

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН  
ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ НАВЫКОВ И СТИМУЛИРОВАНИЕ  
РАБОЧИХ МЕСТ»  
СОГЛАШЕНИЕ О ЗАЙМЕ №8490 МЕЖДУ РЕСПУБЛИКОЙ КАЗАХСТАН  
И МЕЖДУНАРОДНЫМ БАНКОМ РЕКОНСТРУКЦИИ И РАЗВИТИЯ

**Пояснительная записка к презентации  
ТОО «New Technologies Company»  
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. Общие положения .....	3
2. Предназначение отраслевой рамки квалификаций .....	4
3. Цель разработки отраслевой рамки квалификаций .....	4
4. Принципы разработки ОРК (на основе разделения ВРП и разделения труда МОТ).....	5
5. Система разделения труда.....	9
6. Порядок разработки отраслевой рамки квалификаций и КПК .....	11
Приложение 1 .....	23
Приложение 2 .....	24
Приложение 3 .....	25

Пояснительная записка к таблице сравнения существующей методики формирования ОРК и рекомендаций по совершенствованию.

### **Используемые сокращения:**

ВРП – валовый региональный продукт

КПВЭД – классификатор продукции по видам экономической деятельности

КПК – карта профессиональных квалификаций

МОТ – международная организация труда

НИР – научно-исследовательская работа

НКЗ – национальный классификатор занятий

НРК – национальная рамка квалификации

НТИ – национальная технологическая инициатива

ОВЭД – основной вид экономической деятельности

ОКЗ – общероссийский классификатор занятий

ОКВЭД – общероссийский классификатор видов экономической деятельности

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 выплат<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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-](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_adf.ctrl-)

## 1. Общие положения

Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевой рамки квалификаций (далее - Методические рекомендации) содержат методику разработки и оформления отраслевой рамки квалификаций (далее - ОРК) в соответствии с макетом ОРК (приложение к Методическим рекомендациям).

В качестве рекомендаций по совершенствованию ОРК в РК предлагается изменить макет. Макет должен стать более системным, понятным и учитывать существующие нормативные документы: НКЗ РК и ОКЭД РК.

Согласовать понятие «Занятие» в соответствии с НКЗ 2017 РК.

**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 хозяйстве<sup>2</sup>.

Прежнее противоречит по смыслу новому, утвержденному в НКЗ определению. Классификация занятий в НКЗ произведена независимо от того, выполняется ли работа машинным или ручным способом, на предприятии или в домашнем хозяйстве. Исходя из сути и определений актуального НКЗ, мы предлагаем новый методологический подход отраслевого деления в РК. Данный подход полностью удовлетворяет существующим ключевым положениям НСК РК. При этом решает противоречия, возникшие в связи с введением нового НКЗ.

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.

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. В целях создания ОРК и КПК необходимо предусмотреть согласование уровней профессиональной квалификации и уровней образования. Уровни профессионального образования в РК при формировании ОРК и КПК по отраслям нужно соотносить, по указанному механизму, непосредственно с уровнями НКЗ РК (полностью совместим с МКЗ ISCO 08).

---

state=jde7ihpjuv\_4&\_afrLoop=6618913628242614#%40%3F\_afrLoop%3D6618913628242614%26\_adf.ctrl-state%3Df8njrgxma\_30

<sup>2</sup> <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/346106>

**Таблица 1. Согласование уровней образования РК с МКЗ МОТ (НКЗ РК)**

<b>Уровень образования</b>	<b>МКЗН и НКЗ РК</b>	<b>НРК РК</b>
1) дошкольное воспитание и обучение;	0	0
2) начальное образование;	1	1
3) основное среднее образование;	1	2
4а) среднее образование (общее среднее образование);	1	3
4б) среднее образование (техническое и профессиональное образование);	2	4
5) ДПО после среднего;	3	5-6
6) высшее образование;	4	7-8
7) послевузовское образование.	4	7-8

## **2. Предназначение отраслевой рамки квалификаций**

Существующая методика предназначена для «... ОРК предназначена для различных групп пользователей (государственных органов и структур, работодателей, объединений работодателей, организации образования, профессиональных сообществ, граждан) ...».

Новая методика формирования ОРК предлагает дополнить перечисленные группы предпринимателями и ввести принципы процессного подхода в деятельности, что позволяет формировать стратегию рационального применения и развития человеческого капитала страны.

Таким образом предлагается расширить круг участников рынка квалификаций, для кого предназначена ОРК и которые влияют на формирование ОРК и КПК:

- ✓ Регуляторы от государства (в том числе международных союзов)
- ✓ Регуляторы от бизнеса (НПП, корпорация, лидеры рынка)
- ✓ Общественные организации и потребительские сообщества:
- ✓ Работодатели
- ✓ Предпринимательские сообщества и инвесторы
- ✓ Профессиональные сообщества
- ✓ Образовательные организации

## **3. Цель разработки отраслевой рамки квалификаций**

В рекомендациях мы предлагаем переформулировать цель современной отраслевой рамки квалификаций: решать задачи обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности экономики посредством развития инноваций, обеспечения роста производительности труда, что требует адекватных компетенций и квалификаций, которые должны динамически обновляться.

Таким образом, квалификации используются в качестве инструмента экономического планирования, прогноза потребности в умениях и развития образования и обучения. Наличие совместимости и сопоставимости квалификаций с квалификациями в ОРК стран лидеров экономического развития обеспечивает конкурентоспособность экономики страны. Например, с экономиками стран в ВТО, ШОС, БРИКС, ТС, СНГ, АЭСР, для обеспечения мобильности человеческого капитала. Только разработка ОРК недостаточна для проведения системных реформ и достижения вышеуказанных целей.

