

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ НАВЫКОВ И СТИМУЛИРОВАНИЕ
РАБОЧИХ МЕСТ»

СОГЛАШЕНИЕ О ЗАЙМЕ №8490 МЕЖДУ РЕСПУБЛИКОЙ КАЗАХСТАН
И МЕЖДУНАРОДНЫМ БАНКОМ РЕКОНСТРУКЦИИ И РАЗВИТИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Вице-министр МТСЗН РК

_____ С. Жакупова

«_____» _____ 20__ г.

Отчет о проделанной работе

ТОО «New Technologies Company»

за период с июля по декабрь 2018 года

В рамках контракта №: KZSJ-1.1/CS-01-QCBS

**«Совершенствование национального классификатора занятий/
профессий (НКЗ) Республики Казахстан, системы
отраслевых рамок квалификаций (ОРК)»**

Астана 2018 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ И АКТУАЛИЗАЦИИ НКЗ С УЧЕТОМ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА И РЕКОМЕНДАЦИЙ ОТРАСЛЕВЫХ АССОЦИАЦИЙ И/ИЛИ НПП И/ИЛИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ	4
1.1. Предложения по определению структуры взаимодействия между отраслевыми ассоциациями, НПП и государственными органами РК	4
1.2. Сбор и обработка информации от отраслевых ассоциаций, НПП и заинтересованных государственных органов РК	13
1.3. Формирование окончательной версии предложений по совершенствованию и актуализации НКЗ РК	17
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	29
Приложение 1. Формирование инфографических материалов для проведения круглых столов и представления общественности (инфографические материалы)	36

Используемые сокращения:

ГО – государственные органы

ЕРК – Европейская рамка квалификации

КПК – карта профессиональных квалификаций

МОТ – Международная организация труда

НКЗ – национальный классификатор занятий

НРК – национальная рамка квалификации

НСК – национальная система квалификаций

ОКЭД – общий классификатор видов экономической деятельности

ОРК – отраслевая рамка квалификации

РК – Республика Казахстан

ФОТ – фонд оплаты труда – фонд заработной платы – начисленные суммарные денежные средства организации для оплаты труда работников (должностные оклады (тарифные ставки), доплаты, надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера), с учетом налогов и других удержаний (подходный налог, обязательные пенсионные взносы) в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан и независимо от источника их финансирования и срока их фактических выплат¹.

¹ Утверждена приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от «7» июля 2016 года № 138 Методика по исчислению индекса стоимости труда; URL: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_adf.ctrl-state=jde7ihpjbv_4&_afLoop=6618913628242614#%40%3F_afLoop%3D6618913628242614%26_adf.ctrl-state%3Df8njrgxma_30

1. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ И АКТУАЛИЗАЦИИ НКЗ С УЧЕТОМ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА И РЕКОМЕНДАЦИЙ ОТРАСЛЕВЫХ АССОЦИАЦИЙ И/ИЛИ НПП И/ИЛИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

1.1. Предложения по определению структуры взаимодействия между отраслевыми ассоциациями, НПП и государственными органами РК

По данным UNESCO, Cedefop и Европейского фонда образования, в 2014 году процесс разработки и внедрения рамок квалификаций охватил более 150 стран и территорий. В большинстве случаев рамки квалификаций создаются для совершенствования системы профессионального и высшего образования и действующей системы присуждения квалификаций.

В рамках индустриальной экономики необходимым условием для выхода на рынок труда было получение профессионального образования в учебных заведениях, реализующих утвержденные образовательные программы, после чего человек мог трудоустроиться и продвигаться по карьерной лестнице в установленные сроки повышая свою квалификацию.

В формирующемся постиндустриальном обществе, практически невозможно получить образование, что называется «раз и навсегда» и точечно его совершенствовать. Формирование постиндустриального общества обусловлено глобальными процессами, основанными на бурном развитии информационных и коммуникационных технологий, что сильно изменило природу и характер сферы труда и занятости и усилило международную конкуренцию, что привело к изменению спроса на компетенции и квалификации.

В современном мире образование выходит за рамки традиционного для индустриальной парадигмы формального образования, когда решающую роль для профессиональной реализации играли документы об образовании.

Во всем мире наблюдается расширение и усиление миграционных процессов, что выдвигает на первый план вопросы интеграции мигрантов в рынки труда стран, куда они прибывают. А это невозможно делать только на основе дипломов или иных документальных свидетельств об образовании вследствие различий систем образования и часто вследствие отсутствия таких документальных свидетельств.

В интересах экономического роста и обеспечения социальной стабильности во всем мире была осознана необходимость пересмотра традиционных представлений о квалификациях и методик их проектирования, и были поставлены задачи модернизации квалификаций.

Страны внедряют НРК с целью повышения роли квалификаций как инструмента обеспечения баланса спроса и предложения квалификаций и повышения качества и прозрачности квалификаций.

Исследования позволяют заключить, что в странах внедряются ОРК как один из ключевых инструментов обеспечения баланса спроса и предложения квалификаций и повышения качества и прозрачности квалификаций.

Рамка квалификаций представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций.

Ключевым понятием в вышеприведенном определении является квалификация, понимаемая как официально признанное/подтвержденное наличие у лица компетенций, или достижение результатов обучения, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности.

Задачи рамки квалификаций, как следует из приведенного в определении, шире, чем простая классификация квалификаций, потому что они предполагают переориентацию существующих систем квалификаций на спрос, что, в свою очередь означает приоритет интересов предприятий и работников, а не образовательных учреждений при разработке и реализации рамок.

Использование НКЗ содержит конкретные выгоды для различных стейкхолдеров, а именно:

- работодателям – надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у работников; средства выявления недостатка в квалификациях и потребностей в обучении;
- работникам – возможность планирования собственного обучения и карьеры, являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения искомой квалификации; индикаторы востребованности квалификаций; повышение шансов на трудоустройство, карьерный рост;
- лицам, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения – данные для формирования направлений дальнейшего развития системы профессионального образования;
- образовательным организациям – информацию об официально признаваемых квалификациях; способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки.

Типология рамок квалификаций включает в себя транснациональные или региональные (охватывают географические регионы), отраслевые, всеохватывающие (охватывают все уровни и секторы системы образования), трансформирующие (приводящие к модернизации квалификаций) и «констатирующие» (фиксирующие существующий статус-кво) рамки.

Структурно рамки квалификаций состоят из уровней, каждый из которых описан набором единых параметров, названных дескрипторами.

Таким образом, важнейшим вопросом при разработке ОРК является вопрос о формировании дескрипторов (их иерархии) и, прежде всего, о том, кто должен быть лидером в этом процессе.

Можно утверждать, что квалификации являются социальными моделями, которые согласовываются между различными заинтересованными сторонами (министерства труда и образования, социальные партнеры, профессиональные ассоциации, службы занятости, исследователи; органы по оценке квалификаций).

В качестве общих рекомендаций по совершенствованию методики формирования ОРК необходимо:

- Ориентировать ОРК на компетенции/ результаты обучения
- Использовать ОРК как институциональный инструмент работодателей и профессиональных сообществ для стандартизации описания квалификаций в целях повышения производительности труда и оптимизации трудовых ресурсов.
- При разработке ОРК учитывать анализ отрасли и видов профессиональной деятельности в системе разделения труда Республики Казахстан.
- Использовать данные государственной статистики в разделе «Труд» по количеству занятых (уровня заработной платы, уровня образования, затрат на труд, затрат на создание рабочих мест) в дифференциации по ОКЭД Республики Казахстан, НКЗ Республики Казахстан, видам произведенной продукции/услуг по периодам, финансовым характеристикам для мониторинга ситуации в экономике Республики Казахстан и подготовки решений для изменений ОРК и КПК. Существующая статистика Республики Казахстан.

Разработка рекомендаций по совершенствованию методики ОРК выявила ценность отраслевого подхода, позволяющего координировать политику в области развития умений, рынка труда и социально-экономической политики.

Проектирование отраслевых рамок квалификаций реализуется в терминах компетенций/результатов обучения, которые отражают требования отраслевых работодателей к деятельности работников в конкретных контекстах.

Следует подчеркнуть, что отраслевые рамки квалификаций могут охватывать всю секцию ОКЭД или какую-то его часть, а также комбинироваться с другими разделами ОКЭД. Другими словами, решение о формате и отраслевой рамки зависит от особенностей секции и сектора, куда эта секция входит, но обязательно должно приниматься отраслевым профессиональным сообществом.

При этом описание предложенного секторального деления и его границ в каждой стране осуществляется исходя из особенностей экономики.

Наиболее эффективным является отраслевой подход при наличии координирующей организации, обеспечивающей использование общих принципов, подходов и методик.

Отраслевые институциональные структуры, представляющие интересы соответствующих профессиональных сообществ, как правило, финансируются государством.

