

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ НАВЫКОВ И СТИМУЛИРОВАНИЕ  
РАБОЧИХ МЕСТ»

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

**УТВЕРЖДАЮ**

**Вице-министр МТСЗН РК**

\_\_\_\_\_ **С. Жакупова**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2018 г.**

**Отчет о проделанной работе**

**ТОО «New Technologies Company»**

**за период с января по март 2018 года**

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

**«Совершенствование национального классификатора занятий/**

**профессий (НКЗ) Республики Казахстан, системы**

**отраслевых рамок квалификаций (ОРК)»**

**Астана 2018 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1. Разработка методологии формирования отраслевого разделения в Республике Казахстан.....   | 5         |
| 1.1.1. Экономическая целесообразность разделения труда в бизнес процессах выпуска продукции .....   | 29        |
| 1.1.2. Хозяйственная деятельность организации согласно процессному подходу .....  | 40        |
| 1.1.3. Системный подход (вложенности уровней интеграции трудовых функций и цепочки ценностей).....  | 45        |
| 1.1.4. Выводы .....   | 52        |
| 1.2. Механизмы согласования уровней профессионального образования РК с системой международного классификатора занятости МОТ (ILO) .                                   | 53        |
| 1.2.1. Рекомендации по совершенствованию методических рекомендаций ОРК .....  | 55        |
| <b>2. МЕХАНИЗМ ПО ПЕРИОДИЧЕСКОЙ АКТУАЛИЗАЦИИ И ОБНОВЛЕНИЮ ОРК И КАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ.....</b>  | <b>57</b> |
| 2.1. Общие положения.....   | 57        |
| 2.2. Механизм и участники актуализации и обновления ОРК и КПК ...   | 58        |
| 2.3. Инструменты для реализации актуализации ОРК и КПК .....  | 61        |
| 2.4. Сроки актуализации и обновления .....  | 61        |
| <b>3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ОТРАСЛИ. АНКЕТА/ОПРОСНЫЙ ЛИСТ, РАЗМЕР ВЫБОРКИ И ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ .....</b> | <b>64</b> |
| 3.1. Общие положения.....   | 64        |
| 3.1.1. Результаты анализа.....  | 65        |
| 3.1.2. Источники информации для проведения анализа.....   | 66        |

|  |            |
|--|------------|
| 3.1.3. Методы проведения анализа.....  | 66         |
| 3.1.4. Общий вид и структура карты отрасли .....   | 66         |
| 3.2. Описание структуры и содержания разделов Карты вида профессиональной деятельности.....  | 71         |
| 3.2.1. Раздел «Введение».....  | 71         |
| 3.2.2. Раздел «Описание вида профессиональной деятельности и его взаимосвязи с другими видами/подвидами профессиональной деятельности» ..... | 71         |
| 3.2.2.1. Общая характеристика вида профессиональной деятельности.....  | 71         |
| 3.2.2.2. Взаимосвязь с другими видами/подвидами профессиональной деятельности .....  | 75         |
| 3.2.3. Раздел «Статистические показатели вида профессиональной деятельности» .....   | 75         |
| 3.2.4. Раздел «Факторы, влияющие на развитие вида профессиональной деятельности» .....   | 78         |
| 3.2.5. Раздел «Укрупненные группы профессий/должностей и требований к документам об образовании/квалификации» .....                          | 82         |
| 3.2.6. Раздел «Спрос и предложение рабочей силы» .....   | 88         |
| 3.3. Примерная структура описания вида профессиональной деятельности .....   | 90         |
| <b>Библиографический список .....</b>  | <b>91</b>  |
| <b>Приложение 1. Анкета/опросный лист для сбора данных в целях разработки карты вида (области) профессиональной деятельности .....</b>       | <b>96</b>  |
| <b>Приложение 2. Инфографические материалы.....</b>  | <b>100</b> |

### **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

НСК – национальная система квалификаций

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-state=jde7ihpju\\_4&\\_afrcLoop=6618913628242614#%40%3F\\_afrcLoop%3D6618913628242614%26\\_adf.ctrl-state%3Df8njrgxma\\_30](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_adf.ctrl-state=jde7ihpju_4&_afrcLoop=6618913628242614#%40%3F_afrcLoop%3D6618913628242614%26_adf.ctrl-state%3Df8njrgxma_30)

# 1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

## 1.1. Разработка методологии формирования отраслевого разделения в Республике Казахстан

Для формирования ОРК и КПК необходимо решить ряд последовательных задач.

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

Существующие НКЗ РК и ОКЭД РК предназначены для:

- использования в сфере статистической деятельности при сборе и обработке информации, создании базы данных, ведении регистров (ОКЭД)<sup>2</sup>;
- систематизации статистических данных по труду по профессиональным признакам (НКЗ);
- проведения переписей населения, а также разработки соответствующих прогнозов в таких областях, как занятость, доходы, охрана труда, образование, переподготовка высвобождающихся кадров и т. п. (НКЗ);
- решения вопросов контроля и анализа международной миграции, трудоустройства иностранной рабочей силы (НКЗ)<sup>3</sup>.

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

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

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

Классификация занятий в НКЗ произведена независимо от того,

<sup>2</sup> Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. URL: [http://stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/classificatorsPage;jsessionid=F7OS88lbtMwDTLSXro1uof0Vp55Pos5JnhxoW20YN5iqfsAG2zOe!1849616137!857107466?lang=ru&\\_afzLoop=3153818654010781#%40%3F\\_afzLoop%3D3153818654010781%26lang%3Dru%26\\_adf.ctrl-state%3Dxglus40og\\_4](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/classificatorsPage;jsessionid=F7OS88lbtMwDTLSXro1uof0Vp55Pos5JnhxoW20YN5iqfsAG2zOe!1849616137!857107466?lang=ru&_afzLoop=3153818654010781#%40%3F_afzLoop%3D3153818654010781%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3Dxglus40og_4)

<sup>3</sup> [https://online.zakon.kz/m/document/?doc\\_id=39462992](https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=39462992)

выполняется ли работа машинным или ручным способом, на предприятии или в домашнем хозяйстве<sup>4</sup>.

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

Разработка методики совершенствования национального классификатора занятий/профессий (НКЗ) Республики Казахстан и системы отраслевых рамок квалификаций (ОРК) реализуется с обязательным условием соответствия всей нормативной базы НСК Республики Казахстан (в т.ч. и порядка разработки и актуализации профстандартов) на момент подписания контракта. Таким образом целостность Национальной системы квалификаций не может быть нарушена, а вся проделанная работа до момента подписания этого контракта не подлежит каким-либо изменениям задним числом.

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

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

Общественное разделение занятий в экономике на сектора. 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>5</sup>,

<sup>4</sup> <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/346106>

<sup>5</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.

Колином Кларком<sup>6</sup> – Модель Фишера-Кларка, которая упоминается в трудах Жана Фурастье<sup>7</sup>, подразделяет экономику на три основных сектора.

Современная экономика сложилась в историческом процессе и в настоящее время состоит из секторов<sup>8</sup>. А именно:

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).

В частности, Сектор А – это отрасли, ориентированные на сельское, водное и лесное хозяйства характеризуются сезонностью и зависимостью от погодных явлений.

Сектор В – это все виды добывающей и перерабатывающей промышленности характеризуются зависимостью от технологий, цикличностью развития и влиянием научных новаций.

Сектор С – это многочисленные отрасли и группы услуг, которые характеризуются зависимостью от уровня жизни в конкретном государстве, состояния экономики в целом, состояния, устройства и моральных норм общества и сообществ в нем.

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.

Сектора экономики содержат отрасли и направления с характерными для них и исторически сложившимися (или складывающимися) бизнес

---

<sup>6</sup> Clark C. The Conditions of Economic Progress. — London : Macmillan, 1940.

<sup>7</sup> Fourastié J. Le Grand Espoir du XXe siècle : Progrès technique, progrès économique, progrès social. — Paris : Presses Universitaires de France, 1949.

<sup>8</sup> Занадворов В.С., Занадворова А.В. — М.: Академкнига, 2003. — С. 53-56. — 272 с.

моделями и условиями организации хозяйственной деятельности (по ОКЭД — это секции).

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 играть роль институциональной модели прогнозирования 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.

Также, предлагаем вместо буквенного обозначения секторам экономики присваивать коды римскими цифрами:

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.

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.

где:

- Секция А Сельское, лесное и рыболовное хозяйство;
- Секция В Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;
- Секция С Обрабатывающая промышленность;
- Секция D Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование;
- Секция E Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов;
- Секция F Строительство;
- Секция G Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов;
- Секция H Транспорт и складирование;
- Секция I Услуги по проживанию и питанию;
- Секция J Информация и связь;
- Секция K Финансовая и страховая деятельность;
- Секция L Операции с недвижимым имуществом;
- Секция M Профессиональная, научная и техническая деятельность;
- Секция N Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания;
- Секция O Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение;
- Секция P Образование;
- Секция Q Здравоохранение и социальные услуги;
- Секция R Искусство, развлечения и отдых;
- Секция S Предоставление прочих видов услуг;
- Секция T Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу и производящих товары и услуги для собственного потребления;
- Секция U Деятельность экстерриториальных организаций и органов.

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

большой долей сектора I в бюджете экономики страны).

Анализируя экономику конкретной страны необходимо определить валовый национальный продукт (ВНП), и распределение его по отраслям, изучить динамику изменений во времени.

В Табл. 1 Показана динамика ВНП РК по пяти отраслям за 2014-2016 гг.

**Таблица 1. Валовый национальный продукт (ВНП) по видам экономической деятельности за 2014-2016 гг.**

|                             | Сельское, лесное и рыбное хозяйство | Строительство | Информация и связь | Деятельность в области административной и вспомогательного обслуживания | Здравоохранение и социальные услуги |
|-----------------------------|-------------------------------------|---------------|--------------------|---|-------------------------------------|
| <b>Республика Казахстан</b> |                                     |               |                    |   |                                     |
| <b>2014</b>                 | 1 717 786,0                         | 2 357 993,8   | 1 005 229,0        | 752 924,9   | 666 308,4                           |
| <b>2015</b>                 | 1 925 866,5                         | 2 447 736,1   | 1 071 814,5        | 846 480,3   | 729 986,8                           |
| <b>2016</b>                 | 2 140 007,6                         | 2 758 760,4   | 978 417,4          | 1 005 314,3   | 888 829,7                           |

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.

Следующим этапом, является расчет доли стоимости труда в валовом продукте. Согласно национальным счетам, Республика Казахстан в 2016 году по всем отраслям выпустила продукции на 72373631537 тыс. тенге. Затратив на оплату труда 14218424212 тыс. тенге, получив прибыль в 23220715278 тенге. В частности, по подотраслям наблюдаем следующие данные (Табл. 2). Согласно Экспресс-информации Министерства национальной экономики, Республики Казахстан № 36-8/416 от 10.11.2017 г. (официальная информация с сайта<sup>9</sup>): Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в III квартале) 2017 года составила 9,0 млн. человек. В экономике республики были заняты 8,6 млн. человек или 66,4% от населения в возрасте 15 лет и старше. Уровень безработицы 4,9 процентов.

Данные отраслевые направления выбраны согласно ТЗ, определенного со стороны Заказчика. Они являются для нас шаблонными для объяснения функционирования предложенной модели, разделяющей экономику по отраслям.

<sup>9</sup>

**Таблица 2. Выписка из «Ресурсы в основных ценах, переход к ценам покупателя» (тыс. тенге)**

|                         | Сельское, лесное и рыбное хозяйство  |                                       |                                      | Информация и связь |                       | Строительств<br>о | Здравоохранени<br>е и социальные<br>услуги       | Деятельность в<br>области<br>административно<br>-<br>управленческого,<br>хозяйственного и<br>прочего<br>вспомогательног<br>о обслуживания |
|-------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--|---|
|                         | Растениеводств<br>о и<br>животноводство<br>, охота и<br>предоставление<br>услуг в этих<br>областях | Лесоводство<br>и<br>лесозаготовк<br>и | Рыболовство<br>и<br>аквакультур<br>а | Информаци<br>я     | Связь                 |                   | Деятельность в<br>области<br>здравоохранени<br>я | Деятельность<br>туроператоров,<br>турагентов и<br>прочих<br>организаций,<br>предоставляющи<br>х услуги в сфере<br>туризма                 |
| <b>Всего<br/>выпуск</b> | <b>3795882801</b>  | <b>37381600</b>                       | <b>95264054</b>                      | <b>435730954</b>   | <b>91347968<br/>4</b> | <b>5044349026</b> | <b>1218390353</b>                                | <b>117988780</b>  |
| Оплата<br>труда         | 503494069  | 16070888                              | 3880746                              | 127078525          | 22688018<br>6         | 1011297966        | 302017953  | 32470512  |
| Прибыль,<br>смешанны    | 1428898854   | 2360898                               | 67736808                             | 81888626           | 31390411<br>1         | 979080768         | 31859897   | 38813588  |

|                                       |            |          |            |  |               |            |           |            |
|---------------------------------------|------------|----------|------------|--|---------------|------------|-----------|------------|
| й доход                               |            |          |            |  |               |            |           |            |
| В т.ч.<br>профильна<br>я<br>продукция | 3761978769 | 95027039 | 2888921017 |  | 90827880<br>9 | 4925563429 | 117820777 | 1212917826 |

Основная доля работающих по найму занятых в организациях – 88,6% (5,7 млн. человек). Численность самостоятельно занятых лиц составила 2,2 млн. человек. Значительная часть самостоятельно занятых лиц осуществляла свою деятельность в сельском хозяйстве (42,4%), а также сфере торговли (30,3%), оказания транспортных услуг (9,2%) и в строительстве (7,5%).

Высшее и среднее профессиональное (специальное) образование имели 6,5 млн. человек, это 75,7% от занятого населения. Доля занятых женщин, имеющих высшее и среднее профессиональное образование выше по сравнению с мужчинами.

Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по видам экономической деятельности составляет в среднем 149 951 тенге по данным на 2-й квартал 2017 года. При этом минимальная оплата фиксируется в сельском хозяйстве — 88277 тенге; максимальная — в горнодобывающей промышленности соответственно 317142 тенге).



**Рис. 1. Среднемесячная номинальная заработная плата работников во втором квартале 2017 года<sup>10</sup>**

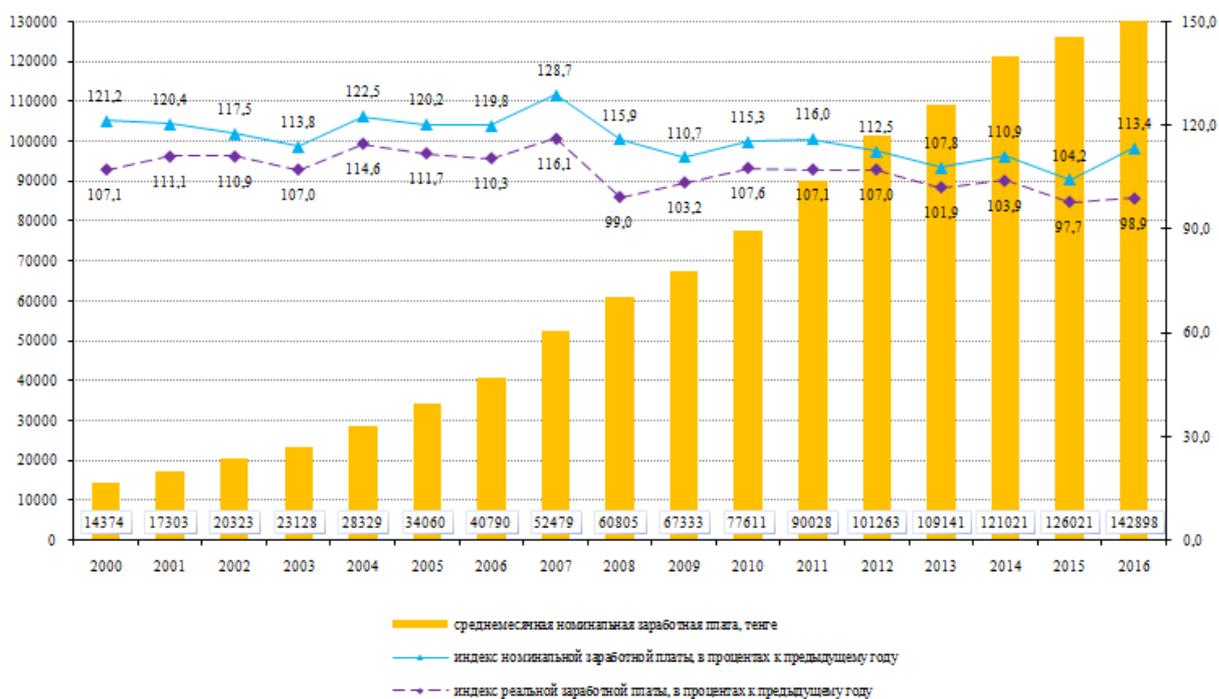
По данным на конец 2016 года списочная численность работников в организациях Республики Казахстан всех форм собственности составляла 3 679 345 человек. В том числе занятых в:

**в секторе А** экономики Республики Казахстан в сельском хозяйстве — 81 569 человек;

**в секторе В** экономики Республики Казахстан — 848 957 чел., а именно:

<sup>10</sup>

- в промышленности – 653 697 человек,
- в строительстве — 195 260 человек,
- Остальные (2 748 819 чел.) были заняты в **секторе С** экономики Республики Казахстан – «Услуги», в частности:
  - информация и связь – 69339 чел.;
  - деятельность туроператоров – 1 265 чел.;
  - транспорт и складирование – 225 504 чел.;
  - Здравоохранение – 421 973 чел.



**Рис. 2. Среднемесячная номинальная заработная плата работников во втором квартале 2017 года<sup>11</sup>**

В Табл. 3 показана численность и заработная плата работников по формам собственности и видам экономической деятельности за 2016 год.

