоналом).

Работник:	<i>Иванов И.В.</i>
Год рождения:	<i>1980</i>
Образование:	<i>НПО</i>
Дата окончания обучения:	<i>2000</i>
Общий стаж работы:	<i>10 лет</i>
Прежнее место работы и профессия:	<i>октябрь 2000</i>
Дата приема на данное предприятие:	<i>.....</i>
Табельный номер:	<i>XXXXX</i>
Профессия:	<i>токарь</i>
Специальность и разряд:	<i>3-й разряд</i>

#### 2 Повышение общеобразовательного уровня и профессиональная подготовка

Виды и формы обучения	Дата		Изменение профессионального и общеобразовательного уровня
	начало	окончание	
ПТУ	1996	2000	Токарь 2-го разряда
УКК	2001	2001	Токарь 3-го разряда
УКК	2003	2003	Токарь 4-го разряда
Колледж	Сентябрь 2004	Июнь 2006	Оператор станков с ЧПУ 4-го разряда, токарь 5-го разряда
Курсы бригадиров	Июнь 2008	Июль 2008	зам.бригадира
Курсы	Январь 2010	Март 2013	Токарь 6-го разряда
УКК (краткосрочные курсы)	2013	2013	Фрезеровщик 3го разряда

#### 3 Производственные показатели работы

Показатели	Дата				
	Декабрь 2012	Январь 2013	Февраль 2013	Март 2013	Апрель 2013
1 Выполнение норм выработки, %	100	101,2	99,3	102	103
2 Заработная плата	20000	21000	19000	23000	27000
3 Изменение условий труда					
4 Доля изготовления продукции без брака, %	98,6	99,6	100	95,4	98,5
5 Освоение вторых и смежных профессий		фрезеровщик 3-го разряда	фрезеровщик 3-го разряда	фрезеровщик 3-го разряда	
6 Поощрения за общественную работу					

## 4 Продвижение рабочего

Периодичность продвижения	Мероприятия по продвижению рабочих	Заполнение о результатах продвижения
	Содержание	
2000-2001	Курсы повышения квалификации	Токарь 3-его разряда
2002-2003	Курсы повышения квалификации	Токарь 4-го разряда
2004-2006	Колледж	Оператор станков с ЧПУ 4-го разряда, токарь 5-го разряда
.....	.....	.....



**Варианты совмещения профессий рабочих**

Основная профессия	Совмещаемые профессии
Аккумуляторщик	Паяльщик, слесарь-электромонтажник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Аппаратчик химводоочистки	Машинист насосных установок
Бетонщик	Плотник
Газосварщик	Аккумуляторщик, трубопроводчик линейный, машинист двигателей внутреннего сгорания, медник, моторист сварочного агрегата, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник
Грузчик	Водитель автопогрузчика, кладовщик, стропальщик
Кабельщик-спайщик	Водитель автомобиля, монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии
Кузнец на молотах и прессах	Машинист на молотах, прессах и манипуляторах
Кузнец ручнойковки	Лудильщик горячим способом, машинист на молотах, прессах и манипуляторах, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования
Кладовщик	Грузчик, заправщик горючими и смазочными материалами, подсобный (транспортный) рабочий, уборщик производственных помещений
Каменщик	Маляр, плотник
Лаборант химического анализа	Аппаратчик химводоочистки, пробоотборщик
Оператор котельной	Аппаратчик химводоочистки, машинист насосных установок, слесарь-ремонтник
Машинист насосных установок	Оператор котельной, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Машинист двигателей внутреннего сгорания	Газорезчик
Машинист компрессорных установок	Оператор технологических установок, слесарь по ремонту технологических установок, слесарь-ремонтник
Машинист холодильных установок	Оператор технологических установок
Плотник	Штукатур
Приборист	Водитель (автомобиля, мотоцикла, мотороллера),