Если раньше (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 современном постиндустриальном обществе, основанном на знаниях, практически невозможно получить образование, что называется «раз и навсегда» и точно его совершенствовать.

Изначально во всех случаях рамки квалификаций создавались для совершенствования системы профессионального и высшего образования и действующей системы присуждения квалификаций. Однако, в последнее время (с принятием ISCO 11), рамки квалификаций и поддерживающие их механизмы традиционно на уровне национальных государств формируются для регулирования вопросов в сфере труда и занятости.

#### **4. Принципы разработки ОРК (на основе разделения ВРП и разделения труда МОТ)**

Современные рамки квалификаций решают задачи обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности экономики посредством развития инноваций, обеспечения роста производительности труда, требуют адекватных компетенций и квалификаций, которые должны динамически обновляться. Таким образом, квалификации начинают использоваться в качестве инструмента экономического планирования, прогноза потребности в умениях и развития образования и обучения. В этих условиях в странах только начала развиваться потребность в формировании отраслевых рамок квалификации. Это послужило основанием для пересмотра моделей национальных рамок квалификаций в большинстве стран.

При том, что ряд международных отраслевых рамок структурированы как перечень компетенций по сути, их делает рамками то, что они разнесены по уровням в зависимости от содержания и сложности, а также перечнем квалификаций, формируемых различным сочетанием компетенций.

Международные отраслевые рамки квалификаций в обязательном порядке сопоставимы с национальными рамками, исходя из их предназначения как инструмента сравнимости и сопоставимости квалификаций, взаимного признания квалификаций в интересах обеспечения трудовой мобильности.

Важно подчеркнуть, что само понятие ОРК имеет два разных значения. Под отраслевой понимается отнесенность к определенной сфере профессиональной деятельности, а второе – отнесенность к определенной подсистеме или сегменту образования, т.е. отраслевая рамка высшего образования, среднего образования и профессионального образования. С точки зрения регулирования квалификаций в интересах развития рынка труда мы имеем дело с использованием первого значения термина.

В Рекомендациях по совершенствованию формирования рамок ОРК предлагается пересмотреть некоторые базовые определения и понятия. 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).

Учитывая, что текущее деление по отраслям в ОКЭД РК не совсем отражает реальную картину состояния дел в экономике РК, т.к. по большей части «осталось по наследству» со времен СССР. Поэтому предлагаемое общественное разделение занятий в экономике следует начинать по секторам.

**Экономическим сектором** называется значительная часть экономики, которая объединяет в себе общие по составу характеристики, цели экономики, функции и деятельность, все эти общие черты, позволяют провести сегментацию для теоретических и практических целей.

За основу деления на сектора предлагаются принципы трехсекторной модели экономики – данная теория, разработанная Аланом Фишером<sup>3</sup>, Колинном Кларком<sup>4</sup> – Модель Фишера-Кларка, которая упоминается в трудах Жана Фурастье<sup>5</sup>, подразделяет экономику на три основных сектора.

Однако современная экономика сложилась в историческом процессе и в настоящее время состоит из большего количества секторов<sup>6</sup>. А именно:

---

<sup>3</sup> Fisher A.G.B. Production, primary, secondary and tertiary. — Economic Record 15.1. — 1939. — С. 24—38. Fisher A. The Clash of Progress and Security. — London : Macmillan, 1935.

<sup>4</sup> Clark C. The Conditions of Economic Progress. — London : Macmillan, 1940.

<sup>5</sup> Fourastié J. Le Grand Espoir du XXe siècle : Progrès technique, progrès économique, progrès social. — Paris : Presses Universitaires de France, 1949.

<sup>6</sup> Занадворов В.С., Занадворова А.В. — М.: Академкнига, 2003. — С. 53-56. — 272 с.

Сектор А – первичный сектор экономики. Сюда относятся сельское, водное и лесное хозяйства, – там, где деятельность, связанная с получением продуктов при взаимодействии с природой и тем, что произрастает/живет в ней. Главенствовал до прихода Промышленного уклада экономики;

Сектор В – вторичный сектор экономики. Связан с производством материальных благ – это добывающая и перерабатывающая промышленность, там, где производятся материальные объекты для различных потребностей общества. Переход от первичного к вторичному сектору экономики, обусловлен был значительным научно-техническим прогрессом в сельском хозяйстве, что стало следствием высвобождения людских ресурсов, трудовая занятость которых в следствии была направлена на развитие промышленного сектора экономики. Общество, развивающееся, с преобладающим вторичным сектором в экономике, называют – индустриальным;

Сектор С – третичный сектор экономики – «сфера оказания услуг». Услуги – это все виды деятельности, связанные с обслуживанием Человека и всех сторон его жизни и деятельности (здравоохранение, образование, профессиональная деятельность, услуги для жизни и иной деятельности).

Однако на развитие экономики и на характер занятий также влияют и инновационные процессы. Появление Индустрии 4.0 и вытеснение физического человеческого труда из производственной деятельности привело к тому, что появились высокотехнологичное и интеллектуальное производство (в том числе с использованием элементов искусственного интеллекта); появление новых технологий и их применение в существующих видах деятельности или служащих причиной создания новых видов деятельности влияют на создание новых квалификаций на рынке труда. Появляется потребность ввести новый сектор экономики в ОКЭД, связав его условным названием сектор – Национальная Технологическая Инициатива (далее по тексту НТИ).

