

# Нормативное правовое обеспечение развития дополнительных профессиональных компетенций как фактора повышения качества жизни человека<sup>1</sup>

(ФГАОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»)

Целью исследования являлась разработка рекомендаций по совершенствованию нормативно-правового регулирования получения гражданами Российской Федерации дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), востребованного на рынке труда и повышающего качество жизни человека. Для достижения этой цели решались следующие задачи:

1. Выявление категорий российских граждан, наиболее нуждающихся в повышении качества жизни с помощью получения дополнительного профессионального образования.

2. Анализ законодательного обеспечения развития дополнительных профессиональных компетенций и стимулирования граждан Российской Федерации к освоению программ дополнительного профессионального образования.

3. Анализ зарубежной практики нормативно-правового обеспечения и стимулирования граждан к освоению программ дополнительного профессионального образования.

4. Разработка рекомендаций по совершенствованию нормативно-правового обеспечения получения гражданами Российской Федерации дополнительного профессионального образования.

Для решения *первой задачи* на основе анализа результатов открытых социологических исследований, научных публикаций и материалов СМИ, а также мнений экспертов, в качестве которых были привлечены специалисты с большим опытом организации работы системы дополнительного профессионального образования, разработки и реализации дополнительных

---

<sup>1</sup> Государственный контракт № 01731000096230000280001 от 03.05.2023 г.

профессиональных программ различной направленности, выявлены категории граждан, наиболее остро нуждающихся в получении дополнительного профессионального образования в целях повышения качества жизни, сохранения активности на рынке труда и социальной вовлеченности. К ним относятся:

- пенсионеры и предпенсионеры;
- граждане, являющиеся пенсионерами силовых ведомств;
- молодежь (выпускники ВУЗов и СПО);
- участники специальной военной операции;
- лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды;
- неработающие трудоспособные лица, осуществляющие уход за нетрудоспособными гражданами;
- граждане из новых субъектов Российской Федерации;
- лица, освобожденные из мест лишения свободы;
- коренные малочисленные народы;
- волонтеры;
- граждане трудоспособного возраста, проживающие в моногородах.

Указанные социальные группы не вовлечены либо недостаточно вовлечены в процесс получения дополнительных профессиональных компетенций. Причины этого:

- недостаточный объем предоставляемых мер государственной федеральной или региональной поддержки в сфере ДПО;
- отсутствие условий для получения мер поддержки в отдельных регионах;
- сложность условий их получения (нормативно-правовые барьеры и ограничения в области ДПО);
- несовершенство и устаревание законодательства, регулирующего предоставление мер поддержки, различные социальные барьеры.

Анализ массивов статистических данных и опрос экспертов позволили сформировать совокупность компетенций/навыков различных категорий

граждан, позволяющих повысить экономическое благосостояние, заработную плату и трудовую вовлеченность. Это:

- способность к партнерству/сотрудничеству;
- понимание принципов клиентоориентированности;
- способность к ориентации на результат;
- владение навыками планирования и организации;
- способность к анализу информации и выработке решений;
- владение навыками коммуникативной грамотности;
- способность к саморазвитию;
- умение следовать правилам и процедурам;
- владение навыками стрессоустойчивости;
- владение навыками эмоционального интеллекта;
- владение навыками лидерства;
- владение цифровыми компетенциями.

При этом анализ показал, что подтвердить эти компетенции статистическими данными или социологическими исследованиями на репрезентативных выборках невозможно ввиду их отсутствия, а имеющиеся публикации часто умозрительны и недостоверны. Поэтому был подготовлен ряд предложений по доработке форм федеральной статистической отчетности в части видов собираемых данных и обеспечения их репрезентативности и достоверности, а также по разработке механизмов стимулирования граждан к прохождению опросов.

