

Поле проблем НСК

по состоянию на 14 мая 2020 г.

1. Управление НСК					
1.1 Формирование НСК	1.2 Обеспечение НПА, докум.	1.3 Разработка НРК	1.4 Орган управления	1.5 Обучение участников НСК	1.6 Информац. сопровожден.
2. Структуры квалификаций в отраслях, видах деятельности					
2.1 Отраслевое «представительство» по квалификациям		2.2 Применение ОРК, ПС	2.3 Обучение по ОП на основе ПС	2.4 Оценка умений, сертификация	

Части НСК

1. Управление НСК.....	1
1.1 Формирование НСК.....	1
1.2 Обеспечение НПА, документами	2
1.3 Разработка НРК.....	4
1.4 Орган управления	4
1.5 Обучение участников НСК.....	5
1.6 Информационное сопровождение	5
2. Структуры квалификаций в отраслях, видах деятельности	5
2.1 Отраслевое «представительство» по квалификациям	6
2.2 Вопросы, связанные с разработкой ПС и применением ОРК, ПС.....	6
2.3 Обучение на основе ПС.....	7
2.4 Оценка умений, сертификация.....	7

1. Управление НСК**1.1 Формирование НСК**

- 1) Отсутствует Концепция формирования НСК, что приводит к неустойчивости позиции в формировании и целевых установок основных элементов НСК (НРК, ОРК, ПС).
- 2) Не направлена на сбалансированный спрос рынка труда и предложения на рынке образовательных услуг, что не обеспечивает конкурентоспособность, интенсивное, устойчивое развитие бизнеса.
- 3) Отсутствует связь регламентации бизнес-процессов с основными элементами НСК, это не способствует целостности системы, в том числе при переходе на инновационные изменения в бизнесе и его устойчивое и стабильное развитие
- 4) Отсутствуют условия для реализации основного концепта НСК «Обучение в течение всей жизни», что приводит к отсутствию мотивации заинтересованных лиц в постоянном развитии, и соответственно росте производительности.
- 5) Отсутствует разъяснительная работа, что приводит к отсутствию понимания со стороны всех заинтересованных лиц в назначении и внедрении НСК, также его влияние на профессиональную деятельность населения (молодежи, работающих).
- 6) Формат элементов НСК не содержит полный перечень требований, что приводит к множеству документов для регламентации труда.

- 7) Не определены четкие схемы взаимодействия участников разработки НСК, в связи с чем основные участники не могут быть вовлечены в процесс формирования НСК.