Выгоды финансирования отраслевых организаций для государства – обеспечение их вовлеченности/непрямого участия в развитии отраслей и реализации в них политики в области развития человеческих ресурсов, что особенно важно для обеспечения государственных приоритетов развития, которые должны оказать наибольшее воздействие на экономический рост, производительность труда или другие государственные цели и задачи.

Отраслевые институциональные структуры формируются отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий определенной отрасли.

Модель деятельности таких структур реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретном секторе на национальном уровне, с другой.

Миссия отраслевых структур состоит в содействии достижению оптимального соотношения спроса и предложения умений на рынке труда и обеспечению роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение с целью повышения производительности и эффективности как государственного, так и частного сектора экономики.

Необходимо предусмотреть процедуры мониторинга (как правило, каждые 2-3 года) и актуализации ОРК, для чего формируются специальные рабочие группы или комитеты. В рамках актуализации ОРК получают предложения по актуализации перечня Занятий в НКЗ.

Одним из ключевых стейкхолдером формирования и развития ОРК и НКЗ является национальная палата предпринимателей (НПП) РК «Атамекен» — это некоммерческая организация. Создана для усиления переговорной силы бизнеса с Правительством РК и государственными органами.

Палата предпринимателей представляет интересы малого, среднего и крупного бизнеса, охватывая своей деятельностью все сферы предпринимательства, включая внутреннюю и внешнюю торговлю. Главная задача «Атамекен» – защита прав и интересов бизнеса и обеспечение широкого охвата и вовлеченности всех предпринимателей в процесс формирования законодательных и иных нормативных правил работы бизнеса².

² <http://atameken.kz/ru/pages/39-missiya-palaty>

Деятельность НПП направлена на улучшение делового, инвестиционного климата, стабильности, развития условий ведения бизнеса в стране, как для национальных, так и иностранных инвесторов.

Основные функции:

- представительство и защита прав и законных интересов предпринимателей;
- проведение общественного мониторинга предпринимательской активности, условий предпринимательской деятельности в регионах;
- участие в государственных программах поддержки и развития предпринимательства;
- поддержка отечественного производства и повышение доли местного содержания в закупках организаций;
- подготовка, переподготовка, повышение квалификации, сертификация и аттестация кадров, развитие технического и профессионального образования;
- стимулирование внешнеэкономической деятельности субъектов предпринимательства;
- привлечение инвестиций и диверсификация экономики.

Более того, НПП выступает за активное вовлечение казахстанского бизнеса в реализацию государственных программ. Защищает интересы деловых кругов в органах государственной власти и местного самоуправления, расширяет и укрепляет связи с бизнес сообществом зарубежных стран, а также выступает в поддержку казахстанского бизнеса в рамках интеграционных процессов.

Таким образом, при определении структуры взаимодействия согласно технического задания выделяем трех ключевых стейкхолдеров изменений в НКЗ РК:

- Государственные органов РК (далее ГО РК);
- Национальная палата предпринимателей (НПП);
- Отраслевые ассоциаций.

Взаимодействие ГО РК с отраслевыми ассоциациями и НПП при формировании и в использовании ОРК характеризуется следующими положениями:

1. Со стороны ГО РК обеспечивается:
 - формирование целевых структур (институтов, агентств и др.) для координации деятельности по разработке, утверждению, обновлению ОРК;
 - поддержку инициативных групп со стороны отраслевых ассоциаций по формированию отраслевых сообществ и содействие в дальнейшем функционировании этих сообществ;
 - привлечение НПП для мониторинга и обеспечения качества внедрения НСК;

- утверждение ОРК на уровне постановления/распоряжения со стороны уполномоченного органа исполнительной власти (например Минтруд РК) после решения трехсторонней комиссии.
2. На основании утвержденных ОРК ГО РК разрабатывают и обеспечивают исполнение политики в сфере технического и профессионального образования:
 - формируют направления дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования;
 - используют информацию об официально признаваемых квалификациях в качестве ориентиров для организации и обеспечения качества процесса обучения;
 - определяют способы взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которого четко формулируются цели программ обучения и методы оценки качества образования.
 3. На основании утвержденных ОРК ГО РК разрабатывают и обеспечивают исполнение политики в сфере труда:
 - согласно спроса на рынке труда определяют способы выявления недостатка в квалификациях и потребности в обучении населения;
 - создают условия, необходимые для формирования уровня квалификации у кандидатов на рабочие места и поддержания квалификации у действующих работников, обеспечивая исполнение трудового законодательства РК;
 - регулируют минимальную стоимость часа трудовой занятости в каждой отрасли (в отраслевом разрезе);
 - задают четкие ориентиры при сопоставлении квалификаций в международном контексте, обеспечивая регулирование трудовой мобильности через признание квалификаций;
 - определяют востребованность квалификаций и обеспечивают траектории получения искомых квалификаций;
 - обеспечивают целевую трудовую занятость населения.

Взаимодействие НПП с отраслевыми ассоциациями и ГО РК при формировании и в использовании ОРК характеризуется следующими положениями:

1. Со своей стороны НПП обеспечивает:
 - координацию деятельности ГО РК и объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере национальной системы квалификаций;

- организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку работодателей (отраслевых ассоциаций), как пользователей и разработчиков отраслевых рамок квалификации;
 - подготовку для ГО РК предложений по наделению полномочиями целевых структур (институтов, агентств и др.) для координации деятельности по разработке, утверждению, обновлению ОРК, а также по прекращению таких полномочий;
 - подготовку для ГО РК предложений по наделению полномочиями целевых структур (органов, организаций и др.) для сертификации и аттестации квалификаций;
 - осуществляет информирование и консультирование участников национальной системы квалификаций по вопросам ее реализации в соответствии с действующим законодательством.
2. На основании утвержденных ОРК НПП содействуют ГО РК в исполнении политики в сфере технического и профессионального образования:
- согласовывают от имени работодателей для ГО РК направления дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования;
 - содействуют в организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации на предприятиях с привлечением отраслевых ассоциаций и в развитии технического и профессионального образования;
 - формируют предложения к образовательным стандартам технического и профессионального образования;
 - реализуют аккредитацию программ обучения в соответствии с утвержденными ОРК;
 - проводят мониторинг и оценку качества реализации национальной системы квалификаций, применение ОРК в сфере образования;
 - обеспечивают взаимодействие и коммуникации с работодателями, для формирования цели программ обучения и проведения оценки качества технического и профессионального образования.
3. На основании утвержденных ОРК НПП содействует в исполнении политики в сфере труда:
- формируют для ГО РК индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;
 - проводят мониторинг и оценку качества реализации ГО РК национальной системы квалификаций, а также применение ОРК в сфере труда;
 - формируют для ГО РК индикаторы для определения уровня квалификации у кандидатов на рабочие места и действующих работников, обеспечивая исполнение трудового законодательства РК;
 - согласовывают с ГО РК минимальную стоимость часа трудовой занятости в каждой отрасли (в отраслевом разрезе);

- обеспечивают коммуникации отраслевых ассоциаций с зарубежными национальными объединениями работодателей и предпринимателей для сопоставления квалификаций в международном контексте, формируя условия для трудовой мобильности через признание квалификаций;
- формируют предложения в ГО РК по перспективам развития и изменениям в национальные классификаторы (НКЗ, ОКЭД) на основании анализа отрасли в профессионально-квалификационном разрезе в ОРК, представляющего новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности.

Взаимодействие отраслевых ассоциаций с ГО РК и НПП при формировании и в использовании ОРК характеризуется следующими положениями:

1. Со своей стороны Отраслевые ассоциации реализуют:
 - инициативу по созданию или изменению (актуализации) отраслевых рамок квалификаций;
 - формирование и поддержку отраслевых профессиональных сообществ для определения содержимого отраслевых рамок квалификаций;
 - организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку работодателей и инициативных граждан, как пользователей и разработчиков отраслевых рамок квалификации;
 - разработку оценочных средств по соответствующим квалификациям, для проведения сертификации по соответствующей квалификации;
 - регулярный анализ отрасли: ТЗ, создание рабочей группы, исследовательская работа, многофакторный анализ, организация круглых столов, привлечение сторонних экспертов, определяют название Секций и разделов (по ОКЭД РК), относящихся к отрасли;
 - информационную поддержку НПП и ГО РК с целью представления новых технологий, международных тенденций, материалы научных исследований и лучших отраслевых практик, отчеты уполномоченных профессиональных сообществ, прогнозы изменения в отраслях, технологиях, продуктах;
 - анализ и перспективы изменений структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности;
 - осуществляет информирование и консультирование участников отраслевой ассоциации по вопросам реализации Национальной системы квалификаций.

