

ПОДКОМИТЕТ ПО КВАЛИФИКАЦИЯМ

Экспертные мнения по задаче № 2 «Методики ОРК, ПС: предложения».

Дата: 29 марта 2020 г.

Эксперты подкомитета по квалификациям Комитета развития человеческого капитала и социальной политики бизнеса НПП РК «Атамекен»: Малибеков А.К., Шотан С.И., Абдиев Х.У., Айдарханова С.А., Байжумова А.З., Байпақбаева Ж.Ж., Исабеков М.У., Нурмаганбетов Д.Ш., Опря В., Сабралиева М.А., Увалеев Ж.Е.

Материалы подкомитета по квалификациям: <http://kazlogistics.kz/ru/professionalnye-kvalifikatsii-na-transporte/>
<https://atameken.kz/ru/departments/49-komitet-social-noj-sfery-i-social-nogo-partnerstva>
www.facebook.com/groups/profstandart/learning_content/?filter=654430858653077

Эксперты представили экспертные мнения по методикам разработки ОРК и ПС по следующим вопросам:

- а) Укажите положения и «места» в методике разработки ОРК, которые вызывают трудности.
- б) Укажите положения и «места» в методике разработки ПС, которые вызывают трудности.
- в) Предложите, как улучшить качество, повысить пользу от экспертных заключений (работы экспертов) по проектам ПС.
- г) Предложите, как улучшить согласование, обсуждение проектов ПС, утверждение ОРК Отраслевыми комиссиями при министерствах.
- д) Предложите, как улучшить согласование, обсуждение проектов ПС Отраслевыми комитетами НПП.
- е) Предложите версию (характерную для Вашей отрасли) по порядку формирования списка наименований профстандартов и перечня профессий для разработки профстандартов и карточек профессий.

Методика ОРК

- нет методики разработки ОРК, а есть только методические рекомендации по разработке ОРК. Методические рекомендации - это вспомогательная информация, определяющая план изучения какой-либо темы, проведения занятия, мероприятия. Следовательно, не может определять процесс и порядок разработки ОРК;
- некорректная структура ОРК в Методических рекомендациях;
- В ОРК включен анализ отрасли, который актуален максимум на год и занимает почти половину объема ОРК. Анализ отрасли необходим для разработки, но не стоит его включать в ОРК. ОРК должна определять основные компетенции, необходимые для задач отрасли. А профессии должны быть определены исходя из этих компетенций;
- вручную численные значения и текст из каждой ОРК свести в единую картину рынка труда и т.д. по тексту из методики невозможно. Весь многостраничный анализ отрасли должен свестись к двум результатам, с визуализацией на одном листе каждый: 1) анализ по показателям в цифрах и тенденциях по отрасли из раздела «7. Структура ОРК», 2) КПК на сегодня и в перспективе 1 года, 5 лет, 10 лет. Необходимо в другом формате собирать показатели, тенденции и КПК, например, в отдельной программе, чтобы сопоставлять данные и делать прогнозы по рынку.
- ОРК по каждой отрасли разрознены и не связаны между собой. Для того, чтобы формировать общую стратегию развития рынка, необходимо из ОРК каждой отрасли, возможность увидеть как человек из одной отрасли может перейти в другую.
- отсутствует механизма со-настройки с НКЗ и ОКЭД. По тексту методики идут ссылки на НКЗ и ОКЭД как источник справочников для анализа отрасли и построения КПК, но полностью отсутствует взаимосвязь и влияние на эти справочники со стороны ОРК.
- нет доступа к актуальным данным и соответственно отсутствие обновленных данных по анализу отрасли, которые могли быть использованы для обновления квалификаций/компетенций.
- отсутствие четкого понимания/знания методик по разработке ОРК у уполномоченных лиц.
- отсутствие взаимодействия между разработчиками ОРК и работодателями, вследствие чего принятие решения при отсутствии «полевых работ», отражающих реалии рынка труда.
- отсутствие единого источника информации о профессиях «будущего» или если имеются, то отсутствие правоприменения таких данных при разработке ОРК. Например, в отрасли здравоохранения разработка ОРК и ПС передано подведомственной МЗРК организации, которая мало контактирует с работодателями. Хотя целью ОРК является формулирование структурированного описания уровней квалификаций, признаваемых в отрасли с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития отрасли, проект ОРК не дополнен квалификациями научных кадров по биоинформатике, медицинской генетике, фармакогенетике и др., рассматриваемых в новой пятилетке развития отрасли.
- избыточно объемный анализ отрасли, нет ясности по определению квалификационных границ отрасли, кто ведет ОРК, исправляет, отвечает за содержание, таблица ОКЭД × НКЗ. Неоднозначность предназначения ОРК по методике. Внести определенность по определению уровня квалификации профессий.
- сложность возникает при согласовании с экономикой страны, когда нужно определить создаваемую экономическую ценность (отраслевой анализ), масштаб отрасли как совокупности квалификаций и