**Таблица 3. Численность и заработная плата работников по формам собственности и видам экономической деятельности за 2016 год**

|                    | Число предприятий (организаций), единиц | Списочная численность работников, человек | Фонд заработной платы работников, млн. тенге | Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге |
|--------------------|---|---|--|--|
| Всего              | 58 948                                  | 3 679 345                                 | 5 947 938,6                                  | 142 898  |
| Сельское, лесное и | 545                                     | 81 569                                    | 69 761,3                                     | 81 572   |

<sup>11</sup>

|   | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|---|--|--|--|--|
| рыбное хозяйство  |  |  |  |  |
| Растениеводство и<br>животноводство,<br>охота и<br>предоставление<br>услуг в этих<br>областях       | 524  | 78 411   | 66 207,4   | 80 603   |
| Лесоводство и<br>лесозаготовки  | 15   | 2 368  | 3 260,3  | 121 291  |
| Рыболовство и<br>аквакультура   | 6  | 790  | 293,6  | 42 326   |
| Промышленность  | 1 565  | 653 697  | 1 459 259,2  | 195 295  |
| Горнодобывающая<br>промышленность и<br>разработка карьеров  | 271  | 197 071  | 711 886,6  | 312 572  |
| Обрабатывающая<br>промышленность  | 931  | 303 534  | 525 650,5  | 153 571  |
| Электроснабжение,<br>подача газа, пара и<br>воздушное<br>кондиционирование                          | 227  | 112 130  | 176 788,5  | 136 732  |
| Водоснабжение;<br>канализационная<br>система, контроль<br>над сбором и<br>распределением<br>отходов | 136  | 40 962   | 44 933,5   | 93 856   |
| Строительство   | 873  | 195 260  | 375 098,8  | 179 205  |
| Оптовая и<br>розничная торговля;<br>ремонт автомобилей<br>и мотоциклов                              | 1 700  | 175 109  | 260 649,4  | 131 091  |
| Оптовая и<br>розничная торговля<br>автомобилями и<br>мотоциклами и их<br>ремонт                     | 89   | 7 074  | 13 760,4   | 176 551  |
| Оптовая торговля, за<br>исключением<br>автомобилей и<br>мотоциклов                                  | 1 114  | 81 266   | 143 813,9  | 154 669  |
| Розничная торговля,   | 497  | 86 769   | 103 075,1  | 105 120  |

|   | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|---|--|--|--|--|
| кроме торговли<br>автомобилями и<br>мотоциклами                                 |  |  |  |  |
| Транспорт и<br>складирование  | 1 001  | 225 504  | 445 921,5  | 176 825  |
| Сухопутный<br>транспорт и<br>транспортирование<br>по трубопроводам              | 225  | 104 594  | 223 881,6  | 186 917  |
| Пассажирский<br>железнодорожный<br>транспорт,<br>междугородный                  | 35   | 24 156   | 40 582,2   | 148 875  |
| Грузовой<br>железнодорожный<br>транспорт  | 54   | 33 341   | 53 506,0   | 140 755  |
| Прочий<br>пассажирский<br>сухопутный<br>транспорт                               | 46   | 13 437   | 18 041,7   | 115 121  |
| Грузовые перевозки<br>автомобильным<br>транспортом и<br>услуги по<br>перевозкам | 60   | 17 759   | 43 961,7   | 215 752  |
| Транспортирование<br>по трубопроводу  | 30   | 15 901   | 67 789,9   | 367 329  |
| Водный транспорт  | 9  | 1 583  | 12 875,5   | 724 484  |
| Морской и<br>прибрежный<br>пассажирский<br>транспорт                            | -  | -  | -  | -  |
| Морской и<br>прибрежный<br>грузовой транспорт                                   | 6  | 1 300  | 12 601,0   | 855 118  |
| Речной<br>пассажирский<br>транспорт   | -  | -  | -  | -  |
| Речной грузовой<br>транспорт  | 3  | 283  | 274,5  | 90 416   |
| Воздушный<br>транспорт  | 18   | 7 241  | 28 040,1   | 357 235  |

|  | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|--|--|--|--|--|
| Воздушный пассажирский транспорт   | 18   | 7 241  | 28 040,1   | 357 235  |
| Воздушный грузовой транспорт и транспортная космическая система                                  | -  | -  | -  | -  |
| Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность                                  | 665  | 87 706   | 158 494,0  | 157 578  |
| Складирование и хранение груза   | 110  | 9 451  | 11 276,1   | 105 747  |
| Вспомогательные виды деятельности при транспортировке  | 555  | 78 255   | 147 218,0  | 163 724  |
| Почтовая и курьерская деятельность   | 84   | 24 380   | 22 630,3   | 101 944  |
| Почтовые услуги в соответствии с обязательствами по предоставлению услуг в зоне всеобщего охвата | 22   | 22 784   | 20 143,7   | 99 006   |
| Прочая почтовая и курьерская деятельность  | 62   | 1 596  | 2 486,6  | 134 206  |
| Услуги по проживанию и питанию   | 158  | 34 546   | 50 559,2   | 127 837  |
| Услуги по организации проживания   | 62   | 9 207  | 15 238,4   | 144 172  |
| Услуги по предоставлению продуктов питания и напитков  | 96   | 25 339   | 35 320,8   | 121 880  |
| Информация и связь   | 384  | 69 339   | 158 211,2  | 204 192  |
| Издательская деятельность  | 41   | 2 256  | 4 496,2  | 173 383  |

|  | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|--|--|--|--|--|
| Производство кино-,<br>видеофильмов, и<br>телевизионных<br>программ,<br>фонограмм и<br>музыкальных<br>записей                | 13   | 1 080  | 1 658,3  | 137 502  |
| Деятельность по<br>созданию программ<br>и телерадиовещание   | 29   | 5 147  | 11 435,0   | 199 941  |
| Связь  | 153  | 47 381   | 106 295,1  | 201 115  |
| Компьютерное<br>программирование,<br>консультации и<br>другие<br>сопутствующие<br>услуги                                     | 61   | 4 160  | 14 209,7   | 299 935  |
| Деятельность<br>информационных<br>служб  | 87   | 9 315  | 20 116,9   | 193 939  |
| Финансовая и<br>страховая<br>деятельность  | 1 393  | 103 490  | 309 727,6  | 284 330  |
| Финансовые услуги,<br>за исключением<br>услуг страховых и<br>пенсионных фондов   | 828  | 85 651   | 262 152,0  | 293 392  |
| Страхование,<br>перестрахование и<br>деятельность<br>пенсионных фондов,<br>кроме обязательного<br>социального<br>страхования | 476  | 16 847   | 44 125,7   | 239 086  |
| Вспомогательная<br>деятельность по<br>предоставлению<br>финансовых услуг и<br>страхования                                    | 89   | 992  | 3 449,8  | 306 817  |
| Операции с<br>недвижимым<br>имуществом   | 815  | 27 145   | 38 168,6   | 123 346  |

|   | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|---|--|--|--|--|
| Купля и продажа<br>недвижимости   | 2  | x  | x  | x  |
| Аренда и<br>управление<br>собственной или<br>арендуемой<br>недвижимостью                                    | 76   | 11 468   | 18 052,6   | 136 986  |
| Операции с<br>недвижимым<br>имуществом за<br>вознаграждение или<br>на договорной<br>основе                  | 737  | 15 675   | 20 116,0   | 113 235  |
| Профессиональная,<br>научная и<br>техническая<br>деятельность   | 2 286  | 91 814   | 335 555,9  | 323 661  |
| Деятельность в<br>области права и<br>бухгалтерского<br>учета  | 1 259  | 7 641  | 22 229,8   | 275 873  |
| Деятельность<br>головных компаний;<br>консультации по<br>вопросам<br>управления                             | 112  | 6 171  | 39 850,3   | 562 095  |
| Деятельность в<br>области<br>архитектуры,<br>инженерных<br>изысканий,<br>технических<br>испытаний и анализа | 506  | 42 180   | 141 670,8  | 297 198  |
| Научные<br>исследования и<br>разработки   | 203  | 15 963   | 37 292,3   | 208 752  |
| Рекламная<br>деятельность и<br>изучение рыночной<br>конъюнктуры   | 27   | 1 016  | 1 925,4  | 166 265  |
| Прочая<br>профессиональная,   | 56   | 11 189   | 84 492,5   | 652 916  |

|  | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|--|--|--|--|--|
| научная и<br>техническая<br>деятельность   |  |  |  |  |
| Ветеринарная<br>деятельность   | 123  | 7 654  | 8 094,9  | 90 999   |
| Деятельность в<br>области<br>административного<br>и вспомогательного<br>обслуживания   | 1 109  | 129 142  | 174 106,0  | 115 041  |
| Аренда, прокат,<br>лизинг  | 24   | 3 051  | 8 226,9  | 227 614  |
| Трудоустройство  | 45   | 13 717   | 53 950,5   | 350 310  |
| Деятельность<br>туроператоров,<br>турагентов и прочих<br>организаций,<br>предоставляющих<br>услуги в сфере<br>туризма                | 34   | 1 265  | 2 188,3  | 158 026  |
| Деятельность по<br>обеспечению<br>безопасности и<br>расследованию  | 801  | 83 800   | 73 880,3   | 74 666   |
| Деятельность в<br>области<br>обслуживания<br>зданий и территорий   | 103  | 22 527   | 27 025,9   | 102 324  |
| Деятельность в<br>области<br>административно-<br>управленческого,<br>хозяйственного и<br>прочего<br>вспомогательного<br>обслуживания | 102  | 4 782  | 8 834,0  | 158 214  |
| Государственное<br>управление и<br>оборона;<br>обязательное<br>социальное<br>обеспечение   | 10 173   | 400 024  | 553 814,4  | 118 868  |

|   | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|---|--|--|--|--|
| Государственное<br>управление общего<br>характера,<br>социально-<br>экономическое<br>управление | 8 143  | 194 584  | 272 421,0  | 121 070  |
| Предоставление<br>государством услуг<br>обществу в целом  | 2 013  | 205 275  | 280 762,3  | 116 640  |
| Деятельность в<br>области<br>обязательного<br>социального<br>страхования                        | 17   | 165  | 631,1  | 337 147  |
| Образование   | 17 723   | 960 484  | 1 044 950,0  | 94 542   |
| Дошкольное<br>(доначальное)<br>образование  | 4 993  | 162 601  | 114 638,1  | 61 261   |
| Начальное<br>образование (первая<br>ступень)  | 817  | 10 564   | 8 979,0  | 74 253   |
| Среднее<br>образование (вторая<br>и третья ступени)   | 7 457  | 628 223  | 699 997,7  | 96 789   |
| Высшее образование  | 205  | 88 953   | 136 875,8  | 136 403  |
| Прочие виды<br>образования  | 3 716  | 66 214   | 77 941,3   | 99 856   |
| Вспомогательные<br>образовательные<br>услуги  | 535  | 3 929  | 6 518,2  | 147 046  |
| Здравоохранение и<br>социальные услуги  | 4 400  | 421 973  | 499 077,6  | 106 049  |
| Деятельность в<br>области<br>здравоохранения  | 3 863  | 389 506  | 471 138,6  | 108 631  |
| Деятельность<br>больничных<br>организаций   | 913  | 247 788  | 298 042,8  | 108 176  |
| Врачебная и<br>стоматологическая<br>практика  | 1 875  | 81 690   | 98 032,0   | 107 555  |
| Прочая деятельность   | 1 075  | 60 028   | 75 063,8   | 111 968  |

|  | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|--|--|--|--|--|
| по охране здоровья   |  |  |  |  |
| Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания  | 308  | 26 622   | 23 121,8   | 75 740   |
| Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания   | 229  | 5 845  | 4 817,2  | 75 499   |
| Искусство, развлечения и отдых   | 1 419  | 63 772   | 81 192,8   | 110 320  |
| Предоставление прочих видов услуг  | 13 404   | 46 477   | 91 885,0   | 218 893  |
| Деятельность членских организаций  | 13 290   | 41 751   | 85 578,9   | 232 435  |
| Ремонт компьютеров, предметов личного потребления и бытовых товаров  | 4  | 384  | 819,4  | 189 666  |
| Предоставление прочих индивидуальных услуг   | 110  | 4 342  | 5 486,7  | 116 077  |
| Деятельность экстерриториальных организаций и органов  | -  | -  | -  | -  |
| Деятельность в области административно-управленческого, хозяйственного и прочего вспомогательного обслуживания | 102  | 4 782  | 8 834,0  | 158 214  |
| Государственное управление и оборона; обязательное социальное  | 10 173   | 400 024  | 553 814,4  | 118 868  |

|   | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>зарботной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>зарботная<br/>плата, тенге</b> |
|---|--|--|--|--|
| обеспечение   |  |  |  |  |
| Государственное<br>управление общего<br>характера,<br>социально-<br>экономическое<br>управление | 8 143  | 194 584  | 272 421,0  | 121 070  |
| Предоставление<br>государством услуг<br>обществу в целом  | 2 013  | 205 275  | 280 762,3  | 116 640  |
| Деятельность в<br>области<br>обязательного<br>социального<br>страхования                        | 17   | 165  | 631,1  | 337 147  |
| Образование   | 17 723   | 960 484  | 1 044 950,0  | 94 542   |
| Дошкольное<br>(доначальное)<br>образование  | 4 993  | 162 601  | 114 638,1  | 61 261   |
| Начальное<br>образование (первая<br>ступень)  | 817  | 10 564   | 8 979,0  | 74 253   |
| Среднее<br>образование (вторая<br>и третья ступени)   | 7 457  | 628 223  | 699 997,7  | 96 789   |
| Высшее образование  | 205  | 88 953   | 136 875,8  | 136 403  |
| Прочие виды<br>образования  | 3 716  | 66 214   | 77 941,3   | 99 856   |
| Вспомогательные<br>образовательные<br>услуги  | 535  | 3 929  | 6 518,2  | 147 046  |
| Здравоохранение и<br>социальные услуги  | 4 400  | 421 973  | 499 077,6  | 106 049  |
| Деятельность в<br>области<br>здравоохранения  | 3 863  | 389 506  | 471 138,6  | 108 631  |
| Деятельность<br>больничных<br>организаций   | 913  | 247 788  | 298 042,8  | 108 176  |
| Врачебная и<br>стоматологическая<br>практика  | 1 875  | 81 690   | 98 032,0   | 107 555  |

|  | <b>Число<br/>предприятий<br/>(организаций),<br/>единиц</b> | <b>Списочная<br/>численность<br/>работников,<br/>человек</b> | <b>Фонд<br/>заработной<br/>платы<br/>работников,<br/>млн. тенге</b> | <b>Среднемесячная<br/>номинальная<br/>заработная<br/>плата, тенге</b> |
|--|--|--|---|---|
| Прочая деятельность по охране здоровья                     | 1 075  | 60 028   | 75 063,8  | 111 968   |
| Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания  | 308  | 26 622   | 23 121,8  | 75 740  |
| Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания | 229  | 5 845  | 4 817,2   | 75 499  |
| Искусство, развлечения и отдых                             | 1 419  | 63 772   | 81 192,8  | 110 320   |
| Предоставление прочих видов услуг                          | 13 404   | 46 477   | 91 885,0  | 218 893   |
| Деятельность экстерриториальных организаций и органов      | -  | -  | -   | -   |

Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по некоторым видам экономической деятельности по итогам 2016 года в тенге следующая (Табл. 4).

**Таблица 4. Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по некоторым видам экономической деятельности по итогам 2016 г.**

| <b>По всем видам деятельности</b>  | <b>За год, тенге</b> |
|--|----------------------|
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство                                      | 81572                |
| Строительство  | 179205               |
| Информация и связь   | 204192               |
| Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания | 115041               |
| Здравоохранение и социальные услуги                                      | 106049               |

Третий шаг к выделению квалификаций для формирования ОРК и КПК – это определение групп специалистов – основных и межотраслевых участников процесса создания продукции (услуги).

Статистика в Республике Казахстан проводится по основным видам экономической деятельности на сайте <http://stat.gov.kz><sup>12</sup>.

В статистических данных существуют и другие разделы выделения групп: рабочие и служащие; мужчины и женщины; молодежь; самостоятельно занятые и наемные; и другие категории.

В статистике Республики Казахстан также есть данные относительно укрупненных групп НКЗ. Заметим, что данные 9 групп соответствуют четырем уровням НКЗ Республики Казахстан:

- «руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций» – 4 уровень НКЗ РК;
- «специалистов высшего уровня квалификации» – 4 уровень НКЗ РК;
- «специалистов среднего уровня квалификации» – 3 уровень НКЗ РК;
- «служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием» – 2 уровень НКЗ РК;
- «работников сферы обслуживания, предоставления коммунальных услуг, торговли и родственных видов деятельности» – 2 уровень НКЗ РК;
- «квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства» – 2 уровень НКЗ РК;
- «квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных организаций, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр» – 2 уровень НКЗ РК;
- «операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин и слесарей-уборщиков» – 2 уровень НКЗ РК;
- «неквалифицированных рабочих» – 1 уровень НКЗ РК.

<sup>12</sup>

[www.stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersLabor?\\_afzLoop=2733841610702129#%40%3F\\_afzLoop%3D2733841610702129%26\\_adf.ctrl-state%3D12pe2wahvx\\_167](http://www.stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_afzLoop=2733841610702129#%40%3F_afzLoop%3D2733841610702129%26_adf.ctrl-state%3D12pe2wahvx_167)

В качестве примера рассмотрим данные по пяти отраслям, в Табл. 5 ниже на основе информации о «Среднемесячной номинальной заработной плате работников по видам экономической деятельности и группам занятий (по обследованным профессиям и должностям)» приводится распределение ФОТ в некоторых отраслях.

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

Продолжая предыдущие шаги, следует в методологию формирования отраслевого разделения в Республике Казахстан необходимо включить знания об:

- Экономической и исторически сложившейся целесообразности разделения труда в бизнес процессах выпуска продукции;
- Жизненном цикле создания изделия (продукции) и участия в нем профессионалов отраслевых и межотраслевых специальностей;
- Видении хозяйственной деятельности организации, согласно процессного подхода;
- Системном подходе (вложенности уровней интеграции трудовых функций в цепочки ценностей).

Это позволяет обосновать логику, этапность, источники внесения корректирующей информации необходимой для формирования и жизнеспособности ОРК и КПК.

**Таблица 5. Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по категориям персонала и отраслям за 2016 год**

|  | Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника, тенге<br>(приведена средняя заработная плата по обследованным профессиям и должностям) |  |  |  |  |  |  |  |                                 |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------|
|  | руководителе<br>й<br>(представите<br>лей) органов<br>власти и<br>управления<br>всех уровней,<br>включая<br>руководителе<br>й<br>организаций          | специалист<br>ов высшего<br>уровня<br>квалифика<br>ции | специалист<br>ов<br>среднего<br>уровня<br>квалифика<br>ции | служащих,<br>занятых<br>подготовкой<br>информации<br>,<br>оформление<br>м<br>документац<br>ии, учетом и<br>обслуживан<br>ием | работников<br>сферы<br>обслуживан<br>ия,<br>предоставле<br>ния<br>коммунальн<br>ых услуг,<br>торговли и<br>родственны<br>х видов<br>деятельност<br>и | квалифицирован<br>ных работников<br>сельского,<br>лесного,<br>охотничьего<br>хозяйств,<br>рыбоводства и<br>рыболовства | квалифицирован<br>ных рабочих<br>крупных и<br>мелких<br>промышленных<br>организаций,<br>художественны<br>х промыслов,<br>строительства,<br>транспорта,<br>связи, геологии<br>и разведки недр | операторов<br>,<br>аппаратчик<br>ов,<br>машинисто<br>в<br>установок<br>и машин и<br>слесарей-<br>уборщиков | неквалифицирова<br>нных рабочих |
| Растениеводс<br>тво и<br>животноводс<br>тво, охота и<br>предоставлен<br>ие услуг в<br>этих<br>областях | 143052   | 101075   | 81692  | 60291  | 41496  | 81144  | 82574  | 146208   | 64829                           |
| Рыболовство<br>и<br>аквакультура   | 89486  | 73000  | 48000  | 37500  | 30740  | 82527  | -  | 50705  | 35733                           |
| Строительств   | 68034  | 252792   | 207507   | 145008   | 68016  | -  | 135678   | 136292   | 102127                          |

| Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника, тенге<br>(приведена средняя заработная плата по обследованным профессиям и должностям) |   |  |  |  |  |  |  |  |                                 |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---------------------------------|
|  | руководителе<br>й<br>(представите<br>лей) органов<br>власти и<br>управления<br>всех уровней,<br>включая<br>руководителе<br>й<br>организаций | специалист<br>ов высшего<br>уровня<br>квалифика<br>ции | специалист<br>ов<br>среднего<br>уровня<br>квалифика<br>ции | служащих,<br>занятых<br>подготовкой<br>информации<br>,<br>оформление<br>м<br>документац<br>ии, учетом и<br>обслуживан<br>ием | работников<br>сферы<br>обслуживан<br>ия,<br>предоставле<br>ния<br>коммунальн<br>ых услуг,<br>торговли и<br>родственны<br>х видов<br>деятельност<br>и | квалифицирован<br>ных работников<br>сельского,<br>лесного,<br>охотничьего<br>хозяйств,<br>рыбоводства и<br>рыболовства | квалифицирован<br>ных рабочих<br>крупных и<br>мелких<br>промышленных<br>организаций,<br>художественны<br>х промыслов,<br>строительства,<br>транспорта,<br>связи, геологии<br>и разведки недр | операторов<br>,<br>аппаратчик<br>ов,<br>машинисто<br>в<br>установок<br>и машин и<br>слесарей-<br>уборщиков | неквалифицирова<br>нных рабочих |
| о  |   |  |  |  |  |  |  |  |                                 |
| Связь  | 373586  | 177466   | 127706   | 141311   | 41346  | -  | 93640  | 104697   | 70865                           |
| Деятельность<br>в области<br>здравоохране<br>ния   | 212709  | 140827   | 95159  | 60957  | 54139  | -  | -  | 73343  | 52046                           |

### 1.1.1. Экономическая целесообразность разделения труда в бизнес процессах выпуска продукции

По теории Генри Минцберга<sup>13</sup> организационных конфигураций разделяются формы организации совместной деятельности, механизмы координации и виды децентрализации, что позволяет выделить основную часть компании, создающие добавленную стоимость в ходе труда (профессиональной деятельности).

