

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ И ПОДХОДОВ К СОЗДАНИЮ ОРК В СТРАНАХ ОЭСР И АТЭС

1.1.1. Анализ состояния вопроса современного международного опыта создания ОРК в странах ОЭСР и АТЭС.....	2
Общие положения.....	2
Рамки и системы квалификаций	6
Примеры.....	23
Транснациональные рамки.....	27
Международные отраслевые рамки квалификаций.....	29
Региональные рамки квалификаций	33
Отраслевые рамки квалификаций.....	34
1.1.2. Выбор и согласование пяти отраслей для формирования ОРК ...	39
1.1.3. Промежуточные выводы и представление обосновательной информации для предложений по формированию ОРК в РК.....	40
1.1.4. Примеры разработки ОРК и КПК международного опыта современных методологических принципов и подходов к созданию ОРК в странах ОЭСР и АТЭС	44
1.1.5. Определение областей и видов профессиональной и трудовой деятельности в каждой отрасли.....	55
1.1.6. Перечень отраслей и занятий, сформированный на основе действующего НКЗ для использования при разработке ОРК и карты профессиональных квалификаций	63
Библиографический список	67
<i>Приложение 1</i>	70
<i>Приложение 2</i>	79

Используемые сокращения:

НИР – научно-исследовательская работа

НКЗ – национальный классификатор занятий

НРК – национальная рамка квалификации

ОРК – отраслевая рамка квалификации

ОВЭД – основной вид экономической деятельности

ОКЭД – общий классификатор видов экономической деятельности

РК – Республика Казахстан

1.1.1. Анализ состояния вопроса современного международного опыта создания ОРК в странах ОЭСР и АТЭС

Общие положения

Понятийный аппарат

Компетенция – органическая целостность знаний, умений, опыта и отношений (ценностных установок), обеспечивающая качественное выполнение работником трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Обычно выделяют два типа компетенций:

- собственно, профессиональные, относящиеся к технологии трудовой деятельности или бизнес-процессам;
- общие (ключевые/базовые), необходимые для получения новых знаний, адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям трудовой деятельности, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда, и включающие в себя готовность брать на себя ответственность, а также самостоятельность в процессе выполнения трудовых функций и способность действовать в нестандартных ситуациях.

Результаты обучения – условный синоним термина компетенция, констатация того, что знает, понимает и умеет делать человек после завершения обучения. Центральный механизм, лежащий в основе проектирования квалификаций, обеспечивающий их сравнение и оценку.

Именно благодаря использованию в качестве точки отсчета результатов обучения/ компетенций рамка квалификаций становится инструментом классификации имеющихся квалификаций и разработки новых квалификаций, необходимость в которых возникает на рынке труда.

Опора на результаты обучения/компетенции позволяет сформулировать критерии для отнесения квалификаций к тому или иному уровню.

Квалификация – в международной практике под квалификацией понимается официальное свидетельство (в виде диплома/сертификата), подтверждающее наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте).

Другими словами, понятие квалификация предполагает официальное признание ее ценности.

Таким образом, квалификации понимаются, с одной стороны, как подтверждение права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности, а с другой – как собственность людей при условии подтверждения (согласно утвержденным процедурам) соответствия освоенных ими знаний, умений установленным стандартам.

Обобщенные характеристики квалификации, то есть результаты обучения/компетенции, могут быть определены как «квалификационный дескриптор».

Квалификационный уровень/уровень квалификации – установленная и описанная в рамке квалификаций совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированных по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

Профессиональный стандарт – устанавливает требования к содержанию и качеству труда в рамках определенного вида профессиональной деятельности.

Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Устанавливает требования к тому, что человек должен знать и уметь использовать в практике трудовой деятельности.

Рамка квалификаций – системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С помощью рамок квалификаций (РК) проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения/компетенций и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании; ядро НСК.

Система квалификаций – совокупность поддерживающих рамку квалификаций механизмов, включая механизмы правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Эти механизмы включают в себя:

- методические: перечень областей/видов профессиональной деятельности с входящими в них профессиями/специальностями; профессиональные стандарты; каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждому виду профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций);
- организационные: процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- институциональные: систему обеспечения качества квалификаций, включающую в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации квалификаций; институт развития и обновления квалификаций; отраслевые советы по формированию профессиональных стандартов и т.д.

Неформальное обучение – обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, предполагающей так называемое «полуструк-

турированное» обучение, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент

Спонтанное обучение – обучение в ходе повседневной жизни человека: на работе, в семье и т.д.

Обоснование выбора стран для сравнительного анализа

Частично страны ОЭСР и АТЭС совпадают (Мексика, Австралия, Новая Зеландия, США, Республика Корея, Япония, Канада), что позволяет обоснованно сделать эти страны ядром для проведения сравнительного анализа. Поскольку практически все страны ЕС входят в ОЭСР, сводный анализ этих стран будет включать в себя Европейскую рамку квалификаций (ЕРК). Также в анализ включена Российская Федерация, как член АТЭС. Помимо этого, объектом анализа явилась ситуация с РК в Японии и Китае.

В анализ включены наработки по международным отраслевым рамкам квалификаций и межрегиональные рамки квалификаций (для подтверждения использования общих методических принципов).

Таким образом, общие методологические подходы исследованы на примере следующих стран:

- страны ЕС (ЕРК и выборка стран);
- Мексика;
- Австралия и Новая Зеландия (реализуют схожие системы);
- США;
- Республика Корея;
- Япония;
- Канада;
- КНР.

Для исследования использованы материалы аналитических публикаций международных организаций (ОЭСР, МОТ, АТЭС, Cedefop, Европейского Фонда Образования) и национальных организаций, ответственных за регулирование РК, находящихся в открытом доступе.

Причины повышения интереса к рамкам квалификаций в мире – доминирующие тренды

В последние десятилетия резко повысился интерес к рамкам квалификаций (РК) во всем мире. По данным UNESCO, Cedefop и Европейского фонда образования, в 2014 году процесс разработки и внедрения РК охватил около 155 стран и территорий. Благодаря транснациональным РК и использованию РК для признания квалификаций развивается сотрудничество в этой области.

Важно подчеркнуть, что во всех случаях рамки квалификаций создавались для совершенствования системы профессионального и высшего образования и действующей системы присуждения квалификаций.

Как известно, в том или ином виде рамки квалификаций и поддерживающие их механизмы традиционно существовали на уровне национальных государств для регулирования вопросов в сфере труда и занятости. Если раньше (в рамках индустриальной экономики) необходимым условием для выхода на рынок труда было получение профессионального образования в учебных заведениях, реализующих утвержденные образовательные программы, после чего человек мог трудоустроиться и продвигаться по карьерной лестнице в установленные сроки повышая свою квалификацию, в современном постиндустриальном обществе, основанном на знаниях, практически невозможно получить образование, что называется «раз и навсегда» и точно его совершенствовать.

Как известно, формирование постиндустриального общества обусловлено глобализационными процессами, которые, в свою очередь, были порождены бурным развитием информационных и коммуникационных технологий. Новые технологии изменили природу и характер сферы труда и занятости и привели к усилению международной конкуренции, что привело к переосмыслению роли и значения спроса на компетенции и квалификации. А именно, задачи обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности экономики посредством развития инноваций, проведения исследований и обеспечения роста производительности труда, требуют адекватных компетенций и квалификаций, которые должны динамически обновляться. Таким образом, квалификации начинают использоваться в качестве инструмента экономического планирования, прогноза потребности в умениях и развития образования и обучения, что уже стало реальностью во многих странах.

Важно также подчеркнуть, что в современном мире образование выходит за рамки традиционного для индустриальной парадигмы формального образования, когда решающую роль для профессиональной реализации играли документы об образовании. Этот тренд обусловлен ускорением процессов развития благодаря новым технологиям и, прежде всего, информационным технологиям.

Помимо этого, во всем мире наблюдается расширение и усиление миграционных процессов, что выдвигает на первый план вопросы интеграции мигрантов в рынки труда стран, куда они прибывают. А это невозможно делать только на основе дипломов или иных документальных свидетельств об образовании вследствие различий систем образования и часто вследствие отсутствия таких документальных свидетельств.

Другими словами, в интересах экономического роста и обеспечения социальной стабильности во всем мире была осознана необходимость пересмотра традиционных представлений о квалификациях и методик их проектирования, и были поставлены задачи модернизации квалификаций.

Таким образом, разработка национальных рамок (НРК) и систем квалификаций спровоцирована не исследовательским интересом, а объективной необходимостью, вызванной серьезным качественным разрывом между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе и возрастающей мобильностью рабочей силы. Убыстряющийся темп технологического развития и изменений в организации труда требует от работников постоянной адаптации к этим изменениям в части совершенствования собственных компетенций для обеспечения занятости и одновременно – от государства и работодателей – признания нового качества компетенций работников независимо от места и способа их освоения.

Рамки и системы квалификаций

Общая ситуация

В мире проведено большое количество различных исследований в области систем квалификаций, в результате которых определены ключевые понятия и механизмы регулирования квалификаций (их проектирования, структурирования, сравнения и оценки и разработки систем обеспечения качества квалификаций в рамках национальных систем квалификаций). Исследования позволяют заключить, что страны внедряют НРК с целью повышения роли квалификаций как инструмента обеспечения баланса спроса и предложения квалификаций и повышения качества и прозрачности квалификаций.

Рамки квалификаций являются инструментом обеспечения прозрачности и осуществления изменений. В настоящее время национальные рамки квалификаций разрабатываются в большинстве стран мира. В тех странах (например, в Ирландии, Франции и Великобритании)¹ национальные системы квалификаций существовали еще до формирования общеевропейских процессов в сфере рамок квалификаций, однако под влиянием этих процессов эти рамки были модернизированы.

Как указано в определении в Разделе 1 рамка квалификаций представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций. Ключевым понятием в вышеприведенном определении является квалификация, понимаемая как офици-

¹ В Великобритании действуют 4 рамки квалификаций согласно регионам страны (Шотландия, Англия, Северная Ирландия, Уэльс).

ально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) наличие у лица компетенций, или достижение результатов обучения, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности.

Другими словами, эти компетенции/результаты обучения, признанные как квалификация, являются собственностью людей при условии, что уполномоченным органом установлено, что они соответствуют установленным стандартам, задаваемым рамкой квалификаций. А квалификация означает официальное признание ценности этих компетенций/результатов обучения для рынка труда и дальнейшего обучения и является законным подтверждением права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности.

Важно особо подчеркнуть, что задачи рамки квалификаций, как следует из приведенного в определении, шире, чем простая классификация квалификаций, потому что они предполагают переориентацию существующих систем квалификаций на спрос, что, в свою очередь означает приоритет интересов предприятий и работников, а не образовательных учреждений при разработке и реализации рамок. Другими словами, НРК/НСК позволяет усилить ориентацию профессионального образования на спрос, что является одной из приоритетных задач модернизации образования и стратегии развития человеческих ресурсов практически во всех странах мира, включая страны ОЭСР и АСЕМ.

Наличие НРК содержит конкретные выгоды для различных категорий заинтересованных сторон, а именно – она предоставляет:

- работодателям – надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места и действующих работников; четкие ориентиры при сопоставлении квалификаций; средства выявления недостатка в квалификациях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте); индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;
- работникам – возможность обоснованного планирования собственного обучения и карьеры, являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения искомой квалификации; индикаторы качества квалификаций и их востребованности; возможности признания и использования компетенций; повышение шансов на трудоустройство, карьерный рост;
- лицам, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения – данные для формирования направлений дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования;
- образовательным организациям – информацию об официально признаваемых квалификациях, механизмах обеспечения качества квалифика-

ций; способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки.

Как уже указывалось выше, само понятие квалификаций нельзя назвать новым. На протяжении столетий во многих странах отраслевые/ремесленные организации осуществляли контроль права заниматься той или иной профессиональной деятельностью, а также путей и способов определения повышения уровня профессионального мастерства, фактически управляя квалификациями работников, входящих в эти организации. Университеты тоже устанавливали единые способы признания продвижения студентов на более высокие уровни высшего академического образования, что, в свою очередь, также можно рассматривать в качестве примера рамки квалификаций.

На данный момент принципиально новым является интерес к разработке комплексной рамочной структуры, интегрирующей квалификации различных уровней вне зависимости от форм их освоения, за счет использования в качестве единицы проектирования и измерения результатов обучения.

Общие принципы и методические подходы к формированию рамок квалификаций

Центральным для РК в мире признано понятие результатов обучения/компетенций. В новых условиях экономического развития, когда происходит ускорение темпов технологического развития и изменение моделей организации труда, от работников требуется постоянное профессиональное развитие для эффективной адаптации к быстро изменяющейся ситуации. Именно поэтому на первый план выдвигается понятие обучения (learning), которое осуществляет сам человек, что уже на уровне семантики подчеркивает центральное место самого человека в процессе обучения, его активность и ответственность за собственное профессиональное и личностное развитие.

В современных условиях человек должен постоянно учиться и совершенствоваться, развивать собственные компетенции. А для этого системы формального образования уже недостаточно, в связи с чем, возрастает значение неформального и спонтанного обучения. А это, в свою очередь, означает, что обученность человека перестает измеряться в терминах сроков обучения и изученных дисциплин и начинает измеряться в терминах достижения результатов обучения (освоения компетенций), обеспечивающих качественное выполнение работником трудовых функций в различных ситуациях трудовой/профессиональной деятельности.

Другими словами, важно не то, какое учебное заведение окончено и какой диплом имеет человек, а его квалификация, измеряемая в терминах компетенций. А это, в свою очередь, требует механизма описания и классификации квалификаций, обеспечивающего их прозрачность и понятность всем за-

интересованным сторонам, т.е. гражданам, работодателям, государству. Помимо этого, для мотивации работников к постоянному обучению и совершенствованию, необходимы механизмы официального признания достигнутых результатов обучения, независимо от того, как и где происходило обучение.

Соответственно, необходимо структурировать и систематизировать результаты обучения/компетенции на основе единого набора принципов и сформировать для этого соответствующий язык описания. Другими словами, и работнику, и кандидатам на обучение, и работодателям должно быть понятно, что означает квалификация определенного уровня в определенной области профессиональной деятельности, т.е. какими знаниями, умениями и опытом должен обладать этот работник.

А для этого необходимо классифицировать знания, умения, опыт, уровень ответственности и самостоятельности при выполнении трудовой деятельности, для чего нужна соответствующая классификация как некий рамочный конструкт, позволяющий наполнять его конкретными квалификациями, ранжируя их по уровням.

При наличии общих формулировок, обеспечивающих качественное отличие одного уровня квалификации от других уровней, возможно описание конкретных квалификаций по отдельным областям профессиональной деятельности, т.е. рамочный конструкт наполняется конкретным содержанием. То есть, рамка квалификаций – это определенным образом организованная структура описания квалификаций, подкрепленная конкретными примерами, а не просто таблица, описывающая уровни и их характеристики.

Чем прозрачнее описаны квалификации, тем работникам понятнее, как можно «продвигаться» от одной квалификации к другой и планировать собственное обучение. Провайдеры обучения также могут использовать рамку для планирования и обеспечения прозрачности своей деятельности, набора обучающихся на программы.

Помимо этого, на основе содержания рамки возможно оптимизировать профориентационную деятельность, что может способствовать снижению уровня безработицы и повышению качества труда.

То есть, рамка квалификаций позволяет:

- соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных дескрипторов/описаний,
- обеспечить прозрачность квалификаций и формировать гибкие и вариативные траектории перехода от образования к трудовой деятельности и наоборот, что повышает мотивацию к обучению благодаря возможностям поэтапного освоения и признания квалификаций.

Важно подчеркнуть, что РК, с одной стороны, позволяет обоснованно классифицировать имеющиеся (или новые) квалификации, а с другой – вле-

чет за собой серьезную модернизацию существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций, включая квалификации, освоенные вне рамок формального профессионального образования.

При всем многообразии конфигураций рамок квалификаций они направлены на:

- обеспечение оптимального соответствия квалификаций знаниям и умениям, требуемым в сфере профессиональной деятельности (рынка труда);
- удовлетворение спроса на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций;
- адаптацию профессионального образования и обучения к спросу на квалификации со стороны предприятий;
- обеспечение согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например, квалификациями в рамках системы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения;
- содействие развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения);
- активизацию взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Структура и типология рамок квалификаций

Структурно РК состоят из уровней, каждый из которых описан набором единых параметров, названных дескрипторами.

Типология рамок квалификаций включает в себя транснациональные/региональные (охватывают географические регионы), отраслевые, всеохватывающие (охватывают все уровни и секторы системы образования), трансформирующие (приводящие к модернизации квалификаций) и «констатирующие» (фиксирующие существующий статус-кво) рамки.

В Европе 29 стран ОЭСР имеют всеохватывающие рамки, включающие в себя все типы и уровни квалификаций. Все страны используют в качестве основы описания дескрипторов уровней результаты обучения. Только 8 стран разрабатывают рамки, охватывающие ограниченный набор квалификаций или же несколько отдельных рамок квалификаций.

27 стран взяли за основу национальной рамки квалификаций 8 уровней. В других странах уровни варьируют от 5 до 12.

Более 24 НРК в странах ЕС имеют официальный статус. В полном масштабе НРК имеют все поддерживающие механизмы (национальную систему квалификаций) в 4 странах, в 10 – их внедрение только начинается.

Всеохватывающие рамки бывают двух видов: либо они «переформируют» существующие системы сообразно принципам, лежащим в основе мо-

дели, основанной на результатах; либо они имеют менее жесткий характер и отражают все существующее разнообразие квалификаций, при этом подчиняя его набору общих принципов.

Принятие какого-либо из этих вариантов зависит от условий включения квалификаций в рамку. Менее жесткие рамки квалификаций имеют набор комплексных уровневых дескрипторов, которые применимы ко всем подсистемам системы образования, одновременно в рамках каждой из этих подсистем допускаются вариации в описании самих квалификаций.

Жесткие рамки, как правило, носят регулирующий характер и устанавливают единообразные спецификации/требования к квалификациям и их описанию во всех подсистемах. Попытки создания единой для всех рамки были предприняты в Новой Зеландии, однако они вызвали сильное противодействие и снизили градус интереса к рамкам квалификаций. В этой связи роль РК была переосмыслена и сами рамки стали менее жесткими.

Уровни НРК

Количество уровней в рамке квалификаций варьирует в зависимости от потребностей страны или отрасли. Нижние уровни могут описывать, например, деятельность, осуществляемую под руководством и контролем. Средние уровни могут содержать информацию о том, что необходимо знать и уметь выполнять самостоятельно и в команде. Высшие уровни обычно содержат описание результатов обучения для лиц, способных разрабатывать новые знания и процессы.

Количество уровней квалификаций в разных странах варьирует от 6 до 12. В Шотландии - 12 уровней, в Норвегии, Исландии и Гонконге - 7 уровней, в Австралии, Новой Зеландии и Ирландии – 10 уровней, в Великобритании (Англия, Северная Ирландия) - 9 уровней, в Сингапуре - 6 (только квалификации профессионального образования), в Брунее, Камбодже, Нидерландах, Германии, Малайзии, на Филиппинах – 8.

Как показывают исследования, национальные рамки квалификаций помимо обеспечения международной сопоставимости квалификаций, способствуют повышению преемственности различных сегментов системы образования и прозрачности национальных квалификаций в рамках стратегии обучения в течение всей жизни. Наличие НРК, основанных на результатах обучения, стимулирует реформирование траекторий обучения, программ, квалификационных стандартов и механизмов признания результатов неформального и спонтанного обучения. Это происходит, например, в Германии, где признание неформального обучения рассматривается как неотъемлемый элемент разработки НРК.

Что касается статуса НРК, можно выделить три характерные тенденции. В рамках первой, НРК утверждается отдельным законом (например,

Бельгия/Фландрия, Чешская республика, Франция, Греция, Ирландия, Литва, Австралия, Новая Зеландия, Великобритания). Вторая тенденция - внесение соответствующих поправок в действующее законодательство об образовании для утверждения НРК (например, в Италии, Испании). Третья тенденция – утверждение рамок квалификаций постановлениями на уровне министерств (Дания, Германия, Норвегия, Португалия и Швеция).

Интересен пример эволюции НРК в Ирландии. Сначала основные усилия были сосредоточены на формировании общего понимания назначения рамки и путей привлечения заинтересованных сторон к ее разработке и внедрению. Далее исследовались способы использования НРК для реформирования системы образования и отдельных ее сегментов (внедрение систем обеспечения качества квалификаций, использование результатов обучения, валидация неформального и спонтанного образования), а также для обеспечения гибкости в части создания новых типов квалификаций и включения их в рамку. По подобному пути идет Франция (переход с 5-уровневой на 8-уровневую рамку) и Англия/Северная Ирландия и Шотландия, где первые рамки появились еще в конце 1980-х.

Особенностью ряда стран является наличие системы мониторинга НРК. Так, например, в Малайзии мониторинг осуществляется по следующим критериям:

- количество квалификаций в реестре и их использование студентами, работодателями и провайдерами обучения;
- качество курсов и программ (по результатам аудитов);
- количество иностранных студентов, получающих квалификацию в Малайзии;
- мнение работодателей,
- трудоустройство и занятость выпускников.

Исследования выявили немало случаев формирования новых квалификаций, которые не используются вследствие того, что они либо очень узкие или слишком специализированные.

Так, в Мексике 16 из 128 стандартов обеспечивали выдачу 83 процентов общего количества сертификатов; 37 процентов – квалификации второго уровня. Из приблизительно 630 технических стандартов трудовых компетенций 530 не оценивались и не использовались.

Также в Мексике исследования выявили, что внедрение системы стандартизации трудовых компетенций не оказали влияния на мотивацию работодателей и работников. Это объясняется традициям найма и повышения в должности.

Аналогичная ситуация наблюдается в Англии, Австралии и Новой Зеландии.

В ряде стран квалификации, основанные на результатах, наиболее часто встречаются на более низких уровнях квалификаций. Так, в Мексике на 5 уровне - бакалавр – практически нет разработанных квалификаций и трудовых компетенций.

Описание квалификаций

Правильное представление и описание профессиональных квалификаций является важным условием для усиления их дополнительной ценности, то есть для предоставления населению больших возможностей, содействия развитию и удовлетворения потребностей экономики и общества в изменяющемся мире. В данном контексте профессиональные квалификации рассматриваются как инструмент для проведения реформ.

Как уже указывалось, в настоящее время проектирование/модернизация и классификация квалификаций осуществляется на основе результатов обучения. В странах, которые проводят реформы в системе профессиональных квалификаций и внедряют отраслевые и национальные рамки квалификаций, неизменно присутствуют инновации в связи с использованием в основе методики результатов обучения. Ни одна страна не разрабатывает рамку квалификаций или новые квалификации, отталкиваясь исключительно от таких традиционных факторов, как продолжительность и объем программ обучения.