1.2 Обеспечение НПА, документами

- 1) Отсутствуют ответственные специалисты, работа по согласованию терминов НСК и созданию толкового словаря терминологии, применяемой в сфере квалификации, которая должна быть оформлена и регулярно актуализироваться.
- 2) Не в полной мере соответствуют наименования и перечень должностей, специалистов и служащих, приведенных в квалификационных справочниках профессиям (занятиям), имеющихся в НКЗ РК.
- 3) Отсутствует методика определения перечня профессий в ПС при разработке и экспертизе.
- 4) В методике разработки ПС требуется учесть следующее: простоту восприятия любым пользователем от абитуриента до руководителя предприятия. Если ПС описывает определенный вид деятельности, то он должен содержать перечень всех профессий, обеспечивающих технологический процесс этого вида деятельности, отсутствие которого нарушает полноту описания вида деятельности. Это влечет повторение из ПС в ПС одних и тех же профессий («смежные» в видах деятельности одного направления), необходимых для разных видов деятельности одного направления.
- 5) ПС в новой форме сборника востребованных компетенций нужен больше учебным заведениям, а не ИТ-компаниям. Современная ИТ-компания формирует структуру трудовых функций сотрудников применительно к решению проектной задачи на сегодня, в лучшем случае на завтра. В проектную команду входят сотрудники с необходимым набором компетенций, подтвержденных сертификатом признаваемого центра сертификации, практическим портфолио (с реализованными задачами).
- 6) ОРК и НРК не отражают реалии рынка, современные условия, требующие новые способности и компетенции от работника.
- 7) НРК и ОРК в той формах, которые сейчас имеют, больше адаптированы для уполномоченного органа по труду (номинально) и для сферы образования, чем работодателям.
- 8) Для ИТ-сферы ценен актуальный анализ рынка Казахстана и развитых стран на предмет степени, содержания спроса на ИТ-продукты (товары/работы/услуги). Этот анализ должен быть периодическим, и проведен профессиональной консалтинговой компанией по заказу уполномоченного госоргана данной отрасли.
- 9) НРК не выполняет функцию эталона уровней квалификаций, она обслуживает требования ступеней образования, и фактически является национальной рамкой уровней образования. Как отмечено, НСК привязано к образовательному уровню, но это только уровни. Описание (дескрипторы) нужно расширить и предложить каждому внести предложения, особенно по отраслям как это осуществляется во всем мире. И это только улучшает их качество и приведет к сотрудничеству вузов и работодателей при подготовке компетентных специалистов.
- 10) Отсутствует представление о долгосрочном становлении НСК и не определены стратегические этапы НСК.
- 11) Отсутствуют системы и логические связи в создании НСК, не регламентированы на законодательном уровне и не урегулированы.
- 12) Под «дорожными картами НСК» выдается перечень разрозненных, очевидных мероприятий. В дорожной карте, как минимум, наряду с «путем», «траекторией», «дорогой», т.е. списком мероприятий, должны быть представлены «пространство», «местность», «территория», «особенности ситуации», по которой планируется движение, путь, перемещение, трансформация, помимо шкалы времени и сроков выполнения.
- 13) Не соблюдаются принципы: *прозрачности* (низкое качество и неприменимость на практике ПС, разработанных в последнее время, свидетельствуют об отсутствии прозрачности процедур отбора разработчиков и отсутствие надлежащих требований к качеству ПС), *доступности* (вопросы предоставления доступа стейкхолдерам к ПС и другим данным требует пересмотра), *применение стандартизированного подхода* (существует единый язык для анализа и описания квалификаций и занятий, что не

- всегда соблюдается разработчиками), и *обеспечение междисциплинарного взаимодействия* (должна быть предусмотрена и четко описана связь между всеми стейкхолдерами системы квалификаций и экономики).
- 14) Требуется различение терминов «должность» и «профессия» при определении наименования карточки профессии в ПС. При разработке ПС проводится опрос предприятий, которые дают перечни должностей исходя из штатных расписаний определенного предприятия, а также требуется согласования с отраслевыми экспертами для обобщения, выправления этого списка должностей. ПС является отраслевым документом, а не документом отдельного предприятия (трактовка «ПС нужен каждому предприятию» неверная и требует пересмотра с точки зрения статуса отраслевого документа ОРК).
 - 15) ПС является стандартизованным документом, определяющим требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности (см. статья 117 ТК РК), который будет регулировать трудовые функции, соответственно и должностные обязанности, что в дальнейшем должно исключить применение квалификационного справочника. Поэтому карточки профессии должны обязательно включать названия должностей на предприятии и все предприятия необходимо опрашивать по должностям и функционалу.
 - 16) Прием на работу осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями, в связи с чем, необходимо согласовать детальное содержание функций с работодателями. Следует учесть, что после введения обязательных требований по применению ПС на практике и привязке к установлению размера оплаты труда, работники или профсоюзы работников смогут применить ПС для защиты своих прав и отказываться от любого функционала, не прописанного в ПС.
 - 17) Отсутствует выработанные подходы по регулируемым профессиям. На практике имеются ряд ключевых должностей при осуществлении производственной деятельности, которые сочетают несколько квалификаций – менеджера, производственника и других (*например*, мастер участка, начальник участка). В связи с чем, является целесообразным исключение академического подхода в различении профессии и должности и определение штатного расписания предприятия, оплаты труда, продвижения карьеры должна быть основана на практических потребностях предприятий, в том числе, использующих ПС.
 - 18) В организациях и предприятиях не решен вопрос внедрения ПС в производственный процесс, так как отсутствует НПА, регламентирующие надлежащую методологию/методику внедрения ПС в практику. Необходимо разработать методические рекомендации по внедрению и использованию ПС в деятельности организаций и предприятий соответствующей отрасли
 - 19) В положениях о государственных органах (министерствах, комитетах, акиматах) должны быть отражены обязательства по НСК. В этой связи, предлагается разработать проект ППРК по внедрению и использованию НСК в повседневной деятельности государственных и местных исполнительных органов, организаций и предприятий всех отраслей экономики.
 - 20) В методике разработки ПС отсутствует четкий регламент по повторяющимся профессиям (описанным в предыдущем стандарте) и имеется проблема в названии профессий и описаний умений и навыков, соответствующих данной профессии. *Например*, в пищевой отрасли описываются разные направления деятельности, отличающиеся от специализации в рамках одной профессии.
 - 21) На территории Казахстана существует практика назначения выпускника учебного заведения, имеющего 7-й уровень образования, но без опыта работы, на руководящую должность. Таким образом, нивелируется значение квалификационного уровня, которое не требует наличие практического опыта и такая практика нивелирует значение всей системы НСК: у молодого специалиста не будет стимула по приобретению практического опыта для повышения своего квалификационного уровня, так как для достижения высокого уровня квалификации (соответственно более высокой оплаты труда) достаточно будет наличие формального документа – диплома об окончании определенного учебного заведения и наличие «неформальных связей» для получения должности руководителя. Наличие теоретических знаний недостаточно для