**Таблица 6. Конфигурация Минцберга**

| <b>Конфигурация</b>          | <b>Основной механизм координации</b> | <b>Основная часть компании</b> | <b>Вид децентрализации</b>                  |
|------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|---|
| Коммерческая организация     | Прямое наблюдение                    | Высшее звено управления        | Вертикальная и горизонтальная централизация |
| Механическая организация     | Стандартизация работ                 | Техноструктура                 | Ограниченная горизонтальная децентрализация |
| Профессиональная организация | Стандартизация навыков и умений      | Организационный центр          | Горизонтальная децентрализация              |
| Смешанная организация        | Стандартизация продукции на выходе   | Среднее звено управления       | Ограниченная вертикальная децентрализация   |
| Инновационная организация    | Взаимное приспособление              | Вспомогательный персонал       | Выборочная децентрализация                  |
| Миссионерская организация    | Стандартизация норм и ценностей      | Идеология                      | Децентрализация                             |
| Политическая организация     | Нет                                  | Нет                            | Любой                                       |

Минцберг заявляет, что сущностью организационного проектирования является манипуляция такими проектными параметрами, как специализация работ, специализация видов поведения, суть профессиональной подготовки персонала, идеологическая обработка персонала, формирование подразделений, размер подразделений, системы планирования и контроля, а также связующие звенья (например, должностные позиции, целевые (для достижения конкретных целей) комитеты, менеджеры и матричные структуры). Однако самым важным параметром в модели организационных конфигураций Минцберга является способ распределения властных

<sup>13</sup> Г. Минцберг. Структура в кулаке: создание эффективной организации. Санкт-Петербург: Питер, 2002, серия «Деловой бестселлер», 512 с.

полномочий в масштабах всей компании. Под этим распределением понимаются все виды децентрализации, а они, как видно из таблицы, в каждой организации могут различаться. И наконец, выбор проектных параметров также зависит от ситуационных факторов, которые менеджеры чаще всего контролировать не могут (например, возраст представителей различных групп заинтересованных лиц, их численность, а также вид технической системы и ее элементы, которые в совокупности образуют окружающую среду)<sup>14</sup>.



**Рис. 3. Модель Минцберга**

По модели Минцберга видно, что изображение «наковальни», представляет собой образное описание 5 элементов организационной структуры большинства хозяйствующих субъектов: это управленческий, основной производственный, обеспечивающий (до производственный), обеспечивающий (послепроизводственный) и вспомогательный.

Модель Минцберга показывает роль конкретного специалиста (его труда в форме трудовых функций) в организации и косвенно указывает на ценность (и стоимость его усилий) в общем разделении труда. Такой подход к разделению ценно как для нормирования оплаты труда профессионалов в отдельной организации, так и в структуре экономики страны в целом.

Подход, основанный на модели Минцберга позволяет объединить в одну непротиворечивую логику хозяйственную деятельность субъектов экономики — организаций, и профессиональную деятельность субъектов труда - профессионалов. Это достигается позиционированием трудовых функций, присущих профессионалам, на конкретные процессы в

<sup>14</sup> [www.chiefengineer.ru/organizaciya-proizvodstva/management/konfiguracii-mincberga](http://www.chiefengineer.ru/organizaciya-proizvodstva/management/konfiguracii-mincberga)

деятельности хозяйствующих субъектов на уровне отдельной организации. При повышении уровня обобщения (верхний уровень бизнес процессов, профессиональные группы специалистов) описание удобнее вести, опираясь на классификаторы. В данном случае это ОКЭД РК, отражающий группировки хозяйствующих субъектов в целях сходства продуктов их деятельности и НКЗ РК, отражающий сходство субъектов труда по продуктам их профессиональной деятельности.

На примере Российской Федерации: по сферам использования, целям и назначению классификаторы делятся на группы:

- Административно-управленческая – ОКОГУ, ОКОК, ОКОПФ, ОКПО, ОКФС, ОКУД;
- Персонально-описательная — ОКИН, ОКИСЗН;
- Природно-сырьевая — ОКГР, ОКПИиПВ;
- Производственно-образовательная — ОКПДТР, ОКНПО, ОКСВНК, ОКСО, ОКЗ;
- Производственно-техническая — ЕСКД, ОКД, ОКЕИ, ОТКД, ОТКСЕ;
- Промышленно-экономическая — ОКВЭД, ОКВЭД 2, ОКДП, ОКОНХ, ОКПД, ОКПД 2, ОКУН;
- Территориально-экономическая — КИЕС, ОКАТО, ОКВ, ОКСМ, ОКТМО, ОКЭР;
- Торгово-промышленная — КГС, ТНВЭД, ОКВГУМ, ОКОФ, ОКП, ОКС, ОКТС.

Процессы в деятельности организации указывают на способ организации исторически сложившейся (эффективной) модели и подлежат стандартизации, доказавшие свою состоятельность на рынке продукции - конечном результате деятельности сотрудников (работников), объединенных в конкретной организационной форме хозяйствующего субъекта.

Все эти классификаторы могут наиболее полно и непротиворечиво описывать ОРК и КПК. Их можно визуализировать в виде, например, таблиц, инфографики.

Где по оси Х — Секция и разделы ОКЭД (бизнес-модели); по оси У — начальные/малые) группы занятий.

В 5 разделах (по роли в деятельностном процессе в хозяйствующем субъекте) отмечаются места профессионалов в зависимости от уровня требуемой квалификации. Так как совместное производство продукции/услуг реализуется в партнерстве по одной из процессной модели в деятельности хозяйствующего субъекта.

Категоризация бизнес-моделей (процессных моделей) была разработана профессором Университета штата Северная Каролина (North

Carolina State University) Майклом Раппа (Michael Rappa). Профессор выделил 9 основных концепций<sup>15</sup>:

- Брокерская (Brokerage);
- Рекламная (Advertising);
- Инфопосредническая (Infomediary);
- Торговая (Merchant);
- Производственная (Manufacturer/Direct);
- Партнерская (Affiliate);
- Сообщество (Community);
- Подписная (Subscription);
- По потреблению (Utility).

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

Необходимость согласования целей профессиональной деятельности и целей организации – нарастающая потребность для повышения производительного труда хозяйствующих субъектов экономики любой страны. Опыт такого сочетания интересов отчасти фиксируется и в международных стандартах, например, как *ISO*.

*ISO* (International Organization for Standardization) – Международная организация по стандартизации. С 1946 года *ISO* разрабатывает технические стандарты практически по всем направлениям бизнеса, отраслям промышленности и технологиям.

Технический комитет *ISO* TC 176 «Менеджмент качества и обеспечение качества» разрабатывает стандарты в области обеспечения и менеджмента качества, получившие название «Стандарты *ISO* серии 9000»<sup>16</sup>. В нем содержится описание процессов в организациях отрасли согласно теории о жизненном цикле изделия (продукции, услуги).

*Жизненный цикл изделия (продукции)* – это совокупность процессов, выполняемых от момента выявления потребностей общества в определенной продукции до момента удовлетворения этих потребностей и утилизации продукта.

Учет этапов жизненного цикла позволяет уменьшить издержки на доработку изделия или даже предотвратить возможную катастрофу вследствие действия «непредусмотренных» обстоятельств, рационально спланировать деятельность по созданию и обслуживанию продукции.

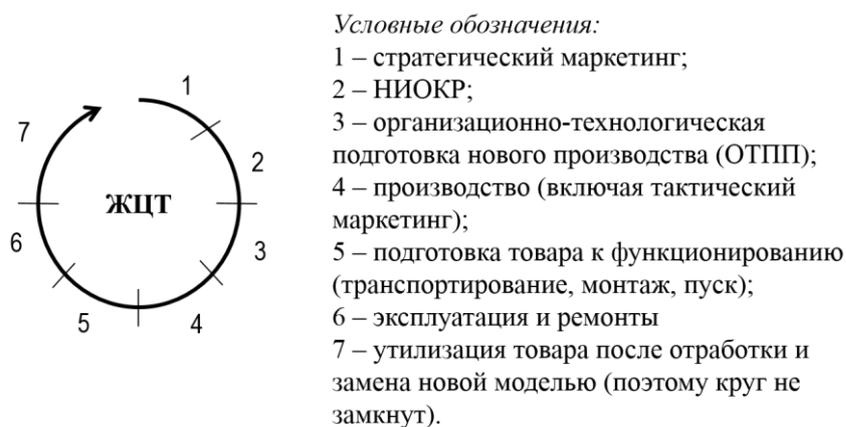
---

<sup>15</sup> [www.lpgenerator.ru/blog/2015/05/18/chto-takoe-biznes-model-kakie-biznes-modeli-sushestvuyut-v-internete/#ixzz4zeihvgP](http://www.lpgenerator.ru/blog/2015/05/18/chto-takoe-biznes-model-kakie-biznes-modeli-sushestvuyut-v-internete/#ixzz4zeihvgP)

<sup>16</sup> [www.lpgenerator.ru/blog/2015/05/18/chto-takoe-biznes-model-kakie-biznes-modeli-sushestvuyut-v-internete/#ixzz4zeihvgP](http://www.lpgenerator.ru/blog/2015/05/18/chto-takoe-biznes-model-kakie-biznes-modeli-sushestvuyut-v-internete/#ixzz4zeihvgP)

Согласно международным стандартам ИСО серии 9000 по управлению качеством продукции типовой жизненный цикл включает следующие этапы:

- 1) маркетинг,
- 2) НИОКР,
- 3) материально-техническое снабжение,
- 4) подготовка и разработка производственных процессов,
- 5) непосредственно производство,
- 6) контроль, испытания и обследование продукции в процессе производства и выходной контроль,
- 7) упаковка и хранение готовой продукции,
- 8) реализация и распределение,
- 9) монтаж и эксплуатация,
- 10) техническая помощь в обслуживании,
- 11) утилизация после использования.



**Рис. 4. ЖЦТ – жизненный цикл товара (продукта, услуги)<sup>17</sup>**

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

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

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

<sup>17</sup> Подробнее о ФСА: [www.elitarium.ru/funkcionalno-stoimostnoj-analiz-izdelie-tovar-funkciya-zatraty-svoystvo-kachestvo-proizvodstvo-tekhnologiya-potrebitel-ehkspluaciya](http://www.elitarium.ru/funkcionalno-stoimostnoj-analiz-izdelie-tovar-funkciya-zatraty-svoystvo-kachestvo-proizvodstvo-tekhnologiya-potrebitel-ehkspluaciya)

Данный стандарт ИСО применим во всех отраслях и конкретизирует производственные процессы отдельно взятой организации при создании ею продукта (услуги) в кооперации с другими предприятиями отрасли или самостоятельно.

Так как конечный продукт/услуга, произведенная работниками в конкретной организации, является совместным результатом их деятельности и приносит им экономическую выгоду (соответственно прибыль, оплата труда) – то можно утверждать, что стоимость продукта/услуги будет являться суммарной величиной экономической целесообразности объединения индивидуальных усилий и для деятельности профессионала, и для функционирования хозяйствующего субъекта. Типология продуктов и отнесение их к ОКЭД формируются на основе классификаторов. Например:

КПВЭД – Классификатор продукции по видам экономической деятельности – Государственный классификатор Республики Казахстан ГК РК 04-2008<sup>18</sup>. МКТУ – это сокращенное название Международной классификации товаров и услуг<sup>19</sup> (International (Nice) Classification of Goods and Services for the Purposes of the Registration of Marks<sup>20</sup> используемый в разных странах), учрежденной Соглашением о классификациях (Ницкое соглашение), предназначенной для регистрации товарных знаков.

В данных классификаторах отражены продукты (услуги) по видам экономической деятельности и группируются они по схожести производственных (бизнес) процессов.

Процессы в деятельности организации на верхнем уровне, как правило, каскадированы до уровня продукта на всех этапах жизненного цикла.

Для разработки ОРК и КПК, предполагается что достаточно определения места и роли работника в процессах деятельности хозяйствующего субъекта на верхнем уровне по каждой из групп продукции для данного сегмента отрасли, с характерной для этого сегмента отрасли процессной модели и жизненного цикла группы продуктов/услуг чтобы сделать вывод об экономической целесообразности профессиональной деятельности при производстве данного продукта, или, замене одного работника другим (равно как: одних компетенций другими, одних квалификаций другими). В Табл. 7 приводится список и объемы (в ценах) продукции, выпущенные некоторыми отраслями за 2016 год (на основании информации из Таблицы «Ресурсы - Использование» Республики Казахстан за 2016 год)<sup>21</sup>).

---

<sup>18</sup> Классификатор продукции по видам экономической деятельности Республики Казахстан. URL: [www.online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30443531&doc\\_id2=30369057#activate\\_doc=2&pos=30;-96&pos2=0;0](http://www.online.zakon.kz/Document/?doc_id=30443531&doc_id2=30369057#activate_doc=2&pos=30;-96&pos2=0;0)

<sup>19</sup> [www.wipo.int/classifications/nice/en/](http://www.wipo.int/classifications/nice/en/)

<sup>20</sup> [www.jpo.go.jp/tetuzuki\\_e/t\\_tokkyo\\_e/nice\\_classification\\_10-2014.htm](http://www.jpo.go.jp/tetuzuki_e/t_tokkyo_e/nice_classification_10-2014.htm)

<sup>21</sup> [www.stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNationalAccountIntegrated?\\_afzLoop=2734275176772828#%40%3F\\_afzLoop%3D2734275176772828%26\\_adf.ctrl-state%3D12pe2wahvx\\_193](http://www.stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNationalAccountIntegrated?_afzLoop=2734275176772828#%40%3F_afzLoop%3D2734275176772828%26_adf.ctrl-state%3D12pe2wahvx_193)

**Таблица 7. Ресурсы в основных ценах, переход к ценам покупателя, тыс. тенге**

| Отрасль/<br>Продукция   | Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях | Лесоводство и лесозаготовки | Рыболовство и аквакультура | Строительство | Информация      | Связь | Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма | Деятельность в области здравоохранения |
|---|--|-----------------------------|----------------------------|---------------|-----------------|-------|---|--|
|   | 01   | 02                          | 03                         | 41-43         | 58-63, кроме 61 | 61    | 79  | 86                                     |
|   | 1  | 2                           | 3                          | 36            | 47              | 48    | 62  | 68                                     |
| Культуры сезонные   | 1 961 310 275  | 22 431                      | 4 186                      | 1 073 575     |                 |       |   |  |
| Культуры многолетние  | 85 536 059   |                             |                            |               |                 |       |   |  |
| Материалы растительные; растения живые; луковицы, клубни и корни; отводки и черенки; грибницы | 1 700 349  | 52 790                      |                            |               |                 |       |   |  |
| Животные живые и продукция животноводства   | 1 629 109 103  |                             |                            |               | 1 500           |       |   |  |
| Услуги в области сельского хозяйства (кроме услуг ветеринарных)                               | 83 325 571   |                             | 2 605                      |               |                 |       |   |  |

| Отрасль/<br>Продукция   | Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях | Лесоводство и лесозаготовки | Рыболовство и аквакультура | Строительство | Информация | Связь  | Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма | Деятельность в области здравоохранения |
|---|--|-----------------------------|----------------------------|---------------|------------|--------|---|--|
| Продукция охоты, ловли зверей пушных, дичи, млекопитающих морских и услуги в этих областях      | 997 412  |                             |                            |               |            |        |   |  |
| Продукция лесного хозяйства, лесозаготовок и услуг в этих областях                              | 1 350  | 37 175 131                  |                            |               |            |        |   |  |
| Рыба и продукция рыболовства прочая; аквакультура; услуги вспомогательные в области рыболовства | 9 945  |                             | 95 027 039                 |               |            |        |   |  |
| Работы строительные   | 2 069 392  |                             |                            | 4 925 563 429 | 133 063    | 82 574 | 146 005   | 244 024                                |
| Услуги по изданию   |  |                             |                            |               | 70 754 669 |        |   | 2 633                                  |

| Отрасль/<br>Продукция  | Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях | Лесоводство и лесозаготовки | Рыболовство и аквакультура | Строительство | Информация  | Связь             | Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма | Деятельность в области здравоохранения |
|--|--|-----------------------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------------|---|--|
| Услуги по производству кино-, видеофильмов и телевизионных программ, фонограмм и музыкальных записей |  |                             |                            |               | 49 259 724  |                   |   |  |
| Услуги по созданию программ и телерадиовещанию   |  |                             |                            |               | 93 451 569  |                   |   |  |
| Услуги связи   |  |                             |                            | 496 589       | 44 660      | 907<br>700<br>600 |   | 62                                     |
| Услуги по компьютерному программированию, услуги консультационные и аналогичные                      | 2 707  |                             |                            | 40 600        | 137 104 287 | 578<br>209        | 21 998  | 33 114                                 |
| Услуги   |  |                             |                            | 18 032        | 75 455 055  |                   |   |  |

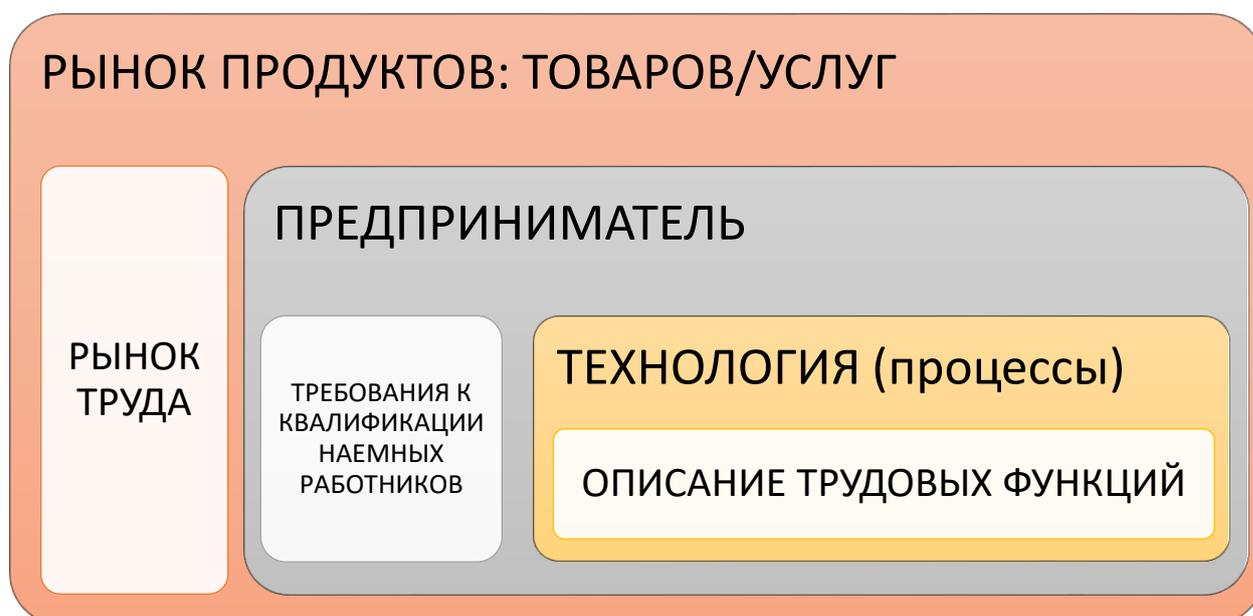
| Отрасль/<br>Продукция  | Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях | Лесоводство и лесозаготовки | Рыболовство и аквакультура | Строительство | Информация  | Связь       | Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма | Деятельность в области здравоохранения |
|--|--|-----------------------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------|---|--|
| информационные   |  |                             |                            |               |             |             |   |  |
| Услуги туристических агентств, туроператоров и услуг по бронированию и сопутствующие им услуги |  |                             |                            |               | 16 631      |             | 117 820 777   | 28 492                                 |
| Услуги в области здравоохранения   |  |                             |                            | 259 792       | 745         | 13 035      |   | 1 212 917 826                          |
| Всего выпуск   | 3 795 882 801  | 37 381 600                  | 95 264 054                 | 5 044 349 026 | 435 730 954 | 913 479 684 | 117 988 780   | 1 218 390 353                          |
| Оплата труда   | 503 494 069  | 16 070 888                  | 3 880 746                  | 1 011 297 966 | 127 078 525 | 226 880 186 | 32 470 512  | 302 017 953                            |
| Другие налоги на производство  | 2 970 593  | 470 686                     | 106 548                    | 13 079 737    | 1 983 221   | 6 933 750   | 226 539   | 1 581 636                              |
| Потребление основного капитала   | 263 004 657  | 3 682 323                   | 852 443                    | 315 577 832   | 30 937 606  | 82 622 888  | 4 002 180   | 69 219 986                             |
| Прибыль,   | 1 428 898 854  | 2 360 898                   | 67 736 808                 | 979 080 768   | 81 888 626  | 313         | 38 813 588  | 31 859 897                             |

| <b>Отрасль/<br/>Продукция</b> | <b>Растениеводст<br/>во и<br/>животноводств<br/>о, охота и<br/>предоставлени<br/>е услуг в этих<br/>областях</b> | <b>Лесоводство<br/>и<br/>лесозаготовк<br/>и</b> | <b>Рыболовств<br/>о и<br/>аквакульту<br/>ра</b> | <b>Строительст<br/>во</b> | <b>Информаци<br/>я</b> | <b>Связ<br/>ь</b> | <b>Деятельность<br/>туроператоров,<br/>турагентов и<br/>прочих<br/>организаций,<br/>предоставляющ<br/>их услуги в<br/>сфере туризма</b> | <b>Деятельность в<br/>области<br/>здравоохранен<br/>ия</b> |
|-------------------------------|--|---|---|---------------------------|------------------------|-------------------|---|--|
| смешанный доход               |  |   |   |                           |                        | 904<br>111        |   |  |
| ВДС                           | 2 198 368 173  | 22 584 795                                      | 72 576 545                                      | 2 319 036 303             | 241 887 978            | 630<br>340<br>935 | 75 512 819  | 404 679 472  |
| Выпуск в<br>основных ценах    | 3 795 882 801  | 37 381 600                                      | 95 264 054                                      | 5 044 349 026             | 435 730 954            | 913<br>479<br>684 | 117 988 780   | 1 218 390 353  |

Конкретные процессы в деятельности конкретной организации диктует используемая технология производства продукта/услуги, условия работы и организация сбыта продукта/услуги со стороны менеджмента. То есть процессы деятельности являются областью ответственности менеджмента и конкурентным преимуществом организации. Такие взаимоотношения и определяют отраслевой характер разделение труда в целом, и оптимизационные решения разделения труда в конкретной организации. Далее рассмотрим обобщенные сведения о хозяйственной деятельности организации.

