

**АССОЦИАЦИЯ
САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ «ГИЛЬДИЯ СТРОИТЕЛЕЙ СЕВЕРО-
КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»
(АССОЦИАЦИЯ СРО МООР «ГС СКФО»)**



**КОНЦЕПЦИЯ
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ (НПР) В АССОЦИАЦИИ
САМОРЕГУЛИРУЕМОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«ГИЛЬДИЯ СТРОИТЕЛЕЙ СКФО»**

МАХАЧКАЛА 2026 г.

1. РАЗРАБОТАНО Исполнительным органом Ассоциации СРО «ГС СКФО»
2. ПРЕДСТАВЛЕНО НА РАССМОТРЕНИЕ Генеральным директором Ассоциации СРО «ГС СКФО»
3. УТВЕРЖДЕНО Решением Совета Ассоциации СРО Ассоциации "Гильдия строителей Северо-Кавказского федерального округа".
(протокол № 403 от 17.03.2026 г.)
4. ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ ВПЕРВЫЕ В течение 10 дней со дня утверждения Советом Ассоциации.

КОНЦЕПЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В АССОЦИАЦИИ САМОРЕГУЛИРУЕМОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ГИЛЬДИЯ СТРОИТЕЛЕЙ СКФО»

Концепция системы непрерывного профессионального развития (НПР) в Ассоциации Саморегулируемой организации «Гильдия строителей СКФО» (далее по тексту Ассоциация или СРО) — это логичное продолжение и усиление интегрированной системы контроля качества, направленное на человеческий капитал как на ключевой фактор качества и безопасности.

1. Философская основа и цели.

Миссия:

- Создать эффективную, мотивирующую и обязательную для всех членов СРО систему, которая обеспечивает постоянный рост их профессиональных компетенций, адаптацию к новым технологиям и стандартам, минимизацию рисков и повышение ответственности.
- Обеспечить доступность, актуальность и эффективность инструментов НПР для всех членов Ассоциации, увязав личное развитие специалистов с повышением качества работ, снижением рисков и укреплением репутации организации и СРО в целом.

Цели:

1. **Повышение качества и безопасности** строительства через постоянное обновление знаний специалистов.
2. **Формирование кадрового резерва** и повышение престижа строительных профессий.
3. **Минимизация страховых случаев и рисков** для СРО и ее членов.
4. **Выполнение требований законодательства** (в т.ч. ст. 55.5-1 Градостроительного кодекса РФ о порядке профессионального развития).
5. **Создание конкурентного преимущества** для членов СРО, которые могут подтвердить высокий уровень квалификации своих сотрудников.

2. Принципы системы НПР.

- **Непрерывность и преемственность:** Участие в системе — обязательное условие членства в СРО. Обучение — не разовое событие для получения допуска, а постоянный процесс на протяжении всей карьеры.
- **Практико-ориентированность:** Фокус на приобретение навыков, решение реальных производственных задач, изучение новых материалов, технологий и нормативных требований. Минимум теории, максимум разбора реальных кейсов, типовых ошибок, изменений в нормах (особенно СП по сейсмостойкости).
- **Дифференциация:** Программы разного уровня для рабочих, мастеров, прорабов, инженеров ПТО, сметчиков, руководителей.
- **Индивидуализация:** Учет текущего уровня специалиста, его роли и карьерных амбиций. Переход от единых программ к индивидуальным образовательным траекториям.

- **Цифровизация и гибкость:** Широкое использование цифровых платформ, вебинаров, симуляторов, микрообучения для обеспечения доступности из любой точки.
- **Прозрачность и объективность:** Четкие критерии начисления баллов, понятный личный кабинет для отслеживания прогресса, независимая оценка результатов обучения.
- **Стимулирование:** Механизмы поощрения наиболее активных и успешных участников (скидки на взносы, рейтинги, статусы).
- **Оценка эффективности:** Измерение не факта прослушивания курса, а реального роста компетенций и их влияния на результаты работы (качество, безопасность, производительность).
- **Партнерство:** Ассоциация выступает интегратором, формируя пул аккредитованных учебных центров, привлекая лучших экспертов-практиков, колледжи, вузы и инженерные центры.

3. Целевые группы и их потребности.

1. Руководители и ИТР (инженерно-технические работники):

- **Потребности:** Управление проектами, BIM-технологии, современные стандарты качества (ISO 9001), новое законодательство (технические регламенты, Градостроительный кодекс), бережливое строительство, экологические стандарты.
- **Формат:** Стратегические семинары, курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, наставничество.

2. Рабочие специальности и мастера:

- **Потребности:** Новые технологии выполнения работ (например, монтаж современных фасадных систем, работа с новыми марками бетона), углубленное изучение СНиП, СП и профессиональных стандартов, практика безопасности (особенно на объектах повышенной опасности).
- **Формат:** Практикумы на учебных полигонах, тренажерах, мастер-классы от ведущих наставников, короткие видео-инструкции.

3. Специалисты по контролю качества и безопасности (внутренние аудиторы СМК, СКК):

- **Потребности:** Методы неразрушающего контроля, аудит СМК, расследование инцидентов, продвинутые методики управления рисками.
- **Формат:** Углубленные сертификационные программы, обмен опытом между компаниями, стажировки.