Основная профессия	Совмещаемые профессии
	оператор газораспределительной станции
Подсобный рабочий	Уборщик производственных помещений
Регенераторщик отработанного масла	Подсобный (транспортный) рабочий
Слесарь-ремонтник	Аккумуляторщик, аппаратчик химводоочистки, газорезчик, газосварщик, грузчик, машинист передвижного компрессора, машинист двигателей внутреннего сгорания, маляр, машинист дизельной электростанции, оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонту, слесарь-сантехник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь по топливной аппаратуре
Слесарь-ремонтник	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, стропальщик, токарь, фрезеровщик, штукатур, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки
Слесарь-сантехник	Трубопроводчик линейный, обходчик линейный, машинист насосных установок, машинист передвижного компрессора, слесарь-ремонтник, электросварщик ручной сварки
Слесарь-инструментальщик	Заточник
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	Водитель (автомобиля, мотоцикла, мотороллера), оператор по добыче нефти и газа, слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Столяр	Плотник
Сверловщик	Заточник
Токарь	Заточник, кузнец ручной ковки, линейный трубопроводчик, слесарь-инструментальщик, строгальщик, фрезеровщик, шлифовщик
Фрезеровщик	Строгальщик, шлифовщик
Электромонтер по ремонту и	Аккумуляторщик, водитель автомобиля, машинист

Основная профессия	Совмещаемые профессии
обслуживанию электрооборудования	электростанций передвижных, оператор газораспределительной станции, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту технологических установок, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Электромонтер станционного оборудования телефонной связи	Кабельщик-спайщик, обходчик линейный, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Электромонтер станционного телевизионного оборудования	Аккумуляторщик, водитель
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник
Электрослесарь по ремонту электрических машин	Аккумуляторщик
Электросварщик ручной сварки	Водитель автомобиля, машинист двигателей внутреннего сгорания, машинист передвижного компрессора, слесарь-ремонтник, токарь, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
<b>Варианты совмещения профессий рабочих, занятых в бурении</b>	
Вышкомонтажник-сварщик	Машинист двигателей внутреннего сгорания
Моторист цементировочного агрегата	Аккумуляторщик, оператор по цементажу скважин, электросварщик ручной сварки
Моторист цементно-пескосмесительного агрегата	Оператор по цементажу скважин
Оператор-моторист станции контроля цементаж	Оператор по цементажу скважин
Машинист буровых установок на нефть и газ	Слесарь по обслуживанию буровых, Электросварщик ручной сварки, электромонтер по обслуживанию буровых
Лаборант-коллектор	Лаборант химического анализа, приготовитель бурового раствора
Слесарь по обслуживанию буровых	Газосварщик, оператор котельной, электросварщик ручной сварки, электрогазосварщик, установщик бурильных замков

Основная профессия	Совмещаемые профессии
Электромонтер и обслуживанию буровых	Слесарь по обслуживанию буровых, электросварщик ручной сварки
<b>Варианты совмещения профессий рабочих, занятых в добыче газа</b>	
Бурильщик капитального ремонта скважин	Оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонтам, оператор по подземному ремонту скважин
Машинист паровой передвижной депарафинизационной установки	Оператор по химической обработке скважин
Машинист передвижного компрессора	Оператор по исследованию скважин
Машинист подъемника	Машинист передвижного компрессора
Оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонтам	Оператор по подземному ремонту скважин
Оператор по добыче нефти и газа	Замерщик дебита скважин, оператор по исследованию скважин, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту технологических установок
Помощник бурильщика капитального ремонта скважин	Оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонтам, оператор по подземному ремонту скважин
Оператор по исследованию скважин	Оператор по добыче нефти и газа, замерщик дебита скважин
Оператор по подземному ремонту скважин	Оператор по исследованию скважин
<b>Варианты совмещения профессий рабочих, занятых в транспорте газа</b>	
Трубопроводчик линейный	Водитель автомобиля, газосварщик, линейный обходчик, монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки, оператор газораспределительной станции
Обходчик линейный	Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии, оператор газораспределительной станции, оператор магистральных газопроводов