Был составлен и проанализирован перечень наиболее часто применяемых мер поддержки различных категорий граждан со стороны государства, регионов, предприятий и общественных организаций по обновлению и поддержке развития навыков и компетенций. Анализ показал:

- меры поддержки предоставляются гражданам в основном на безвозмездной основе;
- ряд проектов реализуется на условиях софинансирования со стороны гражданина, его работодателя или региона;

- установлен показатель сохранения занятости населения или дальнейшего трудоустройства для безработных;
- меры поддержки включают ограничения: по категориям граждан, имеющих право участвовать в конкретном проекте, по квотам (ограничение по количеству обучаемых лиц), по критериям конкурсного отбора граждан, по дополнительным требованиям (принадлежность к конкретному предприятию/организации, проживание на определенной территории, наличие проекта по развитию определенного вида деятельности).

Сопоставление мер поддержки с перечнем наиболее нуждающихся категорий показал, что *не все категории граждан могут получить ту или иную меру поддержки из-за наличия дополнительных ограничений, определенных проектами.*

Для решения *второй задачи* был проведен анализ нормативно-правового регулирования получения гражданами Российской Федерации ДПО с целью повышения квалификации либо переквалификации для улучшения качества их жизни. При этом отмечено, что Указы Президента Российской Федерации задают вектор развития профессиональных компетенций и стимулирования граждан Российской Федерации к освоению дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП), а в Трудовом кодексе Российской Федерации закреплено право работодателя самостоятельно определять потребность в ДПО работников. Исключением является определенная категория работников, для которых установлено требование периодического получения дополнительного профессионального образования. Однако все шире и шире наблюдается (помимо ДПО) *профессиональное развитие* в рамках отраслевой системы подготовки – развитие навыков и компетенций на предприятиях через наставничество, внутрифирменное обучение с привлечением своих более опытных работников, стажировку на рабочем месте, обучение в корпоративных центрах/институтах и др.

При этом вопросы профессионального развития персонала в целом на данный момент законодательно не проработаны и системно внедряются лишь в отдельных отраслях или корпорациях, а поэтому нужна система стимулирования предприятий к вложению средств в развитие персонала; при

обязательном обучении распространено смещение акцента с приобретения знаний и навыков на получение соответствующего документа о квалификации, часто сводящееся к его покупке, следовательно, целесообразен переход от обязательного формального обучения к обязательной независимой оценке квалификации. Кроме того, в действующем законодательстве часто не учитываются особенности ДПО, связанные с тем, что это, прежде всего, услуга, оплачиваемая заказчиком, который в отношении открытости информации исходит из своих коммерческих интересов, поэтому необходимо внести изменения в федеральные законы и подзаконные акты, не учитывающие специфику ДПО или допускающие неоднозначное или противоречивое их толкование, отменить устаревшие нормативно-правовые акты.

В отличие от системы ДПО, в системе отраслевой подготовки нормативно-правовые акты проработаны слабо, хотя на практике часто эти системы не различают. Проблема слабого нормативно-правового регулирования и недостаточного методического сопровождения отраслевой подготовки кадров должна решаться внутри отраслевых министерств, в частности, вопрос об установлении квалификационных требований к персоналу соответствующей отрасли. Отраслевая подготовка кадров, как правило, не регулируется Федеральным законом об образовании, а регламентируется отраслевыми нормативными документами, поэтому необходимо для уточнения предмета регулирования внести дополнение в статью 1 Федерального закона об образовании.

При государственном контроле и надзоре часто возникают проблемы из-за того, что нормы законодательства, регулирующие отдельные аспекты образовательной деятельности, не учитывают специфику ДПО, поэтому в нормативные правовые акты общего действия необходимо вводить исключения в отношении ДПО, а также делать оговорки. На практике существует большое количество «торгующих дипломами» недобросовестных поставщиков, для их изоляции требуется совершенствование законодательства в части исключения таких способов закупок образовательных услуг, как аукцион и электронный запрос котировок, а в законодательстве о контрактной системе в сфере закупок

необходимо закрепить обязательность заключения контракта на оказание образовательных услуг *только по результатам проведения конкурсов*.

Образовательное законодательство нуждается в систематизации действующих нормативных правовых актов и устранении противоречий, неточностей, возможности искажения и неоднозначной их трактовки, а также восполнении имеющихся место пробелов.