При этом следует отметить, что в исследуемых странах квалификации не однородны и весьма диверсифицированы. Среди примеров разных типов квалификаций можно выделить национальные профессиональные квалификации, базирующиеся на результатах обучения/компетенциях (то есть квалификации, разработанные непосредственно на основе профессионального стандарта), например, национальные профессиональные квалификации в Англии, сертификат о профессиональной квалификации (*certificat de qualification professionnelle*) во Франции. Среди других типов – степени высшего образования, MBA, квалификации дополнительного/ непрерывного профессионального обучения для различных целевых групп. Квалификации, принадлежащие к определённому типу, имеют общий типовой дескриптор.

Следует отметить, что даже в МСКО 11 (Международная стандартная классификация образования) указано, что квалификации можно получить путём официального признания приобретённых знаний, умений и компетенций вне зависимости от участия в таких программах обучения. Это положение является принципиально новым. Как известно, всего лишь несколько лет назад «успешное завершение» обычно означало, что обучающийся прошёл обучение и сдал определенный набор экзаменов, необходимых для присвоения той или иной квалификации. Таким образом, процессы разработки рамок квалификаций свидетельствуют о коренном изменении ситуации. Сейчас

важнее, что человек может продемонстрировать, какими знаниями и умениями он реально обладает, а не то, каким образом он приобрёл их.

Примеры разработки РК свидетельствуют о достаточно прагматичном подходе к использованию результатов обучения при проектировании квалификаций. Притом, что сам принцип остается незыблемым, часто признается необходимым рассматривать результаты обучения в более широком контексте «входных» параметров образования и обучения. При «помещении» существующих квалификаций в новую рамку, результаты обучения стараются увязать со структурой программ и институциональными условиями, принимая во внимание тот факт, что способ и объем обучения могут изменяться.

Так, например, при отнесении квалификаций к уровням немецкой РК учитывались действующие регулирующие инструменты (нормы федерального и регионального законодательства, рамочные соглашения и т.д.), нормативные документы, относящиеся к образовательным программам и организации обучения, а также экзаменационным процедурам, которые находятся в ведении агентств по аккредитации.

Поскольку в этих документах ориентация на результаты обучения была только частичная, определение результатов обучения для конкретных квалификаций осуществлялось в ходе масштабного пилотирования и апробации в отдельных секторах и в рамках постоянного диалога с различными группами заинтересованных сторон, и с привлечением экспертов, когда не удавалось достичь консенсуса.

При разработке квалификаций все чаще используется метод функционального анализа, который уходит корнями в профессиональную психологию США 60-х годов прошлого века и концепции научного менеджмента.

Этот метод стал использоваться в конце 1980-х в Великобритании как новый подход к проектированию квалификаций профессионального образования, чтобы четко отмежеваться от традиционных способов разработки квалификаций (исходя их продолжительности времени для освоения квалификации в рамках программы «ученичество», учебного плана как основы для образовательной программы и оценки обучения вне рабочего места).

В большинстве стран существуют подробные спецификации стандартов результата. Следует отметить, что прямая ссылка на функциональный анализ во многих РК не указывается. При этом в этих странах используются в качестве основы результаты обучения. К странам, использующим такой подход, относятся Чили, Мексика, Новая Зеландия, Австралия (в части НРК, относящейся к профессиональному образованию и обучению).

Страны, включающие в НРК высшее образование менее склонны использовать этот подход. Или же они используют его только для квалификаций профессионального образования и обучения (ПОО).

В Новой Зеландии были сделаны попытки использовать этот подход к более высоким уровням. В Шотландии (за исключением шотландских квалификаций ПОО, которые схожи с английскими) провайдеры высшего образования и орган по сертификации школьных квалификаций и квалификаций ПОО описывают результаты обучения. Таким образом, там результаты обучения не рассматриваются вне связи с учебными заведениями, которые уточняют результаты обучения для тех квалификаций, которые осваиваются в их стенах.

Следует подчеркнуть, что преимущество квалификаций, основанных на результатах обучения, заключается в их гибкости. А именно - гибкие квалификации состоят из отдельных единиц, которые являются частями квалификации. Одни и те же единицы квалификаций могут встречаться в разных квалификациях или типах квалификаций (например, квалификациях начального профессионального образования и дополнительного/ непрерывного образования). Взаимосвязь между единицами квалификаций и квалификациями может быть определена в структуре некоторых типов квалификаций или в рамке квалификаций. Часто термин «единицы» используется для обозначения единиц оценки, а термин «модули» – для обозначения единиц обучения.

Однако не все страны признают понятие частичной квалификации или части квалификации. Такое противодействие разделению квалификаций на составные единицы особенно часто встречается в таких странах как Германия, где стандарты обязательного профессионального образования определяются в тесном сотрудничестве с социальными партнёрами на основании общепринятого эталонного профиля будущего специалиста. Тем не менее, в контексте обучения в течение всей жизни и процессов признания квалификаций, освоенных в рамках неформального обучения, частичные квалификации приобретают все большее значение.

Общая архитектура рамок квалификаций, основанных на результатах обучения

Для всех рамок квалификаций можно вычленить алгоритм формирования и использования, который включает в себя:

- исследования;
- разработку концепции и инструментов;
- пилотирование;
- внедрение;
- регулярную модернизацию.

Структурно рамки квалификаций охватывают набор уровней, каждый из которых описан через ряд дескрипторов, обозначающих результаты обучения, которые соответствуют определенному уровню квалификации.

Часто рамки квалификаций имеют в качестве приложения реестр или базу данных конкретных квалификаций для всех областей профессиональной деятельности (НРК) или для конкретной области деятельности (отраслевые рамки квалификаций – ОРК).

Для того чтобы квалификация была внесена в рамку, она должна соответствовать определённым критериям качества, которые определяются актуальностью для рынка труда, и относиться к определённому уровню.

НРК может включать в себя все типы квалификаций или же – только часть из них. Наблюдаются три модели рамок квалификаций. В первой модели рамка охватывает все уровни образования, включая профессиональное и высшее образование. Вторая модель разграничивает уровни 1-5 и 6-8, где уровни 6-8 относятся к квалификациям высшего образования. В третьей модели (например, в Австрии) уровни 6-8 разделены на два потока, один из которых охватывает профессионально-ориентированные квалификации, а другой академические.

Таким образом, важнейшим вопросом при разработке РК является вопрос о формировании дескрипторов уровней и, прежде всего, о том, кто должен быть лидером в этом процессе.

Дескрипторы уровней рассматриваются как ориентир для обеспечения сопоставимости и рационализации систем квалификаций, как механизм повышения прозрачности квалификаций, поскольку они сигнализируют о характере знаний, способностей, умений в какой-либо области, которые ассоциируются с определённым уровнем рамки квалификаций. Они также рассматриваются как механизм обеспечения сравнимости квалификаций.

Дескрипторы уровней также могут служить отправной точкой для разработки новых квалификаций, поскольку они сигнализируют о широком наборе компетенций, из которых могут быть «вылеплены» конкретные квалификации.

Для систематизации действующих квалификаций дескрипторы уровней могут рассматриваться как инструмент, обеспечивающий прозрачность квалификаций.

Следует отметить, что ЕРК стала мощным стимулом для многих стран в части количества уровней и их дескрипторов.

В основе модернизации РК или формировании новых – использование результатов обучения/компетенций. И здесь тоже проблема, в связи с различием понимания терминов, которые в разных странах могут использоваться по-разному. Часто используются как синонимы термины результаты обучения, профессиональные стандарты, стандарты компетенций.

Как показывает международный опыт, поскольку квалификации отражают требования к деятельности в сфере труда, эти требования должны быть сформулированы субъектами сферы труда в виде результатов обуче-

ния/компетенций, позволяющих относить квалификации к тому, или иному уровню.

Таким образом, в основе дескрипторов лежат профессиональные стандарты, устанавливающие: требования к содержанию и качеству труда, условиям его осуществления.

При этом особое внимание уделяется установлению начальных требований к тому уровню знаний, умений и широких компетенций, которые позволяют осуществить полноценный выход на рынок труда, т.е. наличие которых может привести к эффективному трудоустройству и обеспечить дальнейшее обучение и профессиональное развитие. Эти начальные требования являются опорной точкой для выстраивания требований к другим уровням квалификации.

Схематично это можно представить так: квалификации низкого уровня характеризуется знаниями простых фактов из узкой области знаний, выполнением простых действий строго по инструкциям и под руководством/наблюдением и т.д., а высокий уровень квалификаций - углубленными специализированными знаниями в ряде смежных областей, способностью определять методы выполнения трудовой деятельности, формировать новое знание, обучать других, социальной ответственностью за собственную деятельность и т.д. Это как бы две крайние точки, между которыми располагаются другие уровни квалификации.

Уровень квалификации обычно определяется путём сравнения результатов обучения, составляющих содержание квалификации, с дескрипторами уровней рамки квалификаций. Важно подчеркнуть, что от уровня к уровню могут изменяться не все параметры знаний и умений одновременно, часть из них может совпадать для двух смежных уровней.

В описании знаний учитываются следующие показатели:

- объём и сложность знаний (возрастают при повышении уровня квалификации);
- знания в одной области или междисциплинарные знания (междисциплинарность соответствует более высоким уровням);
- степень специализации знаний (возрастает от уровня);
- степень инновационности знаний (для высоких уровней квалификации);
- степень фактологичности/абстрактности (преобладание фактологических, практических, теоретических, абстрактных знаний).

В описании умений могут указываться такие показатели, как социальные, методические, социальные, коммуникативные умения и др.

Параметрами, четко указывающими на различие уровней, является уровень ответственности и самостоятельности (степени внешнего контроля)

и степень сложности деятельности (объединенные в дескриптор «широкие компетенции»), который присутствует практически во всех РК.

Степень самостоятельности определяется уровнем регулирования трудовой деятельности, степенью возможности управления собственной деятельностью или деятельностью других, степенью участия в руководстве деятельностью других и ее объемом, степенью участия в обучении других и собственном обучении (планировании и организации такого обучения).

Уровень ответственности связан с ценой возможной ошибки для подразделения, организации, отрасли (социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями).

Сложность деятельности предполагает учет:

- множественности выполняемых функций;
- простоты/сложности/нестандартности функций;
- степени неопределённости трудовой ситуации и непредсказуемости ее развития.

Следует подчеркнуть, что дескрипторы уровней носят обобщенный характер, в то время как сами квалификации описываются более конкретно.

Важно отметить возможные отличия в детализации дескрипторов в национальных рамках квалификаций и региональных и мета-рамках, к которым относится и Европейская рамка квалификаций. Так, в Европейской рамке квалификаций для обучения в течение всей жизни, они включают в себя такие параметры, как характер знаний и понимания, характер умений и широкие компетенции, в описании которых скрывается степень ответственности и самостоятельности. Национальная рамка квалификаций Германии содержит более дифференцированные параметры компетенции (*handlungscompetenz*), объединенные по двум группам – профессиональные компетенции (которые подразделяются на знания и умения), и личностные (которые подразделяются на социальные компетенции и автономию). В целом дескрипторы отражают синергию знаний (различающихся по глубине и широте), умений (инструментальных, системных и умений формировать суждения), социальных компетенций (работа в команде, коммуникативные, лидерство и степень участия) и автономии (личная ответственность, рефлексия, способность к обучению).

В отраслевой рамке для сферы строительства в Германии к этим дескрипторам добавлены еще несколько уточнений (см. *Приложение 1*).

Типология квалификаций

Естественным следствием наличия стройного и единого описания квалификаций является системное описание сертификатов, подтверждающих.

Анализ типологий выявляет следующую типологию квалификаций и, соответственно, сертификатов их наличия:

- базовые/основные квалификации (среднего образования, профессионального образования, высшего образования). Такие квалификации предоставляют широкие возможности для получения квалификаций более высокого уровня;
- частичные квалификации, которые обеспечивают признание части квалификации (не во всех странах);
- «специальные» квалификации узкой направленности. Например, в Великобритании строители должны иметь сертифицированную квалификацию в области охраны здоровья и безопасности. Этот сертификат может быть частью более широкого диплома в какой-то области строительства. Одновременно эта квалификация может быть сертифицирована отдельно (в Великобритании такой сертификат является обязательным условием доступа на стройплощадку для человека любой профессии и должности);
- дополнительные квалификации, в рамках которых получают признание компетенции, дополняющие основную или частичную квалификацию (в рамках программ повышения квалификации, непрерывного образования и обучения) того же уровня.

Важно отметить, что рамка квалификаций является открытой для новых квалификаций, как по уровню, так и по содержанию. При этом потребности в формировании новых квалификаций определяются не в системе образования, а на рынке труда работодателями, с одной стороны, и наличием определенного качества рабочей силы, которая нуждается в этих квалификациях.

То есть, потребность в новых квалификациях определяется на основе анализа потребности рынка, с одной стороны, и анализа квалификации имеющейся рабочей силы. Именно так возникли в международной практике квалификации, в российской терминологии получившие название практико-ориентированного бакалавра (или бакалавра короткого цикла). В Дании, например, существуют 3 вида таких квалификаций, отвечающих потребностям рынка труда, а в Великобритании была введена квалификация «foundation degree» («базовая степень»).

Организационные механизмы, лежащие в основе проектирования рамок квалификаций

Следует еще раз подчеркнуть, что квалификации являются связующим звеном между сферой труда и профессионального образования, обеспечивая соответствие потребностям рынка труда. Это означает, что социальные партнёры и другие представители сферы труда должны участвовать в разработке квалификаций. Таким образом, можно утверждать, что квалификации являются социальными моделями, которые согласовываются между различными заинтересованными сторонами. Соответственно, в их разработке участвуют

различные заинтересованные стороны (министерства труда и образования, социальные партнеры, профессиональные ассоциации/отраслевые советы, службы занятости, исследователи, органы по присуждению квалификаций).

Наиболее ярким примером рамки квалификаций является национальная рамка квалификаций и зачетных единиц Великобритании, где рамка сформирована на основе профессиональных стандартов по областям профессиональной деятельности. В Великобритании использование профессиональных стандартов для определения и аккредитации национальных квалификаций является основным условием включения квалификаций в национальную рамку. Таким образом, в национальной рамке квалификаций отражены все аккредитованные квалификации и соответствующие им свидетельства, дипломы, сертификаты.

Как указывалось выше, выбор конфигурации РК в каждой стране обуславливается конкретными задачами, традициями и национальным контекстом. Поскольку выбор конфигурации НРК зависит от национального контекста, какие-то возможности выбора будут просто невозможны, в то время как выбор ряда позиций будет делаться автоматически. Например, в странах с федеративным государственным устройством должно быть обеспечено участие регионов и профессиональных сообществ на региональном уровне, и базовым требованием при разработке нормативно-правовой базы является переговорный процесс и консенсус. Такие форматы управления, наблюдаются, например, в Германии, где центральную роль играют земельные торгово-промышленные палаты.

Государства, в которых сильна роль социальных партнеров в разработке, организации и оценке квалификаций, в основном ориентируются на механизмы, в основе которых лежит принцип добровольности, а не «навязывание» реформ из центра.

Так, например, в Ирландии создание НРК было нацелено на реорганизацию систем квалификаций, действующих в различных секторах системы образования и обучения, в одну интегрированную рамку с новыми механизмами обеспечения качества и новой институциональной структурой управления рамкой.

Процессы управления квалификациями и текущий контроль реализации рамки квалификаций закреплены законодательно. Изначально были созданы две организационные структуры (одна в сфере профессионального образования, другая – в сфере высшего образования), наделенные регулирующими функциями, в соответствии с которыми они разрабатывают дипломы (сертификаты), основанные на дескрипторах, определенных в рамке. Затем эти структуры были объединены в одну.

По подобному пути идет Франция (переход с 5-уровневой на 8-уровневую рамку) и Англия/Северная Ирландия и Шотландия, где первые рамки появились еще в конце 1980х, а также Австралия и Новая Зеландия.

Как показывают исследования, все чаще наблюдается использование профессиональных стандартов в качестве основы для проектирования квалификаций. Такие стандарты устанавливают требования к содержанию и качеству труда в рамках той или иной профессии или области профессиональной деятельности. Эти требования могут формулироваться эксплицитно в отдельных документах (Великобритания, Австралия и др.), которые подлежат официальному утверждению, или же лежат в основе квалификаций, образовательных стандартов/программ и содержания оценки, как это имеет место в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции, Германии и др., где профессиональные стандарты не являются отдельным документом. Третий вариант представляет собой смешанную модель. Так, во Франции и Бельгии, например, существуют два типа профессиональных стандартов. Одни описывают требования к выполнению трудовой деятельности (стандарт деятельности - *référentiel d'activité*), которые разрабатывают структуры, присуждающие квалификации, вторые – разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий - *référentiel métier*).

Во многих странах ОЭСР и АТЭС использование профессиональных стандартов в качестве основы для профессиональных квалификаций является новым требованием. Оно отличает недавно разработанные квалификации от более ранних квалификаций, которые часто разрабатывались на основании образовательных программ.

В ряде стран сформированы институциональные структуры в форме постоянно действующих советов. В эту группу стран входят, например, Австрия, Бельгия (Валлония и Фландрия), Финляндия, Франция, Венгрия, Ирландия, Португалия, Турция, Австралия и др. Как правило, в таких структурах наблюдается пропорциональное представительство работников и работодателей.

В других странах, соответствующие рабочие группы формируются по мере необходимости.

В ряде стран профессиональные сообщества имеют только консультативные полномочия, в других – равный голос при принятии решений в области формирования и обновления квалификаций. Ко второй группе стран относится Дания, Германия, Исландия, Италия, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Испания, Швеция, Швейцария и Великобритания.

Уже в более чем половине стран ЕС учреждена институциональная структура управления квалификациями, которая проводит необходимые исследования и подчиняется Министерству образования и Министерству труда/Министерству. В рамках ЕС в 2012 г. Европейская Комиссия учредила 41

европейский отраслевой совет, охватывающий более 6 миллионов компаний 145 миллионов работников.

Как показывает проведенный анализ, решение о формировании отраслевых структур принимается на государственном уровне и может оформляться либо в виде закона (в частности, для разграничения полномочий на национальном и региональном уровне), либо постановления правительства. Управление этими структурами, которые носят независимый характер, осуществляется выборными органами (правлением) с доминирующим представительством профессиональных сообществ.

В целом, институциональные форматы таких структур включают в себя: отраслевые советы, отраслевые организации по вопросам обучения, комитеты по умениям, обсерватории по профессиям, фонды для развития непрерывного образования, экспертные советы, отраслевые профессиональные советы, национальные комитеты по вопросам обучения.

Так, например, в Великобритании деятельность отраслевых советов (организаций профессиональных сообществ) регулируется посредством лицензирования (лицензия выдается правительством). А в Канаде и Австралии отраслевые советы были сформированы по решению правительства в рамках государственных программ.

Сфера полномочий таких институциональных структур охватывает следующие вопросы:

- аккредитация профессиональных стандартов;
- разработка и обновление НРК и предложений по развитию профессионального образования;
- формирование и обновление квалификаций/ квалификационных стандартов и системы квалификационных сертификатов для официального признания квалификаций, освоенных различными способами, на основе анализа данных профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, а также международных профессиональных стандартов;
- ведение каталога утвержденных квалификаций;
- мониторинг и оценка системы квалификаций;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- аккредитация программ обучения в соответствии с уровнями НРК;
- аккредитация сертифицирующих структур;
- формирование предложений к образовательным стандартам профессионального образования;
- обобщение данных о состоянии отраслевых рынков труда и данных о развитии отраслей;
- организация работ по созданию и поддержанию информационной системы, в том числе электронной платформы, содержащей информацию о потребностях в рабочей силе, возможностях освоения и сертификации квалификаций и трудоустройства, а также по координации соот-

- ветствующих региональных служб по профориентации и развитию карьеры;
- обеспечение признания квалификаций рабочей силы из числа мигрантов;
- взаимодействие с аналогичными институтами и организациями в других странах.

Примеры

Великобритания

В связи с тем, что признанным лидером в области разработки профессиональных стандартов как основы профессиональных квалификаций, и самих квалификаций является Великобритания, принятые там процедуры будут рассмотрены подробнее.

Деятельность профессиональных сообществ в формате отраслевых советов регулируется Комиссией Великобритании по вопросам занятости и умений (UK Commission for Employment and Skills - UKCES), Отраслевые советы объединены в Альянс отраслевых советов (Alliance of Sector Skills Councils).

В настоящее время в Великобритании насчитывается 21 отраслевой совет. Все отраслевые советы лицензируются Правительством Великобритании (Комиссией по занятости и умениям).

Недавно правительство Великобритании обязало советы также заниматься разработкой новых типов квалификаций/дипломов в рамках реформы существующей системы квалификаций, включая решение вопросов дефицита умений для реализации политики в области иммиграции.

Процедура разработки профессиональных стандартов занимает от полугода до двух лет, а обновление от 12 до 18 месяцев.

Советы заключают так называемые «соглашения по отраслевым умениям», в рамках которых они обязуются проводить анализ спроса и предложения умений в отрасли для выявления дефицита в умениях и формирования предложений по решению данной проблемы с точки зрения предложения программ обучения.

Советы сотрудничают с организациями, занимающимися прогнозированием потребностей в умениях, такими как Employment Research Institute, Institute for Employment research, Institute for Employment Studies.

Австралия

Отраслевые советы по умениям являются лидерами реформирования и развития квалификаций в стране. Создание отраслевых советов в Австралии началось в восьмидесятые годы прошлого века. В настоящее время насчитывается 11 отраслевых советов. Советы имеют статус некоммерческих компаний с ответственностью участников в гарантированных ими пределах (non-for-profit companies by guarantee). Для обеспечения эффективности деятель-

ности отраслевых советов было принято соответствующее законодательство, разграничивающее полномочия государственных и региональных правительств относительно отраслевых советов и учреждена координирующая организация «Умения Австралии» по регулированию деятельности отраслевых советов, подотчетная Правительству Содружества.

В 2011- 2012 г. создан Национальный фонд по развитию рабочей силы, который по рекомендации Советов выделяет финансирование на реализацию программ обучения в тех областях, где выявлена острая нехватка умений/квалификаций.

Объем финансирования советов зависит от отрасли (кол-ва занятых и предприятий). Всего государственный бюджет советов на период 2008 – 2014 годы составляет 242,6 миллионов австралийских долларов.

Германия

Профессиональные сообщества активно участвуют в разработке квалификаций дуального профессионального образования и, как правило, иницируют разработку новых квалификаций, для чего формулируют собственные требования в формате профессиональных стандартов. Чем более профессионально ориентирован курс обучения, тем большее участие принимают в разработке квалификаций представители профессиональной области.

В отношении квалификаций начального и повышенного уровня, регулируемых на федеральном уровне, инициатива по обновлению квалификаций и введении новых также исходит в значительной мере от социальных партнеров.