профессионалов, в особенности для сквозных квалификаций и занятий, как например, управление человеческими ресурсами.

- отсутствие доступа к статистическим данным по соответствующим отраслям. Нет полной и точной информации по учебным заведениям, занимающихся подготовкой специалистов пищевой промышленности. Карты профессиональной квалификации – предоставить готовый шаблон в Методических рекомендациях. Наличие требований к сбору статистических данных по отрасли по вопросам, мало касающихся самого ОРК, например возраст работников - убрать из методики.
- убрать таблицу «Шаблоны КПК в ОРК с учетом ISCO-08, НКЗ РК 01-2017 и ОКЭД РК», не понятно для чего оформляли данную таблицу, все данные вошли в КПК.
- согласовать с Комитетом статистики РК и учесть сроки исполнения, поскольку без участия и официальных писем отраслевого Министерства, ГУП, разработчик получить не смог данные от Комитета статистики при заполнении Таблиц 3.1 – 3.11 (вся информация закрытая или требуют оплаты).
- выполненный анализ отрасли обычно составляет многостраничный текст, который не должен входить в текст ОРК, а содержаться в отдельном документе.
- ОРК как утверждаемый рамочный документ не должен содержать раздел «анализ отрасли».
- для многих отраслей таблицы 3.1, 3.3-3.6 и 3.10 невозможно заполнить из-за отсутствия данных.
- исключить раздел анализа отрасли.
- наиболее близким для применения в процессе разработки ОРК является комплекс стандартов на информационные системы СТ РК 34.x, а, именно, ГОСТ 34.601-90 «Автоматизированные системы. Стадии создания», предусматривающий подходящие этапы создания системы: 1) формирование требований к ОРК, 2) разработка концепции ОРК, 3) техническое задание, 4) эскизный проект, 5) технический проект. Процесс разработки системы должен быть структурирован на отдельные стадии и этапы, которые следуют один за другим после утверждения документации, разработанной на предыдущем этапе.