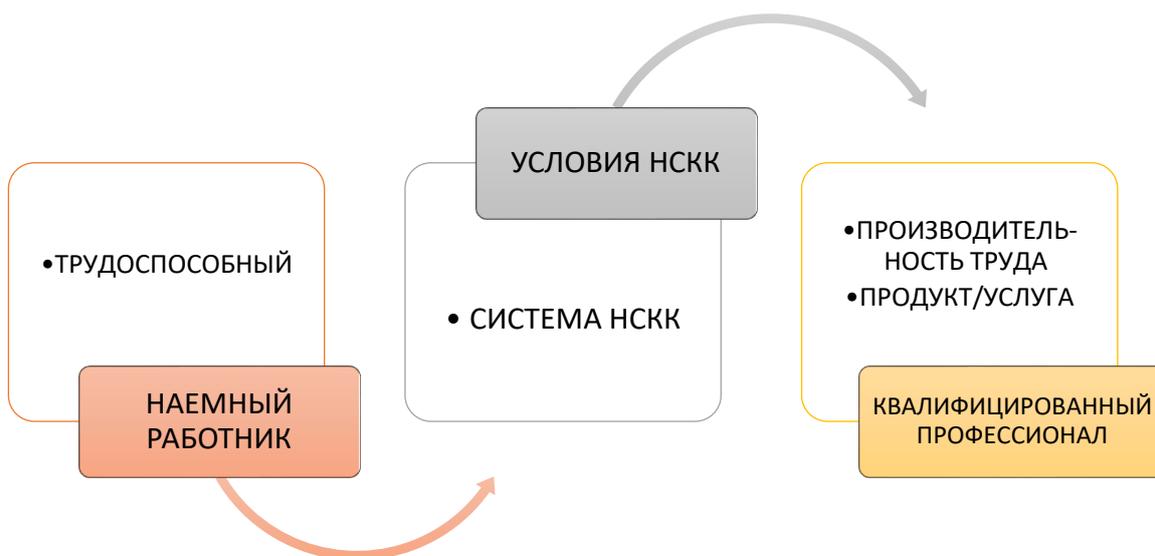
### **1.1.2. Хозяйственная деятельность организации согласно процессному подходу**

Рынок продуктов включает в себя производство товаров и услуг. Экономические рынки в стране формируются предпринимательской деятельностью с применением в ней существующих и новых технологий. Предпринимательская деятельность с применением технологий создает требования к квалификации наемных работников из национального рынка труда.



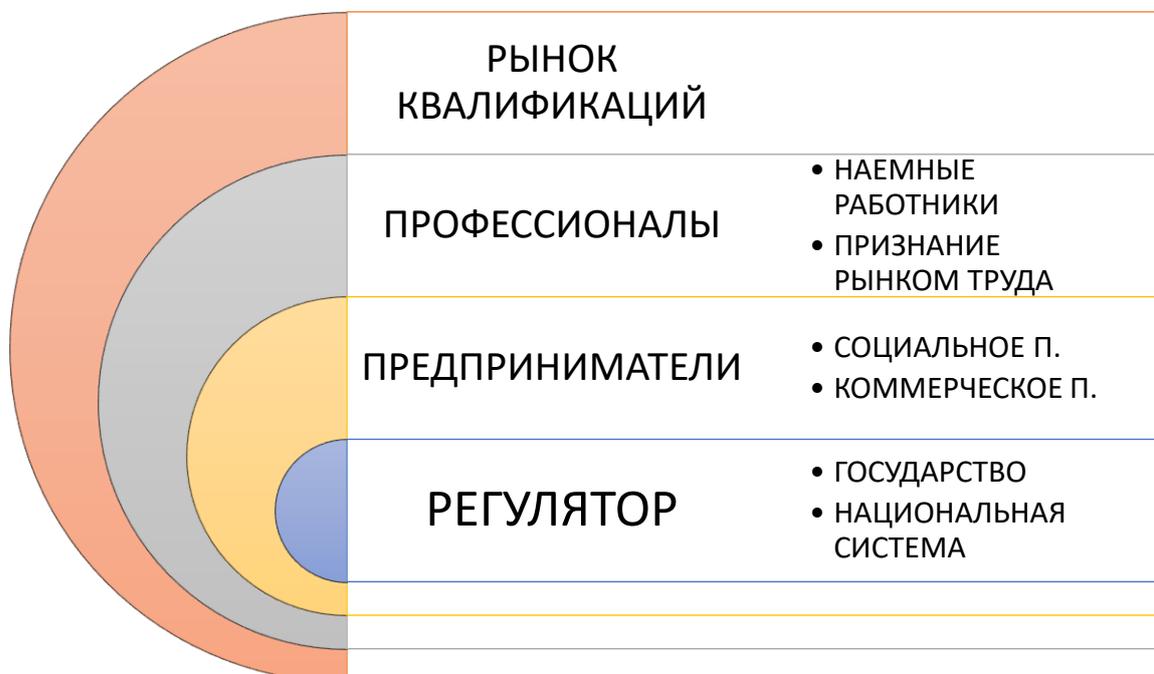
**Рис. 5. Рынок продуктов: товаров/услуг**

Наемный работник в национальном рынке труда опознается в виде квалифицированного профессионала только в условиях наличия национальной системы квалификаций со всеми ее элементами и инструментами. Одним из ключевых индикаторов квалифицированного профессионала в национальном рынке труда является – производительность труда.



**Рис. 6. Квалифицированный персонал в условиях НСКК**

Система квалификаций или рынок квалификаций в национальной экономике образовывается в условиях одновременного наличия профессионала как объекта, находящегося внутри предпринимательской деятельности – субъекта, производимой в среде созданной регулятором – государством.



**Рис.7. Рынок квалификаций в национальной экономике**

Хозяйственная деятельность организаций, производящих продукцию/услуги содержит 3 основных вида процессов в деятельности<sup>22</sup>:

- управленческие процессы (развития и управления цепочкой создания ценности);
- управленческие процессы (развития и управления цепочкой создания ценности);
- основные производящие процессы, в том числе подготовка производственного процесса (допроизводственный процесс) и процессы после производственного процесса;
- вспомогательные (обеспечивающие, поддерживающие основные) процессы.

Наиболее простой и прикладной подход к классификации бизнес-процессов был предложен в результате выполнения норвежского проекта TOPP по сравнительному бенчмаркингу. Эта программа по разработке методов повышения продуктивности производства выполнялась под управлением организации NTNU/SINTEF. В результате была предложена структурная схема процессов в деятельности организации, включающая первичные и поддерживающие (вспомогательные) в соответствии с теорией Портера о цепочках ценности. Некоторые из поддерживающих процессов были потом выделены в отдельный класс – процессов развития.

Данные группы процессов определяются следующим образом:

Первичными процессами (другое наименование *основные процессы*) называются основные и создающие ценности процессы предприятия. Эти процессы пронизывают всю компанию, начиная с потребителя и заканчивая поставщиками. 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 использованием данной классификации приведен на рисунке 8.

В данную цепочку ценности включен и труд работников. Требования и место применения ими своих компетенций зависят 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.

А процесс подготовки производства и послепроизводственный процесс будут требовать участия смежных специалистов и специалистов

---

<sup>22</sup> [www.rzbpm.ru/knowledge/pravilnyj-biznes-process-eto-osnova-otlichnyx-rezultatov.html](http://www.rzbpm.ru/knowledge/pravilnyj-biznes-process-eto-osnova-otlichnyx-rezultatov.html)

межотраслевой направленности. Управленческие и обеспечивающие процессы также будут требовать участия в них работников – профессионалов межотраслевой направленности. Смежным межотраслевым профессионалам (профессиональным сообществам) также необходимо формировать свою рамку квалификаций и КПК, которые дополнят ОРК в соответствующем разделе.

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

Коротко, можно использовать Простую классификацию (Табл. 8).

**Таблица 8. Соответствие классификаций процессов в деятельности организации**

| <b>Подробная классификация</b>                      | <b>Простая классификация</b> |
|---|------------------------------|
| Основные процессы<br>Сопутствующие процессы         | Основные процессы            |
| Вспомогательные процессы<br>Обеспечивающие процессы | Вспомогательные процессы     |
| Управляющие процессы<br>Процессы развития           | Управляющие процессы         |

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

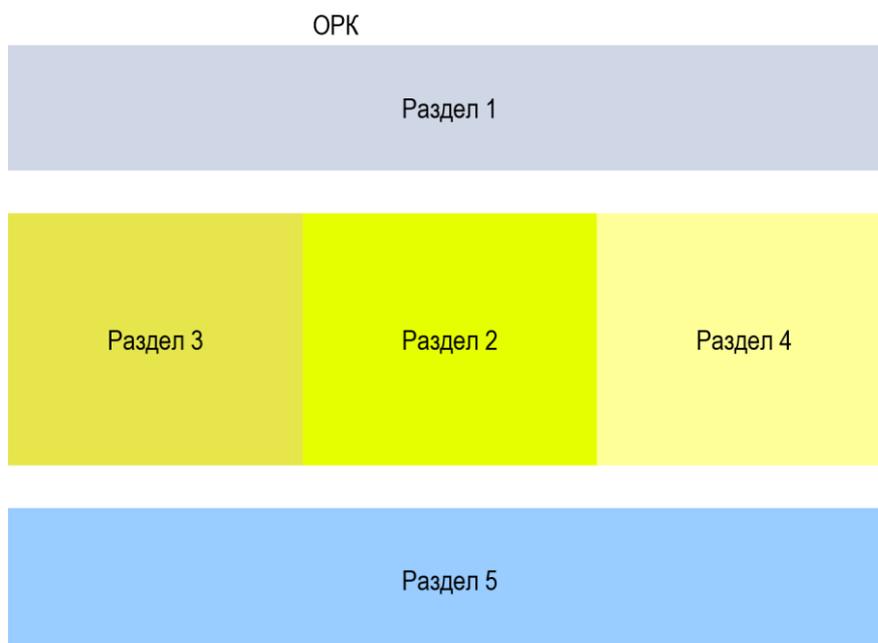
Используя НКЗ РК (и/или международный ISCO) как классификатор субъектов труда (профессионалов) следует разделить основные группы занятий по их участию в процессах в деятельности хозяйствующего субъекта на верхнем уровне следующим образом:

- управленческие процессы:
  1. Руководители и государственные служащие;

- основные производящие процессы (по соответствующему сектору и отрасли):
  2. Специалисты профессионалы;
  3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал;
  6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства;
  7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия;
- подготовка производственного процесса:
  4. Служащие в области администрирования;
- процессы после производственного процесса:
  5. Работники сферы услуг и продаж;
- вспомогательные процессы (обеспечивающие, для вышеуказанных процессов):
  8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители;
  9. Неквалифицированные рабочие;
  10. Работники, не входящие в другие группы.

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

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



**Рис. 8. Разделы ОРК и КПК**

### **1.1.3. 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 описываются 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).

Примеры экономической целесообразности *на уровне страны* приведены в Табл 9. В таблице приведены сектора экономики и доли экономики в соответствии их представленности по 5 разделам НКЗ, что демонстрирует особенности организационных структур по модели Г. Минцберга. Анализ этих данных описывает такие параметры как человеческий капитал (ЧК) и его составляющие, привлекательность вложений в ЧК.

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.

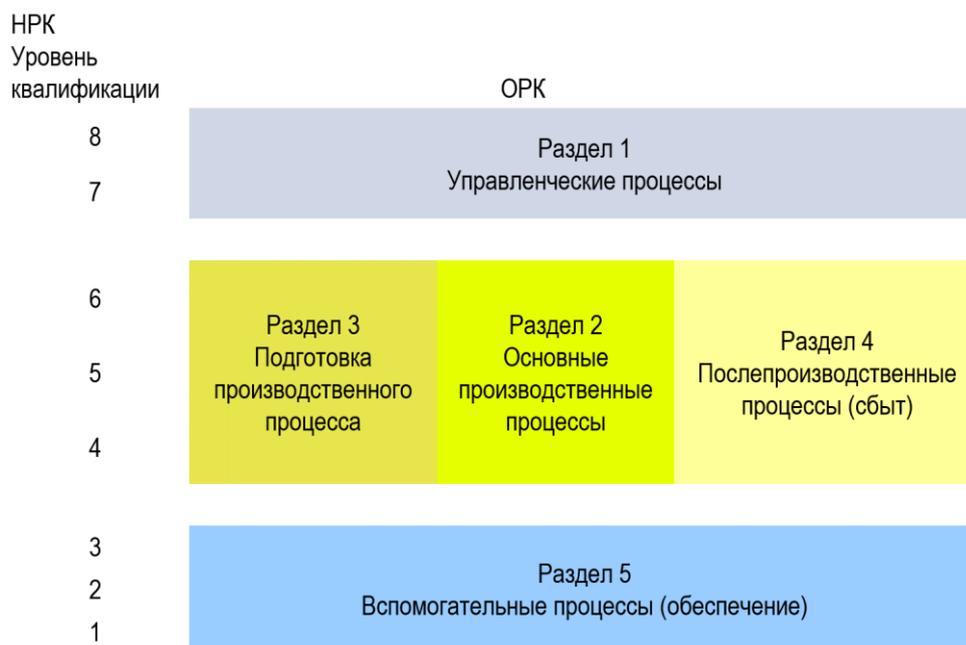
Материалы к ОРК представлены как описание по сегментам отрасли и групп профессий в них участвующих, по количеству и по квалификационным уровням (Табл. 9).

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 (Рис. 9) и табличном виде (Табл. 10 — отдельно отражает расширенную отраслевую информацию с дополнением названия малых групп специалистов и продуктовых групп).

Согласно техническому заданию мы должны представить шаблоны к разработке по 5 отраслевым направлениям А – сельское хозяйство; F – строительство; J - Информация и связь; P – Образование; Q – здравоохранение и социальные услуги. По следующим подотраслям (коды ОКЭД):

- 1 Растениеводство
  - 2 Лесоводство
  - 3 Рыболовство
  - 41 Строительство зданий и сооружений
  - 42 Гражданское строительство
  - 62 Компьютерное программирование, консультации и другие сопутствующие услуги
  - 85 Образование
  - 86 Деятельность в области здравоохранения
- Логическое представление КПК:



**Рис. 9. Уровень квалификации из НКЗ для ОРК, где раздел 2 отражает востребованных отраслевых специалистов, разделы 1, 3-5 — межотраслевых специалистов для производства продукции отрасли**

КПК – это более конкретное представление 5-ти разделов организационного строения с раскладкой по каждой бизнес модели (группе продукции) выпускаемой отраслью/профессиональным сообществом.

ОРК и КПК далее используется на уровне хозяйствующего субъекта. При этом информация из КПК служит основой для принятия решений для оптимизации организационной структуры, экономики труда для выбранного процесса в деятельности и фиксируется в локальных документах организации.

**Таблица 9. Материалы к формированию ОРК**

| Сектор экономики                              |                        | Сектор I          | Сектор II                  |                        | Сектор III          |    |    |    |  |  |
|---|------------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|---------------------|----|----|----|--|--|
| Секция ОКЭД РК                                | А – сельское хозяйство | Ф – строительство | Ж - Информаци<br>я и связь | Р –<br>Образован<br>ие | 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.              | 1385,5                 | 679,1             |                            | 1032,8                 | 49,7                |    |    |    |  |  |

|  |       |        |  |       |        |  |  |  |
|--|-------|--------|--|-------|--------|--|--|--|
| Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника | 81572 | 179205 |  | 94542 | 106049 |  |  |  |
| Количество по типу, тыс. чел.                                |       |        |  |       |        |  |  |  |

**Таблица 10. Табличное представление материалов к формированию отраслевой КПК**

| Роль (значение) | Занятие<br>Основная и начальная группа        | НКЗ РК          | НРК РК               | Сектор А                         |                             |                            | Всего                 |                          |
|-----------------|---|-----------------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|
|                 |   | Уровень навыков | Уровень квалификации | А – сельское хозяйство           |                             |                            | Количество, тыс. чел. | Средняя заработная плата |
|                 |   |                 |                      | 01                               | 02                          | 03                         |                       |                          |
|                 |   |                 |                      | Растениеводство и животноводство | Лесоводство и лесозаготовки | Рыболовство и аквакультура |                       |                          |
| Руководство     | Руководители                                  | 4               | 8                    |                                  |                             |                            |                       |                          |
|                 | Государственные служащие                      |                 |                      |                                  |                             |                            |                       |                          |
|                 | Первые лица организаций                       |                 |                      |                                  |                             |                            |                       |                          |
|                 | Руководители функциональных подразделений     |                 |                      |                                  |                             |                            |                       |                          |
|                 | Руководители специализированных подразделений |                 |                      |                                  |                             |                            |                       |                          |
| Производство    | Основные профессионалы                        | 4               | 8                    |                                  |                             |                            |                       |                          |
|                 |   |                 |                      |                                  |                             |                            |                       |                          |
|                 | Вспомогательные                               | 3               | 7                    |                                  |                             |                            |                       |                          |

|  |  |   |     |  |  |  |       |        |
|--|--|---|-----|--|--|--|-------|--------|
|  | профессионалы  |   |     |  |  |  |       |        |
| Обеспечение, снабжение                                       | Специалисты процессов подготовки производства, по закупкам | 2 | 6-4 |  |  |  |       |        |
|  | Специалисты после производственных процессов, по сбыту     | 2 | 6-4 |  |  |  |       |        |
| Вспомогательные  | Администраторы   | 2 | 8-4 |  |  |  |       |        |
|  | Операторы  | 2 | 8-4 |  |  |  |       |        |
|  | Неквалифицированные рабочие                                | 1 | 3-1 |  |  |  |       |        |
|  |  |   |     |  |  |  |       |        |
|  |  |   |     |  |  |  | Всего | Баланс |
| Количество, тыс. чел.  |  |   |     |  |  |  |       |        |
| Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника |  |   |     |  |  |  |       |        |

*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>23</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).

#### **1.1.4. Выводы**

Таким образом, методология создания ОРК и КПК предполагает соблюдение ключевых положений, а именно:

- принципа общественного разделения труда на сектора, отрасли и направления;
- процессный подход в разделении труда (роль и место трудовых функций в бизнес- и процессах в деятельности организаций);
- принцип экономической целесообразности (создания цепочек ценностей с использованием труда профессионалов);
- системный подход анализа и представления труда в экономике (вложенности уровней интеграции трудовых функций в цепочки ценностей на различных уровнях микро, мезо и макро экономических отношений).