В исследовании проведен анализ используемых в Российской Федерации *моделей непрерывного образования*, интегрирующих ДПО и элементы *неформального образования*, так как на практике в последнее время осуществляется переход от дополнительного профессионального образования к непрерывному образованию (образованию на протяжении всей жизни), а именно: *профессиональному развитию*. Как известно, непрерывное образование включает в себя формальное (*освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность*), неформальное (*образование вне образовательных организаций*) и информальное (*спонтанное*) образование.

В настоящее время отсутствует единая *концепция признания результатов образования, получаемого вне образовательных организаций*; на национальном уровне параллельно функционируют несколько систем признания компетенций/квалификаций, которые не имеют общей нормативной базы и терминологии; в программных документах НАРК (Национальное Агентство развития квалификаций) установка делается на подтверждение квалификаций, полученных в рамках формального обучения, и совсем не фигурируют цели формирования единой системы признания неформального образования; для использования на межотраслевом уровне опыта признания непрерывного медицинского образования и профессионального развития государственных гражданских служащих необходимо развитие и гармонизация этих моделей с учетом концепции международных стандартов и апробированных подходов ЮНЕСКО. Для исключения конфликта концепций признания неформального образования целесообразно гармонизировать применяемую терминологию (распространить разрабатываемый национальный стандарт «Дополнительное профессиональное образование в области технического регулирования

и инфраструктуры качества. Термины и определения» на все отрасли и внести дополнения в Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

Для решения *третьей задачи* был проведен анализ нормативно-правового обеспечения получения гражданами исследуемых зарубежных стран дополнительного профессионального образования в целях развития их карьеры, личного благосостояния и благополучия.

В изученных зарубежных странах акцент при нормативном регулировании дополнительного образования (далее – ДО) взрослых делается в меньшей степени на формальное образование – ДПО (виды программ, требования к содержанию, выдаваемые документы и т.д.), а в большей степени он смещается на механизмы поддержки, развития, стимулирования граждан к получению образования на протяжении всей жизни. Регламентация непрерывного образования осуществляется преимущественно в рамках трудового права и отраслевых квалификационных требований по отдельным видам профессиональной деятельности, внедрены механизмы участия сообщества работодателей в развитие и функционирование дополнительного профессионального образования. Подробная же регламентация ДПО – это особенность законодательства постсоветских стран.

Кроме того, проведен анализ научной и экспертной информации в части стимулирования граждан зарубежных стран к освоению программ дополнительного профессионального образования в целях развития их трудовой успешности, карьеры и субъективного благосостояния. Граждане понимают важность ДО взрослых для поддержания уровня профессионализма на существующих должностях ввиду постоянно меняющейся среды, для повышения заработной платы, для развития карьеры и повышения своих конкурентных преимуществ на рынке труда.

В работе был составлен перечень наиболее часто применяемых в зарубежных странах мер поддержки различных категорий граждан со стороны государства, предприятий и общественных организаций по получению дополнительных профессиональных навыков и компетенций:

- финансовая поддержка со стороны государства (Республика Казахстан, Индия, Швеция, Израиль, Австрия, Сингапур, Республика Беларусь, ОАЭ) или через те или иные фонды, ассоциации (Швеция, Австрия, Республика Беларусь, ОАЭ);
- компенсация затрат на обучение со стороны предприятий или выплата налога на повышение квалификации в Фонд развития навыков (Сингапур);
- инвестирование в непрерывное образование взрослых по приоритетным направлениям, включая онлайн-обучение и неформальное обучение: онлайн-курсы, мастер-классы и практикумы, онлайн-сообщества и т.д.

