

Национальная система квалификации Республики Казахстан:

Состояние Проблемы Решения Возможности

Презентация ключевых позиций на основании проведенного аналитического обзора НСК РК (2012-2019гг) и практического опыта работы над разработкой профессиональных стандартов в нефтегазовой отрасли (2009-2014гг)

Ержигитова Ш.Д. канд.эконом.наук

Нур-Султан, Апрель, 2020

Актуальность системы квалификации в Казахстане

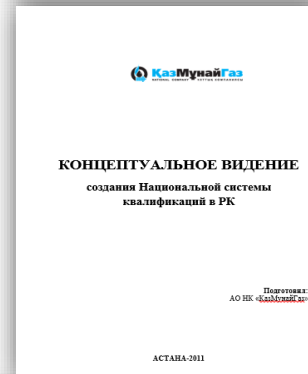
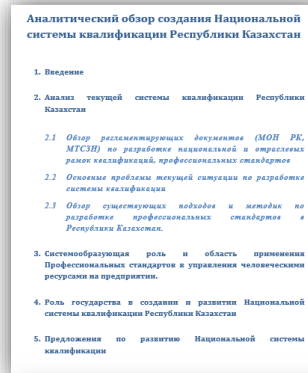
Предпосылки для реформирования системы квалификации

Требования сегодняшнего и будущего времени направлены на цифровизацию и усложнение бизнес-процессов как на производстве, так и в управлении, которые требуют от всего персонала профессиональных знаний и умений, а также личностно-деловых и управленческих компетенций. Удельный вес персонала с низкой квалификацией в общей ее структуре сокращается, растет потребность в **качественном квалифицированном персонале** (в т.ч. рабочих профессий, инженерно-технические, АУП).

Квалификация в этих условиях должна ассоциироваться с компетенциями, которыми обладает персонал и которые он может эффективно использовать в трудовой деятельности.

Именно поэтому многие страны осознали необходимость расширенной институционализации процесса воспроизводства квалифицированной рабочей силы – **создание национальные системы квалификаций (НСК)**.

Несмотря на проводимую работу МТиСЗ РК в создании НСК пока не достигнута целевая задача НСК, а основные его элементы (Национальная рамка квалификаций, Отраслевая рамка квалификаций, Профессиональный стандарт) **не отражают реальный уровень квалификации с реализуемыми бизнес-процессами**, соответственно найдут ли они отражение в образовательных стандартах, и окажут ли стимулирующее воздействие на повышение квалификационного уровня, соответствующей инновационному пути развития экономики.

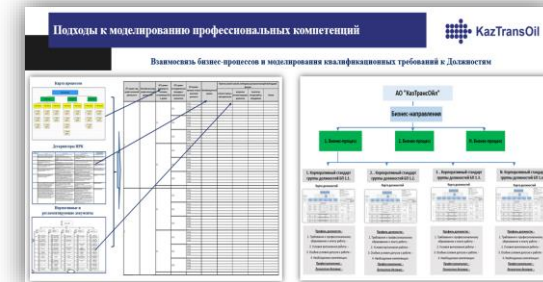


Необходимость реформирования системы квалификации

Имеющийся опыт в методологии, разработке элементов НСК и результаты пилотного проекта АО НК «КазМунайГаз» (2009-2014гг) позволили провести аналитический обзор текущего состояния НСК в РК и сделать определенные выводы, что **система квалификаций нашей страны нуждается в реформировании с целью создания такой национальной системы квалификаций, когда все заинтересованные лица могут использовать ее основные элементы как платформу для управления человеческим потенциалом**, как самим человеком, так и бизнесом, образовательной инфраструктурой. Таким образом, государство создала благоприятные условия развития системы Национальной квалификаций, непрерывного повышения человеческого потенциала, что позволят **гибко реагировать на изменения, происходящие в экономике страны**.

Предлагаем рассмотреть имеющиеся отечественные методические разработки (2009-2014гг), признанные международными экспертами с учетом опыта лучшей мировой практики и **вернуть статус пилотного проекта с целью проведения дальнейших изменений в Национальной системе квалификаций Республики Казахстан и продвижения результатов проекта в других отраслях**.

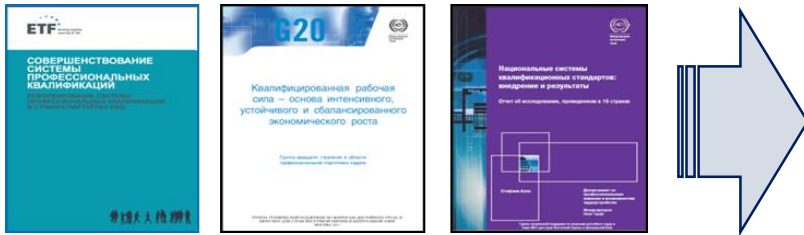
Предлагаемые методические разработки **усовершенствованы (2019-2020г)** и **носят принципиально новый подход** с учетом решения проблемных вопросов развития человеческого капитала, так и укрепления социально-трудовых отношений.



Национальная система квалификаций и ее роль (Опыт мировой практики)

Базовое понятие в международной практике:

Национальная система квалификаций (НСК) - совокупность механизмов правового и институционального регулирования квалификаций со стороны рынка труда (работодателей) и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения



По данным международных организаций (ОЭСР, МОТ, ЕС), **155 стран мира** (в т.ч. страны G-20) вовлечены в процесс **реформирования системы квалификации**. Основные усилия направлены на решение стратегической задачи - обеспечение качественной рабочей силой в целях содействия интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста как национальной, так и мировой экономики.

Основные элементы Национальной системы квалификации



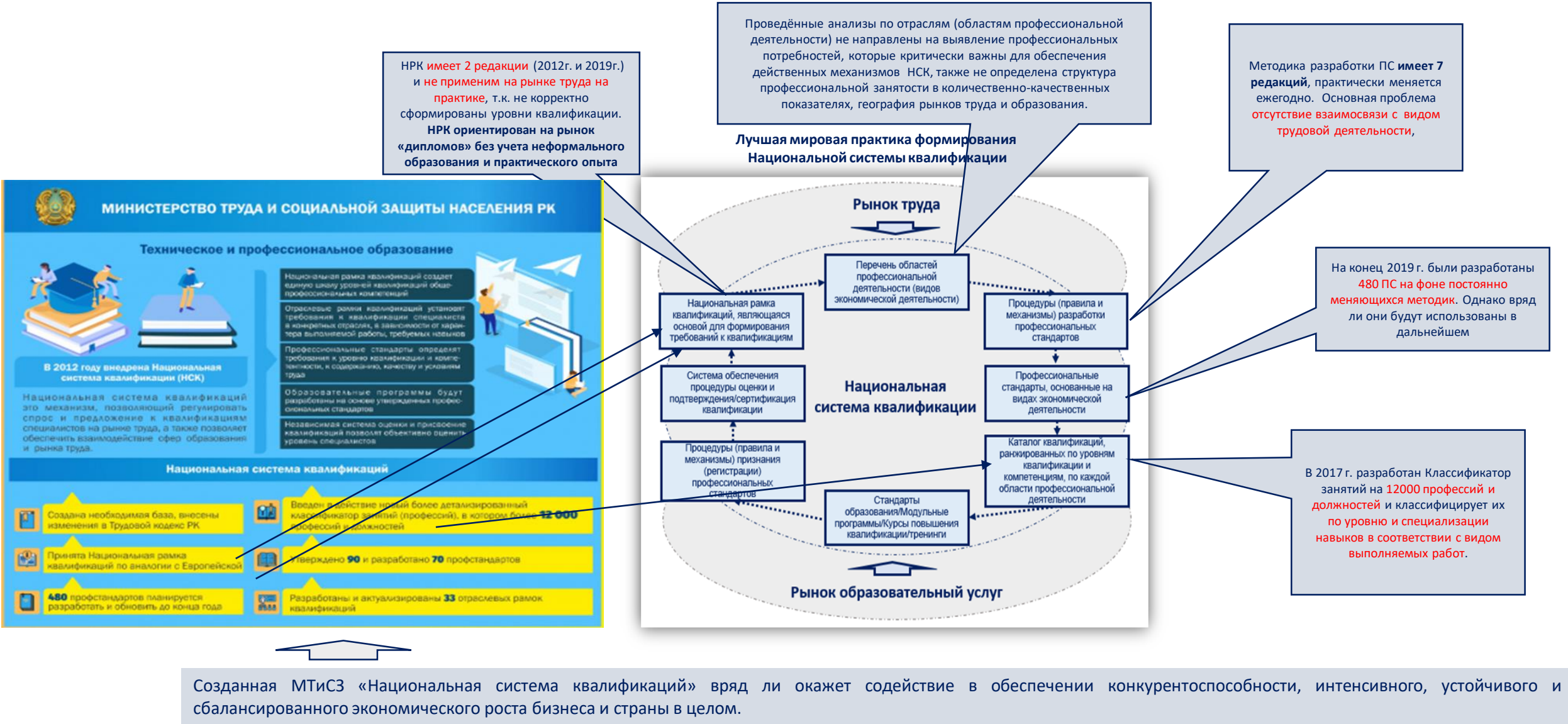
Создание и развитие НСК рассматривается в качестве важнейшего действенного политического и экономического инструмента в решении проблем взаимодействия рынка труда, с одной стороны, и систем образования и обучения - с другой. НСК зависит от синергетического эффекта комплексных системных изменений, когда рынок труда формирует свои обобщенные требования к человеческим ресурсам, к постоянному обучению и развитию персонала на всех уровнях квалификации, а рынок образовательных услуг стремится к повышению качества образовательного процесса на всех уровнях обучения. НСК создает условие – **обучение в течение всей жизни**

Роль и ценность НСК для:

- **Работодателей** – понятные и надежные требования к уровню квалификации для выполнения работ; ясные и четкие ориентиры при сопоставлении квалификаций, в т.ч. формировании понятной и прозрачной системы оплаты труда; инструмент для выявления недостатка в знаниях, умениях и определении потребностей в обучении и повышении квалификации; качественные и количественные индикаторы планирования трудовых ресурсов и их значимость на национальном уровне;
- **Персонала** – возможность обоснованного планирования обучения и карьеры; повышение мотивации к обучению и развитию квалификации; предоставление четких и понятных требований к квалификации и их востребованности; обеспечение признания и использования знаний, умений; повышение возможности трудоустройства, карьерного роста и справедливой оплаты труда;
- **Обучающей инфраструктуры** - данные для формирования направлений дальнейшего развития системы непрерывного профессионального образования и обучения; источник информации об востребованных квалификациях, механизмах обеспечения качества обучения; способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки

Сравнительный анализ формирования НСК Казахстана с лучшей мировой практикой

Работа над реформированием НСК в Казахстане ведется с 2012г., (при этом одна из национальных компаний активно начала работу с 2009г.)
Однако, по оценке международных экспертов: НСК РК **находится все еще на ранней стадии развития**. Выводы экспертов подтверждаются ниже приведенным анализом



Анализ регламентации в системе квалификаций Казахстана

Необходимо отметить, что наряду с НРК, ОРК и Профстандартами используются и ЕТКС КС



Основные документы, регулирующие систему квалификации



Система квалификации представляет собой организационно-правовой механизм обеспечения экономики квалифицированными кадрами. Развитие системы квалификации началось еще в советское время, начиная с 60-х годов с учетом требований планово-экономического развития СССР.