Кроме того, в реальной экономике существуют засекреченное производство товаров и услуг, связанные с оборонной промышленностью, освоением космического пространства или развитием атомной энергетики. В силу секретности невозможно напрямую причислить эти отраслевые направления в явном виде к какой-либо секции или разделу ОКЭД. Однако и там имеется занятость населения, в том числе по сквозным квалификациям, которые оплачиваются. А это уже соответствует принципам формирования НКЗ и системы квалификации.

Таким образом мы предлагаем 5 (пяти) секторную модель экономики РК, что позволяет нам одновременно учитывать особенности, доставшиеся в наследство со времен Советского Союза. Но постепенно, по мере формирования ОРК перейти к системе квалификаций основанной на существующей системе разделения труда и создаваемых с учетом разворачивания новых технологических рынков в Республике Казахстан. Дополнительные два сектора позволяют играют роль институциональной модели прогнозирования и появления новых квалификаций. Но в то же время создание квалификаций, находящихся

в закрытых областях экономики, но претендующих на переход к открытой рыночной ситуации должны учитываться в национальной системе квалификаций при создании конкурентоспособности страны.

Каждый сектор экономики характерен своими особенностями и нормой участия в них труда (доли затрат на профессионалов в структуре расходов организации и ожидаемой отдачи от труда профессионалов данного сектора в общих доходах организации, характеру и производительности труда). Таким образом можно сказать, что сектор экономики формирует систему разделения труда в зависимости от его особенностей.

Также, предлагаем вместо классического буквенного обозначения секторам экономики присваивать коды римскими цифрами с целью не допустить смешения с буквенными кодами для секций в ОКЭД РК:

I сектор – сырьевой сектор и сельское хозяйство;

II сектор – добывающая и перерабатывающая промышленности;

III сектор – услуги;

IV сектор – новые перспективные отраслевые направления (например, НТИ), формирующие из подотраслей, в том числе интеллектуальное (нематериальное) производство или новые межотраслевые направления – например, производство композитных материалов и т.п.;

V сектор – оборонные и иные засекреченные производства, корпорации и объединения.

Сектора экономики содержат отрасли и направления с характерными для них и исторически сложившимися (или складывающимися) бизнес моделями и условиями организации хозяйственной деятельности (в ОКЭД РК — это секции).

Согласование ОКЭД с предложенными секторами экономики происходит следующим образом:

I сектор – секция А, разделы (01-03); секция М, раздел (75);

II сектор – секции В, С, D, E, F; разделы (05-09, 10-33, 35-39, 41-43);

III сектор – секции G-U; остальные разделы за исключением представленных в IV секторе;

IV сектор – из разных секций; разделы (62, 72), а также не присутствующие в ОКЭД, но реально существующие в экономике;

V сектор – не присутствуют в ОКЭД в явном виде и распределен по секциям и разделам.

В современных сравнительных исследованиях и рейтингах экономик государств мира присутствуют такие характеристики, относящие их к ведущим, технологически и социально развитым экономикам (имеющим большую долю сектора III и IV в бюджете страны), промышленным (с большей долей сектора II и V в бюджете страны), аграрным странам (с большей долей сектора I в бюджете экономики страны).

Таким образом, при применении такого анализа параметров экономики по секторам используя за основу данные согласно ОКЭД будет обеспечена сравнимость экономик в целом и ее частей разных стран, что является одной



из целей управления квалификациями через ОРК, учитывая реальную ситуацию, сложившуюся в разделении труда в РК.

Во второй части отчета по НИР мы приводим конкретный пример анализа для 5 выбранных заказчиком отраслевых направлений. Данные отраслевые направления выбраны согласно ТЗ, определенного со стороны Заказчика. Они являются для нас шаблонными для объяснения функционирования предложенной модели, разделяющей экономику по отраслям.

Следует отметить, что выбранные отраслевые направления не совпадают с отраслевым делением по ОКЭД РК. Так Туризм и IT направление является лишь подразделами в разделах в отраслевых секциях, в то же время как строительство и здравоохранение полноценные секции, а сельское хозяйство – несколько разделов в одной секции в ОКЭД РК. В свою очередь если сформировать по ним ОРК, то их легко выделить в отдельные секции или разделы (в зависимости от объема производимого продукта (услуги) в ВВП).

Это позволяет нам продемонстрировать как работает методика с предложенным новым отраслевым делением. В данном случае мы предлагаем не рассматривать окончательно верным деление как на отдельные отраслевые направления, предложенные Заказчиком, т.к. это требует подтверждения со стороны профессиональных сообществ и объединений, являющимися резидентами Республики Казахстан.

В существующей методике указано, что «...ОРК уточняет требования Национальной рамки квалификаций (далее - НРК) к компетенциям работников с учетом целей, задач, производственного цикла (в случае, если различные фазы цикла в процессе производства продукции требуют участия различных профессий и должностей), видов продукции (в случае, если для производства отдельных видов продукта требуются разные профессии и должности) и направлений деятельности (в случае, если для выполнения одного вида работы необходимы разные профессии и должности) в конкретной отрасли. ...»

Мы предлагаем немного расширить это определение с учетом того, что предлагается усовершенствованная профессионально-квалификационная структура. Вводится конкретные понятия. В любой отрасли есть конечный продукт, направления деятельности и производственные циклы. А также предлагается ориентировать ОРК на достижение ключевых показателей экономики страны и отрасли в частности с учетом глобального и локального разделения труда.