Также был проведен анализ используемых за рубежом моделей *непрерывного образования*, интегрирующих ДПО и элементы неформального образования. Применяемое понятие *Vocational education and training – VET* не разделяет дополнительное образование на ДПО и ДО взрослых (к этому понятию причисляют еще и профессиональное обучение). *Программы прикладной магистратуры* относят к видам основной деятельности университетов постдипломного образования (организаций дополнительного профессионального образования). Зарубежные страны (в частности, Республика Казахстан) готовят введение *микростепеней*, для признания которых разрабатываются квалификационные требования. По направлениям, регламентируемым международными стандартами управления, в международной практике используются микростепени *менеджер, ассессор, аудитор* и др., требования к которым определены стандартом ISO 17024. Степени подтверждаются соответствующим сертификатом. Важную роль играют механизмы, посредством которых человек может подтвердить имеющиеся у него компетенции/квалификацию. Так, на государственном уровне сформированы системы подтверждения квалификаций (компетенций), разработаны квалификационные структуры и рамки, создающие возможность для систематизации квалификаций (компетенций); при этом качество обеспечено включением в этот процесс рынка труда. Вопросы обеспечения качества решаются также посредством применения механизмов оценки деятельности и систем управления организаций, реализующих образовательные программы



или образовательные мероприятия; это обеспечивает им общественное и/или отраслевое признание. Наиболее распространенные модели:

– сертификация на соответствие международным стандартам качества (ISO 9001, ISO 21001);

– Деловое совершенство (вариации выявления лучших в классе деятельности на основе модели премии EFQM).

При решении *четвертой задачи* были разработаны рекомендации по совершенствованию нормативно-правового регулирования получения гражданами Российской Федерации ДПО.

**Изменения в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ:**

– **Добавление ч.3 в ст.1:**

*3. Настоящий Федеральный закон не регулирует отношения по отраслевой подготовке кадров, не связанной с реализацией предусмотренных настоящим Федеральным законом образовательных программ.*

*Комментарий:* Уточнение предмета регулирования Федерального закона об образовании. Необходимо более четкое разграничение понятий: **отраслевая подготовка кадров и образовательная деятельность.**

**Внесение изменений в п.1 ч.2 ст. 29:**

– о реализуемых образовательных программах с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой (за исключением дополнительных профессиональных программ), учебно-тематический план (для дополнительных профессиональных программ);

– о местах осуществления образовательной деятельности, сведения о которых в соответствии с настоящим Федеральным законом не включаются в соответствующую запись в реестре лицензий на осуществление образовательной деятельности (за исключением образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ);

*Комментарий:* Изменение позволит привести требование информационной открытости организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, в соответствие со

спецификой ДПО и требованиями заказчиков целевых/оригинальных программ для обучения своего персонала.

– **Внесение изменений в пп.6 ч.4 ст. 23** (расширение полномочий):

б) организации дополнительного профессионального образования – программы подготовки научных и научно-педагогических кадров, программы ординатуры, *программы на уровне специализированного высшего образования (программы магистратуры)*, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения.

*Комментарий:* Основываясь на международной практике, предлагается создать правовую основу для проведения эксперимента по наделению организаций ДПО правом осуществлять *программы магистратуры*. Это создаст дополнительную ценность при введении уровня специализированного высшего образования на основе реализации программ магистратуры прикладного характера и будет стимулировать представителей бизнеса к участию в программах подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.

**Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ:**

– **Внесение изменений в часть 1 ст.195.1:**

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

*Промежуточная квалификация – уровень знаний, умений, навыков и опыта работника, характеризующий подготовленность к выполнению определенных трудовых функций (трудовых действий) в рамках вида профессиональной деятельности.*

*Комментарий:* Изменение направлено на внедрение в трудовые отношения понятия «промежуточная квалификация» (микростепень), которое позволит студентам в процессе получения высшего или среднего профессионального образования находить работу, связанную с осуществлением освоенных трудовых функций до выдачи им документа о высшем или среднем профессиональном образовании. Признание трудовой сферой промежуточных квалификаций является основой для введения так называемых *микроквалификаций (микростепеней)* в образовательное законодательство.