4. Архитектура системы НТР (3-х уровневая модель).

Уровень 1: Индивидуальный (паспорт компетенций специалиста)

- **Цифровой профиль/портфолио:** Учет всех образовательных активностей, сертификатов, подтвержденных навыков.
- **План развития (ИТР):** Формируется на основе оценки компетенций, требований компании и карьерных целей. Включает рекомендации курсов, стажировок, мероприятий.

Уровень 2: Корпоративный (развитие как стратегия компании-члена СРО)

- **Внутренняя система обучения компании:** СРО предоставляет методическую поддержку для ее создания или улучшения.
- **Связь с СМК или СКК:** Доказательство компетентности персонала — ключевой элемент внутренних аудитов качества.
- **Корпоративные заявки:** Компания может запросить у СРО разработку или проведение специального обучения под свои уникальные нужды.

Уровень 3: Системный (ядро СРО)

- **Центр компетенций НПР при СРО:** Организационное ядро системы. Задачи:
 - Внедрение актуальных отраслевых образовательных стандартов.
 - **Аккредитация учебных центров и программ:** Создание "белого списка" поставщиков образовательных услуг, соответствующих высоким требованиям СРО.
 - Ведение реестра квалификаций и выдача цифровых сертификатов, признаваемых всеми членами СРО.
 - Организация ключевых мероприятий (конференции, форумы, чемпионаты профессионального мастерства).
 - Создание и поддержка **цифровой образовательной платформы СРО** (библиотека вебинаров, нормативов, типовых решений, форум сообщества).

5. Интеграция с системой контроля качества и механизмы мотивации.

- **Прямая связь:** Результаты аудитов и проверок СРО выявляют системные проблемы в компетенциях. На их основе Центр компетенций формирует целевые образовательные программы (например, если выявлена массовая ошибка в узлах примыкания, запускается курс по этой теме).
- **Стимулирующие механизмы:**
 - **Для компаний:** Бонусы в системе рейтингования СРО, снижение коэффициента для взносов или страховых премий, упрощенный порядок проверок для компаний с подтвержденной эффективной системой НПР.
 - **Для специалистов:** Официальное признание квалификации внутри сообщества СРО, карьерный рост, доступ к эксклюзивным знаниям и сетям контактов, участие в профессиональных конкурсах.
- **Нормативное закрепление:** Возможность введения требования о минимальном количестве часов НПР в год для подтверждения членства в СРО для ключевых специалистов компании.

6. Технологическое обеспечение.

- **Единая цифровая платформа (Портал СРО):** Личный кабинет, каталог курсов, запись на мероприятия, онлайн-тестирование, цифровые сертификаты с QR-кодом.
- **Система анализа данных:** Аналитическая панель для отслеживания вовлеченности членов в НПР, выявления пробелов в отраслевых знаниях, оценки ROI от образовательных

программ (ROI — это процентное соотношение между доходом и инвестициями в бизнес. Чем выше процент — тем эффективнее инвестиции).

- **Использование иммерсивных технологий:** VR-тренажеры для отработки действий в опасных ситуациях или на сложных объектах.

7. Ожидаемые результаты.

Для СРО

- Снижение рисков и страховых случаев.
- Повышение авторитета и управляемости.
- Формирование единого профессионального сообщества.
- Выполнение регуляторных требований.

Для членов СРО (компаний)

- Повышение компетентности и мотивации персонала.
- Снижение издержек от ошибок и простоев.
- Конкурентное преимущество при тендерах.
- Доступ к актуальным знаниям и сетям.

Для отрасли в целом

- Повышение общего качества и безопасности строительства.
- Ускорение внедрения инноваций (BIM, "зеленые" стандарты).
- Рост доверия со стороны заказчиков и общества.
- Системное развитие кадрового потенциала.

8. Ключевые риски и пути их минимизации.

- **Риск формального подхода:** Участники проходят обучение "для галочки".
 - *Минимизация:* Внедрение практических экзаменов, тесная связь с требованиями рынка труда, оценка применения знаний на практике.
- **Финансирование:** Кто платит? СРО, компании или сами специалисты?
 - *Минимизация:* Смешанная модель. СРО инвестирует в инфраструктуру (платформа). Компании оплачивают программы для сотрудников как часть инвестиций в развитие. Возможны корпоративные тарифы и субсидирование части программ за счет взносов СРО.
- **Консерватизм отрасли:** Нежелание учиться новому.
 - *Минимизация:* Продвижение НПП через лидеров мнений в СРО, демонстрация успешных кейсов, создание культуры обучения.

Заключение:

Система НПП — это не просто "курсы повышения квалификации". Это стратегическая инвестиция Ассоциации в самый важный актив отрасли — **в людей**. Реализация этой концепции позволит перейти от реагирования на проблемы к их опережающему предотвращению через рост компетенций, превращая СРО в центр притяжения знаний и профессионального превосходства, что в конечном итоге приведет к достижению главной цели — безопасному и качественному строительству.