Также констатируем, что, создавая ОРК и КПК, необходимо использовать информацию о:

---

<sup>23</sup> Подробнее о ФСА: [www.elitarium.ru/funkcionalno-stoimostnoj-analiz-izdelie-tovar-funkciya-zatraty-svoystvo-kachestvo-proizvodstvo-tehnologiya-potrebitel-ehkspluaciya](http://www.elitarium.ru/funkcionalno-stoimostnoj-analiz-izdelie-tovar-funkciya-zatraty-svoystvo-kachestvo-proizvodstvo-tehnologiya-potrebitel-ehkspluaciya)

- сложившемся исторически разделении труда при создании конкретной продукции;
- структуру труда, состоящую из пяти основных элементов (предмет, технология, организация процесса, условия, человек);
- коллективных усилия деятельности специалистов в совместной деятельности и процессах;
- участия в создании ценности продукции специалистов и организаций, выполняющих межотраслевые функции;
- обязательный учет планов и стратегий (долгосрочных планов) всех участников рынка квалификаций.

Источниками изменений в ОРК и КПК выступают:

- стратегические решения, инвестиции, в т.ч. на труд;
- конъюнктура (временные изменения) рыночной ситуации;
- реакции рынка на экономическое обоснованное внедрение инновации (научной, социальной, технологической);
- предпринимательские шаги (например, инвестиции в старт-ап создания нового продукта, нового рынка).

Появление новых квалификаций осуществляется через изменения действующего профиля трудовых функций, как правило, при заимствовании трудовых функций:

- из иной профессиональной деятельности;
- из иной технологии;
- из деятельности профессионалов иной отрасли;
- из деятельности научных коллективов;
- как рационализации (уменьшения затрат) традиционной практики трудовой деятельности (автоматизации, роботизации, информатизации и т.п.)

Инструментом обоснованности включения в ОРК и КПК конкретных наборов трудовых функций (квалификаций) является функционально-стоимостной анализ возможностей секторов экономики страны включить в процессы создания продукции конкретных специалистов.

## **1.2. Механизмы согласования уровней профессионального образования РК с системой международного классификатора занятости МОТ (ILO)**

В соответствии с *Законом Республики Казахстан от 13.11.15 г. № 398-V (Статья 12. Уровни образования)*<sup>24</sup> в Республике Казахстан определены следующие уровни образования:

<sup>24</sup> [www.online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36484185](http://www.online.zakon.kz/Document/?doc_id=36484185)

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

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

Следовательно, в целях создания ОРК и КПК необходимо предусмотреть согласование уровней профессиональной квалификации и уровней образования.

Анализ *международного классификатора занятости МОТ (ILO)*<sup>25</sup> и соответственно НКЗ РК показывает, что имеется следующее соотношение уровней НКЗ РК, уровней образования и уровней в НРК РК.

**Таблица 11. Соотношение уровней НКЗ РК, уровней образования и уровней НРК РК**

| Уровень образования   | Уровень МКЗН<br>(Уровень НКЗ РК) | Уровень НРК РК |
|---|----------------------------------|----------------|
| 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) послесреднее образование;  | 3                                | 5-6            |
| 6) высшее образование;  | 4                                | 7-8            |
| 7) послевузовское образование.  | 4                                | 7-8            |

<sup>25</sup> [www.ilo.org/global](http://www.ilo.org/global)

Таким образом, дальнейшие операции с уровнями образования в НИР и при апробации ОРК и КПК по отраслям нужно соотносить, по указанному механизму, непосредственно с уровнями НКЗ РК.

### **1.2.1. Рекомендации по совершенствованию методических рекомендаций ОРК**

1. Дополнить списками кодов ОКЭД – основными и сопутствующими, и соответственно кодами видов продукции/услуг – основными, для производства, сопутствующими - для других отраслей. Это позволит четко описать зону распространения конкретной ОРК и КПК и связь с межотраслевыми (профессиональными) рамками квалификаций.

2. В целях мониторинга следует дополнить ОРК процентами по количеству занятых в отрасли и ФОТ, соответственно по 5 основным группам ОРК (основная — это производство (2 раздел, рис. 9), и межотраслевыми-управление, закупки, сбыт, обеспечение).

3. В качестве обоснований изменений в ОРК использовать государственную статистику и прогнозы (стратегиями, планами) игроков рынка квалификаций. Инструментом обоснованности включения в ОРК и КПК конкретных наборов трудовых функций (квалификаций) является функционально-стоимостной анализ возможностей секторов экономики страны включить в процессы создания продукции конкретных специалистов.

Предлагается внести в методику разработки ОРК и КПК алгоритм 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 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 деления трудовых функций по каждой специальности и профессиональной миграции.

## **2. МЕХАНИЗМ ПО ПЕРИОДИЧЕСКОЙ АКТУАЛИЗАЦИИ И ОБНОВЛЕНИЮ ОРК И КАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

### **2.1. Общие положения**

Отраслевые рамки квалификаций (далее – ОРК) и карты профессиональных квалификаций (далее – КПК) подлежат периодической актуализации и обновлению. В соответствии с анализом практики применения ОРК в странах мира рекомендуется следующий механизм.

Актуализация (внесение текущих изменений) действующих ОРК и КПК проводится по мере необходимости в связи с изменениями: для коррекции формулировок, внесения новых норм законодательства, внесения текущей статистики и прогнозов.

Обновление (изменения структуры ОРК и/или КПК, состава основных видов профессиональной деятельности) действующих ОРК и КПК проводится в связи с существующими изменениями: включения новых, исключения старых видов профессиональной деятельности, соответствующей разделу 2 – Основные производственные процессы (рис. 9); изменений экономической политики, глобальных трендов экономики и технологий; демографических факторов; качества структуры профессионалов отрасли/ подотрасли/ индустрии, представленных в ОРК.

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 (в части рынков);
- предложения инноваторов, стартапов (в части технологии);
- предложения работодателей (в части условий труда);
- предложения инвесторов (в части доходности и производительности труда).

При проведении актуализации рекомендуется использовать следующие методы:

- изучение и системный анализ данных статистики, мониторинга, прогнозов (форсайтов); работа с фокус-группами;

- изучение различных источников (опубликованных отчетов, статистических данных, данных о трендах развития и т.д.);
- опросы (анкетирование) практикующих управленческих работников различных уровней должностной иерархии, занятых в данном виде профессиональной деятельности из ряда организаций государственного и частного секторов.

При проведении анализа отрасли необходимо использовать информацию из широкого набора источников, включая:

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

## **2.2. Механизм и участники актуализации и обновления ОРК и КПК**

Актуализация и обновление фиксируются в следующих разделах ОРК и КПК на основании функционала ролей в системе разделения труда для деятельности, приносящей доходность организации: смежные и сквозные управленческие процессы; отраслевые процессы; подготовительные межотраслевые процессы; послепроизводственные межотраслевые процессы (сбыт); смежные и сквозные вспомогательные процессы.

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 развитии образования и обучения. Также актуализация ОРК и КПК производится с целью мониторинга соответствия международных отраслевых рамок квалификаций, национальным отраслевым рамкам квалификаций. Актуализация производится в интересах экономического роста и обеспечения социальной стабильности в соотношении с технологическими и социальными изменениями в отраслях экономики.

Причиной актуализации ОРК и КПК служит необходимость постоянного пересмотра традиционных представлений о квалификациях и методик их проектирования в следствие быстро меняющейся технологической среды в большинстве секторов экономики. Модернизация (актуализация) квалификаций, выполняет роль сокращения серьезного качественного разрыва между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе.

Убыстряющийся темп технологического развития и изменений в организации труда требует от отраслей экономики постоянной трансформации. Однако для работодателей важно иметь возможность признания нового качества компетенций работников независимо от места и способа их освоения, в то же время государство стремится обеспечить занятость населения.

Актуализация ОРК должна производиться с учетом совершенствования информации о спросе на умения в различных секторах, отраслях и для содействия повышению качества управления умениями в отдельных секторах и на уровне государства

Актуализация ОРК и КПК позволит модернизировать программы обучения для различных категорий работников отраслевых предприятий. Далее, с течением времени отраслевые квалификации будут способствовать развитию систем признания ранее полученного обучения.

Таким образом можно выделить трех ключевых стейкхолдеров изменений в ОРК и КПК Республики Казахстан:

- Государственные органы РК (далее ГО РК);
- Национальная палата предпринимателей (НПП);
- Отраслевые ассоциации.

Взаимодействие отраслевых ассоциаций с ГО РК и НПП при актуализации ОРК и КПК определяются следующими положениями.

1. Со своей стороны Отраслевые ассоциации реализуют:
  - инициативу по созданию или изменению (актуализации) отраслевых рамок квалификаций;
  - формирование и поддержку отраслевых профессиональных сообществ для определения содержимого при актуализации ОРК и КПК;
  - организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку работодателей и инициативных граждан, как пользователей и разработчиков отраслевых рамок квалификации;
  - регулярный анализ отрасли: ТЗ, создание рабочей группы, исследовательская работа, многофакторный анализ, организация

- круглых столов, привлечение сторонних экспертов, определяют название секций и разделов (по ОКЭД РК), относящихся к отрасли;
- информационную поддержку заинтересованных стейкхолдеров с целью представления новых технологий, международных тенденций, материалы научных исследований и лучших отраслевых практик, отчеты уполномоченных профессиональных сообществ, прогнозы изменения в отраслях, технологиях, продуктах;
  - анализ и перспективы изменений структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности;
  - осуществляет информирование и консультирование участников отраслевой ассоциации на основании актуальных ОРК и КПК.

2. На основании актуализированных ОРК и КПК Отраслевые ассоциации содействуют ГО РК в исполнении политики в сфере технического и профессионального образования:

- согласовывают от имени работодателей в случае, если отраслевая ассоциация не входит в НПП, для ГО РК отраслевые направления дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования;
- содействуют в организации подготовки, переподготовки кадров, повышении квалификации на предприятиях на основании актуализированных ОРК и КПК;
- реализуют аккредитацию программ обучения дополнительного профессионального образования в соответствии с актуализированными ОРК и КПК;
- проводят мониторинг и оценку качества реализации актуализированных положений ОРК и КПК в системе профессионального образования.

3. На основании актуализированных ОРК и КПК Отраслевые ассоциации содействует в исполнении политики в сфере труда:

- проводят мониторинг применения актуализированных ОРК и КПК;
- обеспечивают коммуникации отраслевых ассоциаций с зарубежными отраслевыми ассоциациями для сопоставления квалификаций в международном контексте, формируя условия для трудовой мобильности через признание квалификаций;
- формируют для ключевых стейкхолдеров НСК предложения по перспективам развития и изменениям в национальные

классификаторы (НКЗ, ОКЭД) на основании анализа отрасли и актуализации ОРК и КПК в профессионально-квалификационном разрезе, представляющего новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности.

### **2.3. Инструменты для реализации актуализации ОРК и КПК**

Актуализация ОРК производится с участием всех заинтересованных сторон НСК. Обязательным условием для проведения актуализации ОРК и КПК является привлечение к участию в актуализации, технологические компании разработчиков и поставщиков оборудования в компании производители продукта/услуг РК. Также в рабочих группах по актуализации ОРК необходимо привлекать Научные институты занимающиеся НИР в отраслевые технологические цепочки.

Инструменты:

- проведение стратегических сессий с предметом прогнозирования отраслей и разработки Национальных программ развития отраслей и секторов экономики;
- проведение форсайт сессий;
- проведение групповой работы по анализу и актуализации квалификаций в соответствии с изменениями технологических решений внутри отраслей экономики;
- создание рабочих групп отвечающих за мониторинг проведения этих мероприятий;
- внедрение и актуализация инструментов прогнозирования квалификаций применяемых в других странах.

Материал, разработанный в стратегических сессиях и рабочих группах должен формироваться в аналитические записки или другого вида документы с целью обсуждения результатов групповой работы в отраслевых советах. Отраслевые советы рассматривают результаты групповой работы рабочих групп и вносят предложения в НСК с целью актуализации нормативной базы регулирующей взаимоотношение сторон в НСК. НСК выносит инициативу по изменению нормативно правовой базы в систему законодательства Республики Казахстан.

### **2.4. Сроки актуализации и обновления**

Сроки актуализации и обновления ОРК и КПК полностью согласуются с изменениями, происходящими в экономике страны, на рынках, в технологиях, в

потребительском спросе на продукцию и в условиях работ, в которых работают работники. Один раз в три года рекомендуется производить актуализацию перечня компетенций, связанную с их освоением на применяемом оборудовании. Обновление технологических цепочек у работодателей производится в среднем один раз в 3-5 лет. В этот же промежуток времени изменяются и требования к освоенным квалификациям в данных технологических цепочках. Один раз в десять лет НПП необходимо инициировать производство анализа ОРК с международными системами на предмет влияния технологических циклов на актуальность существования всей отрасли и квалификаций внутри нее.

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,
- По условиям работ – работодатели – раз 1-2 года.

На сегодня ключевые изменения вызывают перемены происходящие в условиях четвертой промышленной революции.

Четвёртая промышленная революция (англ. The Fourth Industrial Revolution) — прогнозируемое событие, массовое внедрение киберфизических систем в производство (индустрия 4.0), обслуживание человеческих потребностей, включая быт, труд и досуг. Изменения охватят самые разные стороны жизни: рынок труда, жизненную среду, политические системы, технологический уклад, человеческую идентичность и другие. Вызываемая к жизни экономической целесообразностью и привлекательностью повышения качества жизни, четвёртая промышленная революция несёт в себе риски повышения нестабильности и возможного коллапса мировой системы, в связи с чем её наступление воспринимается как вызов, на который человечеству предстоит ответить<sup>26</sup>.

Изменения в технологических решениях происходят примерно на 30% каждые 2-3 года. Отсюда обуславливается потребность в изменениях в ОРК каждые три года.

Изменения в технологиях влекут в себе изменение потребительского спроса, что уже в свою очередь просходит раз в 3 года и привязано к появлению новых технологических решений на рынке.

---

<sup>26</sup> [https://ru.wikipedia.org/wiki/Четвёртая\\_промышленная\\_революция](https://ru.wikipedia.org/wiki/Четвёртая_промышленная_революция)

Основные технологические изменения в следующих направлениях: квантовые вычисления; большие данные (big data); интернет вещей (IoS); виртуальная и дополненная реальность; 3D-печать; печатная электроника; распределённые реестры; автономные роботы.

Таким образом изменения в технологиях на 60% влечет за собой практически полное изменение потребительского спроса на ряд товаров, связанных с цифровизацией. Что в свою очередь инициирует разделение и появление новых рынков товаров и услуг раз в 5-6 лет. Появление новых товаров и услуг вызывает потребность в изменениях и в деятельности, связанной с реализацией и распространением товаров на рынке.

В свою очередь, на условия труда влияют постоянно изменяющиеся макроэкономические инструменты. Изменения в налогах, в пенсионной системе, реализация Национальной системы квалификаций, появление новых профстандартов, занятий, внедрение новых технологий – все это в сумме вызывает регулярные изменения. Как в своё время человек значительно освободился от тяжёлого физического труда, а затем и от некоторой монотонной работы, от четвёртой промышленной революции ждут, что она освободит человека от решения множества типовых задач. Повысятся возможности для высокоинтеллектуальной и творческой работы, и в то же время она станет более востребованной и ценимой.<sup>27</sup> Рациональным и целесообразным следует установить срок изменения по условиям труда не реже раз в два года.

Таким образом, в планировании развития Национальной системы квалификаций необходимо предусмотреть изменения в ОРК и КПК в среднем не реже, чем раз в три года. Это позволит обеспечить каскадный эффект по постепенной актуализации профессиональных, образовательных стандартов, а также планировать мероприятия и расходы, связанные с изменениями в НКЗ.

---

<sup>27</sup> <https://politota.d3.ru/chetviortaia-promyshlennaia-revoliutsiia-984132/?sorting=rating>

### **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ОТРАСЛИ. АНКЕТА/ОПРОСНЫЙ ЛИСТ, РАЗМЕР ВЫБОРКИ И ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ**

#### **3.1. Общие положения**

Анализ вида<sup>28</sup> 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.

Результаты анализа являются основой для последующей разработки ОРК, поскольку содержат информацию о состоянии вида/подвида профессиональной деятельности и перспективах его развития с точки зрения потребности в кадрах в количественном и качественном разрезе (компетенции и квалификации). Помимо этого, результаты анализа помогают в определении работодателей, которых необходимо привлечь для разработки ПС; а также других заинтересованных сторон, которые могут быть полезны в процессе создания и обновления ПС.

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

Для проведения анализа необходимо, прежде всего, определить границы рассматриваемого вида профессиональной деятельности и далее провести анализ структуры и состава профессий, которые обеспечивают и поддерживают основную деятельность в рамках данного вида профессиональной деятельности. Для получения валидных результатов необходим большой массив статистических данных, которые далеко не всегда могут быть в распоряжении разработчиков (то есть рабочей группы). Также для получения необходимой информации может потребоваться проведение дополнительных аналитических исследований, включая опросы.

---

<sup>28</sup> Может анализироваться либо весь вид профессиональной деятельности, либо его часть (если вид масштабный), который условно назван «подвидом».

### 3.1.1. Результаты анализа

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):

- прогнозируемые изменения в технологиях,
- прогнозируемые изменения нормативной базы,
- прогнозируемые изменения в организации труда.

- наиболее распространенные наименования профессий и должностей по укрупненным группам с указанием требований к формальным квалификациям (дипломам, свидетельствам) и статистических данных по каждой группе.

Другими словами, должны быть определены:

- ключевые процессы и соответствующие им ключевые группы профессий/должностей;

- наименования дипломов/сертификатов/свидетельств с указанием квалификации по образованию

Наличие или отсутствие дисбаланса спроса и предложения работников в данном виде/подвиде профессиональной деятельности, включая данные по безработице (в т.ч. по уровню образования, полу и возрасту).

Анализ должен учитывать как национальные, так и международные перспективы развития. Международная составляющая важна с точки зрения конкурентоспособности данного вида профессиональной деятельности в глобальном контексте в силу взаимного проникновения знаний и технологий, способных в перспективе изменить содержание профессиональной деятельности. Учет трендов развития необходим для поддержания жизненного цикла ПС с максимальным горизонтом не менее 5 лет.

### **3.1.2. Источники информации для проведения анализа**

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.

### **3.1.3. Методы проведения анализа**

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.

### **3.1.4. Общий вид и структура карты отрасли**

В структуру Карты рекомендуется включать указанные ниже разделы. При этом важно иметь в виду, что структура Карты может варьировать в зависимости от доступных разработчикам данных. Возможно, что собранные данные не позволят разработчикам отразить тот или иной раздел. В этой связи предложенная ниже структура является ориентиром, а не догмой:

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. Рис. 9 настоящего 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, рис. 9), 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).

Ниже приведено краткое описание структурных элементов Карты:

### **1. Введение**

В данном разделе содержится краткое описание вида профессиональной деятельности, которое дает представление о его границах. Если вид профессиональной деятельности неоднороден, выделяют составляющие его подвиды.

#### **Пример:**

Подвиды в рамках вида профессиональной деятельности «издательское дело». Издательское дело включает в себя издание книг, научных и популярных журналов, газет. Каждый подвид может быть описан отдельно.

#### **Пример:**

*Подвиды в секторе финансовых услуг (Великобритания):*

- Розничные банковские услуги (банки и строительные объединения)
- Розничные услуги по страхованию (за исключением страховых брокеров)
- Финансовое консультирование
- Оптовые банковские операции
- Оптовое страхование
- Управление активами
- Кредиты, финансы и лизинг

#### **Пример:**

*Описание подвида «книгоиздание» (Великобритания):*

Выручка от издания книг в Великобритании составляет более 2 млрд. фунтов. Большинство книг распространяется через книжные магазины или интернет-продажи. Количество издательств превышает 15 тыс. При этом 40 из них обеспечивают 60% объемов продаж. Можно выделить 2 основных рынка внутри книгоиздания: научная литература и популярная литература. Основной объем продаж научной литературы приходится на школы и университеты. Академические издания отличает наличие значительного количества специализированных редакторов, отвечающих за отдельную научную область.

В этом разделе также содержится описание использованных в рамках проекта методов сбора и анализа данных, временных рамок проведения анализа.

## **2. Описание вида профессиональной деятельности и его взаимосвязи с другими видами/подвидами профессиональной деятельности**

Общее описание вида профессиональной деятельности дает представление о ключевых показателях деятельности входящих в него предприятий и организаций, а также в случае необходимости в отдельном подразделе описываются пересечения с другими видами или подвидами профессиональной деятельности. При определении пересечений необходимо выделить области, 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**

Статистические показатели включают в себя: географию распределения бизнесов, количество предприятий и рабочей силы по регионам (демографические данные, возраст, процент безработицы, национальная принадлежность, доля мигрантов), показатели деятельности (объем производства, прибыль).

