

Таблица сравнения существующей методики разработки ОРК и Рекомендаций по совершенствованию ОРК в рамках контракта №: KZSJ-1.1/CS-01-QCBS «Совершенствование национального классификатора занятий/ профессий (НКЗ) Республики Казахстан, системы отраслевых рамок квалификаций (ОРК)»

Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций РК (утв. в 2016 г.)		Рекомендации по совершенствованию ОРК РК (разработанные)	
Разделы методики 2016 года разработки и оформления ОРК РК	Фраза в Методике ОРК	Разделы предложенной методологии разработки и актуализации ОРК	Новизна в методике
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).	1. общие положения	Предлагаем изменить макет ОРК. В этой связи произведена коррекция и дополнение текста, понятий в соответствии с новым утвержденным НКЗ РК. Предлагается рекомендации по актуализации отраслевого деления в соответствии с НКЗ. Предлагаемый подход на новое отраслевое деление через секторы экономики может происходить с разной степенью интенсивности, в зависимости от готовности новым отраслевым направлениям формировать свои ОРК.
– " –	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	– " –	Предлагается новая 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.
2. Предназначение отраслевой рамки квалификаций	ОРК предназначена для различных групп пользователей (государственных органов и структур, работодателей, объединений работодателей, организации образования, профессиональных сообществ, граждан)	2. Предназначение отраслевой рамки квалификаций	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

<p>3. Цель и принципы разработки отраслевой рамки квалификаций</p>	<p>Цель ОРК – сформулировать требования к существующим квалификациям в отрасли на основе НПК с учетом стратегии развития отрасли, картировать профессии и должности по уровням квалификаций, показать межотраслевые связи через смежные виды занятий (профессии и должности). ОРК разрабатывается с учетом следующих принципов: 1) определение в отрасли взаимосвязанных профессиональных групп и/или подгрупп; 2) преемственность личностных и профессиональных компетенций, умений, навыков и знаний работников при переходе от низших уровней квалификации к высшим с учетом практического опыта; 3) приемлемость требований ОРК ко всем профессиональным группам и/или подгруппам; 4) соответствие иерархии уровней квалификации структуре разделения труда и системе образования Республики Казахстан; 5) описание уровней квалификации ОРК через параметры профессиональной деятельности; 6) ясность описания уровней квалификации для всех пользователей.</p>	<p>3. Цель разработки отраслевой рамки квалификаций (на основе стратегий)</p>	<p>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 развитии образования и обучения. Наличие совместимости и сопоставимости квалификаций с квалификациями в ОРК стран лидеров экономического развития обеспечат 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.</p>
<p>нет аналогичного раздела</p>		<p>4. Принципы разработки ОРК (на основе разделения ВРП и разделения труда МОТ)</p>	<p>Национальная рамка квалификаций в обязательном порядке должна быть сопоставима с международными отраслевыми рамками квалификаций, исходя из их предназначения как инструмента сравнимости и сопоставимости квалификаций, взаимного признания квалификаций в интересах обеспечения трудовой мобильности. Важно подчеркнуть, что мы имеем дело с использованием понятия ОРК с точки зрения регулирования квалификаций в интересах развития рынка труда, с целью отнесенности к определенной сфере профессиональной деятельности, а не к определенной подсистеме или сегменту образования.</p>

нет аналогичного раздела		5. Система разделение труда. 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.	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. Центральным механизмом, лежащим 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.
4. Уровни отраслевой рамки квалификаций		Предлагается включить раздел 4 из текущей методики в раздел 5	Уровни квалификаций ОРК определяются НРК.
5. Порядок разработки отраслевой рамки квалификаций	Анализ отрасли четко не определен и дается общая по смыслу установка для формирования текущего представления об отрасли. Подход к анализу отрасли выбирается членами отраслевых рабочих групп. Подходы могут быть разными, например, экспертный подход, функциональный анализ и др.	6. Порядок разработки отраслевой рамки квалификаций и КПК	Определение ограничений (рамок) по ВРП и стоимости квалификаций. В 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.