## **5. Система разделения труда**

В качестве дополнительного раздела мы предлагаем ввести в методику главу, посвященную системе разделения труда.

В ней определяются результат обучения-компетенции - квалификации - центральное понятие объединяющее заинтересованные стороны в создании ОРК. Выбор технологических рынков, продукт/услуга - определяет систему разделения труда в РК и требования к квалификациям. ОРК разрабатывается с

учетом норм Трудового Кодекса Республики Казахстан и включает в себя 8 иерархически выстроенных уровней квалификации в соответствии с НРК.

В основе РК лежат результаты обучения, компетенции, что обеспечивает гибкость освоения квалификаций. В новых условиях экономического развития, когда происходит ускорение темпов технологического развития и изменение моделей организации труда, от работников требуется постоянное профессиональное развитие для эффективной адаптации к быстро изменяющейся ситуации. Результаты обучения – условный синоним термина компетенция, констатация того, что знает, понимает и умеет делать человек после завершения обучения. Центральный механизм, лежащий в основе проектирования квалификаций, обеспечивающий их сравнение и оценку. Именно благодаря использованию в качестве точки отсчета результатов обучения/ компетенций рамка квалификаций становится инструментом классификации имеющихся квалификаций и разработки новых квалификаций, необходимость в которых возникает на рынке труда. Опора на результаты обучения/компетенции позволяет сформулировать критерии для отнесения квалификаций к тому или иному уровню. Результат обучения – компетенции - понятие, которое устанавливает интересы работодателей, представляющих рынок труда, сферу образования и другие институты участвующие в развитии человеческого капитала внутри страны.

Предлагается внести в методику разработки ОРК и КПК алгоритм для системы разделения труда:

1. Определение сектора экономики (I – сельское хозяйство, II – промышленность, III – услуги);
2. Определение подотрасли (по ОКЭД);
3. Группировка продуктов (услуг) по однотипным бизнес процессам и реальной экономической деятельности (по национальным счетам и классификатору продукции);
4. Подготовка матрицы ответственности по участию в ней пяти основных групп специалистов (управленцы, основное производство, закупки, сбыт, обеспечение деятельности);
5. Определение списка отраслевых малых групп специалистов по НКЗ занятых в отрасли (основное производство) и уровням квалификации – ОРК;
6. Определение списка межотраслевых малых групп специалистов по НКЗ профессионалов, занятых в отрасли (остальные 4 основные группы);
7. Размещение в итоговой КПК списков наименований отраслевых специальностей по соответствующей группе продуктов (или межотраслевых специальностей) и по уровням квалификаций (с указанием количества занятых, средней зарплаты, коэффициента производительности/эффективности деятельности по факту/плану);
8. Принятие экономически обоснованных решений на изменения разделения трудовых функций по каждой специальности и профессиональной миграции.

## 6. Порядок разработки отраслевой рамки квалификаций и КПК

В качестве рекомендаций мы предлагаем ввести определение ограничений (рамок) по ВРП и стоимости квалификаций. В предложенной методике предлагается анализ отрасли с точки зрения доли отрасли в ВРП, объема финансирования на оплату труда, доли ее в отраслевом продукте и технологий, используемых при создании продукции.

В рекомендациях предлагается расширить понятие анализа отрасли, который должны осуществлять все заинтересованные стороны. Обеспечивает их участие государство.

Отраслевые сообщества, в виде формально оформленных структур, состоящие из организаций, участвующих в формировании системы разделения труда отрасли, являются ядром рабочих групп проводящих отраслевой анализ. 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.

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

Анализ отрасли осуществляется по результату ее деятельности в виде конкурентоспособного продукта/услуги и объему затрат на человеческие ресурсы для создания продукта.

Предложения по порядку и методике формирования ОРК:

1. **Первый шаг.** Определение сектора экономики:
  - ✓ I сектор – сырьевой сектор и сельское хозяйство,
  - ✓ II сектор – добывающая и перерабатывающая промышленности,
  - ✓ III сектор – услуги;
  - ✓ IV сектор – новые перспективные отраслевые направления (например, НТИ), формирующие из подотраслей, в т.ч. интеллектуальное (нематериальное) производство или новые межотраслевые направления – например производство композитных материалов и т.п.

- ✓ V сектор – оборонные и иные засекреченные производства, корпорации и объединения.
- 2. **Второй шаг.** Согласовать классификацию в ОКЭД с секторами. Определение подотрасли (98 позиций по ОКЭД)
  - ✓ I сектор – секция А, разделы (01-03); секция М, раздел (75)
  - ✓ II сектор – секции В, С, D, Е, F; разделы (05-09, 10-33, 35-39, 41-43);
  - ✓ III сектор – секции G-U; остальные разделы за исключением представленных в IV секторе;
  - ✓ IV сектор – из разных секций; разделы (62, 72), а также не присутствующие в ОКЭД, но реально существующие в экономике.
  - ✓ V сектор – не присутствуют в ОКЭД в явном виде.
- 3. **Третий шаг к выделению квалификаций для формирования ОРК и КПК** – это определение групп квалификаций (специалистов) – основных и межотраслевых участвующих в создании конечного продукта (услуги).
  - ✓ Предлагаемый нами подход позволяет объединить в одну логику хозяйственную деятельность субъектов экономики — организаций, и профессиональную деятельность субъектов труда – работников (занятых) или прогнозируемых в деятельности функций. Это достигается позиционированием трудовых функций, присущих профессионалам, на конкретные функциональные единицы в деятельности (цепочке создания стоимости) хозяйствующих субъектов на уровне отдельной организации.
  - ✓ При повышении уровня обобщения описание удобнее вести, опираясь на классификаторы: ОКЭД РК, группирующий хозяйствующих субъектов по их деятельности и НКЗ РК, отражающий сходство субъектов труда по продуктам их профессиональной деятельности (Занятие). Эти классификаторы-характеристики наиболее полно и непротиворечиво описывать ОРК и КПК.
  - ✓ Процессы в деятельности организации указывают на способ организации исторически сложившейся (оптимальной) модели и подлежат стандартизации, доказавшие свою состоятельность на рынке продукции - конечном результате деятельности сотрудников (работников), объединенных в конкретной организационной форме хозяйствующего субъекта.
- 4. **Четвертый шаг.** Группировка продуктов (услуг) по однотипным цепочкам(группам) создания стоимости и реальной экономической деятельности (анализ счетов). Также допускается введение понятия национальных рынков.