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

В данном разделе указываются факторы, влияющие на развитие вида/подвида профессиональной деятельности в ближайшей и долгосрочной перспективе.

## **5. Основные группы профессий/должностей, свидетельства об образовании/ квалификации**

В данном разделе описываются ключевые группы профессий и должностей по НКЗ на предприятиях данного вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства).

## **6. Спрос и предложение рабочей силы**

В данном разделе содержатся данные о:

- источниках рабочей силы (основные образовательные организации, осуществляющие подготовку, миграция),
- соответствии спроса и предложения рабочей силы по укрупненным группам профессий/должностям (соответствие знаний и умений рабочей силы требованиям работодателей, данные об избыточных квалификациях/использовании работников на рабочих местах, ниже их формального уровня .квалификации/ образования, безработица – как отсутствие на рынке работников, имеющих нужные работодателям знания и умения)

### **Пример:**

*Структура карты вида профессиональной деятельности «Предоставление финансовых услуг» (Великобритания)*

1. Краткое содержание
2. Обзор стратегии в области квалификаций вида профессиональной деятельности
  - размер сектора с перечислением подвидов
  - занятость
  - распределение предприятий и рабочей силы по регионам страны
  - профессии и основные наименования должностей
  - источники кадров – обучение (категории обучающихся, квалификации, провайдеры обучения)
  - ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификаций (устранение разрыва спроса и предложения; требования к выходу на рынок труда, траектории карьерного роста, признание неформального обучения, умения в области лидерства и управления, задачи в области финансирования подготовки кадров, задачи высшего образования в части подготовки кадров, профориентация, синергия приоритетов и госполитики)
3. Среда профессиональной деятельности
  - регулирование
  - возраст работников по профессиям
  - внутрифирменное обучение
  - высшее образование (анализ выпускников, пришедших в сектор – дипломы, зарубежные кадры
  - послевузовское образование
  - ожидаемые тренды в отношении рабочей силы и что они означают с точки зрения квалификаций
  - потребности в части будущего найма
4. Краткое содержание квалификаций и провайдеров (типы квалификаций, наличие квалификаций по уровню и типу, спрос на квалификации по типу и уровню)

5. Соответствие квалификаций требованиям работодателей (данные опроса)

6. Роль отраслевого совета в обеспечении соответствия спроса предложения отраслевых квалификаций

Приложения:

○ Отраслевые квалификации (уровень, наименование) и образовательные программы (наименование, провайдер, дипломы)

○ Возможные наименования должностей по уровням квалификаций и подвиду деятельности

○ Дополнительные требования к ряду должностей (сертификация по результатам экзаменов)

○ Органы, присваивающие квалификации

○ Библиография

## **3.2. Описание структуры и содержания разделов Карты вида профессиональной деятельности**

### **3.2.1. Раздел «Введение»**

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. (см. источники информации для составления карты). Для сбора данных необходимо определиться в отношении:

- количества и состава опрашиваемых экспертов
- выбора источников информации
- необходимости проведения дополнительных исследований (опросов)

#### **Пример:**

*Описание методологии проведения анализа вида профессиональной деятельности «Издательское дело» (Великобритания)*

Проект по разработке функциональной карты и карты сектора был профинансирован Группой оценки проектов и стандартов (PSAG). Проект был осуществлен с июня по декабрь 2012 года. Для участия в работе была привлечена группа отраслевых экспертов. Были использованы следующие методы: наблюдение, интервью и опросники. Большая часть использованных данных, заимствована из более ранних исследований занятости в данном секторе. Эти данные включают в себя статистические данные. Также был разработан опросник для проведения опросов в компаниях сектора с использованием компьютерных технологий. Было получено 300 ответов от респондентов, что обеспечило необходимую валидность данных.

## **3.2.2. Раздел «Описание вида профессиональной деятельности и его взаимосвязи с другими видами/подвидами профессиональной деятельности»**

### **3.2.2.1. Общая характеристика вида профессиональной деятельности**

В процессе описания вида профессиональной деятельности необходимо определить его границы и ключевые области внутри вида профессиональной деятельности, являющиеся основой для последующей классификации профессий и квалификаций.

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 (доля производимой продукции в общем объеме производимой продукции в процентах, объем производства, прибыль);
  - долю в общей численности рабочей силы страны;
  - распределение рабочей силы по регионам,

При необходимости можно выделить подвиды внутри рассматриваемого вида профессиональной деятельности (если он очень масштабный и в нем прослеживаются четкие отличия между его отдельными областями), В случае необходимости выделения подвидов приводится их последовательное описание после обобщенного описания вида профессиональной деятельности.

Описание каждого подвида должно соответствовать структуре описания вида профессиональной деятельности (в том числе объем производства, основные предприятия/компании, принципы функционирования, ключевые потребители и т.д.)

Ниже приведены примеры описания подвидов в рамках вида профессиональной деятельности «Издательское дело» (Великобритания).

### **Пример:**

#### *Книгоиздание*

Доходы от издания книг приближаются к 2,5 миллиардам фунтов стерлингов. Большая часть продаж осуществляется по традиционным каналам распространения, таким как книжные магазины и почтовые заказы. Тем не менее, небольшой, хотя и увеличивающийся процент продаж осуществляется через Интернет (который, по сути, относится к почтовым заказам, хотя и в новом формате). Несомненно, наибольшим источником дохода в книгоиздании является продажа копий, прямая или косвенная (например, через продажу издательских прав). Особенность книжной торговли состоит в том, что ограниченный набор изданий восполняет потери от продажи большей части изданий. При том, что существует около 15 тысяч книгоиздателей, примерно на 40 из них приходится 60% продаж. Нет ни одного издательства, доля продаж которого превышала бы 10%. Это значит, что существует огромное количество издательств, каждое из которых выпускает относительно небольшое количество книг.

#### *Научные журналы*

Научные журналы предназначены для распространения научных статей, и они являются основной формой взаимодействия ученых. Наблюдается растущая

тенденция публиковать статьи в Интернете. Приблизительно 80% доходов академических журналов обеспечивается подписчиками, которые в основном представлены библиотеками. Остальные 20% приносит продажа и другие выплаты (например, доходы от размещения статей), к тому же небольшой доход приносит реклама. В целом доходы от продажи журналов оцениваются примерно в 500 миллионов фунтов, хотя эта цифра основана на очень маленькой выборке издателей, и не всегда понятно, на чем основывается журнал, предоставляя данные.

#### *Профессиональные журналы*

Профессиональные журналы обычно связаны с профессиональными организациями и выполняют функции, сходные с функциями научных журналов. Как и научные журналы, они относятся к отдельным областям знаний и часто содержат обзоры, осуществленные группой коллег. В профессиональных журналах большую роль играет реклама. Они также склонны объединять в себе научные и новостные статьи, в то же время, они включают в себя и некоторое количество публицистических материалов.

#### *Популярные журналы*

Популярные журналы представляют собой привлекательную комбинацию различных средств передачи информации, например, текста, графики и фотографий. Они могут сочетать материалы, комментарии, советы и факты таким образом, чтобы они носили развлекательный и обучающий характер. Для этого они нанимают большое количество постоянных сотрудников и фрилансеров.

#### *Газеты*

Газеты можно разделить на две группы: региональные и национальные. Они также могут быть разделены на ежедневные и еженедельные. Региональные газеты прошли период объединения, в результате чего небольшое количество групп региональных газет расширилось за счет покупки изданий по всей стране. Бесплатные столичные газеты смогли укрепиться на рынке, хотя их количество, возможно, слегка уменьшилось в последние годы. В это же время существует лишь небольшое количество национальных газет, часто принадлежащих лицам с высоким статусом и имеющим связи с другими СМИ.

В некоторых случаях границы вида профессиональной деятельности в значительной мере условны и прозрачны. Также существуют производственные процессы, которые являются стержневыми для разных подвидов профессиональной деятельности. В этом случае целесообразно отдельно указать, какие процессы являются универсальными и стержневыми для всех подвидов, а какие – специфическими только для отдельных из них.

#### **Пример:**

*Обобщенное описание основной деятельности, реализуемой в рамках сектора «Управление бытовыми и производственными отходами» (Великобритания):*

- Существуют различные способы переработки отходов, в результате которых из отходов получают энергию, сырье, продукты. Переработка состоит из процесса сортировки материалов, которые в последствие будут переработаны.
- Существенная часть отходов перерабатывается, однако существуют остатки, которые необходимо утилизировать. Закапывание мусора - вероятное решение проблемы в обозримом будущем.
- Отходы хранятся либо для дальнейшей массовой перевозки, либо для переработки и получения ценных материалов.
- Процесс переработки отходов сопровождается инспектированием. Регулирование управлением сектора обеспечивает его развитие и совершенствование.

**Пример:**

*Обобщенное описание сектора «Сельское хозяйство» (Великобритания)*

Сельскохозяйственный сектор включает в себя производство сельскохозяйственных культур, включая зерно, сахар, картофель и другие культуры. Некоторые фермы выращивают также овощи и фрукты. Традиционно, сельскохозяйственный сектор включает в себя небольшие фермы. Последние тенденции заключаются в том, что происходит переход от субсидирования производства продукции к управлению эффективностью использования сельскохозяйственных угодий.

**Пример:**

*Обобщенное описание сектора «Издательское дело» (Великобритания)*

Издательское дело охватывает ряд различных, но пересекающихся секторов. Это издание книг, узко специализированных и популярных журналов, газет, справочников и баз данных. В рамках данных подсекторов активно используются технологические достижения (особенно в сфере электронных медиа). Компании данного сектора варьируют от очень маленьких издательств, иногда представленных только одним работником, до крупных международных корпораций. В 1999 годовой доход издательских домов в Великобритании был оценен в 18,5 миллионов фунтов. В целом в издательском секторе в Великобритании насчитывается около 10,5 тысяч руководящих кадров и 280 тысяч наемных работников.

Выручка от издания книг в Великобритании составляет более 2 млрд. фунтов. Большинство книг распространяется через книжные магазины или продажи по интернету. Количество издательских домов превышает 15 тыс. При

этом 40 из них обеспечивают 60% объемов продаж. Можно выделить два основных рынка внутри книгоиздания: научная литература и популярная литература. Основной объем продаж научной литературы приходится на школы и университеты. Академические издания отличает наличие значительного количества специализированных редакторов, отвечающих за отдельную научную сферу.

### **3.2.2.2. Взаимосвязь с другими видами/подвидами профессиональной деятельности**

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.

#### **Пример:**

*Сектор «Издательское дело» (Великобритания)*

В процессе издания книг или журналов важную роль играют такие направления деятельности, как разработка контента и распространение готовой продукции. Оба направления относятся как к издательскому делу, так и к другим видам деятельности, таким как массовые коммуникации, дизайн, фотография и др.

Таким образом, в данном разделе содержится общее описание вида профессиональной деятельности:

- его структура (наличие подвигов);
- общие данные о размерах данного вида профессиональной деятельности, основные показатели деятельности (объем производства, прибыль, количество рабочих мест);
- взаимосвязь с другими видами профессиональной деятельности.

### **3.2.3. Раздел «Статистические показатели вида профессиональной деятельности»**

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<sup>29</sup> (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).

### **Пример**

*Описание статистических показателей вида профессиональной деятельности «Управление бытовыми и производственными отходами» (Великобритания)*

По данным маркетинговых исследований, в секторе производственных и бытовых отходов занято примерно 85 тыс. человек. Из них в частных компаниях занято примерно 45 тыс. человек, в государственных – 40 тыс. человек. В рамках сектора насчитывается около 3500 предприятий и организаций. Только незначительное число из них являются крупными компаниями, большинство компаний имеют региональный статус. По другим данным, число занятых в секторе составляет около 160 тыс. человек. По данным EU Skills эта цифра скорее является завышенной, и общее количество занятых приближается к 120 тыс. человек.

### **Пример**

*Статистические показатели сектора «Сельское хозяйство», (Великобритания)*

| <i>№</i> | <i>Показатель</i>                                   | <i>Значение</i> |
|----------|---|-----------------|
| 1        | Процент предприятий со штатом менее 10 работников   | <...>           |
| 2        | Процент предприятий без постоянного штата           | <...>           |
| 3        | Процент предприятий со штатом от 1 до 10 работников | <...>           |
| 4        | Средний возраст собственника бизнеса                | <...>           |
| 5        | Средний возраст работников                          | <...>           |

<sup>29</sup> В настоящее время старение рабочей силы представляет большую проблему с точки зрения замещения ее новыми кадрами и обучения/повышения квалификации работников старшего возраста

|   |                                |       |
|---|--------------------------------|-------|
| 6 | Гендерный состав собственников | <...> |
| 7 | Гендерный состав работников    | <...> |
| 8 | Оборот бизнеса (в среднем)     | <...> |

### Пример

*Статистические показатели сектора «Издательское дело», (Великобритания)*

| № | Показатель   | Значение |
|---|--|----------|
| 1 | Распределение рабочей силы по предприятиям по годам (в зависимости от размера предприятия) | <...>    |
| 2 | Количество постоянных и временных рабочих мест (по регионам)                               | <...>    |
| 3 | Распределение занятых в секторе по квалификации  | <...>    |

Приведенные в таблицах количественные данные могут сопровождаться качественными комментариями.

### Пример

*Занятость в зависимости от размера группы «Издательское дело», (Великобритания)*

| Предприятия/компании  | 1995, % | 1996, % | 1997, % | 1998, % |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|
| Менее 11 сотрудников  | <...>   |         |         |         |
| 11-50 сотрудников     | <...>   |         |         |         |
| 50-199 сотрудников    | <...>   |         |         |         |
| Более 200 сотрудников | <...>   |         |         |         |

*Комментарий к таблице:*

Данные в таблице указывают на относительно стабильную структуру занятости, хотя спад в 2000 году необходимо учесть для понимания того, было ли это временным колебанием или изменением тенденции.

### Пример

*Распределение организаций по подсекторам в зависимости от количества сотрудников «Издательское дело» (Великобритания)*

| Размер организации    | Книги и журналы | Газеты | Журналы и периодика | Другое | Все публикации |
|-----------------------|-----------------|--------|---------------------|--------|----------------|
| Менее 11 сотрудников  | <...>           |        |                     |        |                |
| 11-50 сотрудников     | <...>           |        |                     |        |                |
| 50-199 сотрудников    | <...>           |        |                     |        |                |
| Более 200 сотрудников | <...>           |        |                     |        |                |

*Описание приведенных в таблице данных:*

Как видно из таблицы, большинство штатных сотрудников издательств работают в крупных организациях: 42 процента работают в учреждениях, которые используют более 200 сотрудников, и 26 процентов – в учреждениях, которые используют от 50 до 199 сотрудников. Только 14% людей работают в 83% учреждений, которые используют менее 11 человек.

В случае, если предприятия, относящиеся к исследуемому виду профессиональной деятельности представлены в различных регионах страны и географическое распределение компаний, организаций и рабочей силы является существенной характеристикой вида профессиональной деятельности, целесообразно предусмотреть соответствующей подраздел. Информация может быть представлена в форме графиков и таблиц и включать в себя данные об:

- общем числе работодателей в региональном разрезе;
- средней численности сотрудников организаций в региональном разрезе.

### Пример

#### *Структура занятости по регионам*

| <i>Регионы</i> | <i>Постоянная</i> | <i>Непостоянная</i> | <i>% от общего количества сотрудников</i> |
|----------------|-------------------|---------------------|---|
| Регион 1       | <...>             |                     |   |
| Регион 2       | <...>             |                     |   |
| <...>          | <...>             |                     |   |

### **3.2.4. Раздел «Факторы, влияющие на развитие вида 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.

Эти данные очень важны для последующей разработки профессиональных стандартов, которые должны будут отразить перспективные требования к знаниям и умениям работников различных уровней квалификации.

Так, если планируется открытие новых предприятий в новой географической зоне, если это необходимо, предусмотреть в профстандарте соответствующие требования к владению работниками технологическим процессом в данных условиях. Или, например, если планируется массовое внедрение каких-либо специализированных ИКТ-продуктов, нужно предусмотреть в профессиональном стандарте соответствующие умения и знания.

Другими словами, важность подобной информации определяется ее влиянием на требования к содержанию и качеству выполнения трудовой деятельности.

К факторам, влияющим на развитие вида профессиональной деятельности, как правило относят факторы, связанные с функционированием отрасли и рынка, и с нормативным регулированием.

При описании факторов нормативного регулирования, оказывающих влияние на развитие вида профессиональной деятельности можно использовать приведенный ниже список общих наиболее типичных факторов.

Факторы влияния изменений в нормативном регулировании (включая законодательные акты и квалификационные стандарты) в следующих областях:

- Регулирование экономической области (стратегии развития)
- Регулирование взаимодействия с потребителями и в сфере контроля качества
- Охрана труда и здоровья, техника безопасности
- Защита окружающей среды, аудит и оценка эффективности
- Финансы и аудит
- Переработка отходов
- Международные стандарты качества и иные международные стандарты
- Трудовое законодательство
- Трудовое законодательство и законодательство в сфере образования

Другие факторы влияния на деятельность компаний/предприятий включают в себя:

- Системы управления
- Глобализация
- Стандарты качества
- Уровень инновационного развития
- Организация процесса управления качеством
- Рост оказания услуг на основе подряда

При этом важно подчеркнуть, что в своем анализе необходимо указывать именно те факторы, которые характерны для рассматриваемого вида профессиональной деятельности, а не просто копировать приведенный выше перечень.

### **Пример**

*Описание факторов влияния. Сектор «Менеджмент и лидерство» (Великобритания)*

При анализе в 2004 году вида профессиональной деятельности «Менеджмент и лидерство» организации, разрабатывающие профессиональные стандарты, определили следующие факторы влияния:

- ускорение темпа изменений
- организационное расслоение и реструктуризация
- повышение спроса на лидерские умения
- повышение спроса на знания в области менеджмента во многих областях профессиональной деятельности
- повышение важности оперативной и эффективной коммуникации внутри и между организациями
- повышение важности профессионального развития работников, часто с использованием информационных технологий
- рост клиентских ожиданий
- повышение роли проектов внутри организаций
- расширение использования информационных и коммуникационных технологий
- распространение гибких форм организации труда, например, надомная работа, работа в рамках виртуальной команды
- растущая социальная ответственность
- глобализация
- возрастание потребности в компетенциях в сфере инноваций и творчества
- рост партнерских взаимосвязей между организациями, в том числе и межотраслевых
- повышение требований к эффективному использованию ресурсов, в особенности в государственном секторе
- повышение спроса на ряд общих умений, некоторые из которых можно отнести к категории «эмоциональный интеллект».

Описание влияния различных факторов на развитие предприятий вида профессиональной деятельности может быть представлено в форме таблицы,

описывающей основные группы факторов, суть их влияния и оказываемый ими эффект.

### Пример

*Влияние внешних факторов на изменения к профессиональным требованиям, сектор «Управление производственными и бытовыми отходами», (Великобритания)*

Одним из ключевых факторов, влияющих на развитие сектора управления отходами, является развитие новых технологий. В этой связи:

1) на новых предприятиях потребуется полное обновление компетенций и квалификаций работников,

2) ожидается рост использования на предприятиях новых IT-систем, что потребует массовой переквалификации рабочей силы.

### Пример

| <i>Внешние факторы</i>  | <i>Последствия</i>  | <i>Влияние на требования к знаниям и умениям</i>  |
|---|---|---|
| Изменения в практике видения бизнеса (глобализация, диверсификация, новые технологии, качество продукции) | Развитие международной торговли и различные стандарты, применяемые разными странами<br>Конкуренция с дешевой продукцией, поступающей из-за рубежа<br>Рост требований к качеству продукции | В области развития и передачи технологий<br>Продаж и маркетинга<br>Управления рисками<br>Управления взаимоотношениями с клиентами<br>Консультирования |

### Пример

*Внешние факторы влияния, сектор «Сельское хозяйство», (Великобритания)*

| <i>Внешний фактор</i>   | <i>Последствия</i>  | <i>Влияние на требования к знаниям и умениям</i>  |
|---|---|---|
| Новые подходы к управлению в сфере сельского хозяйства и земельных ресурсов | Реализация новых требований к развитию сельского хозяйства<br>Появление альтернативных источников возобновляемой энергии<br>Контроль использования удобрений и пестицидов | Необходимость совершенствования управленческих умений для понимания и внедрения новых сельскохозяйственных стандартов при реализации программы развития CAP<br>Необходимость развития природоохранных технологий<br>Повышение требований к техническим умениям для внедрения новых производственных методов |

|                                     |   |   |
|-------------------------------------|---|---|
| Изменения в сфере бизнес-управления | Международная торговля в условиях различных стандартов<br>Импорт дешевых продуктов с более низкими стандартами качества<br>Сокращение расстояния от мест производства до мест потребления<br>Растущий спрос на натуральные пищевые продукты | Бизнес-консультирование, руководство и поддержка<br>Коммуникативные умения и умения по обслуживанию клиентов<br>Управление финансовыми рисками<br>Расширение возможностей для различных форм долгосрочного и постоянного профессионального развития |
|-------------------------------------|---|---|

Таким образом, в данном разделе должны быть описаны:

- *основные тенденции и движущие факторы влияния и развития/изменений;*
- *значимые ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием (данные национальных и отраслевых программ и стратегий развития), включая:*
  - *прогнозируемые изменения в технологиях,*
  - *прогнозируемые изменения нормативной базы,*
  - *прогнозируемые изменения в организации труда.*

### **3.2.5. Раздел «Укрупненные группы профессий/должностей и требований к документам об образовании/квалификации»**

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.