управленческих функций, где требуется определенный опыт работы с людьми и понимания отраслевых особенностей.

- 22) Отсутствуют четкий порядок организации и осуществления деятельности по определению квалификации и профессии в соответствии с актуальными требованиями трудовых производственных функций, разработке и пересмотру НРК, ПС, ОРК, а также размера платы труда работника в зависимости от квалификации работника.

Новые документы:

- 1) Дорожная карта по развитию НСК на 2019-25 гг. (28 п., 10 с.), приказ МТСЗН от 7.06.19.
- 2) Дорожная карта по разработке и внедрению ПС на 2020 г. (11 п., 2 с.), приказ МТСЗН от 30.01.20.
- 3) Методические рекомендации по разработке Атласа новых профессий и компетенций, востребованных на рынке труда, и использовании его результатов (4 с.), приказ МТСЗН от 13.03.20.
- 4) Правила формирования потребности в профессиональных стандартах и отраслевых рамках квалификаций, апрель, 2020, проект.

1.3 Разработка НРК

- 1) НРК предназначена для определения количества уровней квалификации и их описания, а также определяет путь достижения каждого уровня. Акцентирование только на формальное образование или на опыт без учета знаний, умений, навыков предыдущих квалификационных уровней в процессе карьерного роста не обеспечит *прозрачность и возможность развития карьеры, применение «социального лифта» для молодежи, где возможно планировать переход из одного социального статуса в другой и соблюдение принципа 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 ПС с уровнями квалификации. Это позволит решить основные проблемы социально-трудовых отношений работодателя, сделать прозрачной и понятной систему оплаты труда, усилит мотивацию на результативный труд.

1.4 Орган управления

- 1) Отсутствует прозрачность механизмов формирования заказов на контракты ГУП, их реализации, доступ к результатам выполненных контрактов. Интересует порядок требований к количеству ПС в отрасли. Иногда до абсурда доходят: по 22 ПС на один вид деятельности. Когда можно все это в карточках прописать. ГУП дает установки по отрасли, надо 10 или 20, но скорее это отрасль сама может выявить при создании тех же ПС.
- 2) Нет логически выстроенного общего представления о процессах разработки и использования элементов национальной и отраслевых систем квалификаций, деятельности структур-участников НСК.
- 3) Отсутствует какое-либо управление внедрением НСК на уровне областей, городов и районов.
- 4) Не управляется и не поддерживается внедрение НСК в отраслях национальной экономики, нет охвата МСБ.
- 5) Отсутствует понимание важности и роли НСК в развитии экономики как на правительственном, так и на местном уровне (решение системных вопросов НСК не является очередной текущей задачей, оно представлена комплексной проблемой, решение которой нацелена на поднятие экономики страны в целом).
- 6) Орган управления НСК на уровне правительства является более эффективным так как в данной сфере требуется применение инструментов регулирования. Требуется создание

Национального совета по квалификации при правительстве, решения которого обязательны для всех уровней госорганов.