– **Внесение изменений в часть 2 ст.195.3:**

Характеристики квалификации, *промежуточных квалификаций*, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения

которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

*Комментарий:* уточнение связано с изменением части 1 ст.195.1

**– Внесение изменений в пункт 1 части 4 ст.332:**

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или *по основному месту работы* – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

*Комментарий:* Уточнение нормы законодательства с целью создания условий для укрепления кадрового ресурса. Это особо важно для ДПО, где нагрузка неравномерно распределена в течение года. Данная норма существовала прежде и не вызывала каких-либо проблем в организациях высшего и дополнительного профессионального образования.

**Изменения в Федеральный закон от 5 апреля 2013 года «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» № 44-ФЗ:**

**– Внесение изменений в ч.8 ст.24:**

Закупки услуг по организации отдыха детей и их оздоровления не осуществляются путем проведения аукционов. *Закупки образовательных услуг не осуществляются путем проведения аукционов и электронного запроса котировок.*

*Примечание:* несмотря на отказ системы образования от термина «услуга», в ДПО он сохраняется, поскольку обучение здесь заказывает и оплачивает потребитель (работодатель, заказчик).

*Комментарий:* Предлагается распространить исключение, введенное частью 8 ст. 24 на закупки образовательных услуг. На практике большое количество договоров на оказание образовательных услуг заключаются по результатам электронных аукционов или электронных запросов котировок. Между тем оптимальным конкурентным способом определения исполнителя в сфере ДПО является электронный конкурс, поскольку именно этот способ позволяет определить исполнителя не только по цене контракта, но и по другим критериям, включая характеристики объекта закупки и самое главное – квалификацию участника закупки. Использование для закупки образовательных услуг аукциона и запроса котировок приводит к значительному снижению участниками закупки цены контракта в ходе борьбы за победу. Зачастую оказание образовательных услуг по контрактам, заключенным по результатам аукционов, сводится к формальному проведению минимального количества занятий и последующей выдаче документов о квалификации, при этом слушатели необходимого объема знаний не получают, что приводит к недостижению целей закупки.

**Рекомендации** по внесению изменений в *нормативные правовые акты Российской Федерации*, требующие дополнительной проработки.

В целях оптимизации налогообложения граждан, получающих дополнительное профессиональное образование:

– снижение налогооблагаемой базы на сумму, направленную на обучение по ДПП, при определении налогооблагаемой базы лица, зарегистрированного в качестве «самозанятого», при условии, что направление обучения соответствует виду его профессиональной деятельности (планируемой или осуществляемой);

– снижение налогооблагаемой базы на сумму, направленную на обучение по ДПП, для лица, зарегистрированного в качестве Индивидуального предпринимателя, применяющего упрощенную систему налогообложения с объектом налогообложения «Доходы», не имеющего персонала в найме, при условии, что направление обучения соответствует виду его предпринимательской деятельности (планируемой или осуществляемой);

– предоставление социального налогового вычета в сумме, уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за обучение супруга/супруги в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, посредством дополнения нормы в п 1. статьи 219 Налогового кодекса Российской Федерации.

*Комментарий:* Данные изменения требуют дополнительной проработки в части оценки необходимых объемов дополнительных расходов за счет бюджетных ассигнований

федерального бюджета и потребности в признании утратившими силу, приостановлении, изменении или принятии связанных с данными изменениями иных федеральных законов и нормативных правовых актов.

**Рекомендации по расширению государственной поддержки граждан, участвующих в освоении программ ДПО для повышения качества их жизни, в рамках действующих федеральных программ и проектов.**

– ***Национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы»:***

Поддерживать обучение «самозанятых» и индивидуальных предпринимателей по программам дополнительного профессионального образования не только в части организации и ведения предпринимательской деятельности, но и по направлениям и видам их *профессиональной деятельности.*

– ***Фонд развития моногородов/ВЭБ.РФ:***

Предусмотреть финансирование ДПО граждан по направлениям и видам профессиональной деятельности с учетом *потребности экономики* моногорода и региона.

– ***Развитие коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации (КМСН):***

Актуализировать концепцию устойчивого развития коренных малочисленных народов, предусмотрев в ней финансирование с учетом сохранения *этнoса КМСН и потребности регионов* в кадровом обеспечении: профориентационных мероприятий, ДПО граждан по направлениям и видам профессиональной деятельности.