Так как конечный продукт/услуга, произведенная работниками в конкретной организации, является совместным результатом их деятельности и приносит им экономическую выгоду (соответственно доход или оплату труда)

– то можно утверждать, что стоимость продукта/услуги будет являться суммарной величиной экономической целесообразности объединения индивидуальных усилий и для деятельности работника, и для функционирования хозяйствующего субъекта. И выделения квалификации.

Типология продуктов и отнесение их к ОКЭД формируются на основе классификаторов. КПВЭД – Классификатор продукции по видам экономической деятельности – ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КЛАССИФИКАТОР РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ГК РК 04-2008 и МКТУ – Международной классификации товаров и услуг (International (Nice) Classification of Goods and Services for the Purposes of the Registration of Marks используемый в разных странах). В данных классификаторах отражены продукты (услуги) по видам экономической деятельности и группируются они по схожести производственных (бизнес) процессов.

Для разработки ОРК и КПК, предполагается достаточным определения места и роли квалификации в цепочке создания стоимости хозяйствующего субъекта. Экономическую целесообразность профессиональной деятельности определяет конкурентоспособность в экономике. Совокупность технологий используется в видах деятельности по созданию стоимости. Создание цепочки ценности в организации, по созданию стоимости можно рассматривать как совокупность квалификаций. И такая совокупность определяется процессами управления в деятельности и зависит от технологического рынка. Такие взаимоотношения и определяют отраслевой характер разделения труда в целом, и оптимизационные решения разделения труда в конкретной организации.

Хозяйственная деятельность организаций, производящих продукцию/услуги содержит 3 основных вида цепочки деятельности: управленческие, основные производящие, и вспомогательные (обеспечительные). Мы предлагаем называть эти процессы:

- ✓ *Первичными процессами* (другое наименование основные процессы) называются основные и создающие ценности хозяйствующего субъекта. Эти процессы начинаются с поставщика и заканчивая потребителем (Заказчиком).
- ✓ *Поддерживающие (вспомогательные) процессы* (другое наименование обеспечивающие процессы) не создают непосредственно добавленную ценность. Они нужны для обеспечения основных процессов.
- ✓ *Развивающие процессы* (другое наименование процессы управления и развития) – это такие процессы, которые позволят создать цепочку ценности в основном и во вспомогательных процессах на новом уровне показателей.

Пример модели процессов в деятельности для верхнего уровня с использование данной классификации приведен далее на рисунке. В данную цепочку ценности включен и труд работников. Требования и место применения ими своих компетенций зависти от уровня квалификации и предназначения их профессиональной функций в конкретном типе деятельности и самом процессе, связанном с деятельностью хозяйствующего субъекта.

Таким образом, к профильным видам деятельности для формирования ОРК и КПК будут относиться – основные производственные процессы.

Процесс подготовки производства и послепроизводственный процесс будут требовать участия смежных специалистов и специалистов межотраслевой направленности, с т.н. сквозными компетенциями. Управленческие и обеспечивающие процессы также будут требовать участия в них работников – профессионалов межотраслевой направленности. Смежным межотраслевым работникам также необходимо формировать свою рамку квалификаций и КПК, которые дополнят ОРК.

В совокупности в любой цепочке создания стоимости и конкретном процессе участвуют только те квалификации, которые лежат в общей системе разделения труда отрасли.

Применение новых технологий и изменение технологического процесса в отраслях, изменяет систему разделения труда. А именно изменяет функциональную деятельность в цепочке создания стоимости. «Лишние» специалисты становятся экономически невыгодны и неэффективны, 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 МОТ рекомендует использовать классификатор ISCO. НКЗ РК сформированном на модели ISCO-08. Иные классификаторы РК имеют отсылку на НКЗ РК, т. е. являются производными от него.

Далее необходимо определить место цепочке создания стоимости(продукта/услуги), в системе разделения труда, а также классифицировать квалификации (указав начальную группу НКЗ РК).

Материалы к ОРК и КПК, таким образом, выглядят как отраслевая система разделения труда в конкретном типе 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).