Основные документы, регулирующие систему квалификации Казахстана:

- Классификатор занятий РК;
- Квалификационные справочники (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС);
- Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования РК;
- Классификатор специальностей высшего и послевузовского образования РК

ЕТКС и КС используются работодателями для классификации и тарификации профессий рабочих и должностей служащих, регламентации их труда, присвоения квалификации, а также применяется в оплате труда.

При этом содержание ЕТКС и КС **не являются действенным инструментом в государственном регулировании системы квалификации и социально-трудовых отношений, т.к.:**

- **ограничена информация к характеристикам профессии и должности**, соответствующая современным требованиям бизнеса, т.е. нормативное закрепление квалификационных характеристик профессий на государственном уровне;
- **отсутствует распределение по уровням сложности** качественно различных по технологическому содержанию работ профессий;
- **отсутствует информация порядка установления квалификационного уровня;**
- **нет взаимосвязи между профессиями**
- описание требований основано на «должен знать» и «должен уметь», а не на **профессиональных компетенциях** (функциональных и личностных);
- имеется несогласованность между понятиями «профессия, специальность, квалификация»

Существующие **классификаторы в области образования:**

- не обеспечивают связь между структурой и качеством образования и потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах;
- результаты обучения часто не соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями к квалификации работников;
- система образования не обладает информацией о реальной потребности рынка труда в кадрах, выраженной в количественных и качественных характеристиках кадров;
- отсутствует информация о требуемых для экономики направлениях и масштабах как подготовки, так и переподготовки и повышения квалификации.

Таким образом, реформированию системы квалификации подлежат и регламентирующие документы, которые должны найти отражение в единых нормативных документах, стимулирующих развитие квалификации рабочей силы, соответствующей инновационному пути развития экономики Казахстана.

Сравнительный анализ Национальной Системы Квалификаций

Основные элементы системы квалификации, которую представляет МТиСЗ РК

Основные элементы Национальной системы квалификации Лучшая мировая практика



Отсутствие Концепции внедрения и развития НСК, позволяет МТиСЗ постоянно менять структуру НСК, а также иметь разный взгляд (см.рис) при развитии сферы занятости и модернизации подготовки кадров.

МТиСЗ строит НСК в другой последовательности нежели, чем лучшая мировая практика. Например, на основе Классификатора занятий формируется система квалификаций.

3. Развитие инструментария сферы занятости.

3.3. Национальная система квалификации

1	2	3	4	5
КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ	СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ	ПРОФСТАНДАРТЫ	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ (НКЗ) - Разработан в 2018 г. по классификации MOT ISCO-08 - Содержит 1274 профессии и 12815 занятий	НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ (НРК) - Разработана в 2016 г. по Европейской рамке квалификаций - Содержит 8 уровней квалификаций ОТРАСЛЕВЫЕ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ (ОРК) - Разработано 32 ОРК по 17 отраслям (из 21) / 55 подотраслям (из 88) - Запланирована разработка еще 4 ОРК и доработка 19 из 32 ОРК	ПРИОРИТЕТНЫЕ ПРОФЕССИИ (для ПС) - Будет сформирован перечень профессий для разработки ПС с учетом международных и национальных прогнозов и отраслевых трендов ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ (ПС) - В 2016-2018 гг. разработано и утверждено 108 ПС - Еще 480 ПС будут разработаны до конца 2019 г.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ (ОП) Необходимо выработать механизм и осуществить нормативное закрепление разработки ОП на основе ПС в обязательном порядке	КВАЛИФИКАЦИИ Необходима методологическая и нормативная основа для системы сертификации и подтверждения квалификации

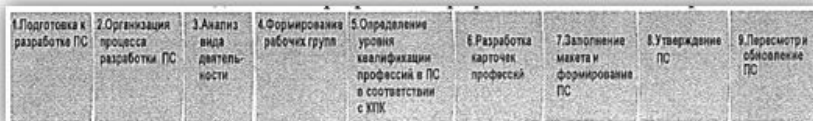
МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

1	2	3	4	5
КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ	СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ	ПРОФСТАНДАРТЫ	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ
ЕДИНЫЙ ЯЗЫК РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ Основное назначение: - Определение перечня и группировка занятий (профессий) - Сбор, статистический учет и анализ данных по состоянию рынка труда в разрезе занятий - Прогноз потребности в конкретных специалистах по видам занятий	КАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА Основное назначение: - Распределение занятий по уровням квалификации - Профессиональная ориентация - Стимулирование образования в течении жизни и развитие системы повышения квалификации	ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ Основное назначение: Формулирование требований работодателей по выполнению конкретных работ, необходимым навыкам и компетенциям работников по каждому виду занятий	СТРАТЕГИЯ ПОДГОТОВКИ ДЛЯ ОДНОГО ИЛИ ГРУППЫ СХОЖИХ ЗАНЯТИЙ Основное назначение, сформулировать: - Процесс обучения - Ожидаемые результаты обучения - Критерии оценки учебных достижений	ПРИЗНАНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ Основное назначение: - Контроль качества системы подготовки кадров - Вовлечение работодателей и профессиональных союзов в процесс присвоения квалификации - Повышения возможностей трудоустройства

Сравнительный анализ подходов к определению профессий



Основные этапы по разработке и оформлению профессиональных стандартов



Разработка ПС осуществляется в два этапа:
1 этап – определяется перечень профессий, входящих в вид деятельности в соответствии с картой профессиональной квалификации в ОРК, и для каждой профессии разрабатывается карточка профессии;
2 этап – карточки профессий объединяются в ПС по принципу аналогичных характеристик в соответствии с 5-м знаком (подклассом) по ОКЭД.

Уже определен перечень профессий, при этом ссылкой на другие регламентирующие документы



Последовательные этапы по формированию Атласа новых профессий

Последовательные этапы

- Этап 1. Определение границ форсайта
- Этап 2. Создание карты будущего
- Этап 3. Формулировка рабочих задач
- Этап 4. Обсуждение спроса на новые компетенции
- Этап 5. Оценка спроса на новые программы обучения и профессиональной подготовки
- Этап 6. Определение инициатив проекта
- Этап 7. Презентация группами результатов работы

- **технологический форсайт**, направленный на построение концепции будущего отрасли и специалистов, работающих в ней, либо на пересмотр существующей концепции;
- **прогнозирование компетенций** на основе технологического форсайта;
- **рекомендации**, вырабатываемые для системы образования, лиц, ответственных за разработку политики и заинтересованных представителей рынка труда и направленные на сокращение разрыва между спросом на компетенции и их предложением.

Новые профессии определяются через тренды будущего в отрасли и требования рынка.

Основные этапы по разработке профессиональных стандартов



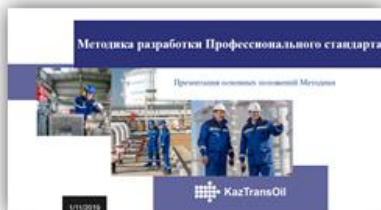
Идентификация процессов

Бизнес-направления деятельности – область профессиональной деятельности
Бизнес-процесс 1-го уровня – вид профессиональной деятельности
Бизнес-процессы 2-го уровня – подпроцессы, которые являются ключевыми составляющими бизнес-процесса 1-го уровня
Бизнес-процессы 3-го уровня – процедуры последовательные с промежуточными результатами



Проектирование Карты профессиональной деятельности – является основным инструментом для определения природы трудовой деятельности и функций, исполняемых в ней. Это позволяет определить профессии, участвующие в данной профессиональной деятельности, также уровень их профессиональных компетенций, роль и ответственность.

Декомпозиция области профессиональной деятельности до трудовых функций позволит определить уровень квалификации профессии для их выполнения



Особенности предлагаемого подхода



Европейский опыт 1

Профессиональный стандарт описывает требования к определенной профессиональной деятельности с точки зрения компетенций, которыми должен обладать работник для ее выполнения



PANORAMA

The dynamics of qualifications:
defining and renewing
occupational and
educational standards



Исследование: 'Динамика развития квалификаций: формулирование и пересмотр профессиональных и образовательных стандартов предусматривает 3 главных цели:

1. Классификация существующих видов профессиональной деятельности
2. Определение текущих и новых требований к профессиям
3. Определение потребностей рынка труда для системы образования и обучения



Основные этапы по разработке профессиональных стандартов

1. Проектирование Карты области профессиональной деятельности
2. Формирование Матрицы трудовой деятельности
3. Описание цели трудовой деятельности
4. Формирование перечня трудовых функций
5. Определение перечня профессиональных знаний, умений
6. Распределение перечня трудовых функций по квалификационным уровням
7. Определение ключевых функций с учетом периодичности их выполнения
8. Определение названия базовой профессии с учетом ключевых трудовых функций
9. Формирование Карты Профессии
10. Формирование Профессионального стандарта
11. Определение цели профессиональной деятельности базовых Профессий
12. Описание общих требований к уровню образования и практического опыта
13. Определение уровня профессиональных компетенций
14. Определение уровня личностно-деловых компетенций
15. Описание общекорпоративных компетенций
16. Описание условий выполнения работы и особых условий допуска к работе



Предлагаемый подход отвечает всем международным требованиям разработки Профессионального стандарта.