Методика ПС

- в сфере разработки действуют два документа: **Правила** разработки, замены и пересмотра профессиональных стандартов (утверждены МТСЗН РК приказом №1035 от 28 декабря 2015 года) и **Методические рекомендации** по разработке и оформлению профессиональных стандартов (утверждены МТСЗН РК приказом 46 от 31 января 2019 года). Эти два документа не гармонизированы между собой. В Методических рекомендациях ПС разрабатывается на группы профессий, а в Правилах ПС разрабатывается на одну профессию; эти документы определяют разные структуры ПС, порядок согласования и утверждения; не указаны сроки на разработку ПС, проведение круглых столов по обсуждению проектов ПС;
- определить четко каким образом работодатель может использовать ПС для своей пользы. Будет полезно принять взгляд на ПС как на библиотеку, справочники, которые могут быть (а могут и не быть) использованы для создания должностных требований, инструкций, обязанностей (описаний должностей) при условии наличия прописанных переходов как это делать;
- ПС это обобщенный и узкий документ по профессии. А работодатели говорят на другом языке – на языке должности, которая должна достигать результат, и из правильно составленного описания должностей выходят цели, показатели деятельности, корпоративные компетенции. Насколько ПС может быть применим работодателями? Ответ - на 10%. Почему? Можем рассмотреть сколько в % занимает создание работающей должностной инструкции: 10% составления -- содержание работы в должности и требования – трудовые функции, профессиональные задачи, знания и умения; 90% составления - анализ для описания областей ответственности, оргструктуры, в соответствии с какими организационными реалиями (регламент, стратегия, инструкция, политика и тд) должность выполняет работу, перечень показателей для оценки эффективности деятельности работы;
- ПС могут только на 10% интересны работодателю. Этот % снижается еще больше за счет 2 факторов: 1) кроме ПС, есть еще и регламенты по СМК и другие системы, которые необходимо принимать в учет; 2) должности особенно в МСБ это миксы разных профессий;
- в таком виде как сейчас ПС не может быть интересен работодателю (бесконечные листы бумаги), хотя некоторые знающие HR-ы интересуются, где найти ПС, хотят ознакомиться;
- отсутствие механизма со-настройки с НКЗ и ОКЭД. По тексту методики идут ссылки на НКЗ и ОКЭД как источник справочников для анализа отрасли и разработки ПС, но полностью отсутствует механизм влияния на эти справочники со стороны ПС, а также на разработку образовательной программы, сертификационных стандартов, как работодатели могут пользоваться ПС. Необходимы мостики – переходы от ПС как от справочной библиотеки к созданию ОП, Сертификации, Инструкция как работодатель может использовать;
- в настоящее время, работодатель отводит время и силы на тестирование или интервью по профессиональным компетенциям для составления своего мнения сможет ли кандидат при отборе выполнять трудовые функции (ТФ), описанные к требованиям к вакансии. Так происходит в отсутствие работы от отраслевых сообществ по сертификации, то есть к профессиональным знаниям и умениям;
- принимая реальность, необходим маркетинг ПС, потому что ПС представляет собой узкий инструмент, а должности в организации, особенно в МСБ это миксы разных профессий. Необходимо проводить обучающие сессии по распространению ПС, чтобы HR и линейные руководители знали как воспользоваться ПС в организационном контексте;

- отсутствие информированности/понимания/знания у работодателей и разработчиков НПА в области образования о функции и роли ПС. Отсутствие или малое количество профессиональных ассоциаций, СРО, компетентных в вопросах разработки нормативной базы;
- формальный подход ассоциаций, привлекаемых к экспертизе разработанных проектов ПС, которые приводят к снижению качества разрабатываемых ПС, что в свою очередь приводит к формальному применению ПС для дальнейшей подготовки образовательных стандартов и при приеме работников;
- формальный подход к разработке и применению должностных инструкций у большинства работодателей. Отсутствие или низкое качество инструментов оценки компетенций кадров. В результате вышеизложенного, отсутствие взаимосвязи между процессами приема на работу, установления размеров оплаты труда, продвижения по службе и повышения квалификации кадров и ПС, дипломами или сертификатами или др. документами, подтверждающими квалификацию кадров;
- макет ПС улучшить (формат таблицы ТФ – ПЗ – У,3), уменьшить количество профессий, ясность относительно различия должностей и профессий. Заменить «личностные компетенции» на «личностные способности». Включить требования к опыту, ключевые показатели деятельности, связь с другими ПС;
- внести определенность по определению уровня квалификации на всю профессию или отдельную функцию;
- нужна методика по применению ПС на предприятиях;
- увеличить количество требуемых экспертиз;
- вовлечение заинтересованных сторон;
- непонимание предназначения профстандартов со стороны работодателей. Должностные обязанности часто не соответствовали занимаемой должности, не соответствовали квалификации. Наименования должностей не соответствовало ЕТКС;
- профессии, их карточки, трудовые функции в ПС были разработаны с учетом пожеланий и требований пищевых предприятий со всей страны, что в результате не совсем стал соответствовать специальностям и квалификациям по классификатору ТиПО. К примеру, на производстве давно нет профессии техник-технолог (которого готовят в ТиПО), но есть и востребован технолог с высшим образованием. С определением профессии, так как предприятия страны оснащены по-разному, кто-то работает по новым технологиям, кто-то еще по ГОСТ, у кого-то уже новые линии, которого обслуживает один человек, где-то еще применяется ручной труд;
- необходима информация о значимости ПС, зачастую их путают со стандартами на продукцию. Работодатель хочет видеть полный производственный цикл в соответствии с указанными им профессиями. Но в виду повторяющихся профессий, разработчик вынужден указывать* (звездочкой) тем самым посылать работодателя искать тот профстандарт, в котором уже была описана отмеченная профессия. К примеру, в разработанном ПС "Производство продуктов общественного питания" *Описание профессиональной карточки «техник-технолог» находится в профессиональном стандарте «Производство приготовленных пищевых продуктов и полуфабрикатов». Работодателю необходимо будет иметь еще дополнительный профстандарт. Вероятность того, что следующие разработчики будут ставить сплошные *(звездочки) - этот вариант пришел к нам после экспертизы Е&У;
- параграф 6 начинается с привязывания ПС к ОКЭД и НКЗ, которые отчасти учтены при составлении ОРК и КПК. Возможно, потребуется редактирование изложения подходов к разработке ПС в этом параграфе с учетом текстов параграфов 8 и 11;
- предлагается прописать ограничение количества профессий в одном ПС – например, не более 10 (которые могут охватить уровни 1-8);
- необходимо обеспечить читабельность методики.