Используя НКЗ РК как классификатор для субъектов труда следует разделить основные группы занятий по их участию в процессах в деятельности хозяйствующего субъекта на верхнем уровне следующим образом, на 5 основных групп:

- **управленческие процессы:**
  - ✓ Руководители и государственные служащие;
- **основные производящие процессы (по соответствующему сектору и отрасли):**

- ✓ Специалисты профессионалы;
- ✓ Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал;
- ✓ Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства;
- ✓ Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия;
- *подготовка производственного процесса:*
- ✓ Служащие в области администрирования;
- *процессы после производственного процесса:*
- ✓ Работники сферы услуг и продаж;
- *вспомогательные процессы (обеспечивающие, для вышеуказанных процессов):*
- ✓ Операторы производственного оборудования, сборщики и водители;
- ✓ Неквалифицированные рабочие;
- ✓ Работники, не входящие в другие группы.

5. **Пятый шаг.** Подготовка матрицы ответственности по 5 основным группам специалистов (управленцы, основное производство, закупки, сбыт, обеспечение деятельности).

Системный подход (вложенности уровней интеграции трудовых функций и цепочки ценностей)

Системность описания трудовой деятельности состоит в последовательном описании 5-ти элементов труда на различных уровнях при создании общественной ценности продукта:

- ✓ субъект (кто делает);
- ✓ предмет (какой продукт делает субъект);
- ✓ способ организации дела - (роль в коллективном разделении труда);
- ✓ инструмент (чем делает);
- ✓ технология (как делает).

Системность описания труда распределена по документам Национальной системы квалификаций, а именно:

- ✓ Субъект – профессионал указан в НКЗ;
- ✓ Предмет – в ОКЭД;
- ✓ Роль (предназначение) – в процессах в деятельности хозяйствующего субъекта на верхнем уровне.

Все эти три составляющие в сборе отражаются схематично в ОРК и конкретизируются непосредственно в КПК (и далее в виде ограничений в паспорте конкретного профессионального стандарт при описании обобщенной трудовой функции).

Следующие две составляющие – технология и инструменты труда опи-

ссылаются уже к конкретному профессиональному стандарту (квалификационных требованиях) в виде описания Действие-Умение-Знание в составе трудовой функции.

Декомпозиция описания профессиональной деятельности в общественном разделении труда с целью принятия управленческих (экономических) решений проходит на следующих уровнях агрегации информации:

- ✓ международном (глобальном);
- ✓ национальном (государственном, региональном);
- ✓ отраслевом и межотраслевом (профессиональном) сегменте;
- ✓ хозяйствующих субъектах;
- ✓ индивида (профессионала).

Модели агрегации информации вложены друг в друга и могут использоваться для сбора и обработки аналитической информации как при планировании (прогнозах, форсайтах), так и при обработке фактической информации о квалификациях и компетенциях при мониторинге текущей ситуации.

- ✓ Международный уровень агрегации информации о квалификациях определяет целесообразные сектора экономики стран и тренды развития глобальной экономики, отдельных стран, их союзов и блоков.
- ✓ Национальный – структуру (секции) экономики на территории определенной страны;
- ✓ Отраслевой/профессиональный – методы формирования цепочек ценности;
- ✓ Хозяйствующих субъектов – эффективные процессы в деятельности хозяйствующего субъекта в производства ценностей (товаров/услуг);
- ✓ Работника (профессионала) – оптимальные способы создания ценности (товара/услуги).

Для каждого уровня агрегации применяется соответствующая модель описания квалификаций и компетенций, обозначим их как: Модель А; Модель В; Модель С; Модель D.

Модель А — описывает НРК и ее части (ОРК). На уровне Отрасль/Профессиональное сообщество. (Приложение 1).

Материалы к ОРК представлены как описание по сегментам отрасли и групп профессий в них участвующих, по количеству и по квалификационным уровням. ОРК отрасли/профессионального сообщества характеризует критерий рациональности/эффективности человеческого ресурса в конкретном сегменте экономики страны.

Модель В — Карта профессиональных компетенций (двух видов представления). Модель отражает ролевую структуру в коллективном разделении труда. Представляется в логическом и табличном виде (Приложение 2, отдельно отражает расширенную отраслевую информацию с дополнением названия малых групп специалистов и продуктовых групп).

На уровне хозяйствующего субъекта применяется Модель С (не является предметом данного Отчета согласно раздела С «Объем услуг» ТЗ на



НИР) в которой рекомендуется описывать должности и рабочие места в формате матрицы ответственности подразделений и каждого профессионала в нем.

Такой способ представления может охарактеризовать следующие параметры: конкурентоспособность/производительность, план/факт выработки, соотношение с конкурентами по характеристикам труда и бизнес процессов, доли затрат на труд и вклада труда в себестоимости и стоимость продукции<sup>7</sup>.

На уровне Индивида применяется Модель D (не является предметом данного Отчета согласно раздела С «Объем услуг» ТЗ на НИР) в целях проведения профессиональной консультации, профориентации, самоанализа и принятия решений субъектом труда в отношении своих перспектив:

Описываются Трудовые задачи (должностные инструкции) и компетенции субъекта труда (в формате Действия-Умения-Знания и/или корпоративной модели компетенций).

Характеризуют при этом следующие параметры: вложений усилий/времени, полученного вознаграждения (зарплаты), потребности и цели профессионального развития.

Модель D (не является предметом данного Отчета согласно раздела С «Объем услуг» Технического задания).

6. **Шестой шаг.** Определение списка отраслевых малых групп специалистов по НКЗ занятых в отрасли (основное производство) и уровням квалификации – ОРК.
7. **Седьмой шаг.** Определение списка межотраслевых малых групп специалистов по НКЗ профессионалов, занятых в отрасли (остальные 4 основные группы)
8. **Восьмой шаг.** Размещение в итоговой КПК списков наименований отраслевых специальностей по соответствующей группе продуктов (или межотраслевых специальностей) и по уровням квалификаций (с указанием количества занятых, средней зарплаты, коэффициента производительности/эффективности деятельности по факту/плану).
9. **Девятый шаг.** Принятие экономически обоснованных решений на изменения разделения трудовых функций по каждой специальности и профессиональной миграции.