- 7) Отсутствует порядок работы и положение об органе, связанной с разработкой и внедрением НСК (*не нужно привязываться к работе групп управления проектами при ВБ или какой-либо другой организации, которые временно координируют реализацию каких-либо проектов в сфере НСК, по заказу и требованию определенных уполномоченных органов с соответствующими обязательствами и ограничениями между участниками таких проектов*). Для развития НСК требуются системные преобразования с активным участием бизнес-сообщества.

1.5 Обучение участников НСК

- 1) Не анализируется, не учитывается опыт выполненных контрактов по проектам квалификаций МТСЗН, МОН, НПП, не извлекаются уроки. Необходимо внедрить практику ознакомления общества с результатами проектов уполномоченных органов, на реализацию которых направлены средства налогоплательщиков, в том числе бизнес-сообщества, где необходимо указать влияние на экономику страны в обязательном порядке.
- 2) Позиция МТСЗН (9.04.20) о том, что «результаты исследований (ГУП) имеют потенциальную коммерческую ценность и являются собственностью Министерства, и соответственно не подлежат передаче третьей стороне» не соответствует целям реализации таких проектов на правительственном уровне, за исключением вопросов национальной безопасности.
- 3) Необходимо поддержать инициативы по организации работы независимых центров обучения для всех желающих повысить свой уровень квалификации и соответствовать желаемому уровню.
- 4) Отсутствует устойчивая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, направленных на популяризацию и развитие НСК и ее элементов.
- 5) С 2004 г. в Казахстане накоплен огромный массив знаний и опыта на основе рекомендаций локальных и международных экспертов, но такой материал не систематизирован и проанализирован для применения на практике. Необходимо провести анализ всего наработанного, на советованного, на разработанного выстроить стратегию построения НСК.
- 6) В рамках построения НСК создать школу квалификаторов. После обучения и итогам аттестации пополнять Реестр экспертов по квалификации. В структуре Реестра предусмотреть направления специализации экспертов.
- 7) Нет системного подхода в обучении участников НСК.
- 8) Многие должностные лица, причастные к рассмотрению, согласованию проектов НПА НСК не прошли курс обучения, поэтому трудно с ними работать, вести профессиональное обсуждение НПА НСК. Предложение: Следует организовать (ежегодно) обучающие семинары (с проведением тренингов) для экспертов и представителей госорганов по разработке, внедрению и применению в производстве ПС и ОРК, а также по дальнейшему совершенствованию НСК РК.
- 9) Необходимо разработать НПА, где также будут предусмотрен порядок взаимодействия участников системы, в том числе обучающие меры (*не нужно привязываться к работе ГУП или какой-либо другой организации, которая временно осуществляет какие-либо проекты в данной сфере. Нужны системные преобразования*).

1.6 Информационное сопровождение

- 1) Отсутствуют информационные системы НСК, сайты, интерактивные порталы по вопросам профессиональных квалификаций.
- 2) Нет разъяснительной работы и соответственно обучения среди кадровых работников по ПС.

2. Структуры квалификаций в отраслях, видах деятельности

- 1) Не определены границы отраслей (сфер деятельности).

- 2) Отсутствие интегрированной системы планирования, найма, подготовки, развития и поддержки кадров в отрасли, позволяющей отслеживать движение кадров в режиме реального времени и служить инструментом для принятия решений.
- 3) Система есть, ежемесячно все компании в центр занятости направляют данные по работникам по всем позициям, Центр занятости взял роль вялотекущего сборщика данных.
- 4) Не учитывается значимость создания, поддержки отраслевых структур квалификаций, где нужны ПС. ОРК и ПС – это компетенция и ответственность отраслевых структур квалификаций.
- 5) Не учитывается опыт функционирования региональных структур, областей по вопросам квалификаций.
- 6) ОРК не во всех отраслях прописаны грамотно.
- 7) Нет инструментов анализа по прогнозированию рынка труда, определение потребности в кадрах и выделения квот на образование. И системного подхода в анализе ситуации.
- 8) Министерствами не учитываются и не анализируются результаты этой работы и не принимаются меры для внесения изменений в ОКЭД и НКЗ. Особенно требуется внести изменения по отраслям в ОКЭД.
- 9) Необходимо разработать НПА или внести поправки в существующие законодательные акты, где также будут предусмотрен порядок разработки и применения ПС в ОС.