Кроме того, позволит провести так называемую ревизию профессий, которые уходят в прошлое и приходят **новые профессии**.

В методологии МТиСЗН не отражено, каким образом определяется квалификационный уровень профессий, а предлагается использовать уровни ЕТКС. Таким образом, имеющиеся проблемы ЕТКС переносятся уже на уровень профессиональных стандартов. При данный вопрос является весьма актуальным для бизнеса.

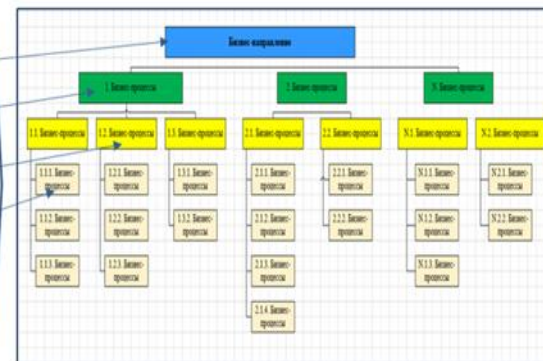
Идентификация процессов

Бизнес-направления деятельности – область профессиональной деятельности

Бизнес-процесс 1-го уровня – вид профессиональной деятельности

Бизнес-процессы 2-го уровня – подпроцессы, которые являются ключевыми составляющими бизнес-процесса 1-го уровня

Бизнес-процессы 3-го уровня – процедуры последовательные с промежуточным результатом



Текущая ситуация

Национальная система квалификаций

- 36 ОРК
- 480 ПС
- ЦГО
- Отраслевые ассоциации
- Работодатели
- ВУЗы
- НПП «Атамекен»

Затягивание сроков утверждения ввиду долгого согласования

Департамент развития системы квалификации РЦРЗ – 4 человека (мониторинг)

Адресная социальная помощь

ОБУСЛОВЛЕННАЯ ДЕНЕЖНАЯ ПОМОЩЬ
Оказывается - одиночки и (или) одиноко проживающим малообеспеченным трудоспособным лицам, а также малообеспеченным семьям, имеющим в своем составе трудоспособного (трудоспособных) члена (членов), при условии его (их) участия в мерах содействия занятости и (или) при необходимости социальной адаптации.

БЕЗУСЛОВНАЯ ДЕНЕЖНАЯ ПОМОЩЬ
Оказывается - одиночки и (или) одиноко проживающим малообеспеченным лицам с ограниченными возможностями участия в мерах занятости в связи с: достижением пенсионного возраста; инвалидностью 1 или 2 группы; наличием заболевания, при котором может устанавливаться срок временной нетрудоспособности более 2 месяцев.

- Малообеспеченные семьи, все трудоспособные члены семьи которых являются инвалидами 1 или 2 группы и (или) имеют заболевание, при котором может устанавливаться срок временной нетрудоспособности более 2 месяцев, и (или) осуществляют уход за ребенком в возрасте до 7 лет; ребенок-инвалидом, инвалидом 1 или 2 группы, престарелым

Необходимы системные меры по уменьшению количества получателей АСП

Продуктивная занятость

Задачи
Проектного офиса
Правительства РК

Трансформация Центров
Занятости

Социальные
рабочие места

Молодежная
практика

Микро-кредитование и
гарантирование

Жастар - ел тірегі

Обучение и
переподготовка

«Bastau Бизнес»



Несколько проектных офисов



Системные проблемы

Цифровизация



Группа инициатив по
цифровизации, оперативные
поручения

- Развитие электронной биржи труда
- Развитие и внедрение систем социально-трудовой сферы
- Создание и внедрение системы ведения профилей работника и учета трудовых договоров
- Енбек.kz
- Цифровая грамотность
- Программа продуктивной занятости
- Портал ССУ
- Государственные услуги
- Мониторинг показателей социально-трудовой сферы

Департамент по управлению развитием цифровизации РЦРЗ – 9 человек

Предложения по реформированию Национальной системы квалификации



1. Создать ответственный рабочий орган по внедрению и развитию НСК – Национальное Агентство по развитию квалификаций, который бы координировал и обеспечивал реализацию процесса развития НСК.
2. Провести тщательный анализ проделанной работы МТиСЗ РК по созданию НСК и методологические подходы по разработке основных элементов НСК: НРК, ОРК, ПС.
3. Рассмотреть другие имеющиеся отечественные методические подходы на предмет определения концептуальных позиции по внедрению и формированию элементов НСК.
4. Разработать Концепцию внедрения и развития НСК, где бы были четко прописаны цели и задачи формирования НСК, определены роли участников формирования НСК и схемы их взаимодействия.
5. Разработать Дорожную Карту внедрения и формирования НСК с указанием сроков и ответственных за реализацию.
6. Разработать нормативно-правовую и методологическую базу внедрения и формирования НСК.
7. Создать Отраслевые советы - органы по развитию НСК.
8. Создать информационную инфраструктуру, сеть консультационных служб и служб по профориентации с целью разъяснения и информирования населения о целях и возможностях НСК.
9. Определить источники кадрового обеспечения, участвующих в процессе внедрения и формирования НСК, а также их мотивационную составляющую.
10. Обеспечить контроль качества. Необходимо проводить регулярный мониторинг процесса развития НСК, который бы могли взять на себя рекомендованные к созданию отраслевые советы по развитию НСК и единый координирующий орган - Национальное Агентство развития квалификаций. Организация регулярных обсуждений по планируемыми и реализуемым мероприятиям с участием всех заинтересованных сторон обеспечит обратную связь по проблемным и успешным моментам развития НСК.

Предлагаемый формат МТиСЗ РК основных элементов НСК не решает существующие проблемы как в бизнесе, так и в экономике страны в целом.

Если следовать лучшей практике необходим ответственный независимый рабочий орган по внедрению и развитию НСК при президенте РК – Национальное Агентство по развитию квалификаций, который бы координировал и обеспечивал реализацию процесса развития НСК

Проблемы формирования Национальной системы квалификаций

Отсутствие Концепции формирования НСК. Как следствие – не устойчивая позиция в формировании и целевых установок основных элементов НСК (НРК, ОРК, Профессиональные стандарты)

Не направлена на сбалансированный спрос рынка труда и предложения на рынке образовательных услуг. Как следствие - не обеспечит конкурентоспособность, интенсивное, устойчивое развитие бизнеса

Отсутствует связь регламентации бизнес-процессов с основными элементами НСК. Как следствие – не обеспечит целостности системы в том числе и при переходе на инновационные изменения в бизнесе и его устойчивое и стабильное развитие

Отсутствуют условия для реализации основного концепта НСК «Обучение в течение всей жизни». Как следствие – не обеспечит мотивацию заинтересованных лиц в постоянном развитии, а значит и росте производительности труда

Отсутствие разъяснительной работы. Как следствие - нет понимания со стороны всех заинтересованных лиц в назначении и внедрении НСК, также его влияние на профессиональную деятельность населения (молодежи, работающих)

Формат элементов НСК не содержит полный перечень требований. Как следствие - множество документов для регламентации труда

Не определены четкие схемы взаимодействия участников разработки НСК. Как следствие – не вовлеченность основных участников в процесс формирования НСК



1. НРК предназначена для определения количества уровней квалификации и их описание, а также определяет путь достижения каждого уровня, учитывая только формальное образование и опыт без учета знаний, умений, навыков предыдущих квалификационных уровне в процессе карьерного роста это не обеспечит:
 - прозрачность и возможность развития карьеры;
 - действие «социального лифта» для молодежи понятность перехода из одного социального статуса в другой;
 - принцип меритократии.
2. В НРК необходимо четкое определение путей достижения уровней квалификаций и неформальные формы обучения (курсы, тренинги, онлайн, дистанционное, обучение на рабочем месте), которые способствуют приобретению новых знаний и компетенций. Это позволит реализовать концепт обучения в течение всей жизни с возможностью повышения работником уровня необходимых квалификаций, приобретения новых по мере его продвижения по уровням квалификации.
3. В НРК необходимо осветить процедуру соотнесения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации. Это позволит решить основные проблемы социально-трудовых отношений работодателя, сделать прозрачной и понятной систему оплаты труда, усилит мотивацию на результативный труд.



1. Методология и порядок разработки ПС не соответствует лучшей международной практике
2. Отсутствует самый важный процесс при разработке ПС – функциональный анализ (анализ профессиональной деятельности/бизнес-процессов) с целью определения профессиональных компетенций и границ между профессиями, участвующими в бизнес-процессе. Детальная функциональная карта (карта бизнес-процессов) позволяет установить уникальный вклад и роль каждой профессии в профессиональную область
3. Отсутствует механизм соотнесения трудовых функций с уровнем квалификации, а также процедура оценки квалификационного уровня профессий
4. Отсутствует компетентностный подход описания профессий. Не содержит полный перечень требований



1. Создать ответственный рабочий орган по внедрению и развитию НСК – Национальное Агентство по развитию квалификаций, который бы координировал и обеспечивал реализацию процесса развития НСК.
2. Провести тщательный анализ проделанной работы МТиСЗ РК по созданию НСК и методологические подходы по разработке основных элементов НСК: НРК, ОРК, ПС.
3. Рассмотреть другие имеющиеся отечественные методические подходы на предмет определения концептуальных позиции по внедрению и формированию элементов НСК.
4. Разработать Концепцию внедрения и развития НСК, где бы были четко прописаны цели и задачи формирования НСК, определены роли участников формирования НСК и схемы их взаимодействия.
5. Разработать Дорожную карту внедрения и формирования НСК с указанием сроков и ответственных за реализацию.
6. Разработать нормативно-правовую и методологическую базу внедрения и формирования НСК.
7. Создать Отраслевые советы - органы по развитию НСК.
8. Создать информационную инфраструктуру, сеть консультационных служб и служб по профориентации с целью разъяснения и информирования населения о целях и возможностях НСК.
9. Определить источники кадрового обеспечения, участвующих в процессе внедрения и формирования НСК, а также их мотивационную составляющую.
10. Обеспечить контроль качества. Необходимо проводить регулярный мониторинг процесса развития НСК, который бы могли взять на себя рекомендованные к созданию отраслевые советы по развитию НСК и единый координирующий орган - Национальное Агентство развития квалификаций. Организация регулярных обсуждений по планируемым и реализуемым мероприятиям с участием всех заинтересованных сторон обеспечит обратную связь по проблемным и успешным моментам развития НСК.