2. На основании утвержденных ОРК Отраслевые ассоциации содействуют ГО РК в исполнении политики в сфере технического и профессионального образования:
 - согласовывают от имени работодателей для ГО РК отраслевые направления дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования;
 - содействуют в организации подготовки, переподготовки кадров, повышении квалификации на предприятиях;
 - формируют предложения к образовательным стандартам технического и профессионального образования;
 - реализуют аккредитацию программ обучения дополнительного профессионального образования в соответствии с утвержденными ОРК;
 - проводят мониторинг и оценку качества реализации национальной системы квалификаций, применение ОРК в сфере образования;
 - взаимодействуют с образовательными организациями, для согласования цели программ обучения и проведения оценки качества технического и профессионального образования.
3. На основании утвержденных ОРК Отраслевые ассоциации содействуют в исполнении политики в сфере труда:
 - проводят мониторинг и оценку качества реализации ГО РК национальной системы квалификаций, а также применение ОРК в сфере труда;
 - дают предложения для НПП и ГО РК по минимальной стоимости часа трудовой занятости в каждой отрасли (в отраслевом разрезе);
 - обеспечивают коммуникации отраслевых ассоциаций с зарубежными отраслевыми ассоциациями для сопоставления квалификаций в международном контексте, формируя условия для трудовой мобильности через признание квалификаций;
 - формируют предложения для ГО РК по перспективам развития и изменениям в национальные классификаторы (НКЗ, ОКЭД) на основании анализа отрасли в профессионально-квалификационном разрезе в ОРК, представляющего новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности.
 - Обеспечивают валидность состава участников отраслевых ассоциаций на предмет их компетентности в конкурентоспособности отрасли на международных рынках.



Рис. 10. Структура взаимодействия между отраслевыми ассоциациями, НПП и государственными органами Республики Казахстан

1.2. Сбор и обработка информации от отраслевых ассоциаций, НПП и заинтересованных государственных органов РК

Рассылка информационных сообщений осуществлялась с 25 февраля 2018 года по 01 июля 2018 года.

Существенных замечаний, подтвержденных официальными письмами или протоколами от НПП и уполномоченных государственных органов не поступило.

Из откликнувшихся экспертов созданы рабочие группы по пяти отраслям с привлечением экспертов от каждой отраслевой комиссии, которые участвовали в апробации рекомендаций по совершенствованию национального классификатора занятий/ профессий (НКЗ) Республики Казахстан и системы отраслевых рамок квалификаций (ОРК).

Таблица 27. Состав рабочих групп по разработке ОРК.

	ФИО	Должность	Направление
1	Байпакбаева Жупар Женисовна	Исполнительный директор ОЮЛ в ФА «Евразийская медицинская ассоциация»	Здравоохранение
2	Асанова Гульзат Ергазыновна	ОИП и ЮЛ Союз Психологов Казахстана	Здравоохранение
3	Демушкан Ольга Юрьевна	Республиканский центр развития здравоохранения Министерства здравоохранения	Здравоохранение
4	Идрисова Салтанат	Республиканский центр развития здравоохранения; Министерство	Здравоохранение

	Садыровна	здравоохранения	
5	Койков Виталий Викторович	Республиканский центр развития здравоохранения; Министерство здравоохранения	Здравоохранение
6	Мусина Галия Аббаевна	РЦРЗ	Здравоохранение
7	Радионова Ксения	ОИП и ЮЛ Союз Психологов Казахстана	Здравоохранение
8	Садыкова Айжан Бегайдаровна	Вице-президент Ассоциации субъектов здравоохранения «ZdravAtameken»	Здравоохранение
9	Увалеев Жоламан Есемсеитович	Исполнительный директор ОЮЛ Казахстанская Ассоциация ИТ компаний	Информационные технологии
10	Абдешов Хамит Уристович	Руководитель проекта ТОО «Компания системных исследований «Фактор»	Информационные технологии
11	Аканова Акерке Сапаровна	Преподаватель	Информационные технологии
12	Бегалиева Гульнара Турехановна	Главный менеджер Туран Профи	Информационные технологии
13	Бермухамбетова Ботагоз		Информационные технологии
14	Ешжанова Жанар		Информационные технологии
15	Кадыртаева Гаухар Сагатовна	Преподаватель, Компьютерная академия «Шаг», г. Астана	Информационные технологии
16	Лапенко Светлана Анатольевна	Зав. кафедрой «Сети и кибербезопасность», Компьютерная академия «Шаг», г. Астана	Информационные технологии
17	Мухаммедия Самал Ескендировна		Информационные технологии
18	Свердлова Елена Александровна	Зам. Директора Карагандинский профессионально-технический колледж	Информационные технологии
19	Умирова Айгерим Абдыкаримовна		Информационные технологии
20	Утепова Балзия		Информационные технологии

21	Цай Дмитрий Владимирович	Карагандинский профессионально-технический колледж	Информационные технологии
22	Нурмаганбетов Демесин Шералиевич	Независимый Эксперт (ИД МФСА в РК)	Сельское хозяйство
23	Атшабаров Нурлан Бакытжанович	Ассоциация водного хозяйства Казахстана	Сельское хозяйство
24	Кусаинова Гулжан Салибаевна	Казахский Национальный Аграрный Университет	Сельское хозяйство
25	Малибеков Алдаберген Кадирбекович	Таразский Государственный Университет	Сельское хозяйство
26	Махамбетова Мадина Хасиевна	ГККП Высший агротехнический колледж	Сельское хозяйство
27	Митрофанова Инна Валерьевна	ОЮЛ «Казахстанская Ассоциация сахарной, пищевой и перерабатывающей промышленности», вице-президент	Сельское хозяйство
28	Наурзгалиева Айжан Абакановна	Президент ОЮЛ «Казахстанская Ассоциация сахарной, пищевой и перерабатывающей промышленности»	Сельское хозяйство
29	Нурадил Габит	Ассоциация «Бал-Ара»	Сельское хозяйство
30	Сарсекова Дани Нургисаевна	Казахский Агротехнический Университет им. Сейфуллина	Сельское хозяйство
31	Шотанов Сатжан Ибрайханович	Таразский Государственный Университет	Сельское хозяйство
32	Байжумова Альвина Зулхановна	Председатель ОСУ Ассоциации HR – менеджеров UTC, Директор	Строительство
33	Алтайбаев Рымбек Капашович	КГУ "Карагандинский технико-строительный колледж"	Строительство
34	Альмаханова Галия Жарылкасыновна	Проф. Объединение OTAN GROUP	Строительство
35	Байжуманова Мархаба Омербекевна	Частное строительство	Строительство
36	Досанов Абильман Абиляхаирович	НПП РК Атамекен, Департамент строительства	Строительство
37	Елибаева Зульфия	Политехнический колледж	Строительство
38	Замзагуль Болатовна	Профессиональная академия "Туран-	Строительство

		Профи"	
39	Конарбай Аргын	КГУ "Карагандинский технико-строительный колледж"	Строительство
40	Макышева Алия Долдановна	ТОО НИШ ЦПИ	Строительство
41	Милишихин Дмитрий Олегович	Исполнительный директор по вопросам автомобильного транспорта СТК «KAZLOGISTICS»	Строительство
42	Темралинов Дамир Аманович	ТОО "Группа компаний Табыс Плюс"	Строительство
43	Темралинова Аида Бактыгалиевна	ТОО "Группа компаний Табыс Плюс"	Строительство
44	Цой Валерий Иванович	Директор Академии системной аналитики и моделирования	Строительство
45	Шакиров Жанбота Сергалиевич	АО НК КТЖ	Строительство
46	Шалабекова Айганым	КГУ "Карагандинский технико-строительный колледж"	Строительство
47	Кыдырали Руслан Абдусаметулы	Ивент-компания, магистр туризма	Туризм
48	Балгожин Жалгас Омирзакович	Комитет индустрии туризма Министерства культуры и спорта РК	Туризм
49	Дербисалиева Жанат	КТЖ	Туризм
50	Круглякова Татьяна Александровна	Евразийская ассоциация туризма	Туризм
51	Опря Валерий	ИТС	Туризм
52	Тулкибаева Мадина Асылбековна	Столичная ассоциация туризма	Туризм
53	Насырова Халима	Союз парикмахеров Казахстана	Туризм
54	Просвирина Светлана	Союз парикмахеров Казахстана	Туризм
55	Феодориди Нина	Союз парикмахеров Казахстана	Туризм
56	Исабеков Марат Уланович	Директор корпоративного фонда «KAZLOGISTICS»	Транспорт
57	Альмагамбетов Канат Есмуханович	Союз транспортников Казахстана "Kazlogistics", Генеральный директор	Транспорт

58	Бекмаганбетова Гульнара	Директор ТОО "Центр оценки соответствия продукции автомобилестроения и сертификации систем менеджмента качества" (ТОО "Kazautocert")	Транспорт
59	Мукушев Канат Курмашевич	Заместитель Генерального директора Союз транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS»	Транспорт
60	Сарсембаев Акжол- би Серикович	Исполнительный директор СТК «KAZLOGISTICS»	Транспорт

1.3. Формирование окончательной версии предложений по совершенствованию и актуализации НКЗ РК

Предложения по совершенствованию и актуализации НКЗ опираются на разработанный подход работы с профессиональными и отраслевыми сообществами, в результате которой получается аргументированное обоснование по совершенствованию и актуализации НКЗ РК на регулярной основе.