Институционально участие профессиональных сообществ предусмотрено в формате Комитетов по профессиональному обучению торгово-промышленных и ремесленных палат в организации профессионального обучения. В состав Земельных комитетов по профессиональному обучению входит равное число представителей работодателей, работников и Земельного правительства. Задача Земельного комитета заключается в консультировании Правительства земли по вопросам профессионального образования на земельном уровне и поддержке взаимодействия между обучением в учебных заведениях и обучением, осуществляемым в соответствии с Законом «О профессиональном обучении».

Франция

Не отказавшись полностью от государственного вмешательства в профессиональное образование, Франция нашла компромиссное решение путем активного привлечения к разработке и реализации политики в этой области представителей профессиональных сообществ в виде профессиональных ассоциаций, торгово-промышленных палат, профсоюзов и т.д. и децентрализации управления, которая выражается в делегировании части полномочий регионам.

На национальном уровне в рамках Национального министерства образования действует двадцать одна Консультативная профессиональная комиссия, занимающиеся разработкой квалификационных требований для государственных профессиональных дипломов. Каждая комиссия соответствует крупному сектору экономики. В комиссию входят представители профессиональных сообществ. По инициативе комиссии был, например, разработан сертификат профессионального бакалавриата, предназначенный для лиц, имеющих сертификат профессионального обучения или сертификат профессиональной готовности.

Помимо этого, действуют 19 отраслевых профессиональных комитетов, состоящих из представителей министерств, представителей родителей и социальных партнеров и представителей соответствующего сектора. Социальные партнеры привлекаются к разработке национальных дипломов. При разработке национальных дипломов Министерство образования консультируется с этими комитетами. Любой член комитета может внести предложения по обновлению дипломов и учреждению новых.

Ирландия

В Ирландии деятельность профессиональных сообществ осуществляется в рамках Комитетов по профессиональному образованию (КПО), подведомственных Министерству образования и науки.

В настоящее время насчитывается 33 КПО, объединяющих и представляющих интересы образования, культуры, промышленности и бизнеса.

В 1999 г. был принят Закон о квалификациях.

Представители профессиональных сообществ представлены в государственных структурах, занимающихся вопросами развития ПОО, включая правления таких организаций, как FÁS (служба занятости), Fáilte Ireland (Организация туристической индустрии) и Teagasc (Организация по развитию сельского хозяйства). Также они представлены в организациях, отвечающих за присуждение квалификаций.

Для обеспечения адекватности обучения потребностям рынка труда в квалификациях и умениях большое значение придается прогнозам развития рынка труда, который проводится Комитетами по обучению в промышленности, объединяющими работодателей, представителей профсоюзов и другие заинтересованные стороны.

Пример типологии квалификаций Ирландии

- В Ирландии действуют четыре разных типа квалификаций: Такие как:
- основные дипломы. Охватывают результаты различных подгрупп знаний, умений и компетенций, соответствующих данному уровню. Дипломы данного типа предоставляют широкие возможности продвижения по образовательной траектории для получения дипломов более высокого уровня, а также перехода на программы того же уровня. Эти дипломы также открывают выход на рынок труда;

- вспомогательные дипломы/свидетельства. Обеспечивают признание достижений обучающихся, которые не освоили результаты обучения, требуемые для основного диплома. Дипломы данного типа в сочетании с другими результатами обучения могут приводить к получению основного диплома или специального диплома (обычно состоят из одной единицы квалификации);
- специальные дипломы. Являются официальным признанием результатов курса обучения узкой направленности. Они также могут быть частью основных дипломов. Например, строители должны иметь сертифицированную компетенцию в области охраны здоровья и безопасности. Эта сертификация может быть частью более широкого диплома в какой-то области строительства, одновременно она может быть сертифицирована отдельно в форме специального диплом;
- дополнительные дипломы. Признают обучение, которое дополняет ранее полученное обучение; охватывают программы повышения квалификации, непрерывного образования и обучения того же уровня, что и ранее полученное обучение.

Первая группа дипломов отвечает большому диапазону целей. Дипломы второй категории отвечают более узким целям.

В настоящее время установлена типология основных дипломов для всех 10 уровней, которые включают в себя:

- 10 – докторская степень,
- 9 – магистерская степень, диплом послевузовского образования,
- 8 – степень бакалавра с отличием и диплом повышенного уровня,
- 7 – обычная степень бакалавра,
- 6 – сертификат (свидетельство) повышенного уровня (свидетельство продолженного образования и обучения и диплом высшего образования),
- 5 – сертификат уровня 5,
- 4/5 – сертификат окончания среднего образования,
- 4 – сертификат уровня 4,
- 3 – сертификат уровня 3 и сертификат младшего уровня,
- 2 – сертификат уровня 2,
- 1 – сертификат уровня 1.

Таким образом, система содержит 15 основных типов дипломов (свидетельств) различных уровней.

Такое построение системы квалификаций означает, что обучающийся, получающий конкретный диплом (свидетельство) может в дальнейшем получить другой диплом (свидетельство) на следующем уровне, где имеется диплом в данной профессиональной области и продолжать продвижение по выбранной траектории обучения. Одновременно, в случае если на следующем уровне нет диплома (свидетельства) в данной профессиональной области, обучающиеся, получившие диплом (свидетельство), могут перейти на обучение по другой программе данного уровня, приводящей к получению второго диплома (свидетельства) этого уровня.

В целом национальная система квалификаций содержит четкие указания на то, как соотносятся дипломы (свидетельства). Это позволяет обучающимся четко представлять себе:

- как и когда они могут поступить на обучение по программе, приводящей к получению конкретного диплома (свидетельства);
- какие существуют возможности перехода на другую программу, и как при переходе будет осуществляться признание полученных ими ранее знаний, умений и компетенций;
- какие существуют возможности продвижения на более высокий уровень обучения с учетом имеющихся у них дипломов (свидетельств).

Каждому уровню системы квалификаций соответствуют установленные стандарты умений, знаний и компетенций, в которых выражаются результаты обучения

Транснациональные рамки

Европейская рамка квалификаций

В литературе в качестве транснациональной рамки выделяется Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни, принятая в 2008 г., которая ускорила процессы формирования и обновления национальных рамок квалификаций во многих странах Европейского Союза и далеко за его пределами

ЕРК является общей референциальной рамкой, с помощью которой проводится сравнение различных рамок квалификаций и их уровней. ЕРК объединяет все уровни и типы квалификаций (общего, профессионального и высшего образования). Практически во всех странах, где принято решение о разработке рамки квалификаций, за основу взята Европейская рамка квалификаций.

В Европейской рамке квалификаций (ЕРК) термин «квалификация» определяется как «официальный результат процедур оценки и официального признания, который основан на решении уполномоченного органа относительно достижения индивидуумом результатов обучения в соответствии с определёнными стандартами».

Как следует из приведенного выше определения, квалификация базируется на требованиях определённого стандарта, в котором определены результаты обучения. Как правило, таким стандартом является профессиональный стандарт.

Следует подчеркнуть, что идеальное соответствие такому определению квалификации наблюдается далеко не во всех странах и далеко не в полной мере (даже там, где результаты обучения уже являются общей практикой).

Примеры международных отраслевых рамок квалификаций

- Рамка компетенций медсестер Европейской Федерации медсестер (European Federation of Nurses Competency Framework)

- Рамка квалификаций в области фитнеса (Fitness Sector Qualification Framework)
- Рамка квалификаций в сфере ИТ (e-Competence Framework, CEN)
- Рамка квалификаций для диетологии в формате Европейских компетенций для диетологии (EFAD dietitian standards, the European Dietetic Competences)
- Рамка в области агролесомелиорации/Agroforestry (для обмена инновациями и совершенствования программ обучения)
- Рамка квалификаций Европейской Федерации гандбола
- Глобальные стандарты Всемирной федерации медицинского образования
- Рамка квалификаций в сфере логистики (The Logistics Qualifications Framework)
- Рамка компетенций для машинистов поездов (Train driver's license). Важно: законодательно закреплено, что для работы в ЕС требуются сертификаты и европейская лицензия машинистов поездов.
- Рамка компетенций Уполномоченного института бухгалтеров для менеджмента (Chartered Institute of Management Accountants)
- Рамка компетенций ассоциации архитекторов (Association for all IT Architects)
- Карта профессий Уполномоченного института по вопросам персонала и развития (Chartered Institute of Personnel and Development).
- Рамка компетенций Европейской Федерации ассоциаций в области инжиниринга (European Federation of National Engineering Associations).
- Отраслевая рамка компетенций в области энергоэффективности и предотвращения пожаров
- Европейская рамка квалификаций и сертификации в области маркетинга (The European Marketing Confederation Qualification and Certification Framework, EMCQ)
- Рамка квалификаций в сфере гуманитарных действий - Humanitarian Action Qualifications Framework (разработана Европейскими университетами)
- Отраслевая рамка квалификаций для береговой службы и т.д.

Большая часть указанных выше рамок используются в странах ЕС и часть – за пределами ЕС. Эти рамки разработаны и управляются сетевыми организациями, и только незначительная их часть – вузами и компаниями.

Относительно большинства рамок предусмотрены процедуры мониторинга (как правило, каждые 2-3 года) и модернизации, для чего формируются специальные рабочие группы или комитеты.

Как правило, финансирование отраслевых систем квалификаций осуществляется либо из проектов, либо за счет средств от оценки и сертификации, членских взносов и из платы за обучение.

Международные отраслевые рамки квалификаций, как правило, основаны на результатах обучения, которые формируются в процессе широких консультаций с заинтересованными сторонами (работодателями, ассоциациями работодателей). Форматы консультаций включают в себя опросы и качественные исследования, кабинетные исследования, консультации с экспертами, как из сферы труда, так и из сферы образования. Значительно реже в этот процесс привлекаются учебные заведения.

Используемые системы обеспечения качества охватывают:

- получение обратной связи о стандартах и квалификациях,
- опросы и консультации как в рамках организаций, входящих в сеть, разработавшую рамку, так из сторонних организаций и компаний и др.

В случае, когда квалификации охватывают не очень большое количество работников, обратную связь получают от экспертов в данной области деятельности, организованных и рабочие группы.

Международные отраслевые рамки квалификаций

Как указывалось ранее, с точки зрения управления квалификациями наиболее эффективным является отраслевой подход при наличии координирующей организации, обеспечивающей использование общих принципов, подходов и методик. Отраслевые институциональные структуры, представляющие интересы соответствующих профессиональных сообществ, как правило, финансируются государством. Выгоды финансирования отраслевых организаций для государства – обеспечение их вовлеченности/непрямого участия в развитии отраслей и реализации в них политики в области развития человеческих ресурсов, что особенно важно для обеспечения государственных приоритетов развития отраслей, которые должны оказать наибольшее воздействие на экономический рост, производительность труда или другие государственные цели и задачи.

Отраслевые институциональные структуры формируются отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий определенной отрасли.

Модель деятельности таких структур реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретном секторе на национальном уровне, с другой.

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

В Европе создана Международная организация отраслевых советов, которая должна разрабатывать прогнозы потребности в умениях и предложения по устранению выявленных дисбалансов (в качественном и количественном разрезе). Планируется формирование 22 европейских отраслевых советов. Приоритетными направлениями деятельности отраслевых организаций является сбор и обмен данными о рынках труда и обеспечение занятости молодежи.

В 2010 г. в Европейском Союзе было принято решение о начале разработки панъевропейской модели отраслевых умений, которая получила название ESCO (European classification of Skills, Competences, Occupations and Qualifications), и соответствующей инфраструктуры, для чего и была создана Международная организация отраслевых советов.

На настоящий момент подготовлен пилотный вариант – ESCO v1-, охватывающий 3000 профессий, 13500 единиц описания знаний, умений и компетенций, 670 квалификаций на 26 языках.

ESCO направлена на обеспечение единого понимания того, какие знания, умения и компетенции нужны для работы по конкретной профессии, какие знания, умения и компетенции (степень ответственности и самостоятельности – в терминах ЕРК) входят в официально признаваемые квалификации и какие квалификации являются востребованными на рынке труда.

Другими словами, модель предназначена для:

- повышения прозрачности квалификаций,
- повышения качества услуг в области профориентации,
- обновления Панорамы умений ЕС (Skills Panorama), представляющей собой базу данных о возможностях трудоустройства в Европейском Союзе, а также национальных и частных порталов по вопросам трудоустройства,
- формирования отраслевых паспортов умений (представляющих собой электронный портфолио умений и квалификаций индивида, используемый для поиска работы и валидации умений) и т.д.

Модель состоит из ряда элементов, одним из которых является свод занятий/профессий, для каждого/каждой из которых определены требования к знаниям, умениям и компетенциям (см. выше), сформированные на основе анализа занятий/профессий и с использованием описаний результатов обучения и дескрипторов Европейской рамки квалификаций (ЕРК). Другим элементом является база метаданных по квалификациям для структур обеспечения качества квалификаций. В рамках формирования ESCO на национальном уровне создаются национальные базы данных квалификаций.

Помимо ЕРК, ESCO опирается на Статистическую классификацию видов экономической деятельности, Базу данных регулируемых профессий Европейского Союза, Европейскую рамку ИКТ компетенций, Международную стандартную классификацию занятий (МСКЗ), национальные классификации знаний и базы данных.

ESCO формируется как часть системы «Semantic Web5»² для рынка труда и сферы образования и обучения. Ожидается, что Semantic Web превратит интернет из набора документов о вакансиях, курсах обучения и т.д. в сеть взаимосвязанных, стандартизованных и подлежащих многократному использованию данных. Использование такого инструмента повысит прозрачность профессий, квалификаций, умений, компетенций и результатов обучения. Эта прозрачность и общая система координат поможет людям обмениваться информацией, независимо от языка и используемых электронных систем.

Для формирования первой версии ESCO был проведен анализ ситуации на рынках стран ЕС, в успешность которого большой вклад внесли европейские отраслевые советы.

Концепция Европейских отраслевых советов была разработана для совершенствования информации о спросе на умения в различных секторах и для содействия повышению качества управления умениями в отдельных секторах и на уровне национальных государств.

Европейские отраслевые советы по умениям (как указано в документе ЕС «Повестка дня для новых умений и рабочих мест»³) предназначены для прогнозирования спроса на умения в отдельных секторах и для содействия обеспечению баланса умений и потребностей рынка труда.

Направления их деятельности включают в себя:

- подготовку докладов о ситуации в сфере занятости в отраслях и о трендах развития умений, а также рекомендаций для органов, принимающих решения;
- развитие сотрудничества организаций, осуществляющих мониторинг трендов развития умений и оказание им помощи в совершенствовании своей деятельности;
- принятие мер на основе полученных данных, включая создание и распространение практических инструментов и реализацию проектов в этой области.

Первый Европейский отраслевой совет по легкой промышленности (текстильная, кожевенная промышленность и производство одежды) создан в 2011 г., в 2012 г. учрежден Совет в области торговли. В настоящее время формируются европейские отраслевые советы в таких областях, как сестринское дело, строительство, производство стали, газовая отрасль, автомобильная отрасль, химическая отрасль, рыболовство, мебельная отрасль, судостроение, аудиовизуальные средства и исполнительские искусства, сельское хозяйство, энергетика и молочная отрасль. Завершается формирование совета в сфере спорта и досуга.

² http://videlectures.net/rease_hendler_swcsf/

³ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:776df18f-542f-48b8-9627-88aac6d3ede0.0003.03/DOC_1&format=PDF

Одновременно формируется Европейская обсерватория по вопросам умений и совет по межотраслевым умениям (в таких областях, как менеджмент, лидерство, умения для занятости).

На уровне отдельных стран разрабатываются подходы к проектированию отраслевых квалификаций, что позволит модернизировать программы обучения для различных категорий работников отраслевых предприятий. Ожидается, что отраслевые квалификации будут способствовать развитию систем признания ранее полученного обучения.

Это, в частности, будет достигаться за счет того, что все отраслевые квалификации национального уровня будут сопоставимы с ЕРК. Это сопоставление может осуществляться различными способами. Во-первых, посредством национальных рамок квалификаций. Во-вторых, напрямую, без использования НРК.

Следует подчеркнуть, что количество уровней в отраслевых рамках квалификаций может отличаться от количества уровней в НРК и ЕРК. Так, отраслевая рамка для ИКТ содержит 5 уровней; для строительного сектора определены 6 уровней, 5 из которых совпадают с уровнями ЕРК, а один – занимает положение между двумя уровнями ЕРК. В области парикмахерского дела концепция уровней связана напрямую с тремя траекториями сертификации и содержит 3 уровня, сопоставимых с ЕРК.

Также наблюдаются отличия в содержании дескрипторов отраслевых рамок по сравнению с дескрипторами ЕРК. Так, в отраслевой рамке в области ИКТ использован дополнительный параметр моделей поведения. В отраслевой рамке по строительству детализированы основные параметры, значимые для данной области деятельности. Другими словами, дескрипторы всегда должны быть «контекстуализированы», иначе они теряют смысл.

Международные отраслевые рамки квалификаций частично корреспондируются с национальными рамками (либо непосредственно или опосредованно), которые, в свою очередь, корреспондируются с ЕРК. Опосредованное корреспондирование означает использование в качестве основы международные отраслевые стандарты/рамки.

Привязка к НРК обеспечивает легитимность МОРК в национальном контексте. ОРК, как правило, основываются на результатах обучения, в том числе и для формирования дескрипторов уровней. Эти рамки поддерживаются инструментами обеспечения качества: процедурами оценки и сертификации.

Международные отраслевые инициативы выявлены в 17 секторах. Наиболее активным является сектор здравоохранения и социальной поддержки, далее следует сектор искусств и досуга, бизнес-администрирования, финансов, страхования и недвижимости. Также отмечены кросс-секторные инициативы. В качестве примеров можно привести Европейские сертификаты в области ухода, здравоохранения и досуга.

Следует отметить, что часть международных отраслевых рамок квалификаций по сути таковыми не являются (как будет показано ниже) и представляют собой перечень компетенций.

Региональные рамки квалификаций

Происходит активное становление транснациональных/региональных рамок квалификаций. Такие рамки формируются в регионе Южной Африки, в Карибском регионе, в малых странах Британского Содружества (в странах с населением менее 1 млн. человек).

Формирование этих рамок было вызвано усилением мобильности в интересах трудоустройства и получения образования, для чего требовались механизмы признания квалификаций на основе профессиональных стандартов и реестры умений, которые бы удовлетворяли интересы всех заинтересованных островных стран региона, которые схожи в части уровня и характера развития экономики, распространения английского языка.

Для РК Карибского региона вначале были выбраны области профессиональной деятельности, для которых были сформулированы профессиональные квалификации, основанные на компетенциях (сельское хозяйство, строительство, электротехника, обработка металла, косметические услуги, туризм и др.). Они получили название Карибские профессиональные квалификации и сформирована институциональная основа, включающая в себя региональную систему сертификации квалификаций и обучения в рамках Карибской ассоциации национальных агентств по обучению (Caribbean Association of National Training Agencies, CANTA).

Ассоциация стран Юго-Восточной Азии (куда входят такие страны АТЭС, как Малайзия, Филиппины, Таиланд, Сингапур) также разработала собственную региональную рамку, главная задача которой состоит в обеспечении признания квалификаций в таких областях, как техника/инжиниринг (engineering), сестринское дело (nursing), архитектура, бухгалтерское дело и ряд других. При этом в этих странах еще не до конца решен вопрос об использовании в качестве основы для признания результатов обучения. Хотя продвижение в этом направлении очевидно, не в малой степени под влиянием ЕРК и Болонского процесса.

К этой категории РК относятся:

Рамка квалификаций тихоокеанского региона (PQF), представляющая собой общую референтную рамку, привязанную к региональному реестру национальных квалификаций и поддержанную механизмами обеспечения качества, включая стандарты для провайдеров.

Региональная рамка квалификаций для стран АСЕАН (ASEAN QRF), в разработке и поддержании которой активное участие принимает Австралия. Начало разработки – 2010-2011 годы с разработки концепции. Рамка утверждена в ноябре 2015 г.

Эта 8-уровневая рамка включает все секторы системы образования и обучения и направлена на решение задач обучения в течение всей жизни и на сравнение и сопоставление квалификаций всех стран АСЕАН. Дескрипторы охватывают такие параметры, как знания и умения, использование и ответственность.

Рамка предполагает соотнесение всех национальных рамок с Рамками обеспечения качества профессионального образования Саммита Восточной Азии, Международной сети агентств по обеспечению качества высшего образования, Рамкой обеспечения качества АСЕАН.

Виртуальный университет для малых государств стран Британского Содружества (Virtual University for Small States of the British Commonwealth), должен обеспечить сопоставление и сопоставимость НРК малых островных государств.

Региональные рамки разрабатываются на добровольной основе для установления соответствия между уровнями НРК в процессе консультаций и предполагают наличие управленческой структуры, оценку соответствия НРК региональной рамке.

Отраслевые рамки квалификаций

Отраслевые рамки квалификаций на национальном уровне

Разработка рамок квалификаций выявила ценность отраслевого подхода, позволяющего координировать политику в области развития умений, рынка труда и социально-экономической политики.

Проектирование отраслевых рамок квалификаций, как правило, следует одной из двух моделей:

1. В рамках первой модели осуществляется каталогизация квалификаций в определенной области профессиональной деятельности, что означает описание результатов обучения, которые являются подтверждением способности работника соответствовать установленным ожиданиям;
2. В рамках второй модели рамки квалификаций проектируются в терминах компетенций/результатов обучения, которые отражают требования отраслевых работодателей к деятельности работников в конкретных контекстах.

Следует подчеркнуть, что отраслевые рамки квалификаций могут охватывать весь сектор или какую-то его часть. Другими словами, решение о формате и отраслевой рамки зависит от особенностей сектора.

При этом описание сектора и его границ в каждой стране осуществляется исходя из особенностей экономики. Выделяемые области профессиональной деятельности могут не совпадать с официальными классификаторами (например, МСКЗ – Международная стандартная классификация занятий).

Ниже приведены примеры классификации рынка в двух странах: Великобритании и Испании.

Структура рынков труда в Великобритании по укрупненным группам. Каждая укрупненная группа содержит указание на входящие в нее области профессиональной деятельности.