Выгоды от реформирования Национальной системы квалификации в Казахстане

Реформирование позволит вывести развитие человеческого капитала на более стратегический уровень и иметь выгоды всем заинтересованным сторонам:

Государство: способствует к повышению качества рабочей силы и роста производительности труда бизнеса, а значит экономически развитого и социально-устойчивого общества.

Государственным органам:

Министерство труда - формировать политику в области занятости населения, планирование и прогнозирование трудовых ресурсов, профессиональное обучение незанятого населения, планирование социального развития, регулировать качественный ввоз иностранной рабочей силы и т.п.

Министерство образования — формировать с учетом профессиональных стандартов государственные образовательные стандарты всех уровней формального и неформального образования, программы обучения в системе дополнительного профессионального образования, оценивать качество обучения в соответствии с требованиями бизнеса, активно обновлять их содержание в соответствии с изменяющимися требованиями рынка труда;

Отраслевые министерства - сформировать принципиально новый классификатор профессий/должностей для отрасли, обеспечить единый уровень качества труда в отрасли, независимо от места нахождения и типа предприятия, поднять качественный уровень развития отрасли.

Бизнес: создать основу для трансформации управления человеческими ресурсами, интегрировать все HR-процессы в единую систему и выстроить понятную и прозрачную кадровую политику, что в конечном итоге обеспечит качество труда работников и рост производительности труда.

Население: иметь четкое представление о возможностях своего карьерного роста, самомотивация к планированию карьеры, определения своего пути профессионального развития, с целью повышения оплаты своего труда, с учетом профессиональных требований работодателя.

Приложение

В данном Приложении представлены:

- 1) Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом;
- 2) Пошаговый алгоритм разработки профессионального стандарта;
- 3) Возможности применения профессионального стандарта в управлении персоналом

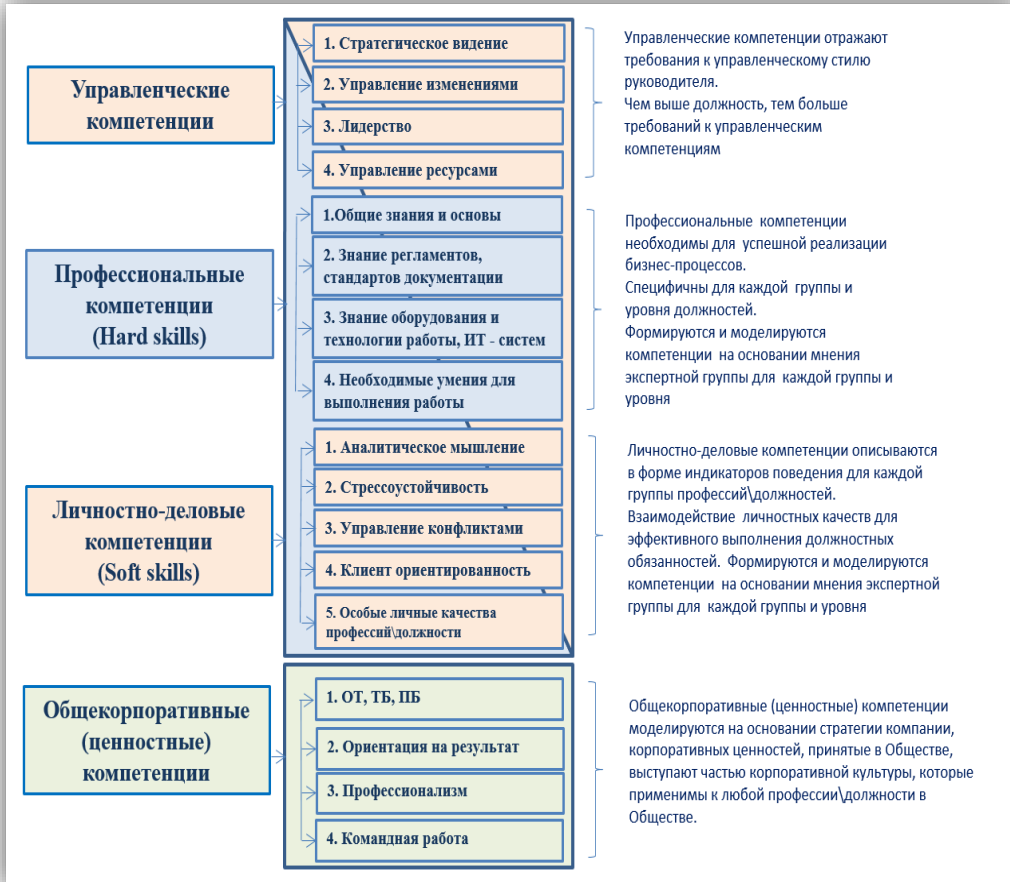
Предлагаемый компетентностный подход путем использования профессионального стандарта как основы в управлении человеческими ресурсами трансформирует и интегрирует HR-процессы, которые становятся более понятными и прозрачными для персонала, а руководители активно используют HR-инструменты для мотивации персонала, HR-специалисты – становятся проводниками и консультантами проводимой политики.

Таким образом, компетентностный подход решает вопросы не только качественного управления человеческими ресурсами, но и обеспечивает качество рабочей силы, а значит и устойчивое экономическое развитие компаний, а значит всей страны.

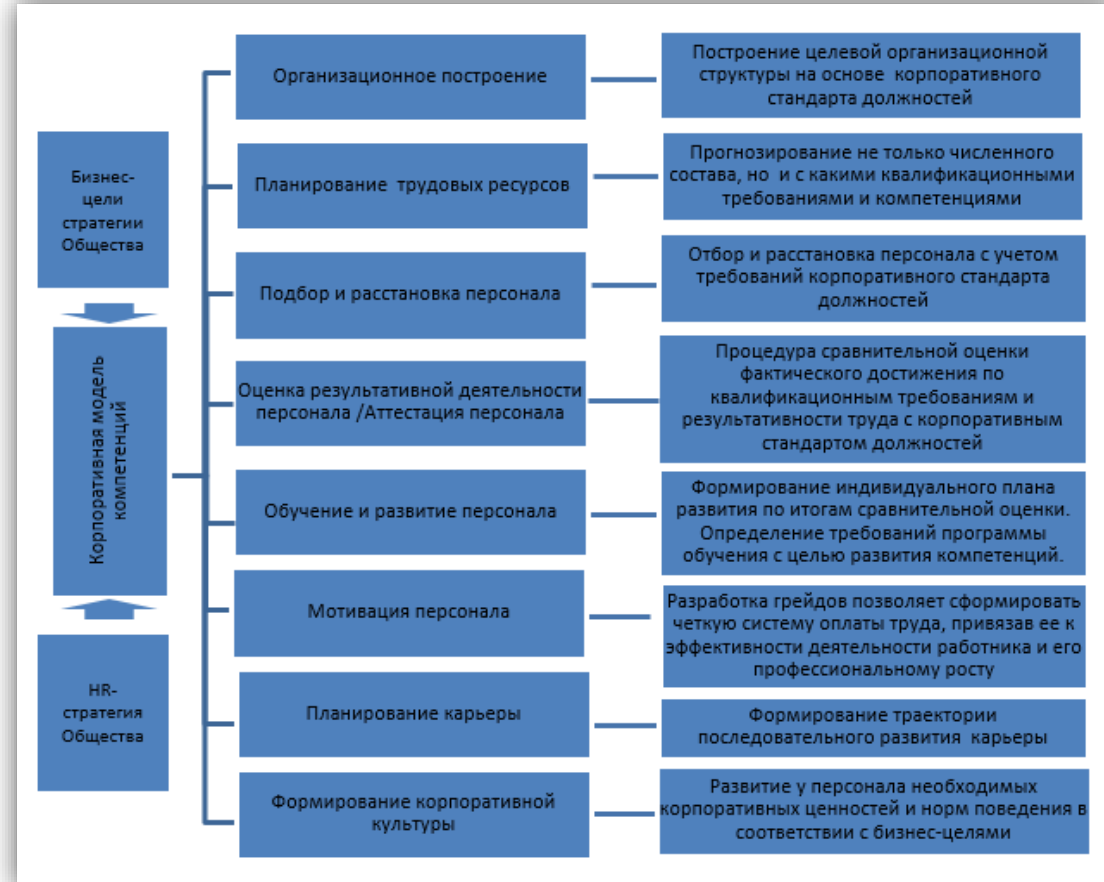
Предлагаемые подходы и возможности освещались на международных HR-конференциях, имели высокую оценку международных экспертов ЕС, консалтинговых компаний PWC, Getenergy, Экопси и др.