Экспертиза ПС

- должны проводить независимые эксперты. Проекты ПС на экспертизу должны направлять не разработчики ПС, а орган, утверждающий ПС. Экспертиза ПС должна быть платной. Ответственность экспертов за качество экспертизы должна быть прописана в нормативно-правовых актах. ПС необходимо разрабатывать на одну профессию, а не группу профессий. Очень трудно найти эксперта компетентного по группе профессий;
- повысить качество – путем создания единой терминологии, а пользу с помощью автоматизации;
- внедрить обязательства согласования разработчиками НПА и экспертными заключениями с обязательством предоставления и обсуждения принимаемых решений относительно принятия или не принятия экспертных мнений. Внести в состав Экспертных советов и общественных советов при государственных органах представителей бизнеса и профессиональных ассоциаций и исключить включение в состав таких советов представителей самого регулятора или его подведомственных организаций. Понять статус Экспертных советов и их рекомендаций как обязательной стадии разработки НПА в случае наличия разногласия между разработчиками и работодателями. Внедрить постоянный мониторинг и оценку законотворческой деятельности регуляторов с периодическим направлением информации с выводами в вышестоящие органы власти;
- готовить, отбирать экспертов, размещать на сайте результаты, отраслевое признание закрепить за ними. Нужна инструкция для проведения экспертизы. Увеличить количество требуемых экспертиз. Оплачивать работу экспертов;
- автоматизация процесса согласования и, как следствие, расширение участвующих экспертов. С другой стороны, стандарт, ориентированный на будущие потребности экономики / описывающий новые практики,

носит визионерский характер, не всегда предполагая адаптацию под всех участников системы. Такой стандарт создается в целях приведения всех игроков системы к общему знаменателю, полностью меняя их подходы. Экспертный подход не совсем отражает природу системы квалификаций. Применять ту или иную практику, навык, компетенцию, необходимо через аналитические исследования рынка труда. Например, куда двигается большинство работодателей – та практика и будет преобладающей. Если, к примеру, аналитическое мышление, как компетенция, востребована на рынке, то оно и должно быть языком описания профессионального стандарта, квалификационного стандарта, образовательной программы и содержания образования;