Для большинства видов профессиональной деятельности целесообразно использовать представленную ниже общую схему анализа процессов, обеспечивающих основную деятельность:

| <b>Наименование процессов</b>     | <b>Содержание процессов</b>                  |
|-----------------------------------|--|
| А. Определение стратегии развития | Прогнозирование спроса на продукцию и услуги |

|                                    |                         |  |
|------------------------------------|-------------------------|--|
|                                    |                         | Разработка стратегии развития  |
| В. Инновационная деятельность      |                         | Исследование рынка<br>Разработка новых продуктов и услуг   |
| С. Основная деятельность           | Создание продукта       | Производство продукции<br>Оказание услуг   |
|                                    | Поддерживающие процессы | Обслуживание/выполнение ремонта<br>Внесение корректив и оптимизация  |
|                                    | Контроль                | Мониторинг<br>Контроль процессов   |
|                                    | Реализация              | Продажа<br>Предоставление услуг под индивидуальные запросы<br>Информирование и консультирование  |
| D. Управление процессами           |                         | Планирование<br>Контроль поставок<br>Проверка качества<br>Регулирование  |
| E. Поддержка основной деятельности |                         | Финансовый контроль<br>Управление человеческими ресурсами<br>Управление информацией и коммуникациями<br>Управление материальными ресурсами |

Помимо указанных выше процессов, обеспечивающих основную деятельность, могут существовать и специфические процессы, характерные исключительно для конкретного вида профессиональной деятельности.

Как указывалось выше, после описания процессов следует составление перечня профессий/должностей, обеспечивающих их реализацию.

### Пример

#### *Основные профессии в сфере сельского хозяйства (Великобритания)*

| <i>Работники ручного труда среднего уровня квалификации</i>                                   | <i>Квалифицированная рабочая сила/ рабочая сила среднего уровня квалификации</i> | <i>Администратор/ техник-технолог</i>  | <i>Менеджер/Специалист</i>  |
|---|--|--|---|
| Выездной полевой работник<br>Сборщик урожая<br>Сельскохозяйственный рабочий<br>Сборщик овощей | Водитель трактора<br>Оператор опрыскивающих устройств<br>Оператор                | Главный тракторист<br>технический оператор<br>Главный водитель трактора<br>механик<br>Фермер/управля | Агроном<br>Советник по сельскому хозяйству<br>Контролер полевых работ<br>Научный сотрудник<br>Инженер/ советник по технике<br>Управляющий менеджер<br>Управляющий |

|  |  |      |   |
|--|--|------|---|
|  |  | ющий | хозяйственным процессом<br>Менеджер по качеству (внутренних процессов или независимому контролю качества) |
|--|--|------|---|

Описание групп профессий/должностей может сопровождаться соответствующими статистическими данными и может включать в себя как профессии, специфические для данного вида/подвида профессиональной деятельности, так и профессии, встречающиеся в других видах профессиональной деятельности.

### Пример

#### *Финансовый сектор (Великобритания)*

| <i>Основной сектор</i>  | <i>Подсектор</i>  | <i>Трудовые роли</i>  |
|-------------------------|---|---|
| Банковские объединения  | Банки   | Административный помощник<br>Советник по обслуживанию клиентов<br>Личный консультант по банкингу<br>Консультант по бизнес-банкингу<br>Менеджер по финансовому планированию<br>Специалист по обеспечению качества<br>Консультант по работе с состоятельными частными лицами<br>Менеджеры банковских объединений<br>Кассир банка<br>Портфельный управляющий<br>Сотрудник службы контроля<br>Консультант<br>Менеджер по работе с клиентами |
| Страхование (розничное) | Страхование жизни<br>Страхование, не связанное с жизнью<br>Морское страхование<br>Оценка ущерба<br>Страховые обслуживания | Актуарии<br>Брокеры<br>Специалист по работе с претензиями<br>Риск-менеджер<br>Оценщик ущерба<br>Морской страховщик<br>Менеджер по работе с ключевыми клиентами<br>Статистик/аналитик<br>Сотрудник службы контроля   |
| Оптовые рынки           | Оптовый банковский бизнес   | Специалист по работе с клиентами<br>Бизнес-менеджер<br>Сотрудник службы контроля<br>Менеджер по разработке новых продуктов  |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             |  | <p>Специалист по наличным сделкам и бумагам с фиксированным доходом</p> <p>Аналитик</p> <p>Аналитик по слияниям и приобретениям</p> <p>Менеджер в сфере корпоративных финансов</p> <p>Кредитный аналитик</p>   |
| Оптовые рынки               | Страхование  | <p>Андеррайтер</p> <p>Страховой техник</p> <p>Обработчик страховых требований</p> <p>Менеджер по работе с претензиями</p> <p>Оценщик ущерба</p> <p>Риск-менеджер</p> <p>Брокеры</p> <p>Сотрудник службы контроля</p> <p>Актуарии</p> <p>Статистик/аналитик</p>   |
| Финансовое консультирование | <p>Пенсионное финансирование</p> <p>Страховое консультирование</p> <p>Независимые консультационные услуги</p> <p>Страховые агентские услуги</p>  | <p>Помощник специалиста по финансовому планированию</p> <p>Специалист по финансовому планированию</p> <p>Финансовый консультант</p> <p>Консультант по ипотеке</p> <p>Пенсионный консультант</p> <p>Менеджер/администратор</p> <p>Управленческие позиции в области продаж</p> <p>Сотрудник службы контроля</p> <p>Страховой брокер</p> <p>Консультант клиентов</p> <p>Портфельный менеджер</p> <p>Биржевой маклер</p> <p>Аналитик</p> |
| Управление активами         | <p>Операции с фондовыми ценностями</p> <p>Операции с ценными бумагами</p> <p>Доверительное управление</p> <p>Инвестиционный банкинг</p> <p>Альтернативные инвестиции</p> <p>Управление частным состоянием</p> <p>Хедж-фонды</p> <p>Венчурный капитал</p> | <p>Биржевой брокер</p> <p>Биржевой трейдер</p>   |
|                             |  | <p>Сотрудник службы контроля</p> <p>Управляющий фондами/аналитик</p> <p>Инвестиционный аналитик</p> <p>Инвестиционный менеджер</p> <p>Консультант по корпоративным финансам</p> <p>Специалист по работе с клиентами</p> <p>Аналитик хедж-фондов</p> <p>Портфельный аналитик</p> <p>Аналитик в области частных капиталовложений</p> <p>Риск-менеджер/аналитик</p>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | Деривативы<br>Управление инвестициями   | Управляющий активами<br>Инвестиционный администратор   |
| Кредиты, финансы и лизинг                                      | Выпуск кредитных карт<br>Займы<br>Компании, торгующие товарами в рассрочку<br>Потребительские кредиты<br>Финансирование экспорта<br>Приобретение долгов | Менеджер финансовых активов<br>Менеджер по работе с клиентами<br>Кредитный менеджер<br>Сборщик долгов<br>Менеджер в области кредитных рисков<br>Менеджер клиентских счетов/Консультант по займам<br>Андеррайтинг                       |
| Управление   | Риск-менеджмент<br>Аутсорсинг   | Операционный аналитик<br>Аналитик<br>Управление торговыми операциями<br>Миддл-офис<br>Сотрудник службы контроля<br>Прайм-брокеридж<br>Поддержка клиентов<br>Менеджер по работе с клиентами<br>Инвестиционный администратор<br>Бэк-офис |
| Общие роли для всех областей деятельности в финансовом секторе |   | Клиентское обслуживание<br>ИТ<br>Бизнес-администрирование<br>Бухгалтерия<br>Продажи и маркетинг<br>Менеджмент и лидерство<br>Охрана труда и здоровья<br>Человеческие ресурсы   |

### Пример:

*Классификация профессий «Управление бытовыми и производственными отходами», (Великобритания)*

Все профессии в сфере утилизации отходов можно разделить на 7 групп:

Сбор и транспортировка мусора

Обеспечение деятельности мусороперегрузочной станции (станции перевалки мусора) и площадки для крупногабаритного мусора

Обеспечение сжигания (уничтожения) отходов (включая процессы по выработке энергии при утилизации отходов)

Переработка, обработка, и другие специализированные процессы

Захоронение отходов

Управление отходами

Законодательное регулирование управления отходами

Всего было выделено более 190 профессий, в которых основными являются знания и умения в сфере утилизации отходов. Более 70 профессий были определены в качестве поддерживающих (вспомогательных).

**Пример:**

*Список укрупненных групп профессий/должностей в издательском секторе (Великобритания):*

Искусствоведческие профессии/должности

Исследовательские профессии/должности

Маркетинг

Реклама

Продажи

Производство

Интерактивные медиа

Формирование баз данных

Персонал / HR / Обучение

Бюджет

Финансирование

Административные должности

Фотография

Данные по укрупненным группам профессий/должностям ролям могут быть представлены в табличной форме по подвидам профессиональной деятельности, как это предлагается на примере ниже.

**Пример:**

*Распределение профессиональных ролей в издательской индустрии по подвидам деятельности (Великобритания)*

|                     | <i>Книги и журналы, %</i> | <i>Каталоги и базы данных, %</i> | <i>Журналы, %</i> | <i>Газеты, %</i> | <i>Все публикации, %</i> |
|---------------------|---------------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|--------------------------|
| Менеджмент          | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Редактирование      | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Поддержка           | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Администрация       | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Производство        | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Продажи и маркетинг | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Реклама             | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |
| Другое              | <...>                     |                                  |                   |                  |                          |

В рамках каждой укрупненной группы профессий/должностей далее следует указать требуемый уровень образования и квалификации по образованию.

Таким образом, в данном разделе должны быть отражены:

*наиболее распространенные наименования профессий и должностей по укрупненным группам (подвидам профессиональной деятельности), с указанием требований к формальным квалификациям (дипломам/свидетельствам об образовании) для каждой группы.*

### **3.2.6. Раздел «Спрос и предложение рабочей силы»**

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).

#### **Пример:**

*Пример описания тенденций в структуре занятости, Сельскохозяйственный сектор, (Великобритания)*

Реформы Общенациональной Сельскохозяйственной структуры и потенциальные изменения правил международной торговли могут привести к дальнейшей рационализации прав собственности и, как следствие, могут привести к сокращению числа хозяйствующих субъектов. В данном случае возможен рост занятости в секторе, однако этот рост будет определяться наличием компетенций в сфере бизнеса.

Ожидаемый переход к новому ассортименту сельскохозяйственной продукции, с расширением нетрадиционных методов (отказ от фермерства) ведения сельского хозяйства, сократит занятость в некоторых фермерских хозяйствах. Необходимость в добыче энергоносителей минерального происхождения (горючие ископаемые) приведет к увеличению площадей, занятых под выращивание биотоплива.

Тенденция к повышению требований к пищевой безопасности, новые возможности отслеживать передвижение продукции и контролировать уровень влияния с/х производства на окружающую среду позволят производителям создавать нишевые рынки и осуществлять продажи по всему миру.

Демографические тенденции и старение работников потребует как более эффективных производственных технологий, так и привлечения сотрудников -

мигрантов. Однако на случай замещения по возрасту руководства предприятий должны быть обучены и подготовлены (или привлечены извне) компетентные молодые управляющие кадры.

Постоянное снижение цен на продукты питания до минимального уровня во всем мире может поставить под угрозу мировое производство и снизить возможности реализации природоохранных программ и исключить внедрение прогрессивных схем сельского хозяйства.

### 3.3. Примерная структура описания вида профессиональной деятельности

Можно воспользоваться следующей структурой, которая применима в целом к любому виду профессиональной деятельности:

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

## Библиографический список

1. Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования Республики Казахстан
2. Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08) / International Standard Classification of Occupations Structure
3. Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности, редакция 4 / International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev. 4
4. Национальный классификатор занятий (НКЗ) Республики Казахстан;
5. Общий классификатор видов экономической деятельности (ОКЭД) НК Республики Казахстан 03-2017
6. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года <http://economy.gov.kz/ru/pages/o-proekte-ukaza-prezidenta-respubliki-kazahstan-ob-utverzhdanii-strategicheskogo-plana>
7. ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН от 27 июля 2007 года №319-III ЗРК «Об образовании»
8. Официальная статистическая информация Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК <http://stat.gov.kz>
9. Жильцов В.А. Региональная система квалификаций — инновационное решение для инновационной экономики. Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 1. С. 32-34.
10. Жильцов В.А., Пахомов А.П. Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы. Управленец. 2012. № 3-4. С. 34-41.
11. Жильцов В.А. Коопетиция: история, виды интеграции. В сборнике: General question of world science Collection of scientific papers on materials International Scientific Conference. 2017. С. 51-55.
12. Зараковский Г.М., Жильцов В.А., Чунаева И.Н. Технология определения степени близости между собой разных специальностей. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2005. № 1. С. 54-64.
13. Жильцов В.А. Сертификация руководителей высшего звена на основе профессионального стандарта. Кадровик. 2011. № 2. С. 41-47.
14. Зараковский Г.М., Чунаева И.Н., Жильцов В.А., Шустова С.Ю., Волокитин А.А. Проект единой классификации профессий гражданской и военной сфер деятельности и номенклатуры профессионально важных качеств специалистов. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. № 2. С. 19-31.
15. Трёх секторов теория // Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. — М.: Советская энциклопедия, 1980. — Т. 4. — С. 176-178.
16. Голубков Е. П. «Маркетинговые исследования: теория, методология и практика: — М.: Издательство «Финпресс», 2003. — 496 с.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Финпресс, 2017

18. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 N 238-ФЗ
19. Указ Президента РФ от 16.04.2014 № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (Ред. От 18.12.2016)
20. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 N 758н "Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации»
21. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ».
22. Управление человеческими ресурсами. Под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. - Москва: Юрайт, 2014
23. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям - 2014 [Электронный ресурс]. - URL: <http://nspkrf.ru> (дата обращения: 11.01.2018)
24. Титор С.Е. Советы по профессиональным квалификациям, профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций. Инвалиды и общество. 2016. № 3 (21). С. 10-14.
25. Павлов А.В. Формирование отраслевого сегмента Национальной системы профессиональных квалификаций советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике. В сборнике: Актуальные задачи и пути их решения в области кадрового обеспечения электро- и теплоэнергетики Труды учебно-методической конференции. 2016. С. 13-15.
26. Зайцева Н.А., Ильина Е.Л., Никольская Е.Ю., Романова М.М. Роль совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства в разработке механизма применения профессиональных стандартов. В книге: Оценка профессиональных квалификаций сотрудников индустрии гостеприимства. – Москва, 2016. С. 56-69
27. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. Серия «Высшее образование». – М.: Московский экономико-финансовый институт. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2004. - 448с.
28. Бельденова К.А. Некоторые проблемы научной разработки воздействия рынка труда на профессиональные квалификации рабочей сила. В сборнике: Перспективы развития науки и образования сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 13 частях. 2015. С. 23-24.

29. О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Муниципальная служба. 2014. № 2 (66). С. 84-86
30. Пихтовников Ю.В. Управление профессиональными квалификациями в нефтегазовом комплексе. Монография / Москва, 2016.
31. Силенко П.А., Правник Д.Ю. Развитие системы независимой оценки профессиональных квалификаций персонала атомной отрасли на основе требований профессиональных стандартов. В сборнике: Экономическая наука сегодня: теория и практика Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. 2017. С. 70-72.
32. Ерин В.В. Профессиональный стандарт как элемент сертификации квалификаций работников. В сборнике: Современное общество, образование и наука сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 5 частях. 2013. С. 68-70.
33. Куликова Д.И., Рязанова Л.З. Профессиональный стандарт — движение к регулируемому рынку квалификаций. Инновационная наука. 2015. Т. 1. № 3. С. 159-161.
34. Воронова О.С. Система сертификации квалификаций как инструмент регулирования противоречий требований бизнеса к профессиональному образованию. В сборнике: Транспорт-2014 Международная научно-практическая конференция в 4-х частях. 2014. С. 101.
35. Иванов Б.В., Менцюк Л.В. Профессиональный стандарт как инструмент выявления требований работодателей к квалификациям работников. Профессиональное образование. 2013. № 3 (13). С. 3-9.
36. Скорев М.М., Киришичева В.И. Профессиональный стандарт в системе сертификации квалификаций персонала. В книге: Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях глобализации Международный научно-практический конгресс: тезисы докладов. ISAE «Consilium». 2013. С. 155-158.
37. Жуклинец И.И. Профессиональный стандарт как элемент Российской национальной системы квалификаций. Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. 2015. № 3 (29). С. 38-44.
38. Марихин С.В., Петрова В.А. Профессиональный стандарт как основной элемент национальной системы квалификаций. Проблемы летной эксплуатации и безопасность полетов. 2016. Т. 10. С. 163-167.
39. Солоусова К.В. Отраслевой профессиональный стандарт как инструмент управления квалификацией работников железнодорожного транспорта. В сборнике: НАУКА, ОБРАЗОВАНИЕ, КАДРЫ материалы конференции в рамках V Международного форума «Транспорт

- Сибири». Сибирский государственный университет путей сообщения. 2016. С. 46-53.
40. Плотникова Г.Г. Профессиональный стандарт и национальная рамка квалификаций как инструменты согласования интересов рынка труда и образования. В сборнике: Модернизация российского образования: проблемы и перспективы X Международная заочная научно-практическая конференция. 2013. С. 313-316.
  41. Петрова Г.А. Профессиональные стандарты: обоснование актуальности внедрения системы оценки квалификаций. Наука вчера, сегодня, завтра. 2016. № 7 (29). С. 188-191.
  42. Ефимова С.А. Национальная система квалификаций Российской Федерации как фактор модернизации оценки и аттестации в профессиональном образовании. Современная высшая школа: инновационный аспект. 2016. Т. 8. № 2 (32). С. 39-48.
  43. Имашева З.З., Карамышева Э.Ф., Имашев Р.Ф. Профессиональные стандарты в национальной системе квалификаций России. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5. № 5. С. 38-43.
  44. Мартынов В.Г., Еремина И.Ю., Кибовская С.В., Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Профессиональные стандарты в системе развития квалификаций работников нефтегазового комплекса. Нефтяное хозяйство. 2017. № 2. С. 26-29.
  45. Медведев А.И. Профессиональные стандарты как нормативная база сертификации персонала и оценки квалификаций. В книге: Актуальные проблемы управления - 2016 материалы 21-й международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Государственный университет управления». 2016. С. 163-166.
  46. Колосова Р.П. Профессиональные стандарты, сертификация квалификаций и эффективный контракт в системе социально-трудовых отношений. В сборнике: Социально-трудовая сфера в условиях инновационного развития: глобальное и локальное 2014. С. 58-65.
  47. Алтухов С.В. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций в спортивной отрасли. Спорт: экономика, право, управление. 2017. № 3. С. 17-21.
  48. Гайнельзянова В.Р. Компетенция и профессиональная квалификация специалиста (эксперта). Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина. 2016. № 19-4. С. 162-167.
  49. Г. Минцберг. Структура в кулаке: создание эффективной организации. Санкт-Петербург: Питер, 2002, серия "Деловой бестселлер", 512 с.
  50. Занадворов В.С., Занадворова А.В. . — М.: Академкнига, 2003. — С. 53-56. — 272 с.
  51. Fisher A.G.V. Production, primary, secondary and tertiary. — Economic Record 15.1. — 1939. — С. 24—38.