Сельское хозяйство, огородничество и садоводство и животноводство:

- Сельское хозяйство
- Садоводство/огородничество и лесное хозяйство
- Животноводство и ветеринария
- Сохранение окружающей среды

Бизнес, администрирование и право:

- Бухучет и финансы
- Администрирование
- Бизнес-менеджмент
- Маркетинг и продажи
- Право и юридические услуги

ИКТ:

- Профессиональный пользователь ИТ
- Профессионал в сфере ИТ
- Работники центров обслуживания
- Телекоммуникации
- Пользователи ИКТ (для переноса в другие области)

Искусство, СМИ и издательская деятельность:

- Исполнительское искусство
- Ремесла, дизайн, творческая деятельность
- СМИ и коммуникация
- Издательская деятельность и информационные услуги

Здравоохранение, коммунальные услуги:

- Медицина и стоматология
- Сестринское дело и занятия, связанные с медициной
- Здравоохранение и социальная работа
- Коммунальные услуги
- Развитие детей

Науки и математика:

- Науки
- Математика и статистика

Инженерное дело/машиностроение и промышленные технологии:

- Инженерное дело/машиностроение
- Промышленные технологии
- Транспорт

Строительство, планирование:

- Архитектура
- Строительство

- Городское, сельское и региональное планирование
- ***Розничная торговля и коммерческие предприятия:***
- Розничная и оптовая торговля
- Складские операции и дистрибуция
- Сервисные предприятия
- Гостеприимство и питание
- ***Досуг, путешествия и туризм:***
- Обслуживание клиентов
- Менеджмент и лидерство
- Азартные игры
- Лицензированная розничная торговля спиртными напитками
- Услуги в области путешествий и туризма
- Организация мероприятий
- Подготовка к и приготовление продукции питания
- Обслуживание (подача еды и напитков)
- Домашнее хозяйство
- Услуги фронт офиса
- Охрана труда и здоровья
- Безопасность продукции питания
- ***История, философия, теология:***
- История
- Археология и смежные науки
- Философия
- Теология и науки о религии
- ***Социальные науки:***
- География
- Социология и социальная политика
- Политология
- Экономика
- Антропология
- ***Языки, литература и культура:***
- Языки, литература и культура Британских островов
- Другие языки, литература и культура
- Лингвистика
- ***Образование и обучение:***
- Преподавание и чтение лекций
- Поддержка обучающихся
- ***Подготовка к жизни и трудовой деятельности:***
- Основы для обучения и жизни
- Подготовка к трудовой деятельности

Структура областей профессиональной деятельности в Испании.

Укрупненные группы:

- сельское хозяйство;
- рыболовство и морское дело;
- пищевая отрасль;
- химия;
- имидж-мейкинг;
- здравоохранение;
- безопасность и окружающая среда;
- установка и техническое обслуживание;
- электричество и электроника;
- энергетика и водные ресурсы;
- транспорт и техническое обслуживание транспортных средств;
- добывающие отрасли;
- строительство;
- стекло и керамика;
- администрирование и менеджмент;
- коммерция и маркетинг;
- социокультурные и общественные услуги;
- гостиничное дело и туризм;
- физическая культура и спорт;
- ремесла;
- деревообработка и мебельное производство;
- текстиль и кожгалантерея;
- графические искусства;
- изображение и звук;
- компьютеры и телекоммуникации.

Как показывают отечественные и зарубежные исследования, для установления основного набора уровней отраслевой рамки могут использоваться два подхода. Первый основан на построении иерархии квалификаций исходя из результатов обучения/компетенций, а вторая – на традиционной инфраструктуре системы образования. Большинство современных рамок квалификаций могут служить типичным примером первого подхода, хотя многие рамки дополнены соотношением квалификаций с уровнями образования.

Также отраслевая рамка квалификаций учитывает следующие факторы:

- растущее размывание границ между профессиями в отрасли;
 - растущую гибкость программ обучения и способов освоения и признания квалификаций;
 - иерархию компетенций с точки зрения потребности предприятий и т.д.
- При таком подходе отраслевые рамки квалификаций обеспечивают:

- оптимальное соответствие квалификаций знаниям, умениям (компетенциям) и потребностям профессиональной сферы деятельности (и отраслевого рынка труда в целом);
- удовлетворение спроса на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций.

Примеры разработки ОРК и КПК международного опыта современных методологических принципов и подходов к созданию ОРК в странах ОЭСР и АТЭС приведены в *п.1.1.4. Примеры разработки ОРК и КПК международного опыта современных методологических принципов и подходов к созданию ОРК в странах ОЭСР и АТЭС отчета.*

1.1.2. Выбор и согласование пяти отраслей для формирования ОРК

В целях выполнения задач данной НИР с заказчиком были согласованы 5 отраслей согласно ОКЭД РК: [\(ссылка на документ с заказчиком\)](#)

А	Сельское, лесное и рыбное хозяйство
	Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях
	Лесоводство и лесозаготовки
	Рыболовство и аквакультура
Ф	Строительство
	Строительство зданий и сооружений
	Гражданское строительство
	Специализированные строительные работы
Н	Транспорт и складирование
	Сухопутный транспорт и транспортирование по трубопроводам
	Водный транспорт
	Воздушный транспорт
	Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность
	Почтовая и курьерская деятельность
Ј	Информация и связь
	Издательская деятельность
	Производство кино-, видеофильмов и телевизионных программ, фонограмм и музыкальных записей
	Деятельность по созданию программ и телерадиовещание
	Связь
	Компьютерное программирование, консультации и другие сопутствующие услуги
	Деятельность информационных служб
Н	Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания
	Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма

1.1.3. Промежуточные выводы и представление обосновательной информации для предложений по формированию ОРК в РК

В анализе состояния вопроса современного международного опыта создания ОРК (*п. Анализ состояния вопроса современного международного опыта создания ОРК в странах ОЭСР и АТЭС отчета*) представлены различные подходы к формированию ОРК в странах ОЭСР и АТЭС. Этот материал позволяет сделать промежуточные выводы:

- Рамки профессиональных квалификаций, в большинстве случаев, формируются инициативно со стороны системы образования;
- Среди типов ОРК существуют разработанные на данный момент времени всеобъемлющие, международные, национальные и отраслевые рамки квалификаций;
- Разработчиками ОРК являются специально созданные организации, как правило от системы образования, с участием работодателей и профессиональных сообществ. В некоторых случаях разработчиками являются уполномоченные работодателями (производителями) организации, которые на постоянной основе вносят изменения с учетом нужд экономики стран (страны, отрасли);
- Использование РК в большинстве изученных случаев направлено на оказание влияния на систему профессионального образования (на результаты обучения), но по сути является межотраслевым и многофункциональным документом;
- В составе конструкторов РК обязательно существуют уровни квалификаций и дескрипторы (используются от 3-х и более наименований дескрипторов), описательно характеризующие уровни квалификаций;
- Экономических обоснований количества уровней квалификаций при создании ОРК не выявлено;
- Используется функциональный анализ для наполнения содержанием РК и КПК. В качестве экономических обоснований используется формулировка «востребованных на рынке труда» без разъяснения механизмов определения «востребованности».

Нами сформированы предложения с учетом сделанных выше выводов с целью учета накопленного опыта и формирования подходов в работе по данной НИР для минимизации рисков, связанных с возможными ошибками при простом копировании сделанного в других странах. В частности, мы предлагаем:

- **Ориентировать ОРК на результаты профессиональной деятельности, а не на результаты обучения.**

Обоснование: профессиональная деятельность каждого специалиста включена в коллективную деятельность по выпуску конкретного набора продукции в конкретной организации. Профессиональная деятельность оплачивается по результатам деятельности и затраты организаций на фонд оплаты труда включены в себестоимость и цену продукта/услуги. Государственные

статистики ведут ряды данных, позволяющие иметь картину результатов деятельности профессионалов, тем самым ориентировать заинтересованных лиц количественно в реальной востребованности профессии.

- **Использовать ОРК как инструмент работодателей и профессиональных сообществ по стандартизации трудовых функций, необходимых для коллективного труда по производству продукции/услуг в целях повышения производительности труда (оптимизации трудовых ресурсов) при применении конкретных технологиях (с учетом перспективных).**

Обоснование: в Стратегии РК указано «Из трех представленных сценариев развития наиболее вероятным представляется сценарий «Бум технологий». Уже сегодня можно увидеть тренд перехода к широкомасштабному использованию передовых технологий в промышленности и услугах».

- **Ориентироваться на приоритеты РК в стратегической перспективе развития экономики РК.**

Обоснование: В Стратегия РК «Качественный рост экономики должен быть основан на повышении конкурентоспособности бизнеса и человеческого капитала, технологической модернизации, совершенствовании институциональной среды, а также минимизации негативного влияния человека на природу. Экономический рост должен сопровождаться повышением качества жизни населения, в том числе в соответствии с Целями устойчивого развития ООН и стандартами ОЭСР».

- **Использовать данные государственной статистики для мониторинга ситуации в экономике РК и подготовки решений для изменений ОРК и КПК.**

Обоснование: Существующая статистика РК в разделе «Труд» по количеству занятых (уровня заработной платы, уровня образования, затрат на труд, затрат на создание рабочих мест) в дифференциации по ОКЭД РК, НКЗ РК, видам произведенной продукции/услуг по периодам, финансовым характеристикам (в том числе ФОТ)⁴.

- **Использовать экономическое обоснование уровней квалификаций или принцип экономической целесообразности.**

Обоснование: В Стратегии РК «Вслед за технологическим бумом на мировом рынке труда уже наблюдается глобальный «разрыв в навыках». Автоматизация и цифровизация рабочих процессов устраняют потребность предприятий в среднеквалифицированных и низкоквалифицированных кадрах, в то время как спрос на высококвалифицированных сотрудников резко идет вверх. В результате в среднем 35% мировых работодателей сталкиваются с трудностями в поиске квалифицированного персонала, а в Японии этот показатель достигает 85%» и «...Для обеспечения качественного роста требу-

⁴ Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан: http://stat.gov.kz/faces/publicationsPage?_afzLoop=2589951171189481#%40%3F_afzLoop%3D2589951171189481%26_adf.ctrl-state%3Dau1e8wszx_4

ется запуск новых драйверов роста в отраслях экономики. В базовых отраслях и отраслях сферы услуг должны произойти изменения, необходимые для повышения их технологичности и экспортноориентированности.

Первым драйвером должен стать рост производительности существующих отраслей экономики за счет повышения их операционной эффективности и снижения затрат на производство, транспортировку и реализацию продукции, на инвестиции в технологическое обновление и цифровизацию, а также за счет создания условий для перехода к зеленой экономике. Это должно повысить конкурентоспособность существующих отраслей.

Вторым драйвером является рост объемов производства существующих отраслей с ориентацией на экспорт за счет многообразия видов товаров и услуг, ориентированных на экспорт. При этом в фокус внимания должен приходиться на товары и услуги с высокой добавленной стоимостью, встраивание в глобальные цепочки поставок, продвижение экспорта и рациональное вовлечение природных и земельных ресурсов в экономический оборот. В результате позиции страны на глобальном рынке должны быть усилены по всем основным экспортным направлениям.

Третьим драйвером роста будет формирование новых высокопроизводительных отраслей экономики, которые должны возникнуть за счет создания цепочек поставок, развития услуг на стыке существующих отраслей, локализации технологичных компаний, трансфера технологий и коммерциализации инноваций. Благодаря этому должна произойти диверсификация экономики и создание новых конкурентных преимуществ в регионе.

При этом ключевым фактором для успешного запуска новых драйверов роста в отраслях экономики является создание наиболее благоприятных условий по привлечению частных инвестиций и повышению технологических компетенций.»

– **Использовать функционально-стоимостной анализ при наполнении содержанием ОРК и КПК.**

Обоснование: трудовая деятельность является частью себестоимости выпуска продукции/услуги. Этому способствует Политика 2 в Стратегия РК: «Политика 2. Конкурентоспособность отраслей экономики – политика направлена на поддержание качественного роста существующих отраслей за счет укрепления позиций базовых отраслей на мировых рынках, повышения их операционной эффективности и углубления переработки; вывод на региональный рынок новых продуктов и услуг путем развития новых компетенций и адаптации технологий; дополнительного увеличения конкурентоспособности секторов экономики за счет снижения стоимости и увеличения качества продуктов и услуг». Также в Стратегии РК сказано «...от формализованного среднего и высшего образования – к постоянному совершенствованию навыков и компетенций в течение всей жизни; от концентрации трудовых ресурсов в отраслях и регионах, независимо от их производительности – к сбалансированному распределению трудовых ресурсов между отраслями и регионами.»

- **Обязательно использовать следующие источники информации в специально организованном алгоритме разработки ОРК и КПК:**
 1. Классификатор ОКЭД РК для определения отраслей;
 2. НКЗ РК (малые группы) для определения видов профессиональной и трудовой деятельности;
 3. Классификатор продукции/услуг КП ВЭД РК для определения круга участников коллективного труда;
 4. НКЗ РК (основные группы) использовать для определения целей деятельности профессионалов, участвующих в процессе производства или оказания услуги;
 5. Сравнительную таблицу соотношений уровней навыков, квалификаций, образования (Таблица 1).

Таблица 1. Соотношение уровней навыков, квалификаций, образования

Уровни квалификаций в ЕРК	Уровни квалификаций в НРК РК	Уровни образования (Закон РК «Об образовании»)	Уровни навыков по НКЗ РК
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	2 Основное среднее образование	2
2	2	1 Начальное образование (4 года)	1
1	1	0 Дошкольное воспитание и обучение	1

В Республике Казахстан определены уровни образования на основе документов: «Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 гг.», Указ Президента РК от 01.03.2016 г, №205. 8 Закон РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-ІІ.

1.1.4. Примеры разработки ОРК и КПК международного опыта современных методологических принципов и подходов к созданию ОРК в странах ОЭСР и АТЭС

Страны АТЭС

Как показывают данные, приведенные в *Таблица 2.*, в 7 странах уже есть или целостные, или частичные рамки, в 6 – ведется разработка. Относительно остальных – данные отсутствуют.

В 5 странах рамки относятся к категории всеохватывающих (от старшей ступени средней школы до высшего образования), при этом назначение и использование РК в странах отличается. В 5 странах четко обозначены уровни квалификаций, в двух они присутствуют неявно.

В большинстве НРК содержатся дескрипторы квалификаций и их составных элементов на основе таксономии результатов обучения для сектора профессионального образования.

В 6 странах указывается объем обучения, в пяти содержатся требования к объему обучения, необходимому для получения конкретной квалификации.

В Новой Зеландии и Сингапуре и одном штате Австралии уже разработаны системы зачетных единиц для квалификаций. Во всех этих странах изданы реестры квалификаций и приняты стандарты компетенций.

В Австралии сформированы механизмы признания квалификаций, в Новой Зеландии осуждается их разработка. В этих 7 странах управление НРК осуществляется национальным агентством. Соответствие НРК отслеживается структурами по обеспечению качества, как правило, отдельно для высшего, профессионального и общего образования.

Регулирование НРК осуществляется либо на законодательном уровне, или документами правительства.

Разработка и архитектура НРК зависит от особенностей национального регулирования в системе образования и более широкого контекста государственной административной системы и ситуации на рынке труда.

Как правило, акцент делается на: знания и умения и их применение, на степень самостоятельности, ответственности и лидерства. Иногда к этим параметрам добавляются такие как, информационные технологии, коммуникация, а также социальные умения, умение решать проблемы, этика и моральные качества, умение учиться в течение всей жизни.

Рамки базируются на уровнях, которые описаны в терминах дескрипторов. Например, НРК Гонконга имеет 7 уровней, Малайзии – 8, Новой Зеландии – 10 уровней.

Во всех странах имеются реестры квалификаций. Для профессионального образования все квалификации основаны на компетенциях.

Для поддержки НРК сформированы системы обеспечения качества.

НРК имеют официальный статус, закрепленный в законе или в ином нормативном документе.

Таблица 2. Сводные данные о ситуации в области НПК в странах АТЭС⁵

Страна	Данные о принятии	Статус
Бруней	Принята в 2013 г.	Внедрение
Индонезия	Принята в 2012 г.	Внедрение
Малайзия	Принята в 2007 г.	Полностью внедрена
Филиппины	Принята в 2013 г.	Внедрение, охватывает все секторы
Сингапур	Принята в 2003 г.	Только для профобразования
Таиланд	Принята в 2014 г.	Внедрение, сформированы 3 «подрамки» (для старшей ступени школы, ПО и ВО)
Вьетнам		Планируется
Канада	Частичная рамка в Он-тарио	
Чили		Стадия разработки
КНР		Стадия разработки
Россия		Стадия разработки
Япония		Стадия разработки
США		Не планируется
Австралия	С 1995 г., масштабное обновление в 2010 г.	Все секторы, но для профобразования и высшего образования - отдельные «подрамки»
Гонконг	С 2007 г.	квалификации описаны не по всем областям профессиональной деятельности
Республика Корея	С 2003 г.	2 подрамки для профобразования и высшего образования. Планируется связать обе рамки
Мексика	С 2011 г.	Планируется обновление
Новая Зеландия	Первый вариант – 1991 г., в 2011 принята – Новозеландская рамка квалификаций	Охватывает все секторы, но есть отличия для профобразования и высшего образования
Папуа Новая Гвинея	Первая версия – 2008 г., в 2012 новая версия	для 2 подсекторов образования

⁵ Источники: APEC mapping 2009, Bateman & Liang draft 2015, Bateman & Coles 2015, UNESCO Global Inventory 2015, personal communications (Mexico, Columbia)

Страны ОЭСР

Как указывалось, в начале исследования, ряд стран ОЭСР входит в Европейский Союз и на них распространяются все процессы, связанные с ЕРК и с разработкой отраслевых квалификаций, описанных выше, и ряд стран – одновременно входит в АТЭС.

Ниже приведены примеры отдельных стран для иллюстрации используемых механизмов НРК.

Россия

Формирование национальной системы квалификаций и национальной рамки квалификаций обсуждается в России уже целый ряд лет. Но так и не сформирована целостная концепция, которая была бы принята на национальном уровне в качестве стратегии развития.

В стране активно осуществляется процесс разработки профессиональных стандартов под эгидой Минтруда РФ и Национального совета профессиональных квалификаций, используются и постоянно совершенствуются федеральные образовательные стандарты профессионального образования, ориентированные на компетенции; принят закон о добровольной оценке квалификаций. Все это формирует основу для создания полноценной национальной рамки и системы квалификаций. Разрабатываются отраслевые рамки квалификаций.

Австралия

Австралия активно участвует в разработке референтной рамки квалификаций АСЕАН, призванной содействовать развитию мобильности между странами, входящими в АСЕАН за счет использования НРК и НСК в регионе.

Австралия – один из пионеров разработки НРК. При этом страна четко ориентирована на международную сопоставимость квалификаций, для чего проведено сравнение Австралийской рамки квалификаций (АРК) с ЕРК.

Управление АРК возложено на Министерство образования, региональные органы власти и сектор образования. АРК реализуется в рамках четко определенной политики австралийского правительства и региональных властей.

АРК была впервые утверждена в 1995 г., ее полноформатное внедрение завершилось в 2000 г. На начальном этапе структуру и управление системой квалификаций во многом определяли профсоюзы и бизнес, благодаря чему были сформированы квалификации в формате «пакетов обучения», которые во многом схожи с национальными квалификациями профессионального образования Великобритании. Эти «пакеты» обучения стали механизмом регулирования деятельности провайдеров, как государственных, так и частных.

В 2008 г. был сформирован Совет по вопросам АРК для мониторинга и поддержания рамки, а также для разработки предложений по повышению эффективности ее использования. В 2015 г. Совет был несколько перестроен и усилен.

Статус АРК закреплён законодательно для уровней профессионального и высшего образования. АРК является частью Рамки качества для ПОО (Закон 2011 г. «Национальное профессиональное образование и обучение»), а для высшего образования – частью Рамки стандартов высшего образования (Закон 2011 г. «Агентство по вопросам качества и стандартов третичного образования»).

Соответствие АРК регулируется Агентством по вопросам качества и стандартов третичного образования и Австралийским агентством по вопросам качества умений.

АРК имеет 10 уровней и включает в себя 14 типов квалификаций. Это всеохватывающая рамка. С возрастанием уровня повышается сложность результатов обучения в соответствии с критериями уровней. Такой подход обеспечивает преемственность описания квалификаций, а также ясность относительно взаимосвязи между типами квалификаций и четкую ориентацию на использования результатов обучения.

Параметры описания уровней включают в себя знания, умения и применение знаний и умений. Знания по параметру глубины могут быть общими и специализированными, в части широты – они могут варьировать от одной предметной области до мультидисциплинарной области. Сложность знаний интегрирует параметры характера знаний, их глубины и широты.

Умения описаны по параметрам типов и сложности включают в себя: когнитивные и креативные умения, предполагающие использование интуиции и критического и логического мышления; технические умения, предполагающие использование методов, материалов и инструментов: коммуникативные умения (умения в области устной и письменной коммуникации и счета), а также межличностные и общие умения.

Применение знаний и умений понимается как контекст, в котором выпускник использует знания и умения. А именно, применение выражается в терминах автономии, ответственности и подотчетности. Контекст может варьировать от предсказуемого до непредсказуемого, от знакомого до незнакомого, от рутинного до не рутинного.

Общие/универсальные результаты обучения интегрируются в квалификации в процессе проектирования, и их освоение планируется в секторе образования. Эти результаты обучения могут быть перенесены из одной квалификации в другую, они не носят дисциплинарного характера. В АРК признаются 4 категории общих результатов обучения:

- базовые умения, такие как грамотность и счет (в преломлении к конкретному уровню и типу квалификаций);
- межличностные умения (взаимодействовать с другими, коммуникативные умения);
- мыслительные умения (мышление, умение учиться, принимать решения и решать проблемы);
- личностные умения (самоорганизация и др.).

Присуждение квалификации возможно только после освоения всех результатов обучения, которые заданы уровнем и типом дескриптора. Частичные квалификации не присуждаются.

Таблица 3. Австралийская рамка квалификаций⁶

Уровень АРК	Описание	Квалификации	Продолжительность
Уровень 10	Выпускники имеют системное и критическое понимание сложной области обучения или специализированные исследовательские умения для развития обучения или профессиональной практики.	Докторская степень (Doctoral degree)	3 - 4 года
Уровень 9	Выпускники имеют специализированные знания и умения для проведения исследований или занятий профессиональной практикой	Степень магистра, повышенный уровень (Masters degree (extended)) Степень магистра, завершение курса (Masters degree, coursework) Степень магистра, исследования (Masters degree, research)	3 - 4 года 1 - 2 года 1 - 2 года
Уровень 8	Выпускники имеют продвинутое знание и умения для высоко профессиональной работы.	Graduate diploma Graduate certificate Bachelor degree with honours	1 - 2 года 6 мес.- 1 год 1 год
Уровень 7	Выпускники имеют широкие и системные знания и умения для профессиональной работы	Степень бакалавра (Bachelor degree)	3 - 4 года

⁶ Все квалификации размещены в AQF Second Edition 2013: www.aqf.edu.au

Уровень 6	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для высококвалифицированной парaproфессиональной работы.	Ассоциированная степень Диплом повышенного уровня (Associate degree Advanced diploma)	2 года 1,5 - 2 года
Уровень 5	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для квалифицированной парaproфессиональной работы.	Диплом (Diploma)	1 - 2 года
Уровень 4	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для специализированной квалифицированной работы.	Сертификат (Certificate) IV	6 мес. - 2 года
Уровень 3	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для работы.	Сертификат (Certificate) III	1 - 2 года
Уровень 2	Выпускники имеют знания и умения для работы в конкретном контексте	Сертификат (Certificate) II	6 мес.- 1 год
Уровень 1	Выпускники имеют знания и умения для начала работы или занятия какой-либо деятельностью в местном сообществе	Сертификат I (Certificate) I	6 мес.- 1 год

Великобритания

Великобритания имеет национальную рамку квалификаций, которая описывает квалификации в терминах объема зачетных единиц. Первые квалификации профессионального образования появились в Великобритании (в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии) в 1987 г. для систематизации огромного количества квалификаций. Эти квалификации приобрели официальный статус и практически вытеснили все другие квалификации, освоение которых предполагало обучение в учебных заведениях, финансируемых из государственного бюджета.