- эксперты должны иметь: подтвержденный статус эксперта (реестр профессиональных экспертов), опыт работы по экспертируемому виду деятельности и нести ответственность согласно договору с разработчиком, получить материальное вознаграждение за предоставленную экспертизу. По рекомендации разработчика в конкурсный договор внести информацию об экспертах (организация/ии, специалист/ы,...);
- были требования удалить часть профессий из ОРК и ПС, что можно было озвучить во время заседаний круглых столов;
- требования изменить названия профессий, по причине повторяющейся профессии. Появились новые названия: «Технолог макаронного производства», «Технолог по производству пищевых концентратов» и т.п. Хотя изначально все профессии были проработаны согласно требованиям предприятий, работодателей;
- подключать экспертов на контроль правки: стилистики, орфографии, контроля описания трудовых функций, задачи, умения, знания. Связь с системой образования и квалификации. «Контроль и нормы оформления профессиональных стандартов» по «Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов» и «Оформление» ОРК по «Методические рекомендации по разработке и оформлению Отраслевых рамок квалификаций».
- надо внести изменение в порядок получения экспертизы: 1) направить проект ПС в экспертную компанию для получения их заключения; 2) после комментариев или заключения направить на экспертизу работодателю и образованию, участникам обсуждения ПС, чтобы не возникали вопросы у Образования и не делать двойную работу; 3) направить отраслевым ассоциациям с указанием сроков исполнения и предупреждения о том, что проекты ПС были разосланы для экспертизы, а потом отраслевому министерству, НПП РК «Атамекен» и в заключении на утверждение Минтруда.

Согласование проектов ПС

- согласование и обсуждение проектов ПС Отраслевыми комиссиями при министерствах излишняя процедура, так как по составу Отраслевая комиссия должна включать представителей отрасли и работодатели, которые должны быть привлечены к согласованию и обсуждению в процессе разработки проекта ПС. Работники министерств, которые входят в состав Отраслевой комиссии занимаются стратегическими задачами отрасли и не могут вникнуть в суть ПС. Регламент утверждения ОРК Отраслевой комиссией при министерствах необходимо расписать в нормативно-правовых документах по национальной системе квалификаций. Регламент согласования, обсуждения проектов ПС Отраслевыми комитетами НПП необходимо расписать в нормативно-правовых документах по национальной системе квалификаций;
- пользоваться стратегией «win-win». Понять, как проводимая работа по ПС и ОРК синергирует с задачами в министерствах и опираться на выигрыш другой стороны. То есть сделать эти обсуждения интересными другой стороне. Понять, как проводимая работа по ПС и ОРК синергирует с задачами в НПП;
- повысить информированность (если необходимо, то обучить) членов таких комиссий при регуляторных органах для повышения их понимания важности и роли ОРК и ПС для развития экономики. Предусмотреть в НПА МНЭ статус процесса и порядок разработки и согласования ОРК и ПС как важного элемента для развития экономики;
- повысить информированность (если необходимо, то обучить) членов таких комитетов для повышения их понимания важности и роли ОРК и ПС для развития бизнеса. Предусмотреть в положениях комитетов НПП обязательства в участии в процессах разработки и согласования ПС как важного элемента для развития бизнеса;
- опора на замечания закреплённых экспертов, как оппонентов. От Отраслевых комиссий должны быть тоже определены минимум два эксперта, и их замечания обсуждаются как главные на заседании Отраслевой комиссии. Учитываются другие заключения тоже. Разработать чек-листы, инструкции для Отраслевой комиссии. Провести обучение секретарей и членов Отраслевых комиссий;
- от Отраслевых комитетов должны быть тоже определены минимум два эксперта, и их замечания обсуждаются как главные на заседании Отраслевого комитета. Один из экспертов, должен быть эксперт отраслевого департамента. Учитываются другие заключения тоже. Разработать чек-листы, инструкции для Отраслевого комитета. Провести обучение секретарей и членов Отраслевых комитетов;
- в положениях о ГО должна быть прописана обязанности по содействию развитию НСК;
- не все ассоциации работают в интересах НСК;
- отраслевые комиссии должны сосредоточиться на следовании принципам прозрачности (все знают, кто, как и зачем разработал ПС), доступности (всем стейкхолдерам был предоставлен доступ к ПС и другим данным), стандартизованности (существует единый язык для анализа и описания квалификаций и занятий), и междисциплинарности (описана четкая связь между всеми стейкхолдерами системы квалификаций и экономики). См. п. г) + возможно, отраслевые комитеты могут брать в учет воздействие принимаемых

практик на стейкхолдеров и агентов экономики (предприятия / предприниматели / госорганы), просчитывая эффект (при наличии такой экспертизы);

- в договоре с победителем конкурса на разработку ПС/ОРК и др НПА НСК включить подписантом одной из сторон уполномоченный госорган данной отрасли;
- в данном вопросе у нас с нашим Отраслевым Министерством (Министерство сельского хозяйства РК) проблем не было. Задерживали проведение Отраслевого комитета НПП, отсутствие экспертных заключений членов Комитета, т.е. Отраслевые ассоциации даже не рассматривали высланные им проекты ПС. Многие даже не знали, о чем идет речь на данном заседании! Так к примеру: - Привлеченный эксперт от Ассоциации «Молочный Союз Казахстана» не соглашалась дать экспертную оценку, ввиду личной неосведомленности о целях и задачах ПС. В частности, эксперт полагала, что данный ПС разрабатывался для обязательного внедрения указанных в профстандарте профессий на молочных предприятиях. Сложившаяся ситуация повлекла за собой переноса заседания Комитета НПП «Атамекен».

Заказ на разработку ПС

- необходимо разработать перечень должностей по ИКТ с определением профессий, обладатели которых могут занимать эти должности. На каждую должность надо разработать типовые квалификационные требования с определением уровня по ОРК;
- работа в данном направлении проводится в стенах МЗРК и его подведомственной организации, и доступ к информации ограничен. В 2018-2019 гг. проводились работы по разработке ПС с участием отраслевых ассоциаций, которые использовали методику, разработанную на базе НПП. В ходе согласования, ассоциациями были предложены перечни актуальных профессий, которые не были предусмотрены разработчиками ПС.
- по каждому виду деятельности в отрасли выбираются эксперты, консультанты из числа работников предприятий, HR-отделов. Этим должна заняться отраслевая ассоциация, через ответственных лиц за развитие человеческого капитала. В результате формируются отраслевые рабочие группы, советы, подсоветы по квалификациям как «голова», «голос» отрасли и вида деятельности. Они решают о судьбу «старых», «новых» и на разработку профстандартов. Начальная нефинансовая поддержка (обучение, стажировка, обмен опытом) может быть за счет бюджетных средств.
- ГО исполняют поручения, нужны приказы (НПА, закон);
- описание профессиональных стандартов, как и любых у стандартов следует принципу «от общего к частному», продвигаясь от стандартов, описанных «большими мазками» к узкоспециализированным и детальным, как например, в Англии, где ПС описан на уровне «подфункциональных» процессов. Таким образом, создается библиотека стандартов для подпроцессов и в случае, если какой-то квалификации необходимо добавить описание, оно берется из этой библиотеки. Например, стандарт по работе с мультимедийными средствами коммуникаций присущ для всех квалификаций. Он может быть включен или не применен в квалификации «менеджер по управлению персоналом» в зависимости от зрелости практик этой отрасли или ее приоритетов;
- из анализа отрасли и НКЗ вытекает перечень компетенций, актуальных на рынке труда. Уполномоченный ГО по труду по согласованию с ГО отрасли и НПП формирует проект перечня новых ПС. Инициатор разработки ПС проводит мероприятия по обсуждению проекта перечня новых ПС с участием работодателей, представителей системы образования, уполномоченного ГО отрасли, системы сертификации с последующим резюмированием общего вывода по перечню новых ПС.

Исабеков М.У., руководитель подкомитета по квалификациям
+77013670261, +77085513795, m.issabekov@kazlogistics.kz, isabekovmarat@gmail.com

6 апреля 2020 г.