<p>Анализ отрасли.</p>	<p>При анализе отрасли следует собрать следующую основную информацию: - размер, общие характеристики и ключевые тенденции развития отрасли; перечень основных работодателей отрасли, включая как крупнейшие предприятия, так и организации среднего и малого бизнеса; - перечень заинтересованных сторон: работников различных профессий, профессиональных ассоциаций, профсоюзов, представителей учебных заведений, подготавливающих работников для данной отрасли и т.д. - виды и направления деятельности в отрасли; - основные потребности и особенности отраслевого рынка труда. Для формирования перечня занятий (профессий и должностей) отрасли, профессиональных групп или подгрупп рекомендуется использовать действующие классификаторы и Национальный классификатор занятий.</p>	<p>Анализ отрасли</p>	<p>Анализ отрасли осуществляют 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Анализ отрасли осуществляется по результату ее деятельности в виде конкурентоспособного продукта/услуги и объема затрат на человеческие ресурсы для создания продукта. В основе заложены 5-ть групп.</p>
------------------------	--	-----------------------	--

<p>Порядок разработки КПК</p>	<p>Карта профессиональной квалификации разрабатывается по следующим шагам: 1) составить предварительный перечень основные виды занятий (профессий и должностей) в отрасли, и определить их взаимосвязь с другими отраслями (предварительный перечень занятий может быть разработан путём анализа нормативных и правовых актов, путём опроса работодателей или в процессе дискуссии экспертов, так как именно эксперты знают, какие профессии в отрасли на сегодняшний день актуальны); 2) предварительно выделить раздел, основные группы, профессиональные группы и/или профессиональные подгруппы; 3) предварительно распределить виды занятий по профессиональным группам и/или подгруппам; 4) предварительно соотнести профессии отрасли с квалификационными уровнями в ОРК; 5) разработать возможные пути профессионального развития различных видов занятий в отрасли; 6) определить межотраслевые виды занятий и показать уровненную связь с основными профессиями и должностями отрасли;</p>	<p>Общий вид и структура КПК</p>	<p>Предлагается более четкая процедура картирования профессий в пределах ограничений, поставленных затратами на труд и требуемой производительности труда. При этом важно иметь в виду, что структура Карты может варьировать в зависимости от доступных разработчиков данных. Общий вид и структура карты.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Введение (описание места ОРК в экономике страны с указанием сектора/подсектора/индустрии экономики); 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); 3) Статистические показатели (включая данные государственной статистики и статистики профессиональных сообществ, ассоциаций работодателей); 4) Факторы развития вида/ подвида профессиональной деятельности; 5) Профильные группы профессий/ должностей (см. 2 раздел), свидетельства об образовании/ квалификации, имеющие хождение на рынке и признаваемые профессиональными сообществами, профсоюзами и работодателями; 6) Данные мониторинга и прогнозов спроса и предложений рабочей силы (качественный анализ рынка труда).
<p>Свободный порядок группировки КПК.</p>	<p>Карты профессиональной квалификации могут быть разработаны как на основную группу (отрасль), так и на профессиональные группы или подгруппы (области или виды профессиональной деятельности) при большом количестве профессий и должностей в отрасли. Межотраслевые профессии (квалификации) не применяются. При этом могут быть выделены отраслевые и неотраслевые квалификации.</p>	<p>Группирование КПК по пяти группам (по модели: управление, производство, закупки, продажи, вспомогательные) и по конечному продукту отрасли (включая перспективные)</p>	<p>Определение профессионально-квалификационной структуры (основа КПК) происходит по разделению коллективного труда при создании конечного продукта. Межотраслевые группы обязательно имеют место в каждой ОРК. Межотраслевые профессии (профессиональные сообщества) имеют развивающую экономику силу и самостоятельность. Это и должна показывать ОРК и КПК — как отраслевая профессиональная квалификационная структура (с учетом перспектив). А межотраслевые ОРК и КПК -среди всех ОРК -являются источником человеческого капитала на перспективу. Появление межотраслевых ОРК и КПК — является показателем раз-</p>