Новая Зеландия

Рамка квалификаций Новой Зеландии стала применяться с 1991г., завершив труд, начатый еще в семидесятых годах. Это была первая попытка целостной национальной рамки, состоящей из 8 уровней. Смысл состоял в том, чтобы принять единую систему измерения и описания, полученно-

го/освоенного обучения на основе стандарта структурных единиц, являющихся частью квалификаций и основанных на результатах обучения и других спецификациях, которые бы лежали в основе присуждения квалификаций.

Однако эта версия оказалась неплодотворной, поскольку столкнулась с сопротивлением университетов и со стороны среднего образования. При этом для ряда направлений профессионального образования (ПО) были разработаны стандарты структурных единиц и сформированы новые квалификации, которые оказались жизнеспособными. Агентство по квалификациям Новой Зеландии не смогло убедить университеты принять модель, основанную на стандарте структурных единиц. В 1994 было принято решение на уровне Комитета Вице-канцлеров университетов выйти из НРК. Что касается средних школ, указанная выше модель оказала определенное влияние и привела к определенным изменениям.

К середине 1990-х в деле внедрения НРК ощущался тупик. В 1999 г. новое правительство приняло решение расширить рамку, что привело к созданию «реестра квалификаций, обеспеченных качеством (отвечающих установленным требованиям к качеству)», куда вошли как квалификации, основанные на стандартных структурных единицах, так и традиционные квалификации.

Этот Реестр появился в 2011 г. и стал сводом всех официально признаваемых квалификаций в Новой Зеландии.

Агентство по квалификациям делегирует ответственность за аккредитацию программ различным структурам, таким как, например, Комитет Вице-канцлеров Новой Зеландии.

На настоящий момент рамка квалификаций содержит все официально признаваемые на национальном уровне квалификации, которые обеспечены качеством. Квалификации основаны на результатах обучения. Квалификация содержит следующую информацию:

- профиль выпускника, определяющий результаты обучения, необходимые для получения квалификации;
- траектории обучения (для получения новых дополнительных квалификаций);
- возможности развития карьеры.

Мексика

В Мексике собственно НРК отсутствует, однако в течение многих лет действует Рамка компетенций для рынка труда, которая во многом схожа с НРК. Эта рамка рассматривается как основа для квалификаций в техническом и профессиональном образовании, для обучения на рабочем месте и для оценки ранее полученного обучения. В рамке 5 уровней.

Учрежден Национальный Совет по стандартизации и сертификации трудовых компетенций (The National Council for Standardization and Certification of Labour Competence, CONOCER), который разработал единую рамку для 12 областей компетенций и технические стандарты трудовых ком-

петенций для включения их в рамку, систему оценки и сертификации, а также требования к органам, присуждающим квалификации.

2 основные характеристики указанной выше рамки Мексики – дескрипторы уровней и результаты обучения.

В Мексике трудовые компетенции рассматриваются как спецификации сферы труда, а результаты обучения – как принадлежность системы образования и обучения.

КНР

В Китае министерство образования сформировало оргструктуру для разработки национальной рамки квалификаций. В ноябре 2016 г. к разработке НРК привлечен Открытый университет Гуандуна. С ноября 2014 г. с КНР сотрудничает Новозеландское агентство квалификаций для выявления сопоставимости и сравнимости РК Новой Зеландии с НРК Китая.

Канада

В Канаде разработка квалификаций осуществляется в основном для признания иностранных квалификаций. Именно поэтому этим занимается Канадский информационный центр международных свидетельств об образовании. Разработан перечень профессиональных профилей, рамка обеспечения качества, альтернативная процедура оценки квалификаций, перечень сравнимости результатов оценки, рамки квалификаций.

Канадская рамка квалификаций степеней была принята в 2007 г. правительствами провинций для послесреднего образования. Эта рамка является всеобъемлющей.

В документе об обеспечении качества образования, завершающегося присуждением степеней, описана рамка квалификаций, процедуры и стандарты по оценке качества новых программ и новых структур, присуждающих степени высшего образования (Ministerial Statement on Quality Assurance of Degree Education in Canada).

Рамка квалификаций служит референтным документом в рамках соответствующего сегмента систем образования провинций. Он устанавливает основные цели и результаты обучения по каждой квалификации и взаимосвязь между различными квалификациями; представляет перечень преемственных квалификаций, принципы переноса и накопления зачетных единиц и признания квалификаций и т.д.

Рамка квалификаций является важным инструментом признания квалификаций в интересах мобильности лиц между странами с разными системами образования, присуждающими квалификации, отличные от национальных.

Япония

В 2011 г. правительство Японии сформировало рабочую группу по разработке стратегии развития карьеры. В рамках этой работы началось обсуж-

дение разработки НРК, при этом за основу была взята британская рамка квалификаций.

НРК должна быть разработана к 2020 г. Прототип рамки, стимулом для разработки которой явилась ЕРК, содержит 7 уровней, от входного уровня до уровня профессионала. Обеспечение качества включает в себя оценку, как знаний, так и практических умений. Для прототипа разрабатываются квалификации для трех секторов: уход, окружающая среда/энергетика и продукция питания/туризм.

В рамках системы обеспечения качества предполагается использовать систему, получившую название «Меры по развитию профессиональных способностей» (The Vocational Ability Development Measures – VADM), которая призвана оценивать стандарты профессиональных умений и способностей (национальные стандарты), используемые всеми политехникумами страны. Система ОК НРК призвана сформировать четкое представление относительно умений и способностей, которые нужны на рынке труда

Также предполагается использовать Стандарты оценки профессиональных способностей (VCES), разработанные Ассоциацией по развитию профессиональных способностей Японии. Эти стандарты носят рамочный характер и распределяют примеры задач и обязанностей по 4 уровням, от входного до уровня менеджера, по отраслям, профессиям и должностям.

Заключение

В настоящее время в мире рамки и системы квалификаций начинают рассматриваться как часть национальной идентичности, с одной стороны, а с другой – как инструмент международной коммуникации.

Рамки и системы квалификаций – это одновременно и стимул, и средство реформирования системы образования и рынка труда. На политическом уровне интерес государств к этим системам обусловлен необходимостью обеспечения так называемой взаимопроницаемости (permeability) различных секторов системы образования (профобразования, высшего образования) для создания гибких траекторий обучения, обеспечивающих оптимизацию расходов на образование, сокращение сроков обучения и повышение мотивации населения к участию в образовании и обучении. Таким образом, рамки/системы квалификаций – это не самоцель, а средство совершенствования систем управления персоналом на предприятиях и в компаниях, средство модернизации системы профессионального образования всех уровней.

Рамка квалификаций создает основу для систематизации и признания результатов разнообразных возможностей обучения и формирует основу для повышения качества, доступности, взаимосвязи и признания квалификаций в обществе или на рынке труда, как на национальном, так и на международном уровне.

Именно поэтому в странах ОЭСР и АТЭС наблюдаются активные процессы формирования/модернизации рамок квалификации, как на национальном, так и на транснациональном уровне, а также на отраслевом уровне.

Основа формирования рамок квалификаций - установление четких связей между требованиями сферы труда к выполнению работниками трудовых функций и требованиями к оценке соответствия работников этим требованиям. При этом следует подчеркнуть, что для соответствия этим требованиям не важно, где были освоены компетенции, образующие квалификацию, - в учебном заведении, в процессе трудовой деятельности на рабочем месте, в формате неформального образования, тем более что в настоящее время возможности электронного и дистанционного обучения расширяются в связи с использованием ИКТ.

Это так называемое внутреннее измерение рамки квалификаций.

Внешнее измерение рамки квалификаций, то есть ее роль в повышении академической и трудовой мобильности граждан и конкурентоспособности рабочей силы, соотносится с задачами постиндустриального общества, основанного на знаниях, что еще раз подчеркивает ее важность для всех субъектов рынка труда, сферы образования и граждан в целом.

Во многих странах новым является использование профессиональных стандартов в качестве основы для проектирования квалификаций. Это отличает недавно разработанные квалификации от более ранних квалификаций, которые часто разрабатывались на основании образовательных программ.

Рамки/системы квалификаций направлены на:

- обеспечение лучшего соответствия квалификаций знаниям, умениям и компетенциям, потребностям профессиональной сферы деятельности (и рынка труда в целом);
- удовлетворение спроса на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций;
- адаптацию профессионального образования и обучения к спросу на квалификации со стороны предприятий;
- обеспечение согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например, квалификациями в рамках системы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения, за счет создания общей рамки;
- содействие непрерывного образования (обучения в течение всей жизни) за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения;
- активизацию взаимодействия всех заинтересованных сторон.

РК структурированы по уровням, которые различаются в разных странах и внутри страны – могут различаться в части НРК и отраслевых рамок. Также дескрипторы отраслевых рамок могут быть более детальными по сравнению с дескрипторами НРК.

В основе РК лежат результаты обучения, компетенции, что обеспечивает гибкость освоения квалификаций.

Типология рамок квалификаций включает в себя региональные (охватывают географические регионы), отраслевые, всеохватывающие (охватыва-

ют все уровни и секторы системы образования), трансформирующие (приводящие к модернизации квалификаций) и «констатирующие» (фиксирующие существующий статус-кво).

Все типы квалификаций объединены общей архитектурой, а именно они имеют уровни и типовые дескрипторы уровней.

Алгоритм проектирования РК предполагает договоренность о дескрипторах (т.е., о том, как будут определяться уровни), после чего формируется типология квалификаций, которые могут быть, например, базовыми/основными (основа для программ обязательного профессионального образования) и дополнительными (основа для системы дополнительного/непрерывного профессионального образования) и осуществляется их описание.

Включение квалификации в национальную рамку квалификаций основывается на критерии актуальности и обоснованно посредством проведения исследований рынка труда или привлечения соответствующих заинтересованных сторон-представителей сферы труда к процессам разработки, официального признания и утверждения квалификаций.

1.1.5. Определение областей и видов профессиональной и трудовой деятельности в каждой отрасли.

Принципы, используемые в данной НИР:

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

На основании предложений в п.1.1.3. в указанных 5-ти отраслях были определены области и виды профессиональной деятельности: области профессиональной деятельности определялись по ОКЭД РК (используются разделы); виды профессиональной и трудовой деятельности определялись по НКЗ РК (используются малые группы).

Группировка видов деятельности выполнена следующим образом: профильные (указаны ниже по отраслям) и смежные виды деятельности, к которым относятся управленческие, вспомогательные, межотраслевые виды деятельности (указаны отдельно и относятся ко всем отраслям).

Так в отрасли **Сельское, лесное и рыбное хозяйство** были определены следующие области деятельности:

- Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях;
- Лесоводство и лесозаготовки;
- Рыболовство и аквакультура.

И определены следующие профильные виды деятельности специалистов, занятых в коллективном труде по производству продуктов:

131	РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
213	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ НАУК О ЖИЗНИ
314	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ В БИОЛОГИИ, СЕЛЬСКОМ И ЛЕСНОМ ХОЗЯЙСТВЕ
611	ФЕРМЕРЫ И РАБОЧИЕ ПО ВЫРАЩИВАНИЮ ОГОРОДНЫХ, ПЛОДОВЫХ И ПОЛЕВЫХ КУЛЬТУР НА ПРОДАЖУ
612	ФЕРМЕРЫ И РАБОЧИЕ В ЖИВОТНОВОДСТВЕ
613	ФЕРМЕРЫ И РАБОЧИЕ ПО ПРОИЗВОДСТВУ СМЕШАННОЙ РАСТЕНИЕВОДЧЕСКОЙ И ЖИВОТНОВОДЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ
621	ЛЕСОВОДЫ И РАБОЧИЕ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ

622	РАБОЧИЕ РЫБОВОДСТВА И РЫБОЛОВСТВА, ОХОТНИКИ-СТРЕЛКИ И ОХОТНИКИ-ТРАППЕРЫ (КАПКАНЩИКИ)
623	ОХОТНИКИ
631	ФЕРМЕРЫ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА, РЫБОВОДСТВА И РЫБОЛОВСТВА, ПРОИЗВОДЯЩИЕ ПРОДУКЦИЮ ДЛЯ ЛИЧНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ
750	СУПЕРВАЙЗЕРЫ (БРИГАДИРЫ) НАД РАБОЧИМИ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ И ИЗГОТОВЛЕНИЮ ПРОДУКЦИИ ИЗ СЫРЬЯ СЕЛЬСКОГО, ЛЕСНОГО И РЫБНОГО ХОЗЯЙСТВА И РАБОЧИМИ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
934	ВОДИТЕЛИ ПОДВИЖНОГО ОБОРУДОВАНИЯ
921	НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ СЕЛЬСКОГО И ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА, РЫБОВОДСТВА И РЫБОЛОВСТВ

В отрасли **Транспорт и складирование** были определены следующие области деятельности:

- Сухопутный транспорт и транспортирование по трубопроводам;
- Водный транспорт;
- Воздушный транспорт;
- Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность;
- Почтовая и курьерская деятельность.

И определены следующие профильные виды деятельности специалистов, занятых в коллективном труде по производству продуктов:

132	РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ, ДОБЫВАЮЩИХ, СТРОИТЕЛЬНЫХ, СНАБЖЕНЧЕСКИХ И ТРАНСПОРТНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
217	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВОЗДУШНЫМ И МОРСКИМ ТРАНСПОРТОМ
310	ПОМОЩНИКИ ИНЖЕНЕРОВ
312	ТЕХНИКИ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКИХ И ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК (2)
315	ТЕХНИКИ И ДИСПЕТЧЕРА СУХОПУТНОГО, ВОЗДУШНОГО, МОРСКОГО И ВОДНОГО ТРАНСПОРТА
432	СЛУЖАЩИЕ, ЗАНЯТЫЕ УЧЕТОМ МАТЕРИАЛОВ И ТРАНСПОРТНЫХ ПЕРЕВОЗОК
511	РАБОТНИКИ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА
723	СЛЕСАРИ И РЕМОНТНИКИ
740	СУПЕРВАЙЗЕРЫ (БРИГАДИРЫ) НАД РАБОЧИМИ ПО ЭЛЕКТРИКЕ, ЭЛЕКТРОНИКЕ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ
741	РАБОЧИЕ ПО ЭЛЕКТРИКЕ
742	РАБОЧИЕ ПО ЭЛЕКТРОНИКЕ И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ (ИКТ)

754	ДРУГИЕ РАБОЧИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, СТРОИТЕЛЬСТВА, ТРАНСПОРТА И РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
830	СУПЕРВАЙЗЕРЫ (БРИГАДИРЫ) НАД ВОДИТЕЛЯМИ И ОПЕРАТОРАМИ ПОДВИЖНОГО ОБОРУДОВАНИЯ
831	МАШИНИСТЫ ЛОКОМОТИВОВ И РАБОЧИЕ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
832	ВОДИТЕЛИ МОТОЦИКЛОВ И АВТОМОБИЛЕЙ
833	ВОДИТЕЛИ ГРУЗОВЫХ АВТОМОБИЛЕЙ, АВТОБУСОВ И ТРОЛЛЕЙБУСОВ
834	ВОДИТЕЛИ ПОДВИЖНОГО ОБОРУДОВАНИЯ
835	ЧЛЕНЫ ПАЛУБНЫХ КОМАНД СУДОВ И РАБОЧИЕ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
933	НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ, ЗАНЯТЫЕ НА ТРАНСПОРТЕ, В ХРАНЕНИИ И СВЯЗИ

В отрасли **Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания** определены следующие области деятельности:

- Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма

Определены следующие профильные виды деятельности специалистов, занятых в коллективном труде по производству продуктов:

142	РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО УСЛУГАМ РОЗНИЧНОЙ И ОПТОВОЙ ТОРГОВЛИ
143	РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ДРУГИМ СФЕРАМ УСЛУГ
213	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ НАУК О ЖИЗНИ
241	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ФИНАНСОВОГО ПРОФИЛЯ
242	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ
243	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ, СБЫТУ И МАРКЕТИНГУ ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ
263	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЫ И РЕЛИГИИ
341	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ ПО ЮРИДИЧЕСКИМ, СОЦИАЛЬНЫМ УСЛУГАМ И РЕЛИГИИ
422	СЛУЖАЩИЕ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И ИНФОРМИРОВАНИЮ КЛИЕНТОВ
511	РАБОТНИКИ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА

	ПОРТА
517	ИНСТРУКТОРЫ ПО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ ПОДГОТОВКЕ
522	КАССИРЫ И ПРОДАВЦЫ БИЛЕТОВ
933	НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ, ЗАНЯТЫЕ НА ТРАНСПОРТЕ, В ХРАНЕНИИ И СВЯЗИ

В отрасли **Строительство** следующие области деятельности:

- Строительство зданий и сооружений;
- Гражданское строительство;
- Специализированные строительные работы.

Определены следующие профильные виды деятельности специалистов, занятых в коллективном труде по производству продуктов:

132	РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ, ДОБЫВАЮЩИХ, СТРОИТЕЛЬНЫХ, СНАБЖЕНЧЕСКИХ И ТРАНСПОРТНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
211	ФИЗИКИ, ХИМИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
212	МАТЕМАТИКИ, АКТУАРИИ И СТАТИСТИКИ
213	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ НАУК О ЖИЗНИ
214	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ ТЕХНИКИ, ИСКЛЮЧАЯ ИНЖЕНЕРОВ-ЭЛЕКТРОТЕХНИКОВ
215	ИНЖЕНЕРЫ-ЭЛЕКТРОТЕХНИКИ
216	АРХИТЕКТОРЫ, ПРОЕКТИРОВЩИКИ, ГЕОДЕЗИСТЫ И ДИЗАЙНЕРЫ
252	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ПО БАЗАМ ДАННЫХ И СЕТЯМ
261	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ ПРАВА
262	БИБЛИОТЕКАРИ, АРХИВАРИУСЫ И ХРАНИТЕЛИ МУЗЕЕВ
263	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЫ И РЕЛИГИИ
310	ПОМОЩНИКИ ИНЖЕНЕРОВ
311	ТЕХНИКИ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКИХ И ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК (1)
312	ТЕХНИКИ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКИХ И ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК (2)
316	ИНСПЕКТОРЫ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, ПО КОНТРОЛЮ КАЧЕСТВА И ОХРАНЕ ТРУДА
343	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ КУЛЬТУРЫ И КУЛИНАРНОГО ИСКУССТВА

В отрасли **Информация и связь** следующие области деятельности:

- Издательская деятельность;
- Производство кино-, видеофильмов и телевизионных программ, фонограмм и музыкальных записей;
- Деятельность по созданию программ и телерадиовещание;
- Связь;
- Компьютерное программирование, консультации и другие сопутствующие услуги;
- Деятельность информационных служб.

Определены следующие профильные виды деятельности специалистов, занятых в коллективном труде по производству продуктов:

133	РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ИКТ И ИНФОРМАЦИИ
211	ФИЗИКИ, ХИМИКИ И СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
212	МАТЕМАТИКИ, АКТУАРИИ И СТАТИСТИКИ
214	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ ТЕХНИКИ, ИСКЛЮЧАЯ ИНЖЕНЕРОВ-ЭЛЕКТРОТЕХНИКОВ
215	ИНЖЕНЕРЫ-ЭЛЕКТРОТЕХНИКИ
251	РАЗРАБОТЧИКИ И АНАЛИТИКИ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРИЛОЖЕНИЙ
252	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ПО БАЗАМ ДАННЫХ И СЕТЯМ
261	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ ПРАВА
263	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ГУМАНИТАРНОЙ СФЕРЫ И РЕЛИГИИ
264	ПИСАТЕЛИ, ЖУРНАЛИСТЫ И ЛИНГВИСТЫ
265	ХУДОЖНИКИ И АРТИСТЫ
310	ПОМОЩНИКИ ИНЖЕНЕРОВ
311	ТЕХНИКИ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКИХ И ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК (1)
312	ТЕХНИКИ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКИХ И ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК (2)
316	ИНСПЕКТОРЫ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, ПО КОНТРОЛЮ КАЧЕСТВА И ОХРАНЕ ТРУДА
341	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ ПО ЮРИДИЧЕСКИМ, СОЦИАЛЬНЫМ УСЛУГАМ И РЕЛИГИИ
343	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ КУЛЬТУРЫ И КУЛИНАРНОГО ИСКУССТВА
351	ОПЕРАТОРЫ И ТЕХНИКИ ИКТ
352	СПЕЦИАЛИСТЫ-ТЕХНИКИ ПО ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЯМ И ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЮ
820	СУПЕРВАЙЗЕРЫ (БРИГАДИРЫ) НАД СБОРЩИКАМИ И ИСПЫ-

	ТАТЕЛЯМИ ИЗДЕЛИЙ
821	СБОРЩИКИ И ИСПЫТАТЕЛИ ИЗДЕЛИЙ

В ходе выполнения следующих этапов данной НИР необходимо будет конкретизировать при работе в экспертных группах виды профессиональной и трудовой деятельности в каждой из пяти отраслей (вплоть до конкретных групп занятий), сформировать рекомендации по совершенствованию классификаторов, а также выработать механизмы периодической актуализации и обновления ОРК и карты профессиональных квалификаций.