2.1 Отраслевое «представительство» по квалификациям

- 1) Отсутствует представительство по квалификациям, которое строго выполняло бы миссию оказания содействия всем заинтересованным лицам в соответствии квалификации кадров на предприятии НСК, ОРК и ПС. Данную функцию взяло на себя НПП, оценивая вузы. Что никак не соответствует миссии компании: «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.

2.2 Вопросы, связанные с разработкой ПС и применением ОРК, ПС

- 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 компетентный подход описания профессий. Не содержит полный перечень требований
- 5) Отсутствие мотивации у кадров в изменениях уровня своей квалификации, совершенствовании, за исключением ИТ-отрасли.
- 6) Отсутствие возможности планирования своего образования и продвижения на рынке труда.
- 7) Не запущены базовые процессы НСК - использование ПС на предприятиях, в оценке умений.
- 8) В карточках профессий используются наименования должностей. ПС должны разрабатываться не на должности, а на профессии или группу профессий.
- 9) С этим не согласна, ПС разрабатывается на профессию, профессия по сути это образование, специальность, все это в ПС есть и прописаны общие трудовые функции, а вот названия должности необходимо прописать все возможные и где-то оговорку сделать что должность согласно штатному расписанию а функции могут быть расширены, но не выходить за рамки квалификации работника.
- 10) Методика ОРК должна быть переработана, отсутствует стройность, логичность и последовательность в текущей методике разработки ОРК. ОРК не должна утверждаться

отраслевой комиссией по социальному партнерству до разработки ПС, оба процесса (разработка ОРК и ПС) должны быть взаимоувязанными.

- 11) Процесс утверждения ОРК и ПС разобщен – один документ утверждается отраслевой комиссией, другой НПП. Отраслевая комиссия по утверждению ОРК и согласованию ПС слишком многочисленна, поэтому утверждение проходит формально. Необходимо пересмотреть подходы к формированию отраслевой комиссии.
- 12) Развал и потеря системы производственного обучения, присвоение квалификаций, разрядов привело к отсутствию мотивации. Предприятия не понимают каким образом им использовать ПС. Разрыв теории и практики. Нет связи разработка ПС – применение на предприятии.
- 13) Необходимо разработать НПА или внести поправки в существующие законодательные акты, где также будут предусмотрен порядок разработки и применения ПС в ОС. *(Если отсутствуют нормы права, то и не будет ни выполнения, ни регулирования).*

2.3 Обучение на основе ПС

- 1) Нет упорядоченного подхода, методики и технологии разработки программ обучения на основе ПС с разделением краткосрочных программ обучения, программ колледжей и вузов. Требуется методика трансформации ПС в образовательные программы для УМО учебных заведений
- 2) Разработка образовательных программ и их аккредитация должна проводиться отраслевыми квалификационными структурами.
- 3) Для ИТ-сферы характерно быстрые изменения требований к компетенциям. Разработка ПС отстает по времени, точнее формирование востребованных рынком труда компетенций.
- 4) Отсутствие экспертизы образовательных программ на актуальность современным реалиям отраслевыми комиссиями с привлечением экспертов, практиков.

2.4 Оценка умений, сертификация

- 1) Не разработан механизм отраслевой представленности структур по квалификациям, механизм оценки умений, сертификации квалификаций.
- 2) Нет понимания по органам сертификации.
- 3) Сертификация и аккредитация должны перейти в отраслевую профессиональную среду, государственные органы должны лишь обеспечивать статистическую, законодательную и регулятивную функцию.
- 4) Незрелость сферы ИТ в Казахстане не создало условий для возникновения системы сертификации в масштабе страны. На рынке процветает признание сертификации исторически известных международных ИТ-компаний. Локально, каждая ИТ-компания РК проводит внутреннюю оценку квалификации своих сотрудников и соискателей работы. Институт сертификации в новом, отличном от советского, формате не сложилась. Имею ввиду, особенно, ИТ-отрасль. В рамках изменения госпрограммы Цифровой Казахстан инициируется внесение в план мероприятий по направлению развитие человеческого капитала на национальном уровне заняться построением института независимой сертификации.
- 5) Отсутствует анализ по отраслям с точки зрения развития НСК *(в свою очередь анализ требует ресурсов, а ресурсы невозможно привлечь без регламентации порядка организации такой работы).*