Концепция компетентностного подхода управления человеческими ресурсами

Структура целевой модели компетенций



Интеграция системы управления человеческими ресурсами на основе компетентностного подхода

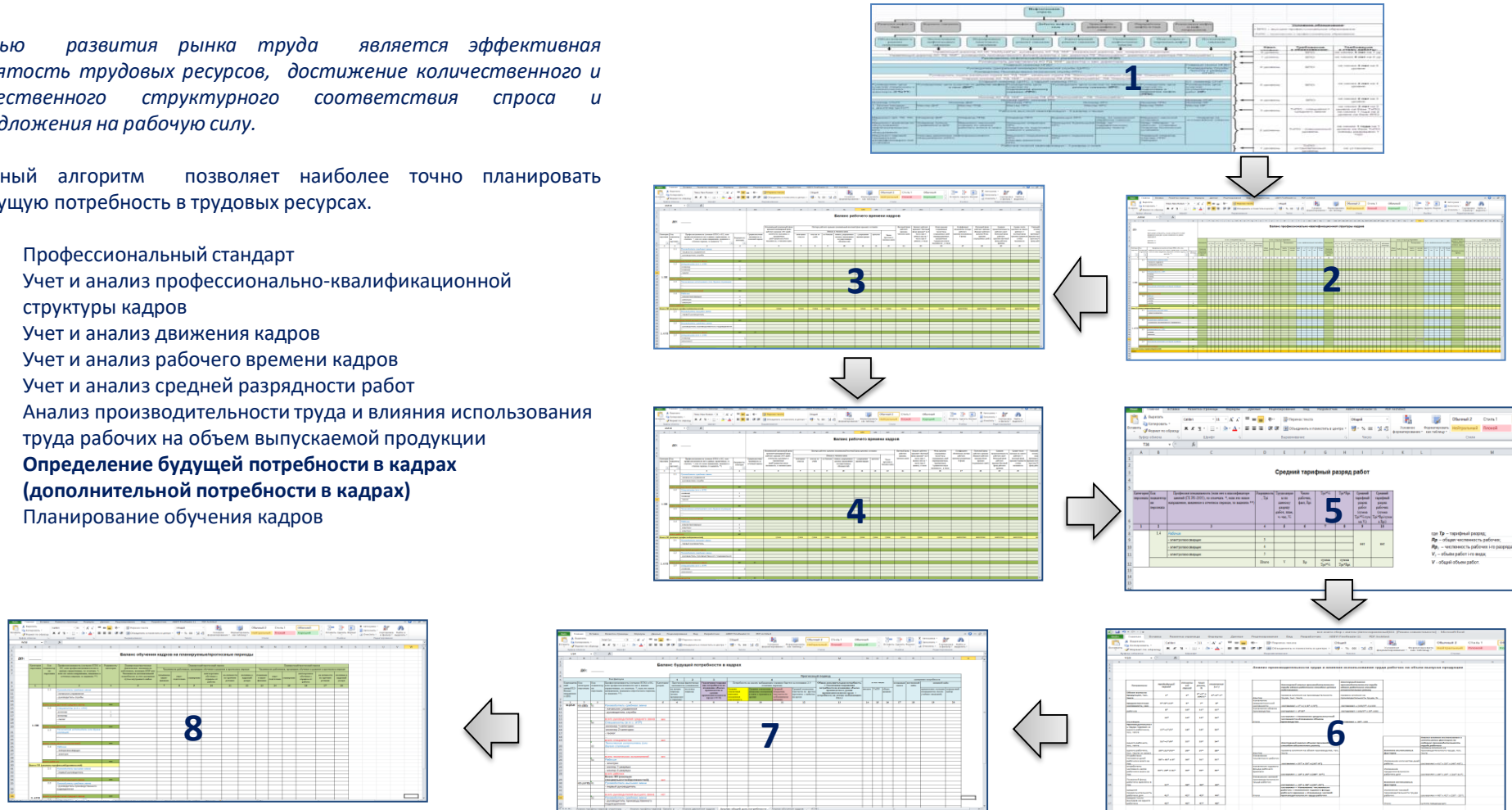


Планирование трудовых ресурсов на основе профессионального стандарта

Целью развития рынка труда является эффективная занятость трудовых ресурсов, достижение количественного и качественного структурного соответствия спроса и предложения на рабочую силу.

Данный алгоритм позволяет наиболее точно планировать будущую потребность в трудовых ресурсах.

1. Профессиональный стандарт
2. Учет и анализ профессионально-квалификационной структуры кадров
3. Учет и анализ движения кадров
4. Учет и анализ рабочего времени кадров
5. Учет и анализ средней разрядности работ
6. Анализ производительности труда и влияния использования труда рабочих на объем выпускаемой продукции
7. **Определение будущей потребности в кадрах (дополнительной потребности в кадрах)**
8. Планирование обучения кадров



Возможности в решении проблемы в области оплаты труда

Совместная инициатива АО НК «КазМунайГаз» и PriceWaterhouseCoopers

Профессиональный стандарт - Отраслевая рамка квалификации - Отраслевой стандарт оплаты труда

Трудовым Кодексом Республики Казахстан установлено, что размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно **в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда**. Следовательно, законодательство четко установило факторы, в зависимости от которых может меняться размер заработной платы.

Отраслевой профессиональный стандарт (ОПС) – определяет требования к квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

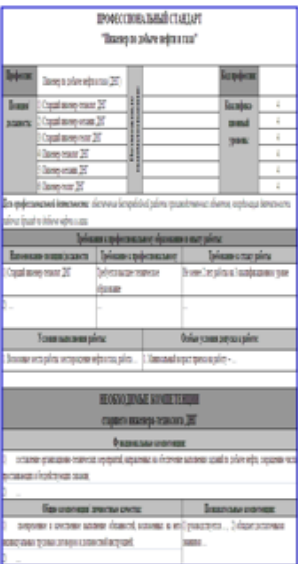
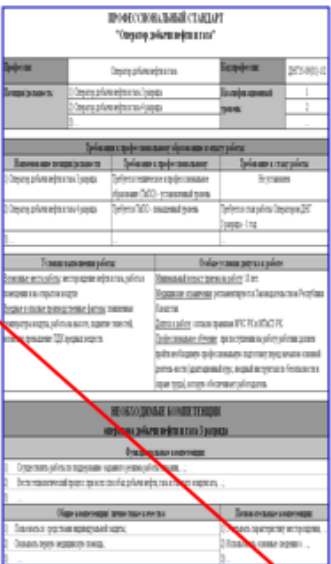
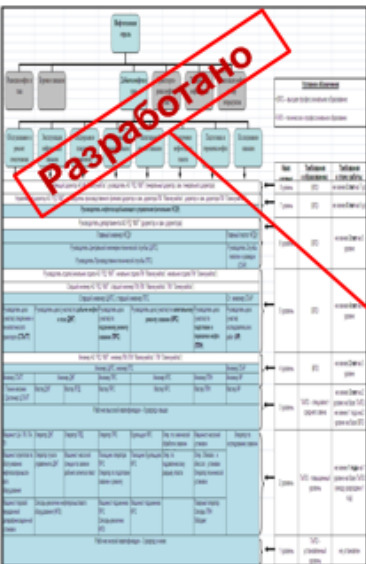
Методология C.R.E.A. – определяет факторы оценки должностей и ранжирует по отраслевой рамке квалификации

Паспорт отраслевого ПС

Единица ПС (рабочий)

Единица ПС (ИТР)

Факторы оценки должностей и профессий PWC



II. Методология проекта C.R.E.A.

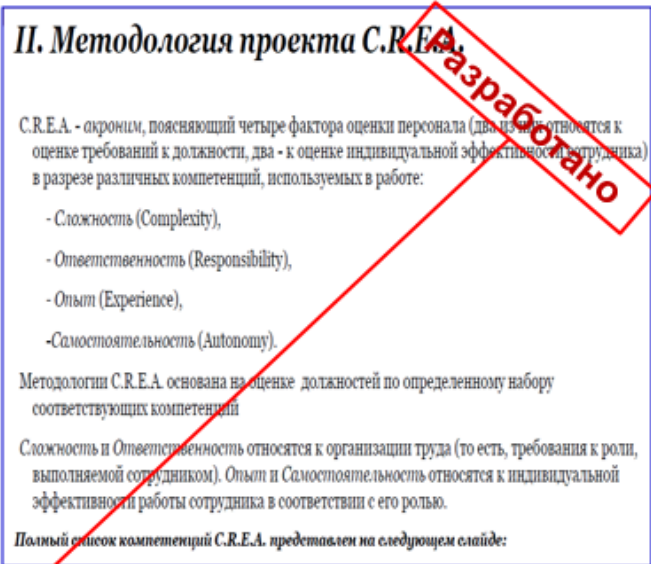
C.R.E.A. - акроним, поясняющий четыре фактора оценки персонала (два из них относятся к оценке требований к должности, два - к оценке индивидуальной эффективности сотрудника) в разрезе различных компетенций, используемых в работе:

- Сложность (Complexity),
- Ответственность (Responsibility),
- Опыт (Experience),
- Самостоятельность (Autonomy).

Методологии C.R.E.A. основана на оценке должностей по определенному набору соответствующих компетенций

Сложность и Ответственность относятся к организации труда (то есть, требования к роли, выполняемой сотрудником). Опыт и Самостоятельность относятся к индивидуальной эффективности работы сотрудника в соответствии с его ролью.