52. Fisher A. The Clash of Progress and Security. — London : Macmillan, 1935.
53. Clark C. The Conditions of Economic Progress. — London : Macmillan, 1940.
54. Fourastié J. Le Grand Espoir du XXe siècle : Progrès technique, progrès économique, progrès social. — Paris : Presses Universitaires de France, 1949.

Интернет ресурсы:

1. [www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-politika](http://www.hr-portal.ru/article/kadrovaya-politika) – HR-PORTAL Сообщество профессионалов
2. [www.hr-journal.ru/articles/ov/chem.html](http://www.hr-journal.ru/articles/ov/chem.html) – Журнал Работа с персоналом
3. [www.statistika.ru](http://www.statistika.ru) – Материалы интернет-сайта Статистика. ru
4. [www.profstandart.rosmintrud.ru](http://www.profstandart.rosmintrud.ru)
5. [www.nspkrf.ru/soveti.html](http://www.nspkrf.ru/soveti.html)
6. [www.amror.ru/](http://www.amror.ru/)
7. [www.ncsu.ru/index.php/2011-09-13-17-44-59/7-2011-09-13-10-01-48/29-2011-09-13-10-15-08.html](http://www.ncsu.ru/index.php/2011-09-13-17-44-59/7-2011-09-13-10-01-48/29-2011-09-13-10-15-08.html)

## Приложение 1. Анкета/опросный лист для сбора данных в целях разработки карты вида (области) профессиональной деятельности

### 1. Данные, подлежащие сбору в рамках кабинетного исследования (анализ данных в открытом доступе, экспертные оценки):

Таблица 1. Основные характеристики вида профессиональной деятельности

Таблица 2. Определение подвидов в рамках установленных видов профессиональной деятельности

Таблица 3. Данные по масштабу предприятий и численности работников

Таблица 4. Распределение рабочей силы по виду деятельности:

Таблица 6. Структура занятости по регионам:

### 2. Данные, подлежащие сбору в рамках опросов:

Таблица 5. Распределение организаций по подсекторам:

Таблица 7. Выбрать значимые позиции:

Таблица 8. Влияние внешних факторов на изменения к профессиональным требованиям

Таблица 9. Укрупненные группы профессии и требования к квалификациям необходимо для определения трудовых функций и компетенций (процессы)

Таблица 10. Основные профессии:

Таблица 11. Профессии/должности, специфические для подвидов трудовой деятельности

### Таблица 1. Основные характеристики вида профессиональной деятельности

| Показатель   | Данные |
|--|--------|
| общая численность предприятий  | ...    |
| Типология предприятий  |        |
| <i>Крупные</i>   |        |
| <i>Средние</i>   |        |
| <i>Малые</i>   |        |
| <i>Частные</i>   |        |
| <i>Государственные</i>   |        |
| <i>Смешанная форма собственности</i>   |        |
| общая численность занятого населения   |        |
| доля в общей численности рабочей силы страны   |        |
| основные показатели деятельности:  |        |
| <i>доля производимой продукции в общем объеме производимой продукции в процентах</i> |        |
| <i>объем производства</i>  |        |
| <i>прибыль</i>   |        |
|  |        |

(такая же таблица по регионам)

**Таблица 2.** Определение подвидов в рамках установленных видов профессиональной деятельности

| Вид деятельности | Подвиды деятельности | Доля подвида в ВПД (%) | Связь с другими видами деятельности (если есть) |
|------------------|----------------------|------------------------|---|
|                  |                      |                        |   |

Пример, см. подраздел «Общая характеристика вида профессиональной деятельности».

### Статистические показатели ВПД

**Таблица 3.** По предприятиям:

| № | Показатель  | Значение |
|---|---|----------|
| 1 | Процент предприятий со штатом менее 10 работников   | <...>    |
| 2 | Процент предприятий без постоянного штата           | <...>    |
| 3 | Процент предприятий со штатом от 1 до 10 работников | <...>    |
| 4 | Средний возраст собственника бизнеса                | <...>    |
| 5 | Средний возраст работников                          | <...>    |
| 6 | Гендерный состав собственников                      | <...>    |
| 7 | Гендерный состав работников                         | <...>    |
| 8 | Оборот бизнеса (в среднем)                          | <...>    |

Данные нужны для формирования потребностей в компетенциях, поскольку, чем меньше предприятия, тем более интегрированными становятся функции и тем больше функций выполняет работник.

**Таблица 4.** По виду деятельности:

| № | Показатель   | Значение |
|---|--|----------|
| 1 | Распределение рабочей силы по предприятиям по годам (в зависимости от размера предприятия) | <...>    |
| 2 | Количество постоянных и временных рабочих мест (по регионам)                               | <...>    |
| 3 | Распределение занятых в секторе по квалификации  | <...>    |

**Таблица 5.** Распределение организаций по подсекторам:

| Размер организации    | Подвид 1 | Подвид 2 | Подвид 3 | Подвид 4 | Подвид 5 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Менее 11 сотрудников  | <...>    |          |          |          |          |
| 11-50 сотрудников     | <...>    |          |          |          |          |
| 50-199 сотрудников    | <...>    |          |          |          |          |
| Более 200 сотрудников | <...>    |          |          |          |          |

**Таблица 6.** Структура занятости по регионам:

| Регионы  | Постоянная | Непостоянная | % от общего количества сотрудников |
|----------|------------|--------------|------------------------------------|
| Регион 1 | <...>      |              |                                    |
| Регион 2 | <...>      |              |                                    |
| <...>    | <...>      |              |                                    |

### Факторы, влияющие на развитие ВПД

**Таблица 7.** Выбрать значимые позиции:

| Фактор  | Степень влияния |         |                |
|---|-----------------|---------|----------------|
|   | Сильное         | Среднее | Незначительное |
| ускорение темпа изменений   |                 |         |                |
| организационное расслоение и реструктуризация   |                 |         |                |
| повышение спроса на лидерские умения  |                 |         |                |
| повышение спроса на знания в области менеджмента во многих областях профессиональной деятельности             |                 |         |                |
| повышение важности оперативной и эффективной коммуникации внутри и между организациями                        |                 |         |                |
| повышение важности профессионального развития работников, часто с использованием информационных технологий    |                 |         |                |
| рост клиентских ожиданий  |                 |         |                |
| повышение роли проектов внутри организаций  |                 |         |                |
| расширение использования информационных и коммуникационных технологий   |                 |         |                |
| распространение гибких форм организации труда, например, надомная работа, работа в рамках виртуальной команды |                 |         |                |
| растущая социальная ответственность   |                 |         |                |
| Глобализация  |                 |         |                |
| возрастание потребности в компетенциях в сфере инноваций и творчества   |                 |         |                |
| рост партнерских взаимосвязей между организациями, в том числе и межотраслевых                                |                 |         |                |
| повышение требований к эффективному использованию ресурсов, в особенности в государственном секторе           |                 |         |                |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| повышение спроса на ряд общих умений, некоторые из которых можно отнести к категории «эмоциональный интеллект» |  |  |  |
|--|--|--|--|

**Таблица 8.** Влияние внешних факторов на изменения к профессиональным требованиям

|                        |                    |  |
|------------------------|--------------------|--|
| <i>Внешние факторы</i> | <i>Последствия</i> | <i>Влияние на требования к знаниям и умениям</i> |
|                        |                    |  |

**Таблица 9.** Укрупненные группы профессии и требования к квалификациям необходимо для определения трудовых функций и компетенций

|                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| Наименование процессов | Содержание процессов |
|                        |                      |
|                        |                      |
|                        |                      |
|                        |                      |

**Спрос и предложение рабочей силы**

**Таблица 10.** Основные профессии:

|  |  |  |                              |
|--|--|--|------------------------------|
| <i>Работники ручного труда низкого уровня квалификации</i> | <i>Квалифицированная рабочая сила/ рабочая сила среднего уровня квалификации</i> | <i>Администратор/ техник-технолог*</i> | <i>Менеджер/Специалист *</i> |
|  |  |  |                              |

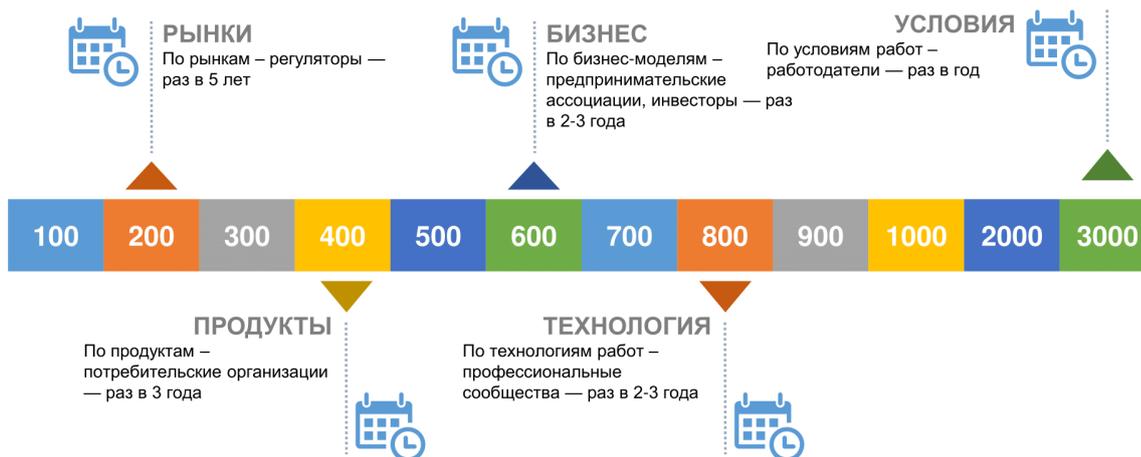
Названия могут быть изменены в зависимости от отрасли/вида деятельности

**Таблица 11.** Профессии/должности, специфические для подвидов трудовой деятельности

|                  |        |               |
|------------------|--------|---------------|
| Вид деятельности | Подвид | Трудовые роли |
|                  |        |               |

## Приложение 2. Инфографические материалы

### Механизм по периодической актуализации и обновлению ОРК и КПК»



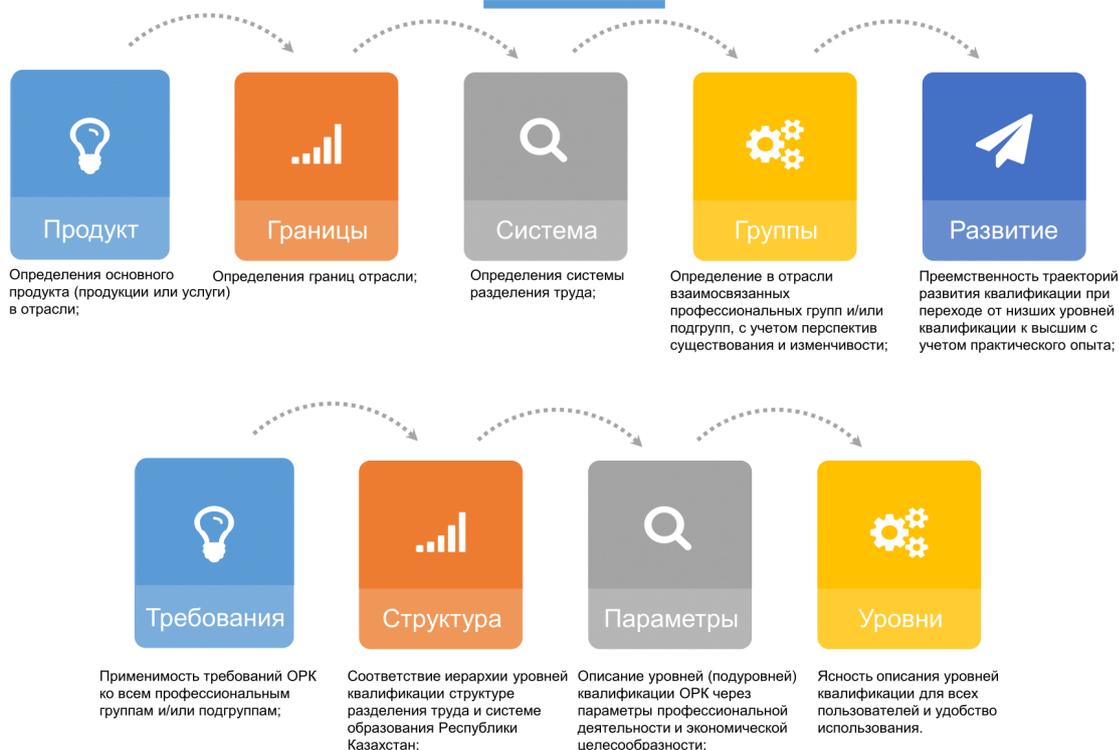
### Порядок разработки отраслевой рамки квалификаций (ОРК)



# Порядок разработки карты профессиональных квалификаций (КПК)



## Принципы разработки ОРК



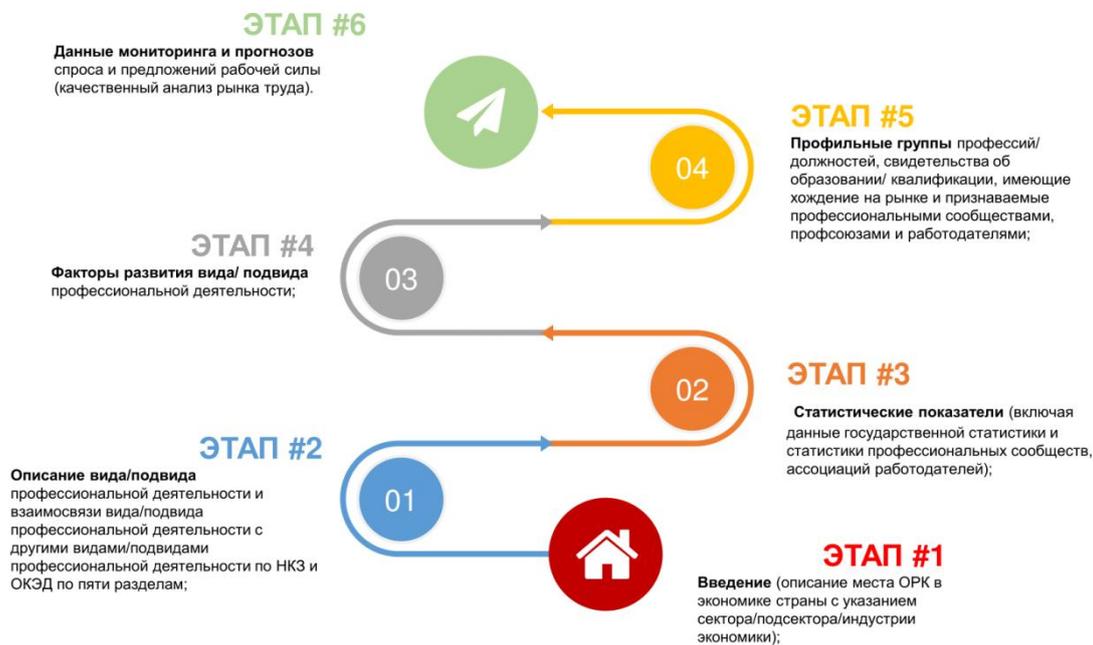
## Источники актуализации и обновления ОРК и КПК



## ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ОТРАСЛИ



## Структура карты отрасли

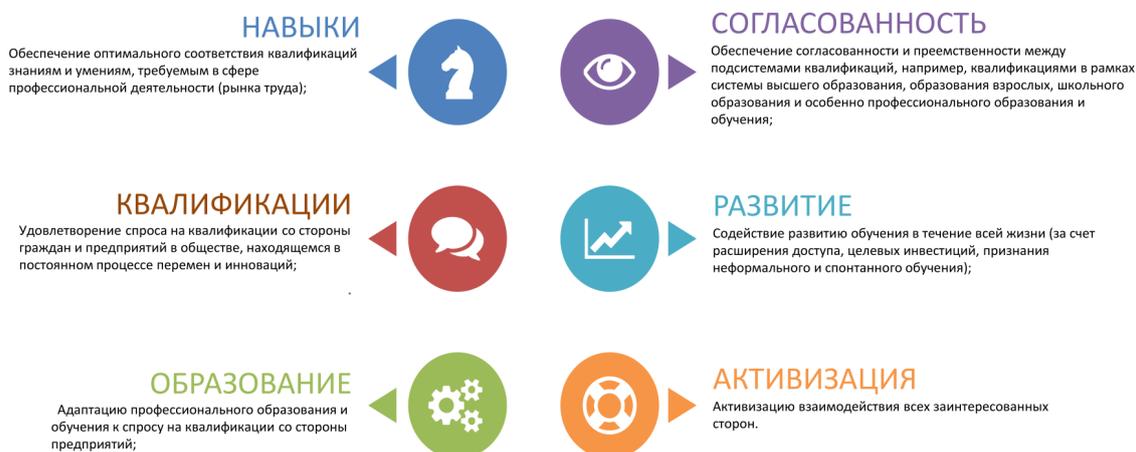


## Выгоды от использования отраслевой рамки квалификаций (ОРК)



## Направления рамок квалификаций

### АЛГОРИТМ ПРОГРАММЫ



## Таблица соотношения уровней навыков, квалификаций, образования

| Уровни квалификаций в ЕРК | Уровни квалификаций в НРК Республики Казахстан | Уровни образования (Закон Республики Казахстан «Об образовании»)                            | Уровни навыков по НКЗ Республики Казахстан |
|---------------------------|--|---|--|
| 8                         | 8  | 6 Послевузовское образование: квалификации доктора PhD                                      | 4  |
| 7                         | 7  | 6 Послевузовское образование: квалификации магистра   | 4  |
| 6                         | 6  | 5 Высшее образование: квалификации бакалавра, специалиста для медицинских специальностей    | 4  |
| 5                         | 5  | 4 Послесреднее образование: квалификации специалиста среднего звена и прикладного бакалавра | 3  |
| 4                         | 4  | 3 Общее среднее образование – техническое и профессиональное образование                    | 2  |
| 3                         | 3  | 3 Общее среднее образование – техническое и профессиональное образование                    | 2  |
| 2                         | 2  | 2 Основное среднее образование  | 1  |
| 1                         | 1  | 1 Начальное образование (4 года)  | 1  |

## Участники рынка квалификаций:



Среди дескрипторов необходимо выделять основные и дополнительные.

К основным дескрипторам относятся:



## Среди дескрипторов необходимо выделять основные и дополнительные.

К дополнительным дескрипторам относятся:



## Шаблон КПК в ОРК с учетом ISCO-08, НКЗ РК 01-2017 и ОКЭД РК

| № | МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАНЯТИЙ 2008 (начальные группы) |                                  |                               | НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (начальные группы) |         |                               | НАЦИОНАЛЬНЫЙ КЛАССИФИКАТОР ЗАНЯТИЙ РК 01-2017 (группы занятий) |                                  |         | основные группы НКЗ | уровень навыков | уровень НРК | уровень ОРК | Сектор   | Сектор I | Сектор II | Сектор III | Сектор IV | Сектор V |
|---|---|----------------------------------|-------------------------------|--|---------|-------------------------------|--|----------------------------------|---------|---------------------|-----------------|-------------|-------------|--|----------|-----------|------------|-----------|----------|
|   | Код МКЗ   | Наименование на английском языке | Наименование на русском языке | Сопоставление (частичное/полное)                                 | Код НКЗ | Наименование на русском языке | Наименование на государственном языке                          | Сопоставление (частичное/полное) | Код НКЗ |                     |                 |             |             |  |          |           |            |           |          |
|   |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | секция ОКЭД (отраслевые направления)   |          |           |            |           |          |
|   |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | раздел ОКЭД  |          |           |            |           |          |
|   |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | Группа ОКЭД (подотраслевое направление)                                      |          |           |            |           |          |
|   |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | Класс ОКЭД (технология)  |          |           |            |           |          |
|   |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | Подкласс ОКЭД (продукт/услуга)   |          |           |            |           |          |
| 1 |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | 1 Руководители и государственные служащие                                    |          |           |            |           |          |
| 2 |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | 2 Специалисты-профессионалы  |          |           |            |           |          |
| 3 |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | 3 Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал       |          |           |            |           |          |
| 4 |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | 4 Служащие в области администрирования                                       |          |           |            |           |          |
| 5 |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | 5 Работники сферы услуг и продаж   |          |           |            |           |          |
| 6 |   |                                  |                               |  |         |                               |  |                                  |         |                     |                 |             |             | 6 Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства |          |           |            |           |          |



## Рекомендуемый шаблон ОРК.

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