			<p>вития профессионально-квалификационных структур страны и ее конкурентоспособности в глобальном разделении труда. При формировании и группировки в КПК использовать 5 разделов в ОРК — один отраслевой (основное производство) и 4-е межотраслевые (управление, закупки, продажи, другие вспомогательные процессы).</p>
<p>При составлении КПК предлагаются широкие экспертные обсуждения.</p>	<p>Карты профессиональной квалификации могут быть разработаны как на основную группу (отрасль), так и на профессиональные группы или подгруппы (области или виды профессиональной деятельности) при большом количестве профессий и должностей в отрасли. Карты профессиональной квалификации разрабатываются на основе консенсуса, достигнутого в рабочих группах после обсуждения и обмена мнениями каждой из сторон. Задача рабочей группы состоит в том, что распределить все специфические профессии отрасли по соответствующим уровням карты профессиональной квалификации в соответствии с квалификационными уровнями в ОРК.</p>	<p>При формировании КПК предлагаем экспертные обсуждения в рамках границ продукта и процессов.</p>	<p>При формировании КПК предлагаем экспертные обсуждения в рамках границ продукта и процессов через общественные договоры. Процедуры общественного (широкого) обсуждения и экспертных решений по НСК и ОРК должны заключаться в общественных договорах с указанием экономических показателей совместно достигаемых в следующем периоде времени (от года и далее). Это придаст устойчивость профессионально-квалификационным структурам и обеспечит время для маневра человеческим капиталом или его подготовки.</p>
<p>Уровни ОРК определяются консенсусом в рабочих группах.</p>	<p>Карты профессиональной квалификации разрабатываются на основе консенсуса, достигнутого в рабочих группах после обсуждения и обмена мнениями каждой из сторон. Задача рабочей группы состоит в том, что распределить все специфические профессии отрасли по соответствующим уровням карты профессиональной квалификации в соответствии с квалификационными уровнями в ОРК</p>	<p>Уровни/подуровни ОРК по размерам ФОТ (с перспективной) по группам и средней ЗП (грейдинг) в квалификации.</p>	<p>В предложенной методике уровни/подуровни ОРК разрабатываются и определяются отраслевым сообществом самостоятельно. значительным условием является факт прогнозирования использования технологий в системе разделения труда в отрасли. которые могут изменить соотношение квалификации от одного уровня НРК к другому. Также учитывать сопоставимость квалификации в уровню в НРК в других странах выпускающих аналогичный продукт/услугу с целью повышения конкурентоспособности экономики страны, отрасли, предприятий, квалификаций.</p>

<p>Конфликт ОРК</p>	<p>Некоторые профессии востребованы в нескольких отраслях (например, электрик). В связи с этим, чтобы избежать дублирования и чрезмерного количества информации в картах профессиональной квалификации, в них включаются только профессии и должности одной отрасли. Решение о том, к какой отрасли может относиться та или иная профессия или должность принимается во время обсуждений карт профессиональной квалификации представителями различных отраслей. Кроме того, ввиду востребованности таких профессий в разных отраслях, в дальнейшем профессиональные стандарты для таких профессий следует разрабатывать с учетом требований других отраслей.</p>	<p>Решение через межотраслевые квалификации (профессии)</p>	<p>Важный вопрос в современных условиях развития экономики — переток компетенций и квалификаций из одной отрасли в другую. Решение этого вопроса является ключевым для НРК и ОРК. В методике предложено выделить 4 группы межотраслевых профессий. Именно межотраслевые квалификации (профессии) будут увеличиваться в количестве и качестве. А переток квалификаций и компетенций в новые сектора экономики — является трендом эволюционирования экономик стран от сырьевых к высокотехнологичным. Таким образом мы учитываем возможность появления новых отраслей.</p>
<p>Обновление профессий</p>	<p>Процесс анализа отрасли может включать в себя обновление профессий, добавление новых и исключение устаревших профессий.</p>	<p>Состояние и перспективы развития профессий -это варианты мнений для выбора экспертами и в ходе общественных обсуждений</p>	<p>В методике предлагается заменить «профессию» на «квалификацию». А также применить в системе квалификаций институциональные основы прогнозирования квалификаций. Разработать инструменты для описания состояния и перспектив изменений квалификаций. Например, видение общественного развития, стратегическое развитие технологических рынков страны, проектные практики. использовать иные системные отраслевые и межотраслевые институты развития, которые (в отличии от экспертных суждений без подтверждения в практике) в ОРК вносит перспективы ее развития и новые квалификации.</p>
<p>6. Структура и оформление отраслевой рамки квалификаций</p>	<p>ОРК состоит из следующих разделов (приложение): 1) паспорт отраслевой рамки квалификаций; 2) общие положения; 3) описание отраслевой рамки квалификаций; 4) карта профессиональной квалификации.</p>	<p>7. Структура и оформление отраслевой рамки квалификаций и КПК</p>	<p>Общий шаблон КПК находится в стадии разработки. Ключевыми изменениями является изменение описания отраслевой рамки (меняются шаблоны таблиц) и структура карты профессиональной квалификации (см. выше п.п.6 этой таблицы).</p>