Полный список компетенций C.R.E.A. представлен на следующем слайде:



Построение
Отраслевого стандарта оплаты труда

Принцип построения Отраслевой рамки квалификации

Оценка профессии на основе Профессионального стандарта для определения веса профессии

Профессиональный стандарт "Оценочная деятельность в сфере кадров" (для иллюстрации)

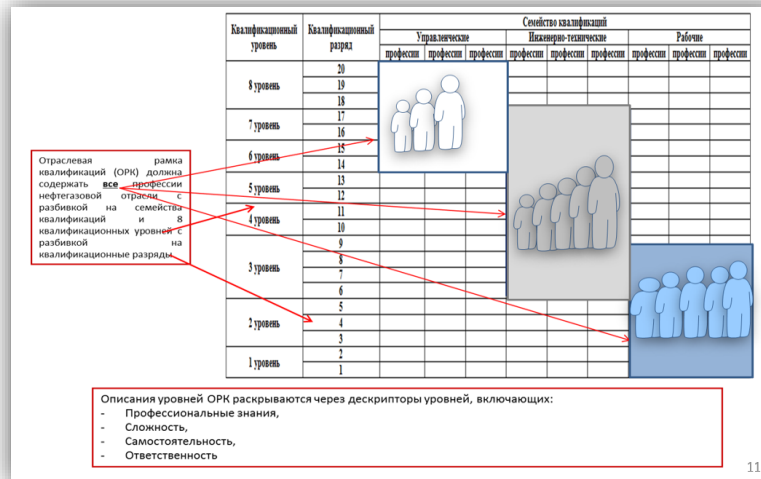
Уровень компетенции	Профессиональные знания				Классификационный уровень	Веса профессии	Семейство квалификаций	
	1	2	3	4			Универсальные	Профессиональные
Профессиональные знания								
Качество работы								
Профессионализм (опыт работы, мастерство исполнения и т.п.)								
Обладание (специфическими знаниями)								
Использование техники и технологий								
Экспертность								
Управление процессами								
Уровень контроля / самостоятельности исполнения								
Сложность труда								
Возможные и фактические условия труда								
Самостоятельность								
Работа в команде								
Надежность на результат								
Влияние на процесс								
Планирование и организация / самостоятельность исполнения								
Ответственность								
Техника безопасности								
Развитие подчиненных								
Итого	15	16	10	0		27		

Расчеты: $5+16+10=27$
Делим на 15 = 1,8 (округляем до 2)
Классификационный уровень = 2

Сфера бизнеса: Добыча нефти и газа
Подразделение: Эксплуатация нефтегазовых месторождений
Классификационный уровень: 2
Профессия: оператор пульта управления в добыче нефти и газа

Данная таблица иллюстрирует стандартную анкету для оценки работника как рабочего, так и менеджера

Принцип разработки Отраслевой рамки квалификации



Отраслевая рамка квалификация (ОРК) разработанная совместно с Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В

Классификационный уровень	Вс. квалификация	Общее руководство	Делегированное руководство	Операционное руководство	Семейство квалификаций						
					Планирование технико-экономической квалификации в области нефтегазового дела						
					Руководство высшего звена	Руководство среднего звена	Супервайзеры	Специалисты	Технические служащие	Рабочие	
8 уровень	20	Генеральный директор	Делегированный генеральный директор	Генеральный директор/Группы компаний							
	19	Генеральный директор		Директор инженерных групп							
7 уровень	18	Генеральный директор	Делегированный директор	Операционный директор/Группы компаний							
	17	Операционный директор		Руководитель отдела							
6 уровень	16		Региональный менеджер	Операционный менеджер на международном уровне							
	15	Операционный менеджер		Руководитель инженерного отдела							
5 уровень	14		Региональный менеджер	Операционный менеджер		Менеджер отдела		Оперный инженер-конструктор			
	13	Операционный менеджер		Менеджер отдела		Оперный инженер-проектировщик					
4 уровень	12					Менеджер отдела		Оперный инженер			
	11				Общий супервайзер		Оперный инженер				
3 уровень	10					Супервайзер		Инженер			
	9				Младший супервайзер		Младший инженер				
2 уровень	8								Руководитель технической бригады		
	7								Оперный техник	Бесконтактный контроль работ (3-5 разряда)	
	6										
	5									Классификационные работы (3-5 разряда)	
1 уровень	4										
	3										
1 уровень	2									Классификационные работы (3-5 разряда)	

Принципиальный подход формирования ОРК заключается в необходимости ее разработки после разработки ПС на всю отрасль. Участниками данного процесса должны быть: Отраслевая ассоциация работодателей и отраслевой профсоюз.

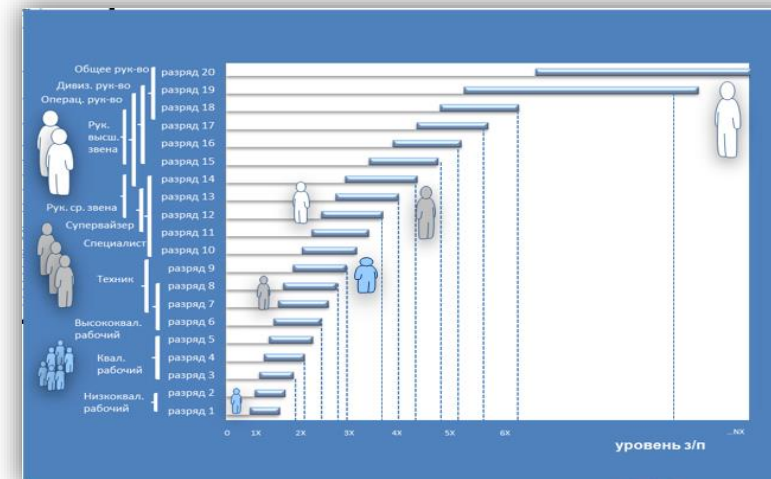
ОРК позволяет гибко отражать в нем все профессии различных компаний и провести их идентификацию в отрасли.

ОРК позволит решить основную проблему социально-трудовых отношений путем оценки квалификационных уровней и присвоения квалификационного разряда каждой профессии, т.е. отраслевое грейдинг.

ОРК логично трансформируется и Единую систему оплаты труда на основе оценки профессий.

Данный подход построения ОРК был совместно проработан с участием Карачаганак Петролиум Оперейтинг Б.В

Трансформация Отраслевой рамки квалификаций в систему оплаты труда



Непрерывное обучение – профессиональный рост в течение всей жизни

Рынок труда в современных экономических условиях характеризуется высокой конкуренцией и предъявляет к человеку жесткие требования: наличие не только соответствующей квалификации, но и опыта работы, коммуникабельности и новаторского мышления.

Предлагаемые уровни квалификаций



Обучение в течение всей жизни (Life-long learning)



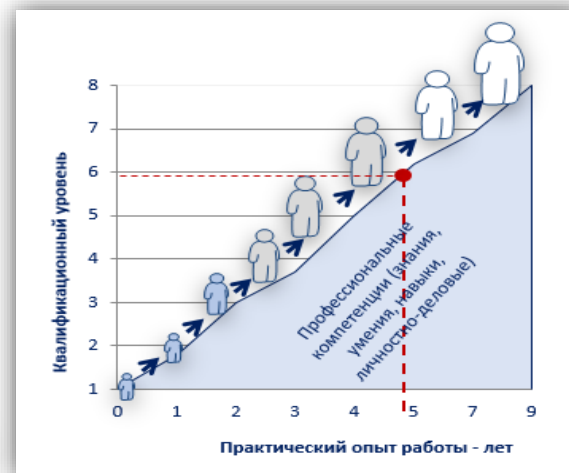
Профессиональный стандарт с описанием необходимых компетенций по профессии

[illegible]

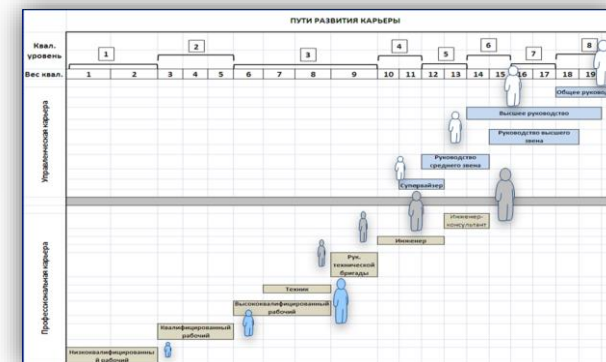
Модульная образовательная программа по компетенциям, разработанная на основе профессионального стандарта для организации неформального обучения в компании

компания	
1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ	
Наименование профессии Отрасль	Сектор: руководитель Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя
Уровень квалификации Срок обучения	5 уровень, ОПК 3 года
1. ИТОГО. Представительный модуль	Организационное обеспечение деятельности руководителя
Объем программы программы	Программа профессионального модуля «Организационное обеспечение деятельности руководителя» разработана на основе профессионального стандарта и соответствует требованиям ФГОС
	1. Осуществление руководителем планирование работы предприятия 2. Организация технико-финансово-кадрового обеспечения деятельности предприятия 3. Организация кадрового обеспечения 4. Организация работы с посетителями и приемной организацией, обслуживающей руководство в отделе, структуре и подструктуре 5. Организация документного, проектного и организационного обеспечения, мероприятий (совещаний, заседаний, переговоров, конференций и т.д.) 6. Осуществление контроля исполнения поручений руководства 7. Организация и подписание функционального раздела в документах приемной и кадрового управления 8. Выполнение технических функций в процессе руководства на основе служебных отношений обеспечения эффективности работы
Предварительные результаты обучения профессионального модуля	С целью оценки усвоения обучающимися функций на соответствующем уровне сформировать должны: знания: профессиональный стандарт; умения; действия; Классифицировать грамотность в выполнении операций компьютерного обеспечения

Формирование профессионального лифта и карьеры



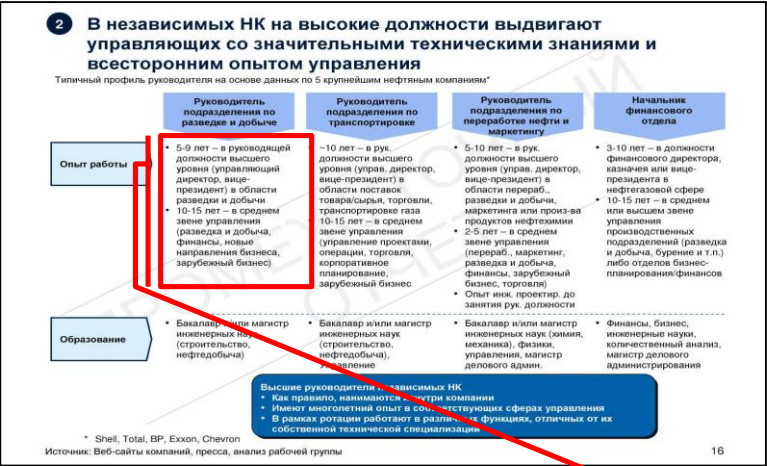
Путь развития профессионального карьеры



Предлагаемый подход позволяет реализовать концепт обучения в течение всей жизни с возможностью повышения работником уровня необходимых квалификаций, приобретения новых и, таким образом, его продвижения по уровням.