Источники информации и периодичность изменений ОРК и КПК. Механизм по периодической 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

---

<sup>7</sup> Подробнее о ФСА: [www.elitarium.ru/funkcionalno-stoimostnoj-analiz-izdelie-tovar-funkciya-zatraty-svoystvo-kachestvo-proizvodstvo-tehnologiya-potrebitel-ehkspluatatsiya](http://www.elitarium.ru/funkcionalno-stoimostnoj-analiz-izdelie-tovar-funkciya-zatraty-svoystvo-kachestvo-proizvodstvo-tehnologiya-potrebitel-ehkspluatatsiya)

- ✓ По условиям работ – работодатели — раз в год

Изменения вносятся на основе:

- ✓ мониторинга статистических данных и исследований
- ✓ опросов участников отрасли
- ✓ анализа планов и стратегий стейкхолдеров изменений
- ✓ статистики, динамических рядов статистики, бюллетеней и таблиц.
- ✓ изменений в классификаторах.
- ✓ предложения НПП (рынки);
- ✓ предложения инноваторов, стартапов (технологии);
- ✓ предложения работодателей (условия);
- ✓ предложения инвесторов (доходность).

Рекомендации по совершенствованию разработки КПК. Методические рекомендации для проведения опроса работодателей для проведения картирования и анализа отрасли.

Анализ вида профессиональной деятельности (отраслевое картирование) является одним из ключевых шагов по разработке профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций (далее – ПС и ОРК) и первым содержательным этапом их разработки. В процессе анализа осуществляется описание того вида профессиональной деятельности, для которой разрабатывается ОРК и профессиональный стандарт. В это описание входит указание предназначения конкретного вида/подвида профессиональной деятельности, перечень основных профессий, пути получения квалификаций и перспективы его развития, включая занятость, изменения требований к компетенциям работников под влиянием внешних и внутренних факторов.

Этап анализа вида деятельности завершается разработкой документа, условно названного «картой вида профессиональной деятельности» (далее – КПК или Карта).

В ходе анализа должны быть получены данные по следующим позициям:

- ✓ размер и профиль вида профессиональной деятельности (количество занятых, количество предприятий по типам, формам собственности – в % к общему количеству, квалификации работников, источники рабочей силы для предприятий исследуемого вида деятельности);
- ✓ распределение работодателей и работников по структурным сегментам и географическим областям (статистика по регионам);
- ✓ взаимосвязь с другими видами профессиональной деятельности (для определения смежных/общих трудовых функций), поскольку ни одна отрасль не является полностью автономной. (Пример: газовая отрасль связана со строительством, инженерией, телекоммуникациями, торговлей, транспортом и т.д.);

- ✓ основные тенденции и движущие факторы развития/изменений, значимые ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием (данные национальных и отраслевых программ и стратегий развития);
- ✓ наиболее распространенные наименования профессий и должностей по укрупненным группам с указанием требований к формальным квалификациям (дипломам, свидетельствам) и статистических данных по каждой группе.

При проведении анализа рекомендуется использовать следующие методы:

- ✓ изучение и системный анализ данных статистики, мониторинга, прогнозов (форсайтов);
- ✓ изучение различных источников (опубликованных отчетов, статистических данных, данных 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 проведении анализа необходимо анализировать 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.

Общий вид и структура карты. В структуру Карты рекомендуется включать указные ниже разделы:

1. Введение (описание места ОРК в экономике страны с указанием сектора/подсектора/индустрии экономики);

Введение включает в себя описание целей и задач анализа, описание методов анализа и источников данных, а также самую общую характеристику анализируемого вида/подвида профессиональной деятельности.

Данные, необходимые для проведения анализа, можно получить у экспертов, в регулирующих организациях, торгово-промышленных палатах, в открытых источниках и др.

2. Описание вида/подвида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида/подвида профессиональной деятельности с другими видами/подвидами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД по пяти разделам (см п.2.1.1. Отчета);

Общее описание вида профессиональной деятельности дает представление о ключевых показателях деятельности, входящих в него предприятий и организаций. Описание вида профессиональной деятельности включает в себя:

- ✓ общую численность предприятий;
- ✓ общую численность занятого населения (рабочих мест);
- ✓ основную типологию предприятий и компаний, их количество и региональное распределение;
- ✓ основные показатели деятельности;
- ✓ долю в общей численности рабочей силы страны;
- ✓ распределение рабочей силы по регионам.

Также в данном подразделе описываются «пересечения» с другими видами/подвидами профессиональной деятельности (если таковое выявлено). Для определения областей пересечения необходимо выделить функции, которые являются общими для нескольких видов профессиональной деятельности. Важно также выявлять новые области деятельности на стыке различных видов профессиональной деятельности или внутри одного из них.