Как указывалось ранее, с точки зрения управления квалификациями наиболее эффективным является отраслевой подход при наличии координирующей организации, обеспечивающей использование общих принципов, подходов и методик. Использование отраслевого подхода позволяет получать обратную связь и предложения непосредственно от стейкхолдеров в сфере труда: НПП, профсоюзов, отраслевых ассоциаций, профессиональных сообществ, экспертов.

Отраслевые институциональные структуры, представляющие интересы соответствующих профессиональных сообществ, как правило, финансируются государством. Выгоды финансирования отраслевых организаций для государства – обеспечение их вовлеченности/непрямого участия в развитии отраслей и реализации в них политики в области развития человеческих ресурсов, что особенно важно для обеспечения государственных приоритетов развития отраслей, которые должны оказать наибольшее воздействие на экономический рост, производительность труда или другие государственные цели и задачи.

Отраслевые институциональные структуры формируются отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий определенной отрасли.

Модель деятельности таких структур реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретном секторе на национальном уровне, с другой.

Миссия отраслевых структур состоит в содействии достижению оптимального соотношения спроса и предложения умений на рынке труда и обеспечению роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение с целью повышения производительности и эффективности как государственного, так и частного сектора экономики.

В Европе создана Международная организация отраслевых советов, которая должна разрабатывать прогнозы потребности в умениях и предложения по устранению выявленных дисбалансов (в качественном и количественном разрезе). Планируется формирование 22 европейских отраслевых советов. Приоритетными направлениями деятельности отраслевых организаций является сбор и обмен данными о рынках труда и обеспечение занятости молодежи.

В 2010 г. в Европейском Союзе было принято решение о начале разработки панъевропейской модели отраслевых умений, которая получила название ESCO (European classification of Skills, Competences, Occupations and Qualifications), и соответствующей инфраструктуры, для чего и была создана Международная организация отраслевых советов.

На настоящий момент подготовлен пилотный вариант – ESCO v1-, охватывающий 13500 единиц описания знаний, умений и компетенций на 26 языках.

ESCO направлена на обеспечение единого понимания того, какие знания, умения и компетенции нужны для работы по конкретной профессии, какие знания, умения и компетенции (степень ответственности и самостоятельности – в терминах ЕРК) входят в официально признаваемые квалификации и какие квалификации являются востребованными на рынке труда.

Другими словами, модель предназначена для:

- повышения прозрачности квалификаций,
- повышения качества услуг в области профориентации,
- обновления Панорамы умений ЕС (Skills Panorama), представляющей собой базу данных о возможностях трудоустройства в Европейском Союзе, а также национальных и частных порталов по вопросам трудоустройства,
- формирования отраслевых паспортов умений³ (представляющих собой электронный портфолио умений и квалификаций индивида, используемый для поиска работы и валидации умений) и т.д.

Помимо ЕРК, ESCO опирается на Статистическую классификацию видов экономической деятельности, Базу данных регулируемых профессий Европейского Союза, Европейскую рамку ИКТ компетенций, Международную стандартную классификацию занятий (МСКЗ), национальные классификации знаний и базы данных.

ESCO формируется как часть системы «Semantic Web»⁴ для рынка труда и сферы образования и обучения.

³ Источник: <http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport>

Соответственно для Республики Казахстан рекомендуется сформировать на основе НКЗ цифровую платформу для рынка труда сеть взаимосвязанных, стандартизованных и подлежащих многообразному использованию данных. Использование такого инструмента повысит прозрачность профессий, квалификаций, умений, компетенций и результатов обучения. Эта прозрачность и общая система координат поможет людям обмениваться информацией, независимо от языка и используемых электронных систем.

Для формирования первой версии ESCO был проведен анализ ситуации на рынках стран ЕС, в успешность которого большой вклад внесли европейские отраслевые советы.

Соответственно для Республики Казахстан предлагается использовать отраслевые ассоциации и профессиональные сообщества, выступивших инициаторами создания ОРК привлекать для прогнозирования новых видов занятий, определения спроса в ближайшем будущем на умения в отдельных секторах и для содействия обеспечению баланса умений и потребностей рынка труда. На основании этих исследований они должны осуществлять подготовку докладов о ситуации в сфере занятости в отраслях и о трендах развития умений, а также рекомендаций для органов, принимающих решения.

Проблематика в текущей ситуации.

Из выступлений представителей МТСЗН Республики Казахстан (май, 2017):

- «связь классификатора занятий с Национальной рамкой квалификаций и отраслевыми рамками квалификаций представляет интерес для решения вопросов, касающихся развития системы квалификаций, и заключается в том, что уровень умений и навыков по НРК и ОРК является одним из критериев при классификации занятий»;
- «в первую очередь, мы сформируем список занятий, по которым не требуется наличие профессиональных стандартов, например, неквалифицированные рабочие»;
- «далее Национальная палата предпринимателей, должна определить, по каким занятиям есть профессиональные стандарты, а по каким нет, а Министерство труда предоставит информацию о соответствии национального классификатора занятий с квалификационными справочниками и ЕТКС»;
- «в результате сопоставления данных НПП определит приоритетность по разработке профессиональных стандартов, учитывая перспективы развития отраслей, востребованность занятий на рынке труда и пр.».

Затруднения, которые надо преодолеть путем совершенствования и актуализации НКЗ:

⁴ Источник: http://videlectures.net/rease_hendler_swcsf

- уровень навыков (сложности от 1 до 4) НКЗ и уровни НРК (1-8) поверхностно и формально соотнесены в январе 2017 г. по замечаниям НПП Республики Казахстан «Атамекен». В разделе проекта НКЗ «6 Принципы классификации» описано, что все занятия классифицируются по четырем уровням навыков на основе сложности и ответственности выполняемых видов работ. Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан Национальная и отраслевые рамки квалификаций определяют требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности работ и знаний, умений и компетенции;
- в методике ПС определено, что ПС разрабатывается на вид деятельности. Границы вида деятельности не определены, при строгой опоре на ОКЭД или НКЗ, разработчик ПС должен разрабатывать ПС на весь класс и подклассами (ОКЭД) или на всю группу занятий (НКЗ). Этим сдерживается инициативная разработка ПС, т.к. работодатель нуждается в стандартизации по отдельным профессиям;
- отсутствует понимание и инструментальное использование дескрипторов как НРК, так и ОРК. Требуется разработка дескрипторов, которые определяются в процессе формирования ОРК, и дополнительных методик по использованию уровней квалификации НРК и ОРК для формирования обоснованного соотношения уровня навыков (сложности от 1 до 4) НКЗ и уровней квалификации НРК (1-8);
- для разработки ОРК важным выступают квалификационные требования в отрасли, которых нет в НКЗ. Главным предназначением НКЗ в этом случае является справочное обеспечение разработчиков об имеющихся в НКЗ наименованиях профессий.

Изначально во всех случаях рамки квалификаций создавались для совершенствования системы профессионального и высшего образования и действующей системы присуждения квалификаций. Однако, в последнее время (примерно с принятием ISCO 11), рамки квалификаций и поддерживающие их механизмы традиционно на уровне национальных государств формируются для регулирования вопросов в сфере труда и занятости. Таким образом рекомендуется не привязывать жестко разработку ОРК и профстандартов к наименованиям НКЗ и ОКЭД, а использовать группы НКЗ и классы ОКЭД как элементы учетных систем для вновь разрабатываемых ОРК и ПС. Таким образом существующий НКЗ, сформированный на основе ISCO 08, достаточен для формирования системы Отраслевых рамок в РК.

Однако убыстряющийся темп технологического развития и изменений в организации труда требует от отраслей экономики постоянной трансформации. Для работодателей важно иметь возможность признания нового качества компетенций работников независимо от места и способа их освоения, в то же время государство стремится обеспечить занятость населения. Эти тренды одновременно влияют на формирование отраслевых рамок квалификаций.

Таким образом возникают следующие условия: ОРК должны быть инструментом совершенствования НКЗ. Это необходимо для работодателей и для государства; ОРК должны опираться на долгосрочный прогноз, что делает целесообразным их применение – это в интересах работников и системы подготовки кадров.

Для формирования ОРК и КПК необходимо решить ряд последовательных задач:

- определить базовые принципы и системный подход разделения по видам экономической деятельности в экономике РК;
- определить заинтересованные стороны системы квалификаций РК;
- **разработать системный подход** к утверждению рамок квалификаций РК на основе: периодичности обновления ОРК и КПК; информационных источников, регулярно определяющих содержание трудовых функций, знаний и умений в видах экономической деятельности;
- разработать механизмы согласования уровней профессионального образования РК с системой международного классификатора занятости и НКЗ РК.