Сравнение квалификационных требований, предъявляемых к работникам по опыту работы

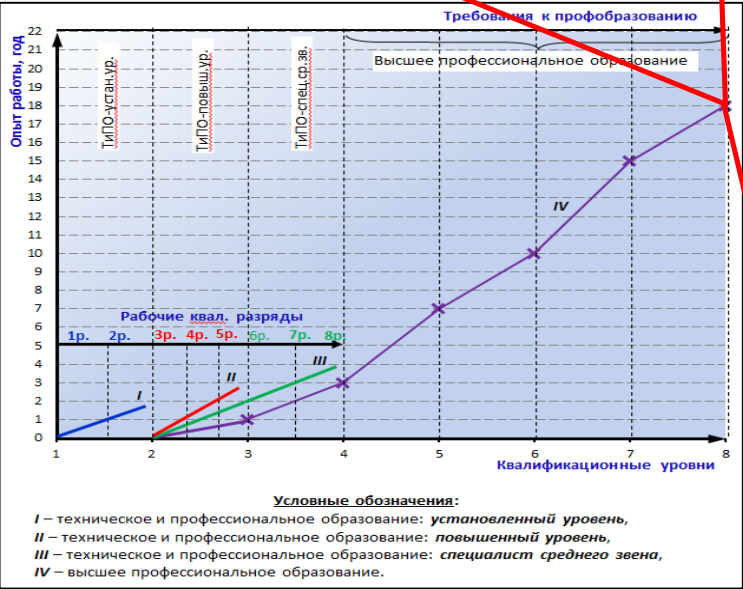
Рекомендации МакКинзи в части типичного профиля руководителей крупнейших нефтегазовых компаний мира:



- Требования к опыту работы в профессиональной сфере (6 лет на все должности ИТР и АУП) по действующим нормативным документам (КС и ЕТКС), применяемому в организациях в соответствии с Трудовым Кодексом РК, не соответствуют современным требованиям бизнеса.

- Национальная Компания «КазМунайГаз» должна придерживаться международных требований и стандартов.

- Требования к опыту руководящих работников крупнейших зарубежных нефтегазовых компаний подтверждают адекватность установленных требований в профессиональном стандарте.



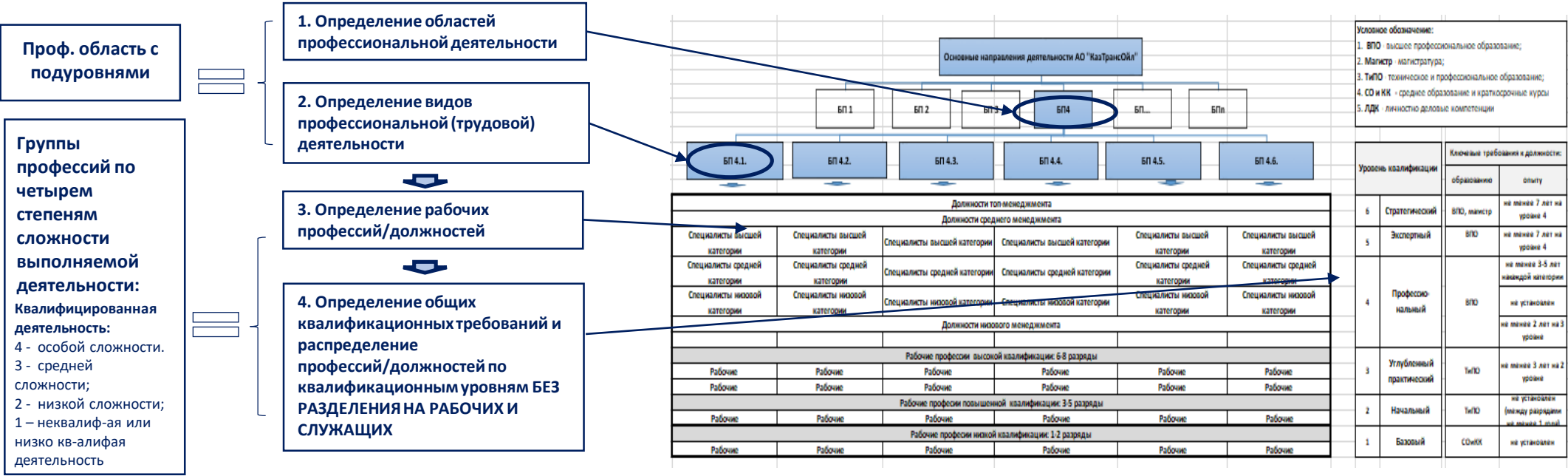
Квал. уровень	Требования к проф. образованию	Требования к опыту работы	Примерные должности КМГ
8 уровень	ВПО	не менее 3 лет на 7 уровне	Управляющий директор КМГ, Генеральный директор ДЗО
7 уровень	Высшее профессиональное образование (ВПО)	не менее 5 лет на 6 уровне	Управляющий директор ДЗО, Заместитель генерального директора ДЗО, Генеральный менеджер КМГ, Директор департамента КМГ
6 уровень	ВПО	не менее 3 лет на 5 уровне	Менеджер КМГ, Директор департамента ДЗО, Начальник отдела/ службы ДЗО
5 уровень	ВПО	не менее 4 лет на 4 уровне	Специалист ДЗО, Инженер ДЗО, Начальник цеха/ участка ДЗО
4 уровень	ВПО	не менее 2 лет на 3 уровне	Инженер цеха/ участка
3 уровень	Техническое и профессиональное образование (ТПО) - специалист среднего звена (6-8 разряды)	-на базу ТПО (спец. ср. зв.) не менее 2 лет на 2 уровне -на базу ВПО не менее 1 года на 2 уровне	Механик, Мастер, Техник, рабочие 6-8 разрядов
2 уровень	ТПО - повышенный (между разрядами не менее 1 года)	не установлен (между разрядами не менее 1 года)	Рабочие 3-5 разрядов
1 уровень	ТПО - установленный (1-2 разряды)	не установлен	Рабочие 1-2 разрядов

ПРИМЕЧАНИЯ:

- Общий стаж работы (сх. коды 1-IV)
 - на 8 уровне – не менее 18 лет.
 - на 7 уровне – не менее 15 лет.
 - на 6 уровне – не менее 10 лет.
 - и т.д.
- Стаж работы между рабочими разрядами (1-2р., 2-3р., 3-4р. и т.д.) – не менее 1 года.

Содержание Классификатора профессий Германии находит отражение в методологии разработки профессионального стандарта

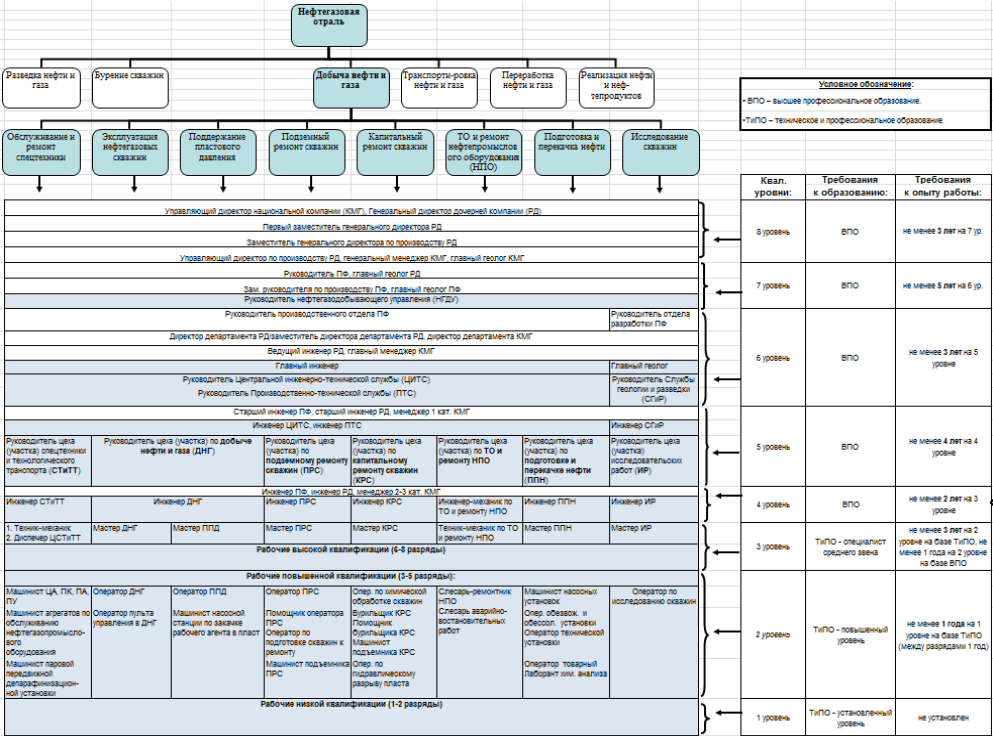
Опыт Германии



Предлагаемая методология разработки профессиональных стандартов поможет оптимизировать процесс актуализации перечня профессий по видам профессиональной/трудовой деятельности с учётом квалификационных требований по каждой профессии/должности.

Формирование механизма «рынка квалификаций» на основе профессиональных стандартов

Карта профессий



Результат оценки на соответствие квалификации

Сертификат соответствия –кв. уровня

Сертификат соответствия –кв. уровня

Сертификат соответствия –кв. уровня

Сертификат соответствия –кв. уровня

Процесс обучения: формального и неформального

Модульные программы обучения и повышения квалификации на кв. ур.

Модульные программы обучения и повышения квалификации на кв. ур.

Модульные программы обучения и повышения квалификации на кв. ур.

Модульные программы обучения и повышения квалификации на кв. ур.