– ***Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»:***

– возобновить финансирование и реализацию проекта «Цифровые профессии» и действие «Программы персональных цифровых сертификатов» на обучение или переобучение в цифровой сфере;

– расширить целевую аудиторию граждан за счет расширения направлений подготовки, например, ориентированных на широкую подготовку постановщиков задач цифровой трансформации;

– изменить требования к квалификации образовательной организации (набор критериев), заменив их опытом подготовки организаций по ДПП с направленностью на системные управленческие решения задач цифровой трансформации, в том числе с применением процессного подхода.

**Рекомендации по стимулированию со стороны государства предприятий и организаций** к обучению своего персонала компетенциям и навыкам в целях развития их трудовой успешности, карьеры и субъективного благосостояния.

1) Создание условий для обеспечения результативности мер стимулирования со стороны государства предприятий и организаций к обучению своего персонала компетенциям и навыкам в целях развития их трудовой успешности, карьеры и субъективного благосостояния:

1. Инициировать проект по *гармонизации* периодов сбора данных через формы статистической отчетности № 1-ПК, № 1-НО и № 1-3, а также по определению гарантий репрезентативности и сопоставимости анализируемых выборок (перевести все формы статистической отчетности в цифровой формат). Создать возможность получения непротиворечивой, полной и системной информации: о состоянии ДПО, об отраслевой подготовке кадров, о непрерывном образовании граждан.

2. Для противодействия «торговле» документами о квалификации поручить Рособнадзору проведение постоянного *сопоставительного анализа* записей: в реестре лицензий на осуществление образовательной деятельности по подвиду «Образование профессиональное дополнительное»; в Федеральном реестре сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении Федеральной информационной системы; данных Формы федерального статистического наблюдения 1-ПК. Обеспечить открытость информации по результатам данного анализа.

3. Поддерживать *развитие системы оценки и признания квалификаций*, полученных в результате неформального образования, в том числе в отраслевой

системе подготовки персонала, промежуточных квалификаций (микростепеней) при ДПО студентов вузов и профессиональных образовательных организаций, *возложив ответственность* на Минтруд России и Национальное Агентство по профессиональным квалификациям: за реализацию в этой части Федерального закона от 03.07.2016 «О независимой оценке квалификации» № 238-ФЗ; за формирование перечней промежуточных квалификаций, необходимых для признания микростепеней работодателями.

2) Рекомендуемые меры стимулирования со стороны государства предприятий и организаций к обучению своего персонала компетенциям и навыкам в целях развития их трудовой успешности, карьеры и субъективного благосостояния:

– выделение из федерального бюджета средств на поддержку предприятий, принимающих на работу лиц, прошедших обучение в рамках Федерального Закона Российской Федерации от 19.04.1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», национальных, Федеральных, региональных проектов, в размере минимальной оплаты труда в течение 3-х месяцев с момента трудоустройства работника указанной категории;

– предусмотреть снижение налогооблагаемой базы на сумму, направленную на обучение персонала по дополнительным профессиональным программам, при определении налогооблагаемой базы для субъектов малого и среднего предпринимательства, применяющих упрощенную систему налогообложения с объектом налогообложения «доходы»;

– предусмотреть в рамках Национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» возможность обучения работников предприятий и организаций малого и среднего бизнеса по программам дополнительного профессионального образования по направлениям их профессиональной деятельности с учетом потребности экономики региона.

## **Заключение**

В целях повышения качества жизни граждан, участвующих в освоении программ ДПО:

- подготовлены предложения по внесению изменений в федеральные законы, направленные на учет специфики ДПО и исключение избыточных требований;

- представлены рекомендации по внесению изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации, которые требуют дополнительной проработки;

- разработаны рекомендации по расширению государственной поддержки наиболее нуждающихся в ДПО граждан;

- разработаны рекомендации по стимулированию предприятий и организаций к обучению своего персонала.