Виды занятий, относящиеся ко всем отраслям:

Управленческие:

121	ПЕРВЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ
122	ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) ПО ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
123	ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ (УПРАВЛЯЮЩИЕ) ПО СБЫТУ, МАРКЕТИНГУ, РАЗВИТИЮ И ОБСЛУЖИВАНИЮ

Межотраслевые:

241	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ФИНАНСОВОГО ПРОФИЛЯ
242	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ В ОБЛАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ
243	СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ, СБЫТУ И МАРКЕТИНГУ ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ
316	ИНСПЕКТОРЫ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, ПО КОНТРОЛЮ КАЧЕСТВА И ОХРАНЕ ТРУДА
331	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ В СФЕРЕ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УЧЕТА И ОБРАБОТКИ ЧИСЛОВОЙ ИНФОРМАЦИИ
332	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ ПО ЗАКУПКАМ И ПРОДАЖАМ ТОВАРОВ
333	АГЕНТЫ ПО КОММЕРЧЕСКИМ УСЛУГАМ
334	ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ, ЗАНЯТЫЙ В АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
351	ОПЕРАТОРЫ И ТЕХНИКИ ИК
400	СУПЕРВАЙЗЕРЫ ПО ДОКУМЕНТООБОРОТУ И ДРУГИМ ОФИСНЫМ РАБОТАМ
411	ОФИСНЫЕ СЛУЖАЩИЕ ШИРОКОГО ПРОФИЛЯ

412	СЕКРЕТАРИ ШИРОКОГО ПРОФИЛЯ
413	СЛУЖАЩИЕ ПО ОБРАБОТКЕ, НАБОРУ ТЕКСТОВ И ВВОДУ ДАННЫХ
422	СЛУЖАЩИЕ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И ИНФОРМИРОВАНИЮ КЛИЕНТОВ
431	СЛУЖАЩИЕ, ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛОВУЮ ИНФОРМАЦИЮ
432	СЛУЖАЩИЕ, ЗАНЯТЫЕ УЧЕТОМ МАТЕРИАЛОВ И ТРАНСПОРТНЫХ ПЕРЕВОЗОК
441	ДРУГИЕ СЛУЖАЩИЕ В ОБЛАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ
521	ПРОДАВЦЫ МАГАЗИНОВ
522	КАССИРЫ И ПРОДАВЦЫ БИЛЕТОВ
523	МОДЕЛИ, ДЕМОНСТРАТОРЫ ТОВАРОВ И ДРУГИЕ РАБОТНИКИ ПРОДАЖ
911	УБОРЩИКИ И ПРИСЛУГА
912	МОЙЩИК
952	ТОРГОВЦЫ НА УЛИЦАХ И РЫНКАХ
961	НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ ПО СБОРУ И СОРТИРОВКЕ МУСОРА
962	НОСИЛЬЩИКИ, СТОРОЖИ И РАБОЧИЕ РОДСТВЕННЫХ ЗАНЯТИЙ
	X4000 Работники предоставляют неполное описание профессии
	X5000 Работники не предоставляют профессии

Включение управленческих и межотраслевых видов деятельности при разработке ОРК и КПК представляется нам важным инструментом оптимизации технологий работ и повышения производительности труда, повышения конкурентоспособности отрасли (предприятий отрасли).

Представленный список в ходе выполнения следующих этапов данной НИР необходимо будет конкретизировать при работе в экспертных группах виды профессиональной и трудовой деятельности в каждой из пяти отраслей (вплоть до конкретных групп занятий) и включить их в ОРК и КПК, указав специфику отрасли для данных видов деятельности.

Список использованных источников:

1. Национальный классификатор занятий (НКЗ) РК;
2. Общий классификатор видов экономической деятельности (ОКЭД) НК РК 03-2017;
3. Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08) / International Standard Classification of Occupations Structure;
4. Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности, редакция 4 / International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev. 4;

5. Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования РК.

1.1.6. Перечень отраслей и занятий, сформированный на основе действующего НКЗ для использования при разработке ОРК и карты профессиональных квалификаций

Текущая ситуация:

Из Методических рекомендаций по разработке профстандартов (ноябрь, 2017):

2. ПС разрабатывается на вид трудовой деятельности в соответствии с Общим классификатором видов экономической деятельности (далее - ОКЭД) и состоит из карточек (карточки) профессий. Наименования профессий должны соответствовать Национальному классификатору занятий Республики Казахстан (далее - НКЗ) и должны быть отражены в Отраслевых рамках квалификаций.

2.1. В случае невозможности руководствоваться ОКЭД при разработке отдельного ПС (например, в случае отсутствия соответствующего вида экономической деятельности, и (или) если указанный вид экономической деятельности не соответствует фактической профессиональной деятельности, и (или) имеются противоречия с внутренними отраслевыми регламентами и пр.), разработчики вправе не привязывать ПС к ОКЭД. При этом решение разработчиков об отсутствии привязки ПС к ОКЭД должно основываться на заключении рабочей группы экспертов.

2.2. В случае отсутствия в НКЗ наименования занятия, соответствующей профессии, включаемой в ПС, разработчики могут включить в ПС новую профессию, которая отсутствует в НКЗ, если в ходе встречи рабочей группы экспертов будет обоснована необходимость включения такой профессии. При этом разработчику необходимо инициировать включение такой профессии в НКЗ. В данном случае согласование и утверждение ПС может осуществляться независимо от срока включения новой профессии в НКЗ.

Из выступлений представителей МТСЗН РК (май, 2017):

- «связь классификатора занятий с Национальной рамкой квалификаций и отраслевыми рамками квалификаций представляет интерес для решения вопросов, касающихся развития системы квалификаций, и заключается в том, что уровень умений и навыков по НРК и ОРК является одним из критериев при классификации занятий»;
- «в первую очередь, мы сформируем список занятий, по которым не требуется наличие профессиональных стандартов, например, неквалифицированные рабочие»;
- «далее Национальная палата предпринимателей, должна определить, по каким занятиям есть профессиональные стандарты, а по каким нет, а Министерство труда предоставит информацию о соответствии национального классификатора занятий с квалификационными справочниками и ЕТКС»;

- «в результате сопоставления данных НПП определит приоритетность по разработке профессиональных стандартов, учитывая перспективы развития отраслей, востребованность занятий на рынке труда и пр.».

Затруднения:

- уровень навыков (сложности от 1 до 4) НКЗ и уровни НРК (1-8) поверхностно и формально соотнесены в январе 2017 г. по замечаниям НПП РК «Атамекен». В разделе проекта НКЗ «6 Принципы классификации» описано, что все занятия классифицируются по четырем уровням навыков на основе сложности и ответственности выполняемых видов работ. Согласно Трудовому кодексу РК Национальная и отраслевые рамки квалификаций определяют требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности работ и знаний, умений и компетенции;
- в методике ПС определено, что ПС разрабатывается на вид деятельности. Границы вида деятельности не определены, при строгой опоре на ОКЭД или НКЗ, разработчик ПС должен разрабатывать ПС на весь класс и подклассами (ОКЭД) или на всю группу занятий (НКЗ). Этим сдерживается инициативная разработка ПС, т.к. работодатель нуждается в стандартизации по отдельным профессиям;
- отсутствует понимание и инструментальное использование дескрипторов как НРК, так и ОРК. Требуется разработка поддескрипторов и дополнительных методик по использованию уровней квалификации НРК и ОРК;
- для разработки ОРК важным выступают квалификационные требования в отрасли, которых нет в НКЗ и не должно быть. В карте профессиональных квалификаций важно, разместить профессии, указать связи между ними в соответствии с уровнями квалификации, которых также нет в НКЗ. Главным предназначением НКЗ в этом случае является справочное обеспечение разработчиков об имеющихся в НКЗ наименованиях профессий.

Предложения:

1. Не опираться при разработке ОРК на существующие справочники, классификаторы. Они были разработаны для ведения статистики и использования в учете уровня занятости населения (опыт Латвии);
2. Не привязывать жестко разработку ОРК и профстандартов к наименованиям НКЗ и ОКЭД, а использовать группы НКЗ и классы ОКЭД как элементы учетных систем для вновь разрабатываемых ОРК и ПС;
3. Изучить возможность разрабатывать образовательные программы не на основе профстандартов (конкретных требований), а на основе требований (дескрипторов) отраслевых рамок квалификаций (обобщенных требованиях) (опыт Польши).

Для формирования ОРК и КПК рекомендуем одновременно использовать два классификатора, действующие в РК: ОКЭД РК и НКЗ РК. Перечень отраслей формируется на основе секций действующего ОКЭД РК (обозначены латинскими буквами). Перечень занятий — на основе групп занятий действующего НКЗ РК. В качестве примера приводим перечень занятий для сельского хозяйства в Приложении (*Приложение 2*).

Для выполнения в последующем п.3.1. ТЗ данной НИР «Разработка пяти проектов ОРК, доведенных до стадии утверждения» нами определены следующие отрасли и подотрасли для апробации моделей предлагаемых решений.

Для отрасли 1 – **А Сельское, лесное и рыбное хозяйство:**

Подотрасли/сегменты (на основе ОВЭД):

- Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях;
- Лесоводство и лесозаготовки;
- Рыболовство и аквакультура.

Примечание: группы занятий, на основе действующего НКЗ РК, приведены в Приложении (*Приложение 2*).

Для отрасли 2 – **Н Транспорт и складирование:**

Подотрасли/сегменты (на основе ОВЭД):

- Сухопутный транспорт и транспортирование по трубопроводам;
- Водный транспорт;
- Воздушный транспорт;
- Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность;
- Почтовая и курьерская деятельность.

Для отрасли 3 – **Н Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания:**

Подотрасли/сегменты (на основе ОВЭД):

- Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма

Для отрасли 4 – **Е Строительство:**

Подотрасли/сегменты (на основе ОВЭД):

- Строительство зданий и сооружений
- Гражданское строительство
- Специализированные строительные работы

Для отрасли 5 – **И Информация и связь:**

Подотрасли/сегменты (на основе ОВЭД)

- Деятельность по созданию программ и телерадиовещание;
- Связь;
- Компьютерное программирование, консультации и другие сопутствующие услуги;
- Деятельность информационных служб.

В ходе выполнения следующих этапов данной НИР необходимо будет определить конкретные области и виды профессиональной и трудовой деятельности в каждой из пяти отраслей, сформировать рекомендации по совершенствованию, а также выработать механизмы периодической актуализации и обновления ОРК и карты профессиональных квалификаций.

Библиографический список

1. Added value of NQFs in implementing EQF. European Qualifications Frameworks series, Note 2, Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
2. Agata, K. (2010) “SyokugyoSikaku no Kouyouwo Dou Toraeruka [How Should We Recognize the Utility of Vocational Qualification in Japan?]”, Nihon RoudouKenkyuZasshi (Japan Labor Review), 52(1), pp. 20-27.
3. Allais, S. The impact and implementation of national qualifications frameworks: a comparison of 16 countries. Journal of education and work, 2011, Vol. 24, No 3-4, pp. 233-255.
4. Allais, S.. National qualifications frameworks: what’s the evidence of success? Edinburgh: Centre for Educational Sociology. CES Briefing; No 55. <http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief055.pdf>
5. Association for Technical and Career Education (2015) Kyo-inNinteiZyunkyoNintei [Accreditation of teachers and associate teachers] http://www.sgec.or.jp/scz/business/buisness_frameset.html (Accessed 12th Feb, 2015)
6. Bjørnåvold, J.; Coles, M.; Cedefop; European Commission (2010). Luxembourg: Publications Office. European qualifications framework series; Note 2. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/note2_en.pdf
7. Bohlinger, S. (2012). Qualifications frameworks and learning outcomes: challenges for Europe’s lifelong learning area. Journal of education and work, Vol. 25, No 3, pp. 279-297.
8. Burke, Gerald; McKenzie, Phillip; Shah, Chandra; Keating, Jack; Vickers, Alison; Fearnside, Rob; and Bateman, Andrea, "Mapping Qualifications Frameworks across APEC Economies" (2009). <https://research.acer.edu.au/ceet/8>
9. Cedefop (2013). Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper; No 17, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf
10. Comparative Analysis of the Australian Qualifications Framework and the European
11. Development of national qualifications frameworks in Europe. CEDEFOP Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
12. Development of national qualifications frameworks in Europe. CEDEFOP Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
13. Development of national qualifications frameworks in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
14. ETF (European Training Foundation), Education & business cooperation: new skills for new jobs in a globalised world, Conference conclusions, 3–4 December 2009, ETF, Turin, 2010.
15. Global National Qualifications Framework Inventory. ETF, 2014.
16. Global National Qualifications Framework Inventory. ETF, 2014.

17. GLOBAL NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK INVENTORY. PREPARED FOR ASEM EDUCATION MINISTERS CONFERENCE, KUALA LUMPUR, 13-14 MAY 2013 (ASEMME 4). ETF, 2016
18. HW (2015) Human Resource Development <http://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/human-resources/index.html> (Accessed 10th Feb, 2015)
19. Iglesias-Fernandez, Carlos; Llorente-Heras, Raquel (2007). Sectoral structure, qualification characteristics and patterns of labour mobility. *The Service Industries Journal*, Vol. 27, No 4, p. 411-434.
20. Iwata, K. (2014) “NihonbanShikakuwakugumi no SoukiKouchikuni-Mukete-Shikakuwakugumi ha Jinzaiikuseijou no OkunoKadaikaiketsu no Kesetsuten – [Towards the Early Construction of Japanese Qualifications Framework – JQF is the Key Nod for Addressing Many Challenges of Human Resources Development in Japan -]”, *Transactions of JASVET*, 30 (1), pp.135-143.
21. JABEE (2015) JABEE and Accreditation http://www.jabee.org/english/jabee_accreditation/ (Accessed 10th Feb, 2015)
22. Lester, S. (2011). The UK qualifications and credit framework: a critique. *Journal of*
23. Making Better Vocational Qualifications, ETF, 2014,
24. Making Better Vocational Qualifications, ETF, 2014,
25. Méhaut, P.; Winch, C. (2012). The European qualifications framework: skills, competences or knowledge? *European educational research journal*, Vol. 11, No 3. <http://dx.doi.org/10.2304/eerj.2012.11.3.369>.
26. NIAD-UE (2014) Overview of Quality Assurance System in Higher Education: Japan, Tokyo: NIAD-UE
27. Qualifications Framework for Lifelong Learning: Joint Technical Report/ European Union
28. Raffe, D. (2011). The role of learning outcomes in national qualifications frameworks. In: Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (eds). *Validierung von Lernergebnisse [Recognition and validation of learning outcomes]*. Bonn: BIBB, pp. 87-104.
29. Raffe, D. (2012). What is evidence for the impact of National Qualifications frameworks? *Comparative education*, pp. 1-20. <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03050068.2012.686260>
30. Sector qualifications strategy. http://www.cogent-ssc.com/area_of_interest/sectorQualificationStrategy.php
31. Sector qualifications strategy. http://www.cogent-ssc.com/area_of_interest/sectorQualificationStrategy.php
32. Strathdee, R. (2011). The implementation and impact of the New Zealand national qualifications framework. *Journal of education and work*, Vol. 24, No 3-4, pp. 233-258.
33. Study on International Sectoral Qualifications Frameworks and Systems. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

34. Study on International Sectoral Qualifications Frameworks and Systems. Final Report. Европейская комиссия. Брюссель. 2016 г.
35. The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries. MOT 2010
36. Tuck, R. (2007). An introductory guide to national qualifications frameworks: conceptual and practical issues for policy-makers. Geneva: ILO.
37. Tuck, R. An introductory guide to NQFs. ILO, 2007.
38. vocational education and training, June 2011, Vol. 63, No 2, pp. 205-216.
39. Work Programme of the European Social partners 2012 – 2014. Business Europe. UEARME. http://www.ueapme.com/IMG/pdf/EUSD_work_prog_2012-2014.pdf
40. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop, 2010.

Пример отраслевой рамки квалификаций Германии в области строительства (выборочно)

Уровень 5		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Инструменты, оборудование Имеет всесторонние знания о технологии строительства, в частности об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования, а также пределы их мощности и условий применения. Знает, как разместить оборудование для его установки на строительной площадке; знает способы и инструменты для измерения и изображения местности и строительных деталей и рабочих чертежей, знает принципы статики в строительстве, знает программы для ведения бюджета.	Выполнять практические операции (практические навыки) Способен на высоком уровне: разработать план строительной площадки; применять методы измерения и разметки; использовать собранные данные для расчета поверхности и объемов; рассчитывать объёмы; рассчитывать запросы на материально-техническое снабжение и человеческие ресурсы в соответствие с производственными потребностями и графиками, распределять ресурсы; инспектировать и контролировать качество и соответствие контракту использовать ИСТ – оборудование; контролировать составление счетов	Управлять, контролировать Способен на высоком уровне управлять стройплощадками, в том числе в непредвиденных ситуациях; инструктировать и руководить коллективом; распоряжаться ресурсами контролировать работы на строительной площадке проверять ситуацию на строительной площадке на соответствие плану и контролировать соответствие контракту, нормам качества, расписанию и смете; контролировать охрану здоровья, безопасности и окружающей среды; в случае отклонения от норм находить решения проблем; изменять порядок деятельности на строительной площадке, контролировать изменения, решать проблемы и находить альтернативные способы решения.
Материалы Имеет достаточные знания о материалах, используемых на строительных площадках для производства, их характеристиках, способах использования и их состоянии в процессе обработки, пределах их возможностей (технические свойства) и условиях применения; условиях хранения и поставки материалов; правилах обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) На достаточном уровне умеет: понимать планирование, анализировать и оценивать выполнение и осуществимость; трансформировать планирование в работу; транспонировать плановые результаты обработанной информации и разрабатывать топографические планы; разрабатывать расписание исследовательской деятельности; распознавать и предотвращать угрозы безопасности и оценивать план обеспечения безопасности	Достигать результатов Быть способным на достаточном уровне обеспечивать достижение поставленных результатов и эффективное использование ресурсов; идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы; оценивать необходимое время; предлагать решения проблем и способы улучшения строительного процесса; контролировать бухгалтерскую отчетность по проводимой работе; соотносить доверительный уровень результатов измерения (to correlate the tolerance level of results of measurement)
Правила, нормы и регулирование	Планирование, организационная деятельность	Ответственность

Знает на высоком уровне стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны и ЕС по производству на стройплощадке, прикладной топографии, управлению стройплощадками и процессом производства, управлению качеством и профессиональному обучению, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.	Может на необходимом уровне выполнять следующие действия: вырабатывать рабочие планы; устанавливать различные рабочие стадии, определяя их в рамках имеющихся ресурсов, потребностей, времени реализации и издержек, управлять системами спецификации; реагировать на непредвиденные ситуации и разрешать технические и социальные проблемы; соблюдать этику ведения деятельности.	способен на высоком уровне брать ответственность за: процессы и результаты работы, качество и расписание, здоровье и безопасность, защиту окружающей среды и профессиональное обучение работников; включаться в работу в случае отклонения от выработанных планов, в случае инцидентов, заботиться о ценности компании для клиентов.
Процессы Имеет всесторонние знания о методологии и процедурах планирования, трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, исследованиях, маркировке и измерении, управлении производством на строительных площадках меньшего размера (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков и расчета издержек, а также системах контроля возврата; процедуру организации неформального обучения на местах.	Общение Способен на достаточном уровне выдавать и получать другим участникам строительного процесса информацию необходимую для управления предприятием; знает процессы документооборота и результаты процесса производства на предприятии; способен докладывать информацию о производстве вышестоящим органам; информировать о возможных не состыковках/ либо предлагать возможные корректировки процесса работы; формулировать план установки и конечной оплаты, предлагать, как сократить издержки.	
Рамка действий, участников, границы взаимодействия Знает на высоком уровне обязанности, роли, компетенции, права и порядок работы других участников строительных проектов		
<i>Уровень 4</i>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты	Выполнять практические операции (практические навыки)	Управлять, контролировать
Имеет широкие знания об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной	Способен в рамках строительной площадки меньшего	Способен управлять рабочим процессом на стройплощадках в соответствии с указаниями;

площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования. Знает, как разместить оборудование для его установки на строительной площадке меньшего размера; знает основные принципы способов и инструментов для измерения и изображения местности и строительных деталей и рабочих чертежей.	размера: разработать план строительной площадки; применять методы измерения и разметки; собирать и записывать точные топографические данные; использовать собранные данные для расчета поверхности и объемов, рассчитывать заявки на потребность в работниках, поставку и доставку оборудования и материалов в соответствии с производственными потребностями и графиками; составлять планы; контролировать качество и соответствие контракту; использовать ИСТ – оборудование.	инструктировать и руководить коллективом и располагаемыми ресурсами (оборудованием и материалами), также контролировать работы на стройплощадке. Проверять рабочий процесс на соответствие плану и контролировать соответствие плану, нормам качества, расписанию и смете; контролировать охрану здоровья, безопасности и окружающей среды; в случае отклонения от норм находить решения проблем.
Материалы Имеет широкие знания о материалах, используемых на рабочих местах для производства, их характеристики, способы использования и их состояние в процессе обработки; условия хранения и поставки материалов; правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках строительной площадки меньшего размера: понимать планирование, анализировать и оценивать выполнение и их осуществимость; распределять работников, оборудование и материалы в соответствии с планом; транспонировать плановые результаты обработанной информации; распознавать и предотвращать угрозы безопасности.	Достигать результатов Способен обеспечивать выполнение запланированных результатов; способен идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы; оценивать необходимое время; предлагать решения проблем и способы улучшения строительного процесса.
Правила, нормы и регулирование Имеет широкое представление о стандартах, правилах, нормах и обязанностях в соответствии с национальным законодательством страны по производству на стройплощадке, прикладной топографии, управлению стройплощадками и процессом производства, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.	Планирование, организационная деятельность Способен в рамках строительной площадки меньшего размера: вырабатывать краткосрочные рабочие планы, улавливать различные строительные стадии, в рамках которых определять ресурсы, потребности и сроки реализации.	Ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляемые процессы и результаты работы групп работников, за качество и расписание, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды.
Процедуры	Общение	

Имеет широкие знания о планировании, трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, исследованиях, маркировке и измерении, управлении производством на строительных площадках меньшего размера (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков и расчета издержек.	Способен в рамках строительной площадки меньшего размера: Давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для управления предприятием; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.	
Рамка действий участников, границы взаимодействия Имеет широкие знания об обязанностях, ролях, компетенциях, правах, обязанностях и порядке работы других участников строительных проектов.		
<i>Уровень 3а</i>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты Имеет знания в узкоспециальной сфере об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционирования, способах использования и особенностях функционирования. Знает основные математические формулы для расчетов размеров поверхностей и объемов и основные положения технического дизайна, основные положения о методах и инструментах для измерения строительных компонентов, рабочих чертежей.	Выполнять практические операции (практические навыки) Способен в рамках индивидуальной работы: осуществлять деятельность 3 уровня, применять методы измерения и разметки; использовать собранные данные для расчета поверхности и объемов; рассчитывать заявки на потребность в работниках, оборудовании и материалах в соответствии с производственными потребностями и графиками; составлять планы; контролировать качество и соответствие контракту; использовать ICT – оборудование.	Управлять, контролировать Способен управлять малыми группами на стройплощадках в соответствии с указаниями; структурировать и руководить коллективом и располагаемыми ресурсами (оборудованием и материалами), также контролировать работы на стройплощадке. Проверять рабочий процесс на соответствие плану и контролировать соответствие плану, нормам качества, расписанию и смете; контролировать охрану здоровья, безопасности и окружающей среды. В случае отклонения от норм находить решения проблем.
Материалы Знает в узкоспециализированной сфере материалы, используемые на рабочих местах, для производства, их характеристики, способах использования и их состоянии в процессе обработки; правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках узкоспециализированной деятельности: читать чертежи, рассчитывать количество материалов,	Достигать результатов Способен обеспечивать достижение результатов; способен идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы; оценивать необходимое время; предлагать решения проблем и способы улучшения