Существующие НКЗ РК и ОКЭД РК предназначены для:

- использования в сфере статистической деятельности при сборе и обработке информации, создании базы данных, ведении регистров (ОКЭД)⁵;
- систематизации статистических данных по труду по профессиональным признакам (НКЗ);
- проведения переписей населения, а также разработки соответствующих прогнозов в таких областях, как занятость, доходы, охрана труда, образование, переподготовка высвобождающихся кадров и т. п. (НКЗ);
- решения вопросов контроля и анализа международной миграции, трудоустройства иностранной рабочей силы (НКЗ)⁶.

Однако это не полностью отвечает сугубому определению ключевого элемента НКЗ РК – Занятию.

Занятие – набор работ, осуществляемых на рабочем месте, приносящих заработок или доход, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей.

А объектами классификации в НКЗ являются занятия, а не лица, выполняющие работу в рамках данного занятия.

Классификация занятий в НКЗ произведена независимо от того, выполняется ли работа машинным или ручным способом, на предприятии или в домашнем хозяйстве⁷.

⁵ Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. URL: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/classificatorsPage;jsessionid=F7OS88lbtMwDTLSXro1uof0Vp55Pos5JnhxoW20YN5iqfsAG2zOe!1849616137!857107466?lang=ru&_afLoop=3153818654010781#%40%3F_afLoop%3D3153818654010781%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3Dxglus40og_4

⁶ https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=39462992

⁷ <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/346106>

Исходя из сути и определений НКЗ РК, мы предлагаем усовершенствовать метод отраслевого деления в РК. Это даст возможности системного формирования ОРК не только по принципам согласования с уровнями профессионального образования, но и исходя из логики Международной стандартной классификации занятий 2008 года (МСКЗ-08) – International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08), которая лежит в основе НКЗ РК. Это позволит также сохранить логику первичности профстандартов перед образовательными стандартами.

Целесообразно начать с базовых определений и понятий. Для формирования ОРК необходимо определить базовые принципы целесообразного деления по отраслям с учетом действия НКЗ РК и ОКЭД РК. Для этого нужно определить:

- принципы общественного разделения занятий в экономике на сектора, отрасли и подотрасли;
- системный подход представления занятий в экономике (вложенности уровней интеграции трудовых функций в цепочки ценностей на различных уровнях микро, мезо и макро экономических отношений);
- экономической целесообразности в цепочках ценностей использования занятий при создании продукта;
- процессный подход (роль и место навыков в работах, осуществляемых на рабочем месте, приносящих заработок или доход, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей).

Таким образом, через ОРК, мы увязываем перечень Занятий в НКЗ с процессами при создании продукта, технологиями и продуктами. Очевидно, что любое изменение в ОРК будет вызывать обоснованную необходимость внесения изменений в перечень Занятий в НКЗ. Либо убирать уже устаревшие занятия, либо добавлять новые.



Рис. 11. Порядок актуализации НКЗ через изменение ОРК

Также, предлагаемый нами подход позволяет объединить в одну непротиворечивую логику хозяйственную деятельность субъектов экономики –

организаций, и профессиональную деятельность субъектов труда - профессионалов. Это достигается позиционированием трудовых функций, присущих профессионалам, на конкретные процессы в деятельности хозяйствующих субъектов на уровне отдельной организации. При повышении уровня обобщения (верхний уровень производительных процессов, профессиональные группы специалистов) описание удобнее вести, опираясь на классификаторы. В данном случае это ОКЭД РК, отражающий группировки хозяйствующих субъектов в целях сходства продуктов их деятельности и НКЗ РК, отражающий сходство субъектов труда по продуктам их профессиональной деятельности.

В совокупности в любой процессной модели и конкретном процессе участвуют только те специалисты, которых сможет оплатить хозяйствующие субъекты, ориентируясь на сложившиеся (на рынке или по законодательству) нормы оплаты труда в своей отрасли, направлении и процессной модели для поддержания конкурентоспособности или эффективности в соответствии с установленными показателями. «Лишние» специалисты экономически невыгодны, а недостаток/избыток профессионализма задействованных в отрасли работников ведет к удорожанию продукта/услуги. Что будет «выбрасывать» их за пределы отраслевой рамки квалификаций.

Для того, чтобы представить субъекта труда внутри процессов в деятельности хозяйствующего субъекта и корректно это включить с учетом возлагаемых на него трудовых функций следует опираться на разделение труда, которое существует в мировой экономике. Для этой цели рекомендует МОТ использовать классификатор ISCO. Для странового представления аналогом является классификатор НКЗ РК. Иные классификаторы имеют отсылку на НКЗ РК, т. е. являются производными от него и выполняют иную цель применения (для образования, для тарификации по ведомствам, для определения льгот и т.п.).

Используя НКЗ РК (и/или международный ISCO) как классификатор субъектов труда (профессионалов) следует разделить основные группы занятий по их участию в процессах в деятельности хозяйствующего субъекта на верхнем уровне следующим образом:

- управленческие процессы:
 1. Руководители и государственные служащие;
- основные производящие процессы (по соответствующему сектору и отрасли):
 2. Специалисты профессионалы;
 3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал;
 6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства;
 7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия;
- подготовка производственного процесса:
 4. Служащие в области администрирования;

- процессы после производственного процесса:
5. Работники сферы услуг и продаж;
- вспомогательные процессы (обеспечивающие, для вышеуказанных процессов):
8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители;
9. Неквалифицированные рабочие;
10. Работники, не входящие в другие группы.

Следующим шагом необходимо определить место в конкретном процессе в деятельности создания цепочки ценности (продукта), в котором необходимо применение трудовых функций того или иного профессионала (указав начальную/малую группу НКЗ РК). Сохранив уровень навыков, указанный в НКЗ РК (который сочетается с НРК РК).

Материалы к ОРК и КПК, таким образом, могут выглядеть как наложенные на производительные процессы верхнего уровня конкретного типа экономической деятельности (согласно разделу/подразделу по ОКЭД, группе соответствующей продукции) списка наименований профессий в них занятых (по обобщенным группам и малым группам НКЗ РК) по разделам, в сочетании с указанием диапазонов уровня квалификации (соответственного уровня заработной платы и количества необходимых для отрасли специалистов с гарантированным ФОТ).

Таким образом, для Республики Казахстан, ОКЭД РК и НКЗ РК являются взаимодополняющими классификаторами (картирование приводится в КПК в ОРК), указывающими на основания экономически обоснованного «места» той или иной профессии и трудовых функций (специальности) в общем разделении труда. И дают основания для применения функционально-стоимостного анализа трудовых функций при стандартизации профессионального труда (в частности, при разработке профессиональных стандартов/квалификационных требований).

ОКЭД Республики Казахстан указывает на сектор, отрасль, направление и предмет деятельности

НКЗ Республики Казахстан указывает на субъект деятельности и является отправным источником информации для последующих классификаторов, которые имеют отсылку на него при описании иных характеристик субъекта деятельности (работника, специалиста, должности, разряда и т.п.).

Такой анализ дает основу дальнейших рассуждений по теме данной работы и позволяет исследовать/мониторить структуру занятых в отрасли специалистов, доли в фонде оплаты труда (ФОТ) в зависимости от уровня их квалификации в конкретном виде экономической деятельности. А также при дальнейшем экономическом анализе (функционально стоимостном) проводить сравнительные исследования, решать оптимизационные задачи, отслеживать структурные сдвиги, просчитывать профессиональную миграцию.

В этой связи, в качестве рекомендации можно указать предусмотреть возможность введения в НКЗ понятия минимальной стоимости единицы времени (рекомендуется 1 часа) оплаты труда для каждого занятия в зависимости от уровня НКЗ и уровня квалификации. Возможно, это послужит созда-

нием единого тарифно-квалификационного национально классификатора занятий (ЕТКНКЗ).

Процессные модели деятельности хозяйствующего субъекта описывают логику создания цепочки ценности. В цепочку ценности естественным путем включается труд работников по совпадающим в цепочке ценностей целям и выражается в ФОТ и затратам организации (предпринимателя, инвестора, государственного бюджета) на создание рабочих мест.

Необходимость согласования целей профессиональной деятельности и целей организации – нарастающая потребность для повышения производительного труда хозяйствующих субъектов экономики любой страны.

Однако, в рамках данной работы, разработка такой методики и методологического подхода не предусмотрена.