Основная профессия	Совмещаемые профессии
Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии	Водитель автомобиля, газорезчик, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки, оператор магистральных газопроводов
Машинист технологических компрессоров	Аккумуляторщик, машинист двигателей внутреннего сгорания, регенераторщик отработанного масла, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь-ремонтник, машинист технологических насосов
Оператор газораспределительной станции	Обходчик линейный, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Оператор технологических установок	Машинист технологических компрессоров, насосов, приборист, слесарь по ремонту технологических установок
Слесарь по ремонту технологических установок	Оператор технологических установок
<b>Варианты совмещения профессий рабочих, занятых в переработке газа</b>	
Машинист технологических насосов	Оператор технологических установок, регенераторщик отработанного масла, слесарь по ремонту технологических установок
Оператор технологических установок	Машинист технологических насосов
Осмотрщик железнодорожных цистерн и емкостей	Мойщик
Слесарь по ремонту технологических установок	Машинист двигателей внутреннего сгорания, машинист технологических насосов
Оператор товарный	Слесарь по ремонту технологических установок

**Структура содержания модульных программ профессионального обучения**

**По профессиям:**  
**моторист цементно-пескосмесительного агрегата**  
**и оператор по цементажу скважин**

моторист цементно-пескосмесительного агрегата		оператор по цементажу скважин	
Общепрофессиональный цикл			
инвариантная часть			
1	Основы экологии и охрана окружающей среды		
2	Охрана труда и промышленная безопасность		
3	Слесарное дело (вариант II)		
4	Основы работы на персональном компьютере с АОС и тренажерами-имитаторами		
вариативная часть			
1	Электротехника	Техническая механика	
Профессиональный цикл			
инвариантная часть			
1	Ведение технологического процесса цементажа, гидравлического разрыва пласта 1.1 Основы бурения нефтенных и газовых скважин 1.2 Цементирование скважин		
вариативная часть			
2	2.1 Управление работой и техническое обслуживание цементировочных агрегатов 2.2 Эксплуатация и обслуживание цементировочного агрегата	2.1 Подготовка коммуникаций, оборудования, приспособлений и материалов  2.2 Подготовительные работы цементажа скважин	

**По профессиям:**  
**слесарь-ремонтник и газосварщик**

слесарь-ремонтник		газосварщик	
Общепрофессиональный цикл			
инвариантная часть			
1	Основы экологии и охрана окружающей среды		
2	Охрана труда и промышленная безопасность		
3	Основы работы на персональном компьютере с АОС и тренажерами-имитаторами		
4	Общие сведения по электротехнике		
5	Допуски и технические измерения		
6	Черчение		
7	Материаловедение		
вариативная часть			
1	Основные сведения по технической механике		
2	Слесарное дело		
Профессиональный цикл			
инвариантная часть			
1	Основы общей технологии металлов		
вариативная часть			
1	Технология изготовления и ремонта машин и оборудования различного назначения	Подготовительно-сварочные работы.	
2	Организация и технология сборки, регулировки и испытания машин и оборудования различного назначения	Сварка и резка деталей из различных сталей, цветных металлов и их сплавов, чугунов во всех пространственных положениях	
3	Организация и технология ремонта оборудования различного назначения	Наплавка дефектов деталей и узлов машин, механизмов конструкций и отливок под механическую обработку и пробное давление	
4		Дефектация сварных швов и контроль качества сварных соединений	

**Структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации**

Новые рабочие места	Высвобождаемые рабочие	
	Квалифицированные	Неквалифицированные
Предъявляют требования к квалификации рабочих	Необходима переподготовка с учетом имеющихся у рабочего знаний, навыков и компетенций по прежним профессиям. Возможно индивидуальное обучение	Необходима курсовая переподготовка по типовым учебным планам
Не предъявляют требований к квалификации	Переподготовка не обязательна (вариант встречается редко и может быть связан со сменой условий труда на более благоприятные)	Переподготовка не обязательна



## Схема профессиональной подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром»