Механизм обеспечения признания неформального обучения со стороны работодателя и сферы образования
Результаты обучения – утверждения относительно того, что знает, понимает и/или способен делать работник после завершения обучения (формального, неформального, спонтанного)

Построение дуальной системы подготовки кадров на основе профессиональных стандартов

Преимущества построения системы обучения на основе профессиональных стандартов:

I. Профессиональный стандарт

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ "Сварщик, добывающий нефть и газ"			
Профессия	Сварщик добычи нефти и газа	Код профессии	ДПО-1-0001-01
Вспомогательная деятельность	1) Сварщик добычи нефти и газа 2 разряда 2) Сварщик добычи нефти и газа 3 разряда	Классификационный признак	2
Требования к профессиональным умениям, знаниям и опыту работы	Требования к профессиональным умениям, знаниям и опыту работы	Требования к стажу работы	Не устанавливаются
1) Сварщик добычи нефти и газа 2 разряда 2) Сварщик добычи нефти и газа 3 разряда 3)	Требуется умение и опыт в выполнении работ сварочного шва (ТБСЗ), в соответствии с требованиями ТБСЗ - промышленный уровень.	Требуется стаж работы Сварщиком ДПО-2 разряда - 1 год.	
Условия выполнения работ	Сложные условия		
1) Выполнение работ в условиях повышенной опасности 2) Выполнение работ в условиях повышенной опасности			
1) Провести профилактический осмотр и текущий ремонт штанговых глубинонасосных установок			
1) Осуществление работ по текущему ремонту штанговых установок ... 2) Выполнение работ по текущему ремонту штанговых установок ... 3)	1) Осуществление работ по текущему ремонту штанговых установок ... 2) Выполнение работ по текущему ремонту штанговых установок ... 3)		
1) Планирование работ по текущему ремонту штанговых установок ... 2) Осуществление работ по текущему ремонту штанговых установок ...	1) Планирование работ по текущему ремонту штанговых установок ... 2) Осуществление работ по текущему ремонту штанговых установок ...		

1) Провести профилактический осмотр и текущий ремонт штанговых глубинонасосных установок

II. Образовательный стандарт (модульная программа)

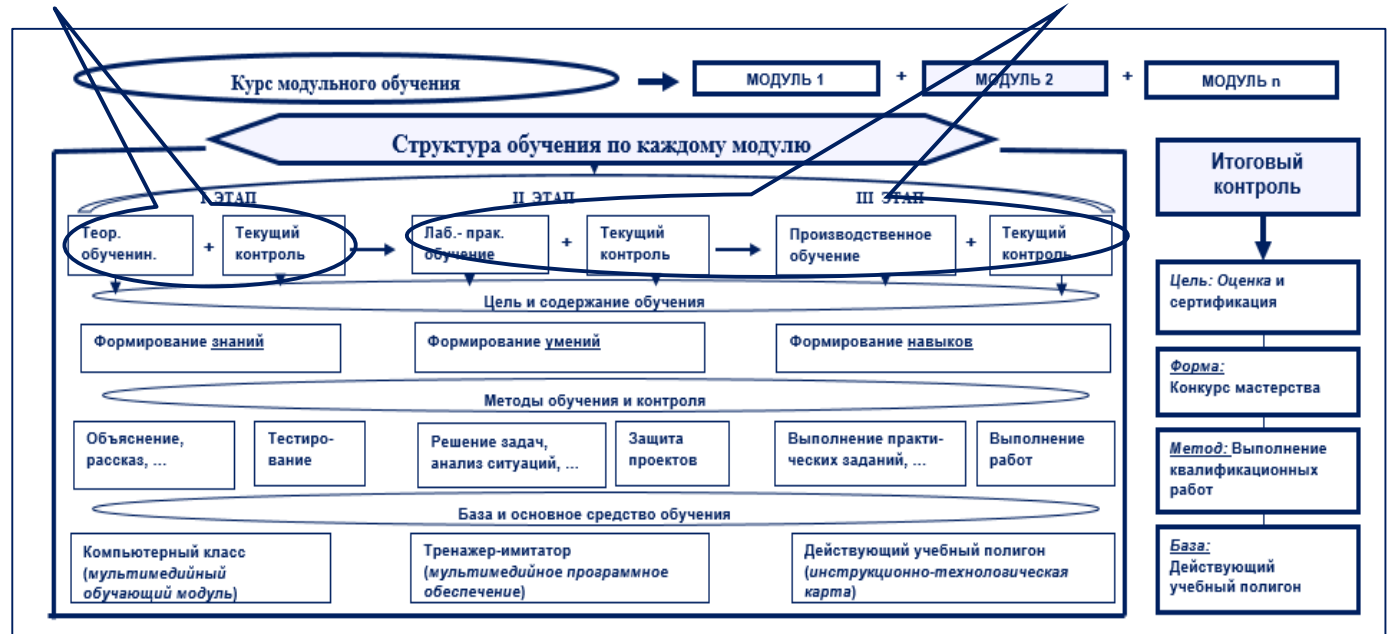
ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КАРТА	
Основные функции	
Главная цель Проводить профилактический осмотр и текущий ремонт оборудования для добычи нефти и газа	А. Провести профилактический осмотр и текущий ремонт низковольтных установок
	В. Провести профилактический осмотр и текущий ремонт фонтанной арматуры долгования
Функциональные модули	
	А.1. Контроль за работой смазочного насоса А.2. Проверка и замена ремня клиноременной передачи станка-качалки А.3. Проверка и смазка узлов станка-качалки А.4. Контроль уровня масла в радиаторе станка-качалки А.5. Устранение утечки в устьевом скважине А.6. Изменение длины хода головки балансира А.7. Изменение числа качаний головки балансира
	В.1. Контроль за фонтанной и гидратной смазкой В.2. Смазка штуцера фонтанной арматуры В.3. Смазка негерметичной задвижки фонтанной арматуры В.4. Смазка фонтанной и гидратной смазки

Модуль 2. Проверка и смазка узлов станка-качалки

III. Модульная технология обучения

30- 40 % теории

70-60 % практических навыков



Построение системы тестирования на основе профессионального стандарта

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ				
Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя				
Профессия:	Секретарь руководителя	Возможные наименования:	Секретарь - референт, секретарь руководителя	Код профессии:
Позиция/должность:	Секретарь руководителя		Квалификационный уровень:	5
Цель профессиональной деятельности: информационное и организационное обслуживание руководителя организации				
Требования к профессиональному образованию (обучению) и опыту работы:				
Наименование позиции/должности	Требование к профессиональному образованию и обучению	Требование к опыту работы		
Секретарь руководителя	Высшее образование - бакалавриат	опыт практической работы не менее 2 лет		
Условия выполнения работы:		Особые условия допуска к работе:		
Возможные места работы: офисные помещения.		Минимальный возраст приема на работу: 18 лет.		
Вредные и опасные производственные факторы: -		Медицинские ограничения: регламентируются Законодательством Республики Казахстан.		
Условия труда: деятельность в нестандартных и экстремальных ситуациях, ненормированный рабочий день.		Допуск к работе: деловой дресс-код.		
		Профессиональное обучение: программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.		
НЕОБХОДИМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ секретаря руководителя				
Функциональные компетенции:				
Организационное обеспечение деятельности руководителя:				
1) Оказание помощи руководителю в планировании рабочего времени				
2) Организация телефонных переговоров руководителя				
3) Организация коммандировок руководителя				
4) Организация работы с посетителями в приемной руководителя, обслуживание руководителя и его деловых партнеров и посетителей				
5) Организация подготовки, проведения и обслуживания конференционных мероприятий (совещаний, заседаний, переговоров, конференций и т.п.)				
6) Осуществление контроля исполнения поручений руководителя				
7) Организация и поддержание функционального рабочего пространства приемной и кабинета руководителя				
8) Выполнение обязанностей секретаря в рамках служебных отношений для обеспечения эффективности его работы				
Документационное обеспечение деятельности руководителя:				
9) Составление и оформление организационно-управленческой документации				
10) Организация работы с документами				
11) Организация текущего хранения документов в организации				
12) Организация обработки дел для последующего хранения				
Информационное обеспечение деятельности руководителя:				
13) Формирование внутренних и внешних информационных потоков организации, анализ информационных потоков и информационного взаимодействия в				
14) Поиск, обработка и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач				
15) Подготовка информационных и аналитических обзоров, докладов и т.п.				

Результаты теста на входе определили, что тестируемый успешно сдал модуль /функциональную компетенцию «Организационное обеспечение деятельности руководителя» и подтвердил по нему квалификационный уровень с проходным баллом 95%. По остальным модулям/функциональным компетенциям проходной балл не был достигнут.

МОДЕЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОТЧЕТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТЕСТИРОВАНИЯ									
Ф.И.О.	Ахметова Айнура								
Место работы	АО «ИМБ»								
Профессия	Секретарь руководителя								
ПС	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя								
Уровень ОРК	4								
Тест на входе									
Уровень ОРК «4»	%	Организационное обеспечение деятельности руководителя – уровень ОРК «4»	%	Документационное обеспечение деятельности руководителя – уровень ОРК «4»	%	Информационное обеспечение деятельности руководителя – уровень ОРК «4»	Количество вопросов в тесте		
	Индикатор тестового задания «А»	20%	2	20%	2	20%		2	6
	Индикатор тестового задания «В»	50%	5	50%	5	50%		5	15
	Индикатор тестового задания «С»	30%	3	30%	3	30%		3	9
Всего	100%	10		10		10	30		
Модуль / Профессиональная компетенция									
Организационное обеспечение деятельности руководителя						% правильных ответов			
Документационное обеспечение деятельности руководителя						95			
Информационное обеспечение деятельности руководителя						72			
						69			
Индикаторы тестовых заданий									
Индикатор тестового задания «А» Выявление степени системных свойств, количественного описания, анализа и применения знаний в решении производственных задач		Уровень ОРК «4»	Уровень ОРК «5»	Уровень ОРК «6»	...				
		20%	30%	30%	...				
Индикатор тестового задания «В» Выявление знаний и понимания значений, смысла основных теоретических и практических положений, знание и понимание наиболее важных, существенных связей и отношений между профессиональными функциями, умение решать типовые стандартные задачи с использованием знаний, входящих в профессиональную компетенцию, знание основного содержательного «ядра» компетенции		50%	55%	45%	...				
Индикатор тестового задания «С» Выявление знаний в области основных понятий, утверждений и простейших правил, приемов, связанных с качественным и количественным описанием принципиальных процессов профессиональной компетенции		30%	15%	5%	..				
Проходной балл		85%	85%	85%					

Влияние системы квалификаций на стоимость компаний