3. Статистические показатели (включая данные государственной статистики и статистики профессиональных сообществ, ассоциаций работодателей);

В данном разделе содержатся более подробные статистические данные по параметрам, описанным ранее. Статистические показатели включают в себя данные о:

- ✓ предприятиях (типы, формы собственности, география – более подробно, чем в предыдущем разделе);
- ✓ рабочей силе, включая данные о:
  - демографических трендах (средний возраст занятого в данном виде профессиональной деятельности населения, данные о среднем возрасте занятых в подвидах профессиональной деятельности, динамика за последние 5 лет);
  - безработице (в т.ч. по уровню образования, полу и возрасту) в региональном разрезе (в регионах присутствия предприятий, относящихся к данному виду профессиональной деятельности).

Анализ этих данных позволяет выявить тенденции возрастных изменений рабочей силы и предупредить связанные с этим риски в части устаревания знаний и умений работников. Статистические показатели могут быть представлены в виде таблиц или графиков. Статистические показатели могут

быть представлены в динамике (по годам или более крупным периодам). В настоящее время старение рабочей силы представляет большую проблему с точки зрения замещения ее новыми кадрами и обучения/повышения квалификации работников старшего возраста

#### 4. Факторы развития вида/ подвида профессиональной деятельности;

В данном разделе описываются факторы, влияющие на развитие исследуемого вида/подвида профессиональной деятельности, включая:

- ✓ прогнозируемые изменения в технологиях;
- ✓ прогнозируемые изменения нормативной базы;
- ✓ прогнозируемые изменения в организации труда.

Таким образом, в этом разделе следует указать основные тенденции развития в ближайшей и долгосрочной перспективе (на основе данных национальных, региональных, отраслевых стратегий развития), а также кратко описать факторы, которые будут влиять на изменение содержания и организации труда, а также последствия этого влияния, включая ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием. К факторам, влияющим на развитие вида профессиональной деятельности, как правило относят факторы, связанные с функционированием отрасли и рынка, и с нормативным регулированием.

#### 5. Профильные группы профессий/ должностей (см. 2 раздел), свидетельства об образовании/ квалификации, имеющие хождение на рынке и признаваемые профессиональными сообществами, профсоюзами и работодателями;

В ходе данного этапа анализа следует определить и классифицировать укрупненные группы профессий/должностей, необходимых для реализации основной деятельности в рамках исследуемого вида профессиональной деятельности. Для их определения рекомендуется начать с выделения ключевых видов активностей, характерных для предприятий данного вида профессиональной деятельности. Полученные данные затем следует обобщить и соотнести с ключевыми профессиями/должностями, которые ответственны за реализацию соответствующих процессов. Затем следует необходимо распределить профессии с учетом уровня самостоятельности и ответственности (от индивидуальной до стратегической) на основе Европейской рамки квалификаций или Структуры квалификаций, предложенной Минтрудом.

#### 6. Данные мониторинга и прогнозов спроса и предложений рабочей силы (качественный анализ рынка труда).

В данном разделе фиксируются:

- ✓ изменения в структуре занятости;
- ✓ факторы, которые определяют тенденции изменений числа работников (экономические факторы, тенденции в организации труда, формы занятости);
- ✓ данные о наличии дисбаланса спроса и предложения работников в данном виде/подвиде профессиональной деятельности (данные органов по труду и данные, полученные в ходе опросов, проведенных в процессе анализа).

Общий вид карты (КПК) представлен в Приложении 3.

**Приложение 1**

**Шаблон ОРК. Модель А — описывает НРК и ее составные части ОРК. Пример матрицы ответственности по 5 основным группам специалистов (укрупнено по секторам и секциям экономики).**

Сектор экономики			Сектор I							
Секция ОКЭД РК			А – сельское хозяйство			P – Образование	Q – здравоохранение			
Код ОКЭД РК			1	2	3	41	42	62	85	86
	Уровень НКЗ	Уровень НРК								
Руководители	4	7-8								
Основные профессионалы	3	6								
Вспомогательные профессионалы	3	6								
Специалисты процессов подготовки производства	2	5								
Специалисты после производственных процессов	2	5								
Администраторы	2	5								
Операторы	2	5								
Неквалифицированные рабочие	1	1-4								
Количество по секциям, тыс. чел.										
Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника										
Количество по типу, тыс. чел.										

**Шаблон ОРК. Модель В формирования ОРК. Пример матрицы занятости по 5 основным группам специалистов.**

		НКЗ РК	НРК РК	Сектор А					
Роль (значение)	Занятие		Уровень квалификации	А – сельское хозяйство					
	Основная и начальная группа			01	02	03			
		Рыболовство и аквакультура							
Руководство	Руководители		8						
		Государственные служащие							
		Первые лица организаций							
		Руководители функциональных подразделений							
		Руководители специализированных подразделений							
Производство	Основные профессионалы		8						
				7					
Обеспечение, снабжение	Специалисты процессов подготовки производства, по закупкам		6-4						
				6-4					
Вспомогательные	Администраторы		8-4						
				8-4					
				3-1					
							Всего	Баланс	
				Количество, тыс. чел.					
				Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника					



Приложение 3

Общий вид совершенствованной КПК. Примерная структура описания вида профессиональной деятельности.

Вид профессиональной деятельности	Содержание	Подвиды профессиональной деятельности			
Стратегическое руководство	Прогнозы Исследования Разработка политики				
Осуществление деятельности, предоставление услуг	Производство Сборка Переработка Мониторинг процессов Продажи Предоставление информационной поддержки				
Контроль	Планирование деятельности Закупки Контроль выполнения Обеспечение качества Регулирование				
Управление предприятиями/организациями	Управление финансами Управление людьми Управление информацией Управление физическими ресурсами				
Поддержание потенциала	Обучение и развитие Поддержание безопасных условий труда				