В качестве следующих рекомендаций дополнения сведений в НКЗ следует утвердить механизм согласования уровней технического и профессионального образования РК с уровнями НКЗ РК и, соответственно, системой международного классификатора занятости МОТ (ILO)

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 13.11.15 г. № 398-V (Статья 12. Уровни образования)⁸ в Республике Казахстан определены следующие уровни образования:

- 1) дошкольное воспитание и обучение;
- 2) начальное образование;
- 3) основное среднее образование;
- 4) среднее образование (общее среднее образование, техническое и профессиональное образование);
- 5) послесреднее образование;
- 6) высшее образование;
- 7) послевузовское образование.

Профессиональное образование является ступенью после основного среднего образования. Вместе с тем, на рынок труда выходят граждане без профессиональной подготовки – классифицируемые как специалисты без квалификации, или подготавливаемые профессионально на рабочем месте за минимальное время.

Анализ *международного классификатора занятости МОТ (ILO)*⁹ и, соответственно, НКЗ РК показывает, что имеется следующее соотнесение уровней НКЗ РК, уровней образования и уровней в НРК РК.

Таблица 28. Соотношение уровней НКЗ РК, уровней образования и уровней НРК РК.

Уровень образования	Уровень МКЗН (Уровень НКЗ РК)	Уровень НРК РК
1) дошкольное воспитание и обучение;	нет	нет
2) начальное образование;	1	1
3) основное среднее образование;	1	2

⁸ www.online.zakon.kz/Document/?doc_id=36484185

⁹ www.ilo.org/global

4а) среднее образование (общее среднее образование);	1	3
4б) среднее образование (техническое и профессиональное образование);	2	4
5) послесреднее образование;	3	5-6
6) высшее образование;	4	7-8
7) послевузовское образование.	4	7-8

Таблица 29. Таблица соотношения уровней навыков, квалификаций, образования¹⁰.

Уровни квалификаций в ЕРК ¹¹	Уровни квалификаций в НРК Республики Казахстан	Уровни образования (Закон Республики Казахстан «Об образовании»)	Уровни навыков по НКЗ Республики Казахстан
8	8	6 Послевузовское образование: квалификации доктора PhD	4
7	7	6 Послевузовское образование: квалификации магистра	4
6	6	5 Высшее образование: квалификации бакалавра, специалиста для медицинских специальностей	4
5	5	4 Послесреднее образование: квалификации специалиста среднего звена и прикладного бакалавра	3
4	4	3 Общее среднее образование – техническое и профессиональное образование	2
3	3	3 Общее среднее образование – техническое и профессиональное образование	2

¹⁰ На основании сравнения навыков, сопоставление которых в НКЗ и НРК приведено на стр. 8 Классификатора занятий НК РК 01-2017 (утвержден Приказом Комитета технического регулирования и метрологии Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 11 мая 2017 года № 130-од). А также отражены уровни образования на основе документов: «Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 гг.», Указ Президента Республики Казахстан от 01.03.2016 г, №205, Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-ІІ.

¹¹ Европейская рамка квалификаций

2	2	2 Основное среднее образование	1
1	1	1 Начальное образование (4 года)	1

Официально утвержденное соотношение уровней НКЗ РК, уровней образования и уровней НРК РК в рамках НКЗ значительно облегчит дальнейшие операции при внедрении ОРК и КПК по отраслям, а также согласование профессиональных стандартов и ОРК с образовательными программами и стандартами. Увязывая это с появлением в будущем в НКЗ (ЕТКНЗ) регулируемых минимальных уровней оплаты труда по занятиям, то можно будет значительно повысить как ценность технического и профессионального образования, так и получить механизм экономической обоснованности построения личных карьерных траекторий для граждан РК.

В качестве следующих рекомендаций и опираясь на источники информации, прогнозирование и актуализация ОРК и КПК, можно определить периодичность обновления перечня Занятий в НКЗ.

Следует предусмотреть периодичность внесения изменений в перечень Занятий в НКЗ не реже чем раз в 3 года. Обосновывается это через периодичность актуализации и обновлению ОРК и КПК:

- По рынкам – регуляторы — раз в 5 лет
- По продуктам – потребительские организации — раз в 3 года
- По бизнес-моделям – предпринимательские ассоциации, инвесторы — раз в 2-3 года.
- По технологиям работ – профессиональные сообщества — раз в 2-3 года

Причиной внесения изменений в перечень Занятий может стать:

- мониторинга статистических данных и исследований;
- опросов участников отрасли;
- анализа планов и стратегий стейкхолдеров изменений в экономике;
- предложения НПП (рынки);
- предложения инноваторов, стартапов (технологии);
- предложения отраслевых ассоциаций.

При проведении актуализации рекомендуется использовать следующие методы:

- изучение и системный анализ данных статистики, мониторинга, прогнозов (форсайтов);
- изучение различных источников (опубликованных отчетов о трендах развития и т.д.);
- опросы практикующих управленческих работников различных уровней должностной иерархии, занятых в данном виде профессиональной деятельности из ряда организаций государственного и частного секторов;
- фокус-группы.

При анализе и обосновании внесении изменений в НКЗ необходимо использовать информацию из широкого набора источников, включая:

- государственные регулирующие документы,
- данные органов государственной статистики,
- данные регуляторов рынка,
- данные, предоставляемые торгово-промышленными палатами,
- отраслевые данные и данные научных исследований,
- материалы консалтинговых организаций,
- материалы объединений работодателей и работников;
- материалы мониторинга профессиональных сообществ и профсоюзов.

Изменения в НКЗ могут вноситься только уполномоченным государственным органом на основании предложений, представленных НПП и отраслевыми ассоциациями (профессиональными сообществами). В случае использования уполномоченными государственными органами утвержденных ОРК, необходимо убедиться, что они содержат в себе всю доказательную аргументацию. В противном случае необходимо обратиться к отраслевой ассоциации или профессиональному сообществу, разрабатывавшему ОРК.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Закон Республики Казахстан № 319-ІІ «Об образовании» от 27 июля 2007 года
2. Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования Республики Казахстан ГК РК 05-200
3. Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08) / International Standard Classification of Occupations Structure
4. Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности, редакция 4 / International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev. 4
5. Национальный классификатор занятий Республики Казахстан НК РК 01-2017
6. Общий классификатор видов экономической деятельности Республики Казахстан (ОКЭД) НК РК 03-2017
7. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года <http://economy.gov.kz/ru/pages/o-proekte-ukaza-prezidenta-respubliki-kazahstan-ob-utverzhdanii-strategicheskogo-plana>
8. Указ Президента Республики Казахстан №205 «Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 гг.» от 01.03.2016 г.
9. Официальная статистическая информация Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК <http://stat.gov.kz>
10. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Финпресс, 2017
11. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 N 238-ФЗ
12. Указ Президента РФ от 16.04.2014 № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (Ред. От 18.12.2016)
13. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 N 758н "Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации»
14. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ».
15. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям – 2014 [Электронный ресурс]. – URL: <http://nspkrf.ru> (дата обращения: 11.01.2018)
16. Голубков Е.П. «Маркетинговые исследования: теория, методология и практика: – М.: Издательство «Финпресс», 2003. – 496 с.

17. Максимцев И.А., Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами. – Москва: Юрайт, 2014. – 525 с.
18. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. Серия «Высшее образование». – М.: Московский экономико-финансовый институт. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2004. – 448 с.
19. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – Санкт-Петербург: Питер, 2002, серия «Деловой бестселлер», – 512 с.
20. Алтухов С.В. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций в спортивной отрасли. Спорт: экономика, право, управление. 2017. № 3. – С. 17-21.
21. Бельденова К.А. Некоторые проблемы научной разработки воздействия рынка труда на профессиональные квалификации рабочей сила. В сборнике: Перспективы развития науки и образования сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 13 частях. 2015. – С. 23-24.
22. Воронова О.С. Система сертификации квалификаций как инструмент регулирования противоречий требований бизнеса к профессиональному образованию. В сборнике: Транспорт-2014 Международная научно-практическая конференция в 4-х частях. 2014. – С. 101.
23. Гайнелъзянова В.Р. Компетенция и профессиональная квалификация специалиста (эксперта). Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина. 2016. – № 19-4. – С. 162-167.
24. Ерин В.В. Профессиональный стандарт как элемент сертификации квалификаций работников. В сборнике: Современное общество, образование и наука сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 5 частях. 2013. – С. 68-70.
25. Ефимова С.А. Национальная система квалификаций Российской Федерации как фактор модернизации оценки и аттестации в профессиональном образовании. Современная высшая школа: инновационный аспект. 2016. Т. 8. № 2 (32). – С. 39-48.
26. Жильцов В.А. Коопетиция: история, виды интеграции. В сборнике: General question of world science Collection of scientific papers on materials International Scientific Conference. 2017. – С. 51-55.
27. Жильцов В.А. Региональная система квалификаций — инновационное решение для инновационной экономики. Профессиональное образование и рынок труда. 2013. – № 1. – С. 32-34.
28. Жильцов В.А. Сертификация руководителей высшего звена на основе профессионального стандарта. Кадровик. 2011. № 2. – С. 41-47.
29. Жильцов В.А., Пахомов А.П. Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы. Управленец. 2012. № 3-4. С. 34-41.

30. Жуклинец И.И. Профессиональный стандарт как элемент Российской национальной системы квалификаций. Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. 2015. № 3 (29). – С. 38-44.
31. Зайцева Н.А., Ильина Е.Л., Никольская Е.Ю., Романова М.М. Роль совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства в разработке механизма применения профессиональных стандартов. В книге: Оценка профессиональных квалификаций сотрудников индустрии гостеприимства. – Москва, 2016. – С. 56-69
32. Занадворов В.С., Занадворова А.В. . – М.: Академкнига, 2003. – С. 53-56.
33. Зараковский Г.М., Жильцов В.А., Чунаева И.Н. Технология определения степени близости между собой разных специальностей. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2005. – № 1. – С. 54-64.
34. Зараковский Г.М., Чунаева И.Н., Жильцов В.А., Шустова С.Ю., Волокитин А.А. Проект единой классификации профессий гражданской и военной сфер деятельности и номенклатуры профессионально важных качеств специалистов. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. – № 2. – С. 19-31.
35. Иванов Б.В., Менцюк Л.В. Профессиональный стандарт как инструмент выявления требований работодателей к квалификациям работников. Профессиональное образование. 2013. № 3 (13). – С. 3-9.
36. Имашева З.З., Карамышева Э.Ф., Имашев Р.Ф. Профессиональные стандарты в национальной системе квалификаций России. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5. № 5. – С. 38-43.
37. Колосова Р.П. Профессиональные стандарты, сертификация квалификаций и эффективный контракт в системе социально-трудовых отношений. В сборнике: Социально-трудовая сфера в условиях инновационного развития: глобальное и локальное 2014. – С. 58-65.
38. Куликова Д.И., Рязанова Л.З. Профессиональный стандарт — движение к регулируемому рынку квалификаций. Инновационная наука. 2015. Т. 1. № 3. – С. 159-161.
39. Марихин С.В., Петрова В.А. Профессиональный стандарт как основной элемент национальной системы квалификаций. Проблемы летной эксплуатации и безопасность полетов. 2016. Т. 10. – С. 163-167.
40. Мартынов В.Г., Еремина И.Ю., Кибовская С.В., Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Профессиональные стандарты в системе развития квалификаций работников нефтегазового комплекса. Нефтяное хозяйство. 2017. № 2. – С. 26-29.
41. Медведев А.И. Профессиональные стандарты как нормативная база сертификации персонала и оценки квалификаций. В книге: Актуальные проблемы управления – 2016 материалы 21-й международной научно-

- практической конференции. ФГБОУ ВО «Государственный университет управления». 2016. – С. 163-166.
42. Павлов А.В. Формирование отраслевого сегмента Национальной системы профессиональных квалификаций советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике. В сборнике: Актуальные задачи и пути их решения в области кадрового обеспечения электро- и теплоэнергетики Труды учебно-методической конференции. 2016. С. 13-15.
 43. Петрова Г.А. Профессиональные стандарты: обоснование актуальности внедрения системы оценки квалификаций. Наука вчера, сегодня, завтра. 2016. № 7 (29). – С. 188-191.
 44. Пихтовников Ю.В. Управление профессиональными квалификациями в нефтегазовом комплексе. Монография / Москва, 2016.
 45. Плотнокова Г.Г. Профессиональный стандарт и национальная рамка квалификаций как инструменты согласования интересов рынка труда и образования. В сборнике: Модернизация российского образования: проблемы и перспективы X Международная заочная научно-практическая конференция. 2013. – С. 313-316.
 46. Силенко П.А., Правник Д.Ю. Развитие системы независимой оценки профессиональных квалификаций персонала атомной отрасли на основе требований профессиональных стандартов. В сборнике: Экономическая наука сегодня: теория и практика Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. 2017. – С. 70-72.
 47. Скорев М.М., Киришичева В.И. Профессиональный стандарт в системе сертификации квалификаций персонала. В книге: Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях глобализации Международный научно-практический конгресс: тезисы докладов. ISAE «Consilium». 2013. – С. 155-158.
 48. Солоусова К.В. Отраслевой профессиональный стандарт как инструмент управления квалификацией работников железнодорожного транспорта. В сборнике: НАУКА, ОБРАЗОВАНИЕ, КАДРЫ материалы конференции в рамках V Международного форума «Транспорт Сибири». Сибирский государственный университет путей сообщения. 2016. – С. 46-53.
 49. Титор С.Е. Советы по профессиональным квалификациям, профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций. Инвалиды и общество. 2016. № 3 (21). С. 10-14.
 50. О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Муниципальная служба. 2014. № 2 (66). – С. 84-86
 51. Трёх секторов теория // Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. – М.: Советская энциклопедия, 1980. – Т. 4. – С. 176-178.

52. Added value of NQFs in implementing EQF. European Qualifications Frameworks series, Note 2, Office of the European Union, Luxemburg, 2010.
53. Agata, K. (2010) «SyokugyoSikaku no Kouyouwo Dou Toraeruka [How Should We Recognize the Utility of Vocational Qualification in Japan?]», Nihon RoudouKenkyuZasshi (Japan Labor Review), 52(1), pp. 20-27.
54. Allais, S. The impact and implementation of national qualifications frameworks: a comparison of 16 countries. Journal of education and work, 2011, Vol. 24, No 3-4, pp. 233-255.
55. Allais, S.. National qualifications frameworks: what's the evidence of success? Edinburgh: Centre for Educational Sociology. CES Briefing; No 55. <http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief055.pdf>
56. Association for Technical and Career Education (2015) Kyo-inNinteiZyunkyoInNintei [Accreditation of teachers and associate teachers] http://www.sgec.or.jp/scz/business/buisiness_frameset.html (Accessed 12th Feb, 2015)
57. Australian Council for Educational Research <https://research.acer.edu.au/ceet/8>
58. Bjørnåvold, J.; Coles, M.; Cedefop; European Commission (2010). Luxembourg: Publications Office. European qualifications framework series; Note 2.http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/note2_en.pdf
59. Bohlinger, S. (2012). Qualifications frameworks and learning outcomes: challenges for Europe's lifelong learning area. Journal of education and work, Vol. 25, No 3, pp. 279-297.
60. Burke, Gerald; McKenzie, Phillip; Shah, Chandra; Keating, Jack; Vickers, Alison; Fearnside, Rob; and Bateman, Andrea, "Mapping Qualifications Frameworks across APEC Economies" (2009)
61. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop, 2010.
62. Clark C. The Conditions of Economic Progress. — London : Macmillan, 1940.
63. Comparative Analysis of the Australian Qualifications Framework and the European
64. Development of national qualifications frameworks in Europe. CEDEFOP Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
65. Development of national qualifications frameworks in Europe. CEDEFOP Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
66. Development of national qualifications frameworks in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
67. edefop (2013). Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper; No 17, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf

68. ETF (European Training Foundation), Education & business cooperation: new skills for new jobs in a globalised world, Conference conclusions, 3–4 December 2009, ETF, Turin, 2010.
69. Fisher A.G.B. Production, primary, secondary and tertiary. – Economic Record 15.1. – 1939. – C. 24-38.
70. Fisher A. The Clash of Progress and Security. — London : Macmillan, 1935.
71. Fourastié J. Le Grand Espoir du XXe siècle : Progrès technique, progrès économique, progrès social. — Paris : Presses Universitaires de France, 1949.
72. Global National Qualifications Framework Inventory. ETF, 2014.
73. Global National Qualifications Framework Inventory. ETF, 2014.
74. GLOBAL NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK INVENTORY. PREPARED FOR ASEM EDUCATION MINISTERS CONFERENCE, KUALA LUMPUR, 13-14 MAY 2013 (ASEMME 4). ETF, 2016
75. HW (2015) Human Resource Development <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/human-resources/index.html> (Accessed 10th Feb, 2015)
76. Iglesias-Fernandez, Carlos; Llorente-Heras, Raquel (2007). Sectoral structure, qualification characteristics and patterns of labour mobility. The Service Industries Journal, Vol. 27, No 4, p. 411-434.
77. Iwata, K. (2014) “NihonbanShikakuwakugumi no SoukiKouchikuniMukete—Shikakuwakugumi ha Jinzaiikuseijou no OkunoKadaikaiketsu no Kesetsuten – [Towards the Early Construction of Japanese Qualifications Framework – JQF is the Key Nod for Addressing Many Challenges of Human Resources Development in Japan -]”, Transactions of JASVET, 30 (1), pp.135-143.
78. JABEE (2015) JABEE and Accreditation http://www.jabee.org/english/jabee_accreditation/ (Accessed 10th Feb, 2015)
79. Lester, S. (2011). The UK qualifications and credit framework: a critique. Journal of Making Better Vocational Qualifications, ETF, 2014
80. Méhaut, P.; Winch, C. (2012). The European qualifications framework: skills, competences or knowledge? European educational research journal, Vol. 11, No 3. <http://dx.doi.org/10.2304/eerj.2012.11.3.369>.
81. NIAD-UE (2014) Overview of Quality Assurance System in Higher Education: Japan, Tokyo: NIAD-UE
82. Qualifications Framework for Lifelong Learning: Joint Technical Report/ European Union
83. Raffe, D. (2011). The role of learning outcomes in national qualifications frameworks. In: Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (eds). Validierung von Lernergebnisse [Recognition and validation of learning outcomes]. Bonn: BIBB, pp. 87-104.
84. Raffe, D. (2012). What is evidence for the impact of National Qualifications frameworks? Comparative education, pp. 1-20. <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03050068.2012.686260>

85. Sector qualifications strategy. http://www.cogent-ssc.com/area_of_interest/sectorQualificationStrategy.php
86. Sector qualifications strategy. http://www.cogent-ssc.com/area_of_interest/sectorQualificationStrategy.php
87. Strathdee, R. (2011). The implementation and impact of the New Zealand national qualifications framework. *Journal of education and work*, Vol. 24, No 3-4, pp. 233-258.
88. Study on International Sectoral Qualifications Frameworks and Systems. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016
89. Study on International Sectoral Qualifications Frameworks and Systems. Final Report. Европейская комиссия. Брюссель. 2016 г.
90. The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries. MOT 2010
91. Tuck, R. (2007). An introductory guide to national qualifications frameworks: conceptual and practical issues for policy-makers. Geneva: ILO.
92. Tuck, R. An introductory guide to NQFs. ILO, 2007.
93. Vocational education and training, June 2011, Vol. 63, No 2, pp. 205-216.
94. Work Programme of the European Social partners 2012 – 2014. Business Europe. UEARME. http://ueapme.com/IMG/pdf/EUSD_work_prog_2012-2014.pdf

Приложение 1. Формирование инфографических материалов для проведения круглых столов и представления общественности (инфографические материалы)

skillscenter.ru/nsk

Ключевые понятия Национальной системы квалификаций Республики Казахстан



Трудовая функция – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.



Квалификация – официальное признание ценности в виде диплома, сертификата и т.п., подтверждающее наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте, дающее право на осуществление трудовой деятельности).



Отраслевая рамка квалификаций (ОРК)
– структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых в отрасли.



Национальная рамка квалификаций (НРК)
– системное и структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых на рынке труда.



Квалификационный уровень – установленная и описанная в рамке квалификаций совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированных по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности. НСК Республики Казахстан предусматривает 8 уровней квалификации.

Порядок формирования Отраслевой рамки квалификаций (ОРК) Республики Казахстан



Цель ОРК – систематизирование уровней квалификаций, признаваемых в отрасли, и требований к существующим квалификациям на основе НРК с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития отрасли.



Система разделения труда (СРТ) при определении границ ОРК Республики Казахстан



Порядок разработки Карты профессиональных квалификаций (КПК)

КПК является основным инструментом совершенствования и актуализации НКЗ Республики Казахстан.



КПК используются для визуализации взаимосвязей всех квалификаций между собой, со смежными и другими отраслями, а также сквозными видами деятельности и служат руководством для профессионального развития работника (специалиста) в отрасли.

1**Дать название отрасли**

При выборе названия отрасли (отраслевого направления) сформулировать общие положения: миссия, видение, цель для отрасли

2**Провести анализ отрасли**

Анализ отрасли должен учесть: новые технологии, международные тенденции, нормативную базу, национальную и международную статистику, спрос и предложение рабочей силы

3**Выбрать секции и разделы из ОКЭД РК, соответствующие отрасли****4****Определить список занятий в НКЗ РК, соответствующий выбранным секциям и разделам ОКЭД РК****5****Исключить занятия с неопределенными соответствиями секциям и разделам ОКЭД РК**

Разработкой КПК должна заниматься **рабочая группа из экспертов и специалистов отрасли**, признанных профессиональным сообществом.



SkillsCenter
Центр навыков и компетенций

**New
Technologies
Company**

Формирование ОРК и механизм актуализации НКЗ

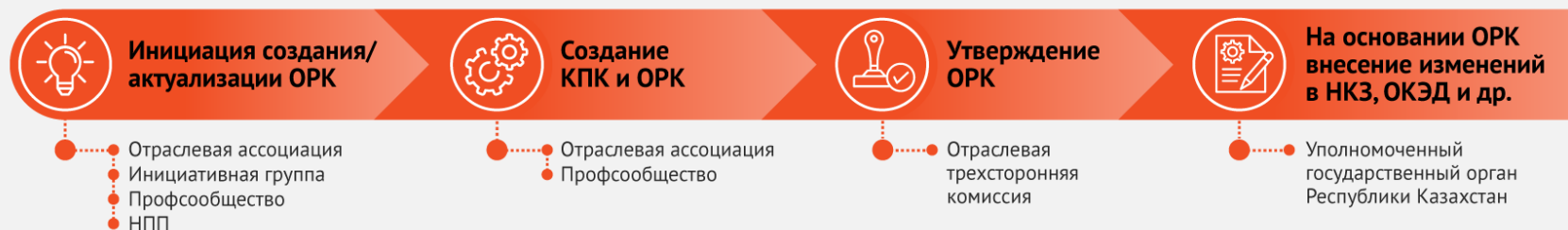


ОРК является структурированным описанием требований к существующим квалификациям, признаваемым в отрасли, с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития отрасли. ОРК включает в себя картирование по уровням профессиональных квалификаций (формирование Карты профессиональных квалификаций) с указанием межотраслевых и сквозных занятий.



КПК является основным инструментом совершенствования и актуализации НКЗ Республики Казахстан.

КПК используются для визуализации взаимосвязей всех квалификаций между собой, со смежными и другими отраслями, а также сквозными видами деятельности и служат руководством для профессионального развития работника (специалиста) в отрасли.



Запрос на актуализацию	Период	Инициатор изменений
Изменение рынков	5 лет	Регуляторы
Появление новых продуктов	3 года	Потребительские организации
Изменение бизнес-модели	2-3 года	Предпринимательские ассоциации, инвесторы
Появление новых технологий	2-3 года	Профессиональные сообщества
Изменение условий работ	1 год	Работодатели



SkillsCenter
Центр навыков и компетенций

New Technologies Company

Рекомендуемый шаблон ОРК Республики Казахстан

Занятие из НКЗ	Уровень НРК	Уровень ОРК	Стадии	Роль в коллективном разделении труда	Знания	Навыки (Умения)	Профессиональные компетенции	Личностные компетенции
Раздел 1. Смежные и сквозные управленческие процессы								
Раздел 2. Отраслевые процессы (определяют ОРК)								
Раздел 3. Подготовительные межотраслевые процессы								
Раздел 4. Послепроизводственные межотраслевые процессы (сбыт)								
Раздел 5. Смежные и сквозные вспомогательные процессы								

Памятка разработчикам Отраслевых рамок квалификаций (ОРК) Республики Казахстан



При разработке ОРК необходимо:

- 1 Определить основной продукт (продукция или услуги) и ключевые технологии в отрасли;
- 2 Определить границы отрасли;
- 3 Определить взаимосвязанные профессиональные группы и/или подгруппы с учетом перспектив развития и возможных изменений в отрасли;
- 4 Учесть преемственность траекторий развития квалификации при переходе от низших уровней квалификации к высшим в процессе накопления практического опыта;
- 5 Обеспечить применимость требований ОРК ко всем профессиональным группам и/или подгруппам;
- 6 Обеспечить соответствие уровней квалификации в ОРК уровням НРК и уровням образования;
- 7 Учитывать параметры профессиональной деятельности и экономической целесообразности при описании уровней (подуровней) квалификации ОРК;
- 8 Придерживаться ясности описания уровней квалификации для удобства использования всеми пользователями.

Структура взаимодействия между отраслевыми ассоциациями, НПП и государственными органами Республики Казахстан в системе НСК



Задачи, которые решает ОРК Республики Казахстан:



- 1** Повышение производительности труда в отрасли.
- 2** Удовлетворение спроса на рынке квалификаций, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций.
- 3** Повышение эффективности взаимодействия участников рынка труда.
- 4** Развитие непрерывного обучения в течение всей жизни за счет повышения доступности образования, признания неформального и спонтанного обучения.
- 5** Адаптация профессионального образования и обучения к запросам рынка труда.
- 6** Обеспечение согласованности и преемственности между квалификациями в рамках системы высшего образования, технического и профессионального образования, школьного образования.



SkillsCenter
Центр навыков и компетенций

**New
Technologies
Company**