	определять действия, которые необходимо произвести и рассчитывать необходимое для этого время, контролировать качество материала, распознавать и предотвращать угрозы безопасности, проверять результаты работы.	строительного процесса.
Правила, нормы и регулирование Знает для узкоспециализированной области стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны по работам на стройплощадке, контролю качества, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.	Планирование, организационная деятельность Способен в рамках узкоспециализированной деятельности: разрабатывать планы действий для малых групп, устанавливать различные рабочие стадии, в рамках которых определять ресурсы, потребности и сроки реализации; учитывать связь между текущей работой и сделанной ранее и запланированной работой.	Брать ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляемые процессы и результаты работы малых групп работников, за качество и расписание, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды.
Процедуры Имеет знания в своей области о функциях других специалистов, имеющих отношение к выполняемой работе в рамках всего сектора строительства; трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, маркировке и измерении, управлении производством (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков.	Общение Способен в рамках специализированной деятельности давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для работы; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.	
Рамка действий, участников, границы взаимодействия Имеет знания в специализированной области деятельности об обязанностях, ролях, компетенциях, правах, обязанностях и порядке работы других участников строительных проектов.		
<i>Уровень 3</i>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты Имеет знания в узкоспециальной сфере об инструментах и оборудовании, которые используют-	Выполнять практические операции (практические навыки)	Управлять, контролировать Способен управлять собственной работой в рамках прописанных полномочий, распоряжаться ресурса-

ся на строительной площадке: их функционирования, способах использования и особенностях функционирования, о режимах технического обслуживания оборудования и инструментов, транспортировке и хранении. Знает основные математические формулы для расчетов размеров поверхностей и объёмов. Основные положения технического проектирования, основные положения о методах и инструментах для измерения строительных компонентов, рабочие чертежи.	Способен в рамках индивидуальной работы выполнять одну или несколько задач в своей специализированной области самостоятельно и без подробной инструкции. Имеет базовые умения и знания в других сферах деятельности: методы измерения; расчеты поверхности и объема; контроль качества работ и соответствие их с планом работы; использование ICT-оборудование; земляные работы; защита и изоляция строительных элементов; прокладка труб, трубопроводов и канализации; структурные элементы из кирпича, железобетона и сборные элементы; гипсовые и деревянные конструкции крыши; применение штукатурки, монтирование бесшовных полов, плиточные работы, строительные маршруты (дороги, трассы, водные пути), может использовать оборудование на заводах; может наблюдать за состоянием строительных элементов	ми, необходимыми для проверки и контроля ведения работ в соответствии с планами и нормами качества, решать инциденты на рабочем месте, связанные со здоровьем и безопасностью работников, охраной окружающей среды; разрешать конфликтные ситуации в случае разногласий.
Материалы Знает в узкоспециализированной сфере материалы, используемые на рабочих местах для производства, их характеристики, способах использования и их состоянии в процессе обработки; правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках узкоспециализированной деятельности: читать чертежи, рассчитывать количество материалов, определять действия, которые необходимо произвести и рассчитывать необходимое для этого время, контролировать качество материала, распознавать и предотвращать угрозы безопасности, проверять результаты выполненной работы.	Достигать результатов Способен обеспечивать достижение запланированных результатов; способен идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы и оценивать необходимое время для их выполнения; предлагать способы улучшения строительного процесса
Правила, нормы и регулирование Знает в узкоспециализированной сфере стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны, относящиеся к работе на стройплощадке, контролю качества, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.	Планирование, организационная деятельность Способен в рамках узкоспециализированной деятельности: разрабатывать планы действий для своей деятельности, определять необходимые ресурсы и время выполнения работ; учитывать связь между текущей ра-	Брать ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляемые процессы, результаты, качество и сроки выполнения собственной работы, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды

	ботой и сделанной ранее и запланированной работой.	
Процедуры Имеет знания в своей области о функциях других специалистов, имеющих отношение к выполняемой работе в рамках всего сектора строительства; трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, маркировке и измерении, управлении производством (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков.	Общение Способен в рамках специализированной деятельности давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для работы, в частности понимать этапы работы; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.	
Рамка действий, участники, границы взаимодействия Имеет знания в специализированной области деятельности об обязанностях, ролях, компетенциях, правах, обязанностях и порядке работы других участников строительных проектов.		
<i>Уровень 2</i>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты Имеет знания в узкоспециальной сфере об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционирования, способах использования и особенностях функционирования.	Выполнять практические операции (практические навыки) Способен в рамках индивидуальной работы выполнять задачи самостоятельно и без подробной инструкции. В том числе, контролировать качество работ и их соответствие плану работы: земляные работы; защита и изоляция элементов конструкции; укладка труб, трубопроводов и коллекторов; структурные элементы из кирпича, железобетона и сборные элементы; применение гипсовой штукатурки и дерева; кровельные конструкции из дерева; монтирование гипсовых и бесшовных полов; плиточные работ; строительство транспортных маршрутов (дороги, трассы и водные пути); может работать на заводе с оборудованием; может наблюдать за состоянием строительных элементов.	Управлять, контролировать Способен управлять собственной работой под управлением вышестоящих органов, имеет автономность в работе в некоторых аспектах; контролировать ведение работ в соответствии с планом; решать инциденты на рабочем месте, связанные со здоровьем и безопасностью, охраной окружающей среды.

Материалы Знает в узкоспециализированной сфере материалы, используемые на рабочих местах, способы использования и их состояние в процессе обработки; правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках узкоспециализированной деятельности в соответствии с инструкцией: определять операции, которые необходимо сделать; контролировать качество материалов; распознавать и предотвращать угрозы безопасности, проверять результаты выполненной работы.	Достигать результатов Способен обеспечивать, что запланированные результаты будут достигнуты.
Правила, нормы и регулирование Знает для узкоспециализированной сферы стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны по работе на стройплощадке, контролю качества, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии	Планирование, организационная деятельность Способен в рамках узкоспециализированной деятельности: выполнять работу в соответствии с полученными распоряжениями; производить оценку необходимых ресурсов и времени, необходимых для реализации работ, если они отличаются от намеченного плана.	Брать ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляемые результаты, качество и сроки выполнения собственной работы, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды
Процедуры Имеет знания в своей области о процедурах рабочего процесса, контроле рабочего процесса, контроле качества.	Общение Способен в рамках специализированной деятельности давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для работы, в частности понимать этапы работы; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.	
Рамка действий, участники, границы взаимодействия Имеет знания в специализированной области деятельности об обязанностях, ролях, компетенциях, правах и порядке работы других участников строительных проектов.		
<i>Уровень 1</i>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты Имеет знания в узкоспециальной сфере о некоторых инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке.	Выполнять практические операции (практические навыки) Способен помогать работнику, который выполняет предписанные ему строительные работы.	Управлять, контролировать Способен управлять собственной работой решать инциденты на рабочем месте, связанные со своим здоровьем и безопасностью, охраной окружающей среды.

Материалы Знает в узкоспециализированной сфере о материалах, используемых на рабочих местах для производства; базовые правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках узкоспециализированной деятельности в соответствии с инструкцией и правилами безопасности выполнять предписанные строительные работы; может распознавать и предотвращать угрозы своей собственной безопасности.	Достигать результатов Способен обеспечивать достижение запланированных результатов.
Правила, нормы и регулирование Знает для узкоспециализированной сферы стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны и ЕС, которые касаются выполняемой работы, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии	Планирование, организационная деятельность Способен организовать свою работу	Брать ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляемую работу, а также собственное здоровье и безопасность, защиту окружающей среды
Процедуры Имеет знания в своей области процедур рабочего процесса.	Общение Способен в рамках специализированной деятельности понимать этапы работы и поддерживать общение с коллегами и начальством относительно выполняемой работы, норм безопасности и здоровья.	
Рамка действий, участники, границы взаимодействия Имеет знания в специализированной области деятельности о ролях и компетенциях других участников строительных проектов.		

Приложение 2

Таблица соответствия от Международной стандартной классификации занятий 2008 (ISCO-08) к Национальному классификатору занятий Республики Казахстан 01-2017, уровней НРК и ОРК для разделов ОКЭД РК для формирования ОРК и КПК по отрасли «Сельское хозяйство»

№	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	Уровни навыков	НРК	ОРК	Секция	А – Сельское хозяйство		
	Код МСКЗ	Наименование на русском языке	Код НКЗ	Наименование на русском языке	Код НКЗ	Наименование на русском языке	Наименование на государственном языке					Раздел	.01	.02	.03
1	1111	Законодатели	1111	Политические государственные служащие и депутаты представительных органов	1111-2	Депутаты представительных органов	Өкілді органдардың депутаттары	1 Руководители и государственные служащие	4	8	6-8				
2	1112	Высшие правительственные служащие	1111	Политические государственные служащие и депутаты представительных органов	1111-1	Политические государственные служащие	Саяси мемлекеттік қызметшілер								
3			1121	Административные госу-	1121-1	Административные государствен-	«А» корпусының әкімшілік мемле-								

				дарственные служащие Корпуса «А»		ные служащие Корпуса «А», категория 1	кеттік қызметшілері, 1-санат								
4					1121-2	Административные государственные служащие Корпуса «А», категория 2	«А» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері, 2-санат								
5					1121-3	Административные государственные служащие Корпуса «А», категория 3	«А» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері, 3-санат								
6	1113	Главы местных администраций и сельских поселений	1111	Политические государственные служащие и депутаты представительных органов	1111-1	Политические государственные служащие	Саяси мемлекеттік қызметшілер								
7			1121	Административные государственные служащие Корпуса «А»	1121-4	Административные государственные служащие Корпуса «А», категория 4	«А» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері, 4-санат								
8			1122	Административные государственные служащие Корпуса «Б» (1)	1122-1	Административные государственные служащие Корпуса «Б»: Администрация Президента Республики Казахстан	«Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері: Қазақстан Республикасы Президентінің Әкімшілігі								
9					1122-6	Административные государственные служащие Корпуса «Б»: ап-	«Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері: об-								

						параты акимов областей, столицы, города республиканского значения, аппараты маслихатов областей, столицы, города республиканского значения, аппараты ревизионных комиссий областей, столицы, города республиканского значения, аппараты (секретариаты) Ассамблеи народа Казахстана областей, столицы, города республиканского значения	лыстар, астана, республикалық маңызы бар қала әкімдерінің аппараттары, облыстар, астана, республикалық маңызы бар қала мәслихаттарының аппараттары, облыстардың, астананың, республикалық маңызы бар қаланың ревизиялық комиссияларының аппараттары, облыстардың, астананың, республикалық маңызы бар қаланың, Қазақстан халқы Ассамблеясының аппараттары (хатшылықтары)								
10					1122-8	Административные государственные служащие Корпуса «Б»: аппараты акимов районов, районов в городе и городов областного значения, аппараты маслихатов районов	«Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері: аудандар, қаладағы аудандар және облыстық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттары, аудандар мәслихаттарының аппараттары								
11			1123	Административные госу-	1123-1	Административные государственные госу-	«Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері: аудандар, қаладағы аудандар және облыстық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттары, аудандар мәслихаттарының аппараттары								

				дарственные служащие Корпуса «Б» (2)		ные служащие Корпуса «Б»: районные исполнительные органы, финансируемые из местного бюджета, акимы городов районного значения, сел, поселков, сельских округов	кеттік қызметшілері: жергілікті бюджеттен қаржыландырылатын аудандық атқарушы органдар, аудандық маңызы бар қалалардың, ауылдардың, кенттердің, ауылдық округтердің әкімдері								
12					1123-2	Административные государственные служащие Корпуса «Б»: аппараты акимов городов районного значения, сел, поселков, сельских округов	«Б» корпусының әкімшілік мемлекеттік қызметшілері: аудандық маңызы бар қалалар, ауылдар, кенттер, ауылдық округтер әкімдерінің аппараттары								
13	1120	Директора и руководители высшего звена	1210	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	1210-0	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары								
14	1211	Управляющие финансовой деятельностью	1221	Функциональные руководители (управляющие) по финансовой, административной и юридической деятельности	1221-1	Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль)	Бюджет және қаржы (қаржылық бақылауды қоса алғанда) жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)								
15					1221-2	Функциональные руководители (управляющие) по	Әкімшілік қызметжөніндегі функционалдық								

20		другие группы	1234	Функциональные руководители (управляющие) по обслуживанию клиентов и Call-центров	1234-1	Функциональные руководители (управляющие) по обслуживанию клиентов	Клиенттерге қызмет көрсету жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)								
21					1234-2	Функциональные руководители (управляющие) Call-центров	Call-орталықтардың функционалдық басшылары (басқарушылар)								
22	1221	Руководители служб по сбыту и маркетингу	1231	Функциональные руководители (управляющие) по сбыту и маркетингу	1231-0	Функциональные руководители (управляющие) по сбыту и маркетингу	Өткізу және маркетинг жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)								
23	1222	Руководители служб по рекламе и связям с общественностью	1232	Функциональные руководители (управляющие) по рекламе и связям с общественностью	1232-0	Функциональные руководители (управляющие) по рекламе и связям с общественностью	Жарнама және қоғаммен байланыс жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)								
24	1223	Руководители подразделений по научным исследованиям и разработкам	1233	Функциональные руководители (управляющие) по научным исследованиям и разработкам	1233-0	Функциональные руководители (управляющие) по научным исследованиям и разработкам	Ғылыми зерттеулер және әзірлемелер жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар)								
25	1311	Руководители	1310	Руководители	1310-1	Руководители	Маманданды-								

		дители подразделений в сельском и лесном хозяйствах		(управляющие) специализированных сельскохозяйственных подразделений		(управляющие) специализированных растениеводческих и животноводческих подразделений	рылған өсімдік шаруашылығы және мал шаруашылығы бөлімшелерінің басшылары (басқарушылары)								
26					1310-2	Руководители (управляющие) специализированных лесохозяйственных подразделений	Мамандандырылған орман шаруашылығы бөлімшелерінің басшылары (басқарушылары)								
27					1310-4	Руководители (управляющие) специализированных охотничьих подразделений	Мамандандырылған аңшылық бөлімшелердің басшылары (басқарушылары)								
28	1312	Руководители подразделений в рыбоводстве и рыболовстве	1310	Руководители (управляющие) специализированных сельскохозяйственных подразделений	1310-3	Руководители (управляющие) специализированных рыбохозяйственных подразделений	Мамандандырылған балық шаруашылығы бөлімшелерінің басшылары (басқарушылары)								
29	1439	Руководители иных сфер обслуживания, не входящие в другие группы	1439	Руководители (управляющие) специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г.	1439-9	Другие руководители (управляющие) специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да қызмет салалары жөніндегі мамандандырылған бөлімшелердің басқа да басшылары (басқарушылары)								
30	2112	Метеорологи	2112	Метеорологи	2112-0	Метеорологи	Метеорологтар	2 Спе-	4	8					

31	2113	Химики	2113	Химики	2113-0	Химики	Химиктер	циа- ли- сты- про- фес- сио- налы							
32	2114	Геологи и геофизи- ки	2114	Геологи, гео- физики и другие спе- циалисты- профессио- налы в обла- сти есте- ственных наук	2114-1	Геологи	Геологтар								
33					2114-2	Геофизики	Геофизиктер								
34					2114-3	Гидрологи	Гидрологтар								
35					2114-9	Другие специали- сты- профессионалы в области есте- ственных наук, н.в.д.г.	Б.т.к. жаратылы- стану ғылымдары саласындағы басқа да кәсіби маман- дар								
36	2120	Матема- тики, ак- туарии и стати- стики	2120	Математики, актуарии и статистики	2120-1	Математики	Математиктер								
37					2120-2	Актуарии	Актуарийлер								
38					2120-3	Статистики	Статистиктер								
39	2131	Биологи, ботани- ки, зоо- логи и специа- листы-профес- сионалы родствен- ственных профес- сий	2131	Биологи, ботаники, зоо- логи, фарма- кологи и специа- листы-профессио- налы род- ственных за- нятий	2131-1	Биологи (общий профиль)	Биологтар (жалпы бейін)								
40					2131-2	Ботаники	Ботаниктер								
41					2131-3	Зоологи	Зоологтар								
42					2131-4	Биохимики и био- физики	Биохимиктер және биофизиктер								
43					2131-5	Микробиологи (бактериологи)	Микробиологтар (бактериологтар)								
44					2131-6	Фармакологи и токсикологи	Фармакологтар және токсиколог- тар								
45					2131-7	Анатомы и физио- логи	Анатомдар и фи- зиологтар								
46					2131-9	Другие специали- сты- профессионалы в области биологии, ботаники, зооло- гии, фармакологии и родственных за- нятий, н.в.д.г.	Б.т.к. биология, ботани- ка, зоология, фар- макология және текстес қызметтер саласындағы басқа да кәсіби маман- дар								
47	2132	Специа-	2132	Специали-	2132-1	Агрономы	Агрономдар								

48		листы (консультанты) в области сельского, лесного и рыбного хозяйств		сты-профессионалы в области сельского, лесного и рыбного хозяйства	2132-2	Специалисты-профессионалы в области защиты и карантина растений	Өсімдіктерді қорғау және карантин саласындағы кәсіби мамандар								
49					2132-3	Почвоведы	Топырақтанушылар								
50					2132-4	Агрохимии	Агрохимиктер								
51					2132-9	Другие специалисты-профессионалы в области сельского, лесного и рыбного хозяйства, н.в.д.г.	Б.т.к. ауыл шаруашылығы, орман және балық шаруашылығы саласындағы басқа да кәсіби мамандар								
52	2133	Специалисты в области защиты окружающей среды	2133	Специалисты-профессионалы в области защиты окружающей среды	2133-1	Экологи	Экологтар								
53					2133-2	Специалисты-профессионалы по выбросам	Қалдықтар жөніндегі кәсіби мамандар								
54					2133-3	Специалисты-профессионалы по энерго и водосбережению	Энергиямен және сумен жабдықтау жөніндегі кәсіби мамандар								
55					2133-9	Другие специалисты-профессионалы в области защиты окружающей среды и родственных занятий, н.в.д.г.	Б.т.к. Қоршаған ортаны қорғау және тектес қызметтер саласындағы басқа да кәсіби мамандар								
56	2141	Инженеры в промышленности и на производстве	2141	Производственные инженеры, в т.ч. по продукции	2141-1	Инженеры-технологи (общий профиль)	Инженер-технологтар (жалпы бейін)								
57					2141-2	Инженеры по организации производства	Өндірісті ұйымдастыру жөніндегі инженерлер								
58					2141-3	Инженеры по автоматизации	Автоматтандыру жөніндегі инже-								

59					2141-4	Инженеры по контролю качества	нерлер Сапаны бақылау жөніндегі инженерлер								
60					2141-9	Другие производственные инженеры, в т.ч. по продукции, н.в.д.г.	Б.т.к. өнім жөніндегі басқа да өндірістік инженерлер								
61	2142	Инженеры по гражданскому строительству	2142	Инженеры-строители	2142-1	Инженеры-строители (общий профиль)	Инженер-құрылысшы (жалпы бейін)								
62					2142-2	Инженеры по строительству зданий и сооружений	Ғимараттар мен құрылыстарды салу жөніндегі инженерлер								
63					2142-3	Инженеры по строительству транспортных объектов	Көліктік объектілердің құрылысы жөніндегі инженерлер								
64					2142-4	Инженеры по надзору за строительством	Құрылысты қадағалау жөніндегі инженерлер								
65					2142-5	Инженеры по работе с грунтом	Топырақпен жұмыс жасау жөніндегі инженерлер								
66					2142-9	Другие инженеры-строители, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да инженер-құрылысшылар								
67	2143	Инженеры по охране окружающей среды	2143	Инженеры по охране окружающей среды	2143-1	Инженеры по охране окружающей среды (общий профиль)	Қоршаған ортаны қорғау жөніндегі инженерлер (жалпы бейін)								
68					2143-2	Инженеры по канализационной системе и распре-	Кәріз жүйесі және қалдықтарды бөлу жөніндегі инже-								

[illegible]

80					2145-3	Инженеры-химики (нефтехимия и химия)	Инженер-химиктер (мұнай химиясы және химия)								
81					2145-4	Инженеры-технологи пищевого производства	Азық-түлік өндірісінің инженер-технологтары								
82					2145-9	Другие инженеры-химики, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да инженер-химиктер								
83	2151	Инженеры-электрики	2151	Инженеры-электрики	2151-1	Инженеры-электрики (общий профиль)	Инженер-электриктер (жалпы бейін)								
84					2151-2	Инженеры-энергетики	Инженер-энергетиктер								
85					2151-3	Инженеры-теплотехники	Инженер-жылу техниктері								
86					2151-4	Инженеры по возобновляемым источникам энергии	Жаңғыртылатын энергия көздері жөніндегі инженерлер								
87					2151-9	Другие инженеры-электрики, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да инженер-электриктер								
88	2152	Инженеры-электронники	2152	Инженеры-электронники	2152-1	Инженеры-электронники (общий профиль)	Инженер-электроншылар (жалпы бейін)								
89					2152-2	Инженеры по компьютерному аппаратному обеспечению	Компьютерлік аппараттық қамтамасыз ету жөніндегі инженерлер								
90					2152-3	Инженеры по аудио- и видео оборудованию	Аудио- және бейне құрылғылар жөніндегі инженерлер								
91					2152-4	Инженеры по	Электрондық								

						электронным контрольно-измерительным приборам	бақылау-өлшеу құрылғылары жөніндегі инженерлер								
92					2152-5	Инженеры по встроенным системам	Орнатылған жүйелер жөніндегі инженерлер								
93					2152-9	Другие инженеры-электроники, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да инженер-электроншылар								
94	2162	Ландшафтные архитекторы	2162	Ландшафтные архитекторы	2162-0	Ландшафтные архитекторы	Ландшафтық сәулетшілер								
95	2163	Дизайнеры товаров и одежды	2163	Дизайнеры потребительских товаров и промышленной продукции	2163-1	Дизайнеры / моделиеры одежды, включая дизайнера ювелирных изделий	Зергерлік бұйымдар дизайнерлерін қоса алғанда, киім-кешек дизайнерлері/ модельерлері								
96					2163-9	Другие дизайнеры потребительских товаров и промышленной продукции	Басқа да тұтыну тауарлары мен өнеркәсіптік өнім дизайнерлері								
97	2164	Градостроители и проектировщики транспортных узлов	2164	Проектировщики-градостроители и другие проектировщики	2164-1	Проектировщики-градостроители	Жобалаушы-қала құрылысшылары								
98					2164-2	Проектировщики городской инфраструктуры	Қала инфрақұрылымын жобалаушылар								
99					2164-9	Другие проектировщики, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да жобалаушылар								
100	2165	Картографы и топо-	2165	Геодезисты, картографы и специалисты-	2165-1	Геодезисты	Геодезистер								
101					2165-2	Картографы	Картографтар								
102					2165-3	Инженеры по ка-	Кадастр жөніндегі								

		графы		профессио- налы род- ственных за- нятий		дастру	инженерлер										
103					2165-4	Инженеры по зем- леустройству	Жерге орналасты- ру жөніндегі ин- женерлер										
104					2165-9	Другие специали- сты- профессионалы в области геодезии и картографии, н.в.д.г.	Б.т.к. геодезия және картография саласындағы басқа да кәсіби маман- дар										
105	2310	Препод- аватели универ- ситетов и других вузов	2321	Профессор- ско- преподава- тельский со- став универ- ситетов и других ВУ- Зов в области	2321-1	Профессорско- преподаватель- ский состав уни- верситетов и дру- гих ВУЗов в обла- сти сельского хо- зяйства	Ауыл шаруашы- лығы саласындағы университеттер мен басқа ЖОО- ның профессор- лық-оқытушылық құрамы										
106				сельскохо- зяйственных наук	2321-2	Профессорско- преподаватель- ский состав уни- верситетов и дру- гих ВУЗов в обла- сти лесного хозяй- ства	Орман шаруашы- лығы саласындағы университеттер мен басқа ЖОО- ның профессор- лық-оқытушылық құрамы										
107					2321-3	Профессорско- преподаватель- ский состав уни- верситетов и дру- гих ВУЗов в обла- сти рыбного хо- зяйства	Балық шаруашы- лығы саласындағы университеттер мен басқа ЖОО- ның профессор- лық-оқытушылық құрамы										
108			2322	Профессор- ско- преподава- тельский со- став универ- ситетов и других ВУ-	2322-0	Профессорско- преподаватель- ский состав уни- верситетов и дру- гих ВУЗов в обла- сти ветеринарии	Ветеринария сала- сындағы универ- ситеттер мен басқа ЖОО-ның про- фессорлық- оқытушылық құрамы										

				Зов в области ветеринарии												
109	2320	Преподаватели средних профессиональных учебных заведений	2335	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области социальных наук, экономики и бизнеса	2335-1	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области социальных наук	Әлеуметтік ғылымдар саласындағы колледждер мен басқа ТжКБ ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері									
110					2335-2	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области экономики и бизнеса	Экономика және бизнес саласындағы колледждер мен басқа ТжКБ ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері									
111			2336	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области естественных наук, математики и статистики	2336-1	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области биологических и смежных наук	Биологиялық және сабақтас ғылымдар саласындағы колледждер мен басқа ТжКБ ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері									
112					2336-2	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области окружающей среды	Қоршаған орта саласындағы колледждер мен басқа ТжКБ ұйымдардың инженерлік-педагогикалық қызметкерлері									
113					2336-3	Инженерно-педагогические работники колледжей и других ор-	Физикалық ғылымдар саласындағы колледждер мен басқа									

						ганизаций ТиПО в области физических наук	техникалық және кәсіптік білім беретін ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері								
114					2336-4	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области математики и статистики	Математика және статистика саласындағы колледждер мен басқа техникалық және кәсіптік білім беретін ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері								
115			2341	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области сельскохозяйственных наук	2341-1	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области сельского хозяйства	Ауыл шаруашылығы саласындағы колледждер мен басқа техникалық және кәсіптік білім беретін ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері								
116					2341-2	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области лесного хозяйства	Орман шаруашылығы саласындағы колледждер мен басқа техникалық және кәсіптік білім беретін ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері								
117					2341-3	Инженерно-педагогические	Балық шаруашылығы саласындағы								

						работники колледжей и других организаций ТиПО в области рыбного хозяйства	колледждер мен басқа техникалық және кәсіптік білім беретін ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері								
118			2342	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области ветеринарии	2342-0	Инженерно-педагогические работники колледжей и других организаций ТиПО в области ветеринарии	Ветеринария саласындағы колледждер мен басқа техникалық және кәсіптік білім беретін ұйымдардың инженерлік-педагогикалық жұмыскерлері								
119	2411	Бухгалтеры	2411	Бухгалтеры и специалисты-профессионалы родственных занятий	2411-1	Бухгалтеры	Бухгалтерлер								
120					2411-2	Аудиторы	Аудиторлар								
121					2411-3	Специалисты-профессионалы по бюджетному планированию и анализу	Бюджеттік жоспарлау және талдау жөніндегі кәсіби мамандар								
122	323	2412	Консультанты по финансовым вопросам и капитало-	2412	Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям	2412-0	Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям								

		литики админи- стриро- вания														
132	2423	Специа- листы- профес- сионалы в обла- сти под- бора и исполь- зования персо- нала	2422	Специали- сты- профессио- налы в обла- сти управле- ния челове- ческими ре- сурсами	2422-1	Специалисты- профессионалы в области подбора и использования персонала	Персоналды іріктеу және пай- далану сала- сындағы кәсіби мамандар									
133			3345	Вспомога- тельный профессио- нальный пер- сонал по управлению человечески- ми ресурсами	3345-0	Вспомогательный профессиональ- ный персонал по управлению чело- веческими ресур- сами	Адам ресурстарын басқару жөніндегі кәсіби көмекші персонал									
134	2424	Специа- листы- профес- сионалы в обла- сти под- готовки и разви- тия пер- сонала	2422	Специали- сты- профессио- налы в обла- сти управле- ния челове- ческими ре- сурсами	2422-2	Специалисты- профессионалы по обучению и разви- тию персонала	Қызметкерлерді оқыту және дамы- ту жөніндегі кәсіпқой- мамандар									
135			3345	Вспомога- тельный профессио- нальный пер- сонал по управлению человечески- ми ресурсами	3345-0	Вспомогательный профессиональ- ный персонал по управлению чело- веческими ресур- сами	Адам ресурстарын басқару жөніндегі кәсіби көмекші персонал									
136	2431	Специа- листы-	2431	Специали- сты-	2431-1	Аналитики по маркетингу и ис-	Маркетинг және нарықты зерттеу									

		профес- сионалы по ре- кламе и марке- тингу		профессио- налы по ре- кламе, марке- тингу и свя- зям с обще- ственностью		следованию рынка	жөніндегі кәсіби мамандар								
137					2431-2	Специалисты- профессионалы по рекламе и про- движению про- дукции	Жарнама және өнімді жылжыту жөніндегі кәсіби мамандар								
138	2432	Специа- листы- профес- сионалы по свя- зям с обще- ственно- стью	2431	Специали- сты- профессио- налы по ре- кламе, марке- тингу и свя- зям с обще- ственностью	2431-3	Специалисты- профессионалы по связям с обще- ственностью	Қоғаммен байла- ныс жөніндегі кәсіби мамандар								
139	2433	Специа- листы- профес- сионалы по сбыту техниче- ской и меди- цинской продук- ции (ис- ключая инфор- мацион- но- комму- никаци- онные техноло- гии)	2433	Специали- сты- профессио- налы по про- дажам специ- ализирован- ной продук- ции	2433-1	Специалисты- профессионалы по продажам техни- ческой продукции	Техникалық өнімді сату жөніндегі кәсіби мамандар								
140					2433-2	Специалисты- профессионалы по продажам меди- цинской и фарма- цевтической про- дукции	Медициналық және фармацевти- калық өнімді сату жөніндегі кәсіби мамандар								
141	2434	Специа- листы-	2433	Специали- сты-	2433-3	Специалисты- профессионалы по	Ақпараттық- коммуникациялық								

		профессионалы по сбыту информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)		профессионалы по продажам специализированной продукции		продажам продукции информационно-коммуникационных технологий	технологиялық өнімді сату жөніндегі кәсіби мамандар								
142	2511	Системные аналитики	2511	Архитекторы программного обеспечения и системные аналитики	2511-1	Системные аналитики (общий профиль)	Жүйелік талдаушылар (жалпы бейін)								
143					2511-2	Консультанты и бизнес-аналитики по ИТ	АТ бойынша кеңесшілер мен бизнес-талдаушылар								
144					2511-3	Архитекторы программного обеспечения	Бағдарламалық жасақтама сәулетшілері								
145	2512	Разработчики программного обеспечения	2512	Разработчики и специалисты по тестированию программного обеспечения, Web и мультимедийных приложений	2512-1	Разработчики и специалисты по тестированию программного обеспечения	Бағдарламалық жасақтаманы тестілеу әзірлеушілері								
146	2513	Разработчики Web и мультимедийных приложений	2512	Разработчики и специалисты по тестированию программного обеспечения, Web и мультимедийных приложений	2512-2	Разработчики и специалисты по тестированию Web и мобильных приложений	Web және мобильді қосымшаларды тестілеу жөніндегі әзірлеушілері мен мамандары								
147					2512-3	Разработчики и	Мультимедиялық								

		жений		тимедийных приложений		специалисты по тестированию мультимедийных приложений (включая компьютерные игры)	қосымшаларды тестілеу (компьютерлік ойындарды қоса алғанда) әзірлеушілері мен мамандары								
148	2514	Программисты приложений	2519	Разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений, н.в.д.г.	2519-9	Другие разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да бағдарламалық қамсыздандыру және қосымшаларды әзірлеушілер мен талдаушылар								
149	2519	Разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений, не входящие в другие группы	2513	Специалисты-профессионалы по сопровождению программного обеспечения	2513-0	Специалисты-профессионалы по сопровождению программного обеспечения	Бағдарламалық жасақтама өткізу жөніндегі кәсіби мамандар								
150			2519	Разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений, н.в.д.г.	2519-1	Аудиторы по информационным технологиям	Ақпараттық технологиялар жөніндегі аудиторлар								
151					2519-9	Другие разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да бағдарламалық қамсыздандыру және қосымшаларды әзірлеушілер мен талдаушылар								
152	2521	Дизайнеры баз данных и администраторы	2521	Дизайнеры баз данных и администраторы	2521-1	Администраторы баз данных	Дерекқорлардың әкімшілері								
153					2521-2	Архитекторы ИТ-инфраструктуры	АТ-инфрақұрылым сәулетшілері								
154					2521-3	Аналитики баз данных	Дерекқор талдаушылары								

155	2522	Системные администраторы	2522	Сетевые, системные администраторы и администраторы серверов	2522-0	Сетевые, системные администраторы и администраторы серверов	Жүйелік, желілік әкімшілер және серверлердің әкімшілері								
156	2523	Специалисты-профессионалы по компьютерным сетям	2523	Специалисты-профессионалы по компьютерным сетям и инфраструктуре	2523-0	Специалисты-профессионалы по компьютерным сетям и инфраструктуре	Компьютерлік желілер мен инфрақұрылым жөніндегі кәсіби мамандар								
157	2529	Специалисты по базам данных и сетям, не входящие в другие группы	2524	Специалисты-профессионалы по безопасности информационной инфраструктуры и ИТ	2524-0	Специалисты-профессионалы по безопасности информационной инфраструктуры и ИТ	Ақпараттық инфрақұрылым және АТ қауіпсіздігі жөніндегі кәсіби мамандар								
158			2529	Другие специалисты-профессионалы по информационным технологиям (ИТ), н.в.д.г.	2529-0	Другие специалисты-профессионалы по информационным технологиям (ИТ), н.в.д.г.	Б.т.к. ақпараттық технологиялар (АТ) жөніндегі басқа да кәсіби мамандар								
159	2611	Юристы	2611	Юристы	2611-1	Штатные юристы (за исключением работников органов юстиции, государственного управления, министерств)	Штаттық заңгерлер (әділет, мемлекеттік басқару, министрліктер жұмыскерлерін қоспағанда)								

160					2611-2	Адвокаты	Адвокаттар									
161	2619	Специалисты-профессионалы в области права, не входящие в другие группы	2611	Юристы	2611-3	Специалисты-профессионалы по патентной работе и защите авторских прав	Патенттік жұмыс және авторлық құқықты қорғау жөніндегі кәсіби мамандар									
162					2611-4	Нотариусы	Нотариустар									
163					2611-5	Медиаторы	Медиаторлар									
164					2611-6	Судебные исполнители	Сот орындаушылары									
165					2611-7	Судебные эксперты	Сот сарапшылары									
166					2611-9	Другие юристы и специалисты-профессионалы в области права, н.в.д.г.	Б.т.к. құқық саласындағы басқа да заңгерлер және кәсіби мамандар									
167	2631	Экономисты	2631	Аналитики-исследователи	2631-0	Аналитики-исследователи	Талдаушы - зерттеушілер									
168	3122	Бригадиры в обрабатывающей промышленности	7500	Супервайзеры (бригадиры) над рабочими по переработке и изготовлению продукции из сырья сельского, лесного и рыбного хозяйства и рабочими родственными занятиями	7500-0	Супервайзеры (бригадиры) над рабочими по переработке и изготовлению продукции из сырья сельского, лесного и рыбного хозяйства и рабочими родственными занятиями	Ауыл, орман және балық шаруашылығы шикізаттарын қайта өңдеу және олардан өнім шығару жөніндегі жұмысшылардың және тектес қызметтер жұмысшыларының үстінен қарайтын супервайзерлер (бригадирлер)	3 Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный	3	7						
169	3131	Операторы установок по	8186	Операторы по выработке электроэнергии	8186-0	Операторы по выработке электроэнергии	Электр энергиясын өндіру жөніндегі операторлар									

		выра- ботке электро- энергии						пер- сонал							
170	3132	Опера- торы мусоро- сжига- тельных печей, очист- ных со- оруже- ний и анало- гичного обору- дования	8189	Другие опе- раторы про- изводствен- ного стацио- нарного обо- рудования, н.в.д.г.	8189-0	Другие операторы производственно- го стационарного оборудования, н.в.д.г.	Б.т.к. өндірістік стационарлық жабдықтардың басқа да опера- торлары								
171	3139	Техники (опера- торы) по управ- лению техноло- гиче- скими процес- сами, не входя- щие в другие группы	8173	Операторы по производ- ству бумаж- ной массы, бумаги и кар- тона, бумаж- ных и кар- тонных изде- лий	8173-1	Операторы по производству цел- люлозы для бума- ги	Қағазға арналған целлюлозаны өндіру жөніндегі операторлар								
172					8173-2	Операторы по производству бу- маги и картона	Қағаз және картон өндіру жөніндегі операторлар								
173			8188	Операторы автоматиче- ских линий, промышлен- ных роботов и 3D печати	8188-1	Операторы авто- матических сбо- рочных линий	Автоматты жинау желілерінің опера- торлары								
174	3142	Техни- ки-	3142	Вспомога- тельный	3142-0	Вспомогательный профессиональ-	Ауыл шаруашы- лығындағы кәсіби								

		агроно- мы		профессио- нальный пер- сонал в сель- ском хозяй- стве		ный персонал в сельском хозяй- стве	көмекші персонал								
175	3143	Специа- листы- техники по лес- ному хо- зяйству	3143	Специали- сты-техники по лесному хозяйству и лесо изгото- вительному производству	3143-0	Специалисты- техники по лесно- му хозяйству и ле- созаготовитель- ному производ- ству	Орман шаруашы- лығы және ағаш дайындау өндірісі жөніндегі техник мамандар								
176	3240	Ветери- нарные фельд- шеры и асси- стенты	3240	Ветеринар- ные фельд- шеры	3240-0	Ветеринарные фельдшеры	Ветеринариялық фельдшерлер								
177	3313	Помощ- ники бухгал- теров	3313	Счетоводы и помощники бухгалтеров	3313-0	Счетоводы и по- мощники бухгал- теров	Есеп жүргізушілер және бухгалтер- лердің көмек- шілері								
178	3314	Техни- ки- стати- стики и персо- нал род- ствен- ных профес- сий, свя- занных с прове- дением матема- тических расчетов	3314	Техники- статистики и персонал родственных занятий, свя- занных с проведением математиче- ских расчетов и вычислений	3314-1	Помощники мате- матиков	Математиктердің көмекшілері								
179					3314-2	Помощники акту- ариев	Актuariйлердің көмекшілері								
180					3314-3	Помощники ста- тистиков	Статистиктердің көмекшілері								

		и вы- числе- ний															
181	3315	Оцен- щики и экспер- ты (кон- сультан- ты) по убыткам	3315	Оценщики и эксперты (консультан- ты) по убыт- кам	3315-1	Оценщики (за ис- ключением оцен- щика нематери- альных активов)	Бағалаушылар (материалдық емес активтерді бағалаушыларды қоспағанда)										
182					3315-2	Оценщики нема- териальных объ- ектов	Материалдық емес объектілерді бағалаушылар										
183					3315-3	Эксперты по стра- ховой оценке	Сақтандыруды бағалау жөніндегі сарапшылар										
184	3321	Страхо- вые агенты	3321	Страховые агенты	3321-1	Агенты/брокеры по страховым продажам (вклю- чая независимого специалиста по финансовому пла- нированию)	Сақтандыру саты- лымдары жөніндегі агент- тер/брокерлер (қаржылық жо- спарлау жөніндегі тәуелсіз маманды қоса алғанда)										
185					3321-9	Другие страховые агенты, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа сақтандыру агент- тері										
186	3322	Агенты по ком- мерче- ским прода- жам	3322	Агенты по коммерче- ским прода- жам	3322-1	Агенты по сервис- ному обслужива- нию клиентов	Клиенттерге сер- вистік қызмет көрсету жөніндегі агенттер										
187					3322-2	Агенты по прода- жам и изучению потребителей	Сатылымдар және тұтынушыларды зерттеу жөніндегі агенттер										
188					3322-9	Другие агенты по коммерческому продажам, н.в.д.г.	Б.т.к. коммерци- ялық сатылымдар жөніндегі басқа да агенттер										
189	3323	Закуп-	3323	Закупщики и	3323-1	Закупщики	Сатып алушылар										

190		щики		снабженцы	3323-2	Снабженцы	Жабдықтаушылар									
191	3324	Торго- вые бро- керы	3324	Торговые брокеры	3324-0	Торговые брокеры	Сауда брокерлері									
192	3332	Органи- заторы конфе- ренций и других меропри- ятий	3332	Организато- ры конфе- ренций, вы- ставок и дру- гих меропри- ятий	3332-0	Организаторы конференций, вы- ставок и других мероприятий (включая свадеб- ного организато- ра/координатора)	Конференциялар- ды, көрмелерді және басқа да іс- шараларды ұйым- дастырушылар (той ұйымдасты- рушысын/үйлестір ушісін қоса алған- да)									
193	3333	Агенты по тру- довым догово- рам и найму	3333	Служащие по содействию трудоустрой- ству	3333-0	Служащие по со- действию трудо- устройству	Жұмысқа орнала- суға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер									
194	3334	Агенты по опе- рациям с недви- жимо- стью и другой соб- ственностью	3334	Агенты по операциям с недвижимо- стью и дру- гой соб- ственностью	3334-0	Агенты по опера- циям с недвижи- мостью и другой собственностью	Жылжымайтын мүлікпен және басқа да меншікпен жаса- латын операция- лар жөніндегі агенттер									
195	3339	Агенты по ком- мерче- ским	3339	Агенты по коммерче- ским услу- гам, н.в.д.г.	3339-1	Аукционисты	Аукцион өткізушілер									
196					3339-2	Рекламные агенты	Жарнама агенттері									
197		услугам, не вхо- дящие в другие группы			3339-9	Другие агенты по коммерческим услугам, н.в.д.г.	Б.т.к. коммерци- ялық қызметтер жөніндегі басқа да агенттер									

198	3341	Офис-менеджеры	4000	Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам	4000-0	Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам	Құжат айналымы және басқа да офис жұмысы жөніндегі супервайзерлер								
199	3342	Юридические секретари	4415	Юридические и судебные секретари	4415-0	Юридические и судебные секретари	Заң және сот хатшылары								
200	3343	Административный и иной исполнительный среднего технического персонал	4120	Секретари широкого профиля	4120-1	Секретари (общий профиль)	Хатшылар (жалпы бейін)								
201					4120-2	Стенографисты	Стенографистер								
202	3511	Специалисты-техники по эксплуатации ИКТ	3512	Специалисты-техники по компьютерам	3512-2	Специалисты-техники по компьютерным сетям и системам	Компьютерлік желілер мен жүйелер жөніндегі техник мамандар								
203	3512	Специалисты-техники по поддержке пользователей ИКТ	3512	Специалисты-техники по компьютерам	3512-1	Специалисты-техники по поддержке пользователей ИКТ	АКТ пайдаланушыларын қолдау жөніндегі техник мамандар								
204	3513	Специалисты-	3512	Специалисты-техники	3512-2	Специалисты-техники по ком-	Компьютерлік желілер мен								

		техники по компьютерным сетям и системам		по компьютерам		пьютерным сетям и системам	жүйелер жөніндегі техник мамандар								
205	3514	Специалисты-техники по Web	3513	Специалисты-техники и администраторы по Web	3513-0	Специалисты-техники и администраторы по Web	Web жөніндегі техник мамандар және әкімшілер								
206	3521	Специалисты-техники по радио- и телевидению	3521	Специалисты-техники по телерадиовещанию и аудио-видео операторы	3521-1	Специалисты-техники по телерадиовещанию	Телерадио хабарларын тарату жөніндегі техник мамандар								
207					3521-2	Аудио-видео операторы	Аудио-бейне операторлары								
208					3521-3	Монтажеры	Монтажшылар								
209					3521-9	Другие специалисты-техники по телерадиовещанию и аудио-видео операторы, н.в.д.г.	Б.т.к. телерадио хабарларын тарату жөніндегі басқа да техник мамандар және аудио-бейне операторлары								
210	3522	Специалисты-техники по телекоммуникационному оборудованию	3522	Специалисты-техники по телекоммуникациям	3522-0	Специалисты-техники по телекоммуникациям	Телекоммуникациялар жөніндегі техник мамандар								
211	4110	Офисные служащие об-	4110	Офисные служащие широкого профиля	4110-1	Офисные служащие (общий профиль)	Офис қызметшілері (жалпы бейін)	4 Служащие	2	4-6	1-6				
212					4110-2	Служащие по де-	Іс қағаздарын								

		щего профиля				лопроизводству	жүргізу жөніндегі қызметшілер	в об- ласти адми- мини- стри- рова- ния								
213					4110-9	Другие офисные служащие широ- кого профиля, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа кең бейіндегі офис қызметшілері									
214	4120	Секре- тари (общего профи- ля)	4120	Секретари широкого профиля	4120-1	Секретари (общий профиль)	Хатшылар (жалпы бейін)									
215	4131	Маши- нистки и операто- ры обо- рудова- ния по редакти- рованию текстов	4131	Обработчики и наборщики текстов	4131-1	Обработчики тек- стов	Мәтінді өңде- ушілер									
216					4131-2	Наборщики тек- стов	Мәтінді терушілер									
217					4131-9	Другие обработ- чики и наборщики текстов, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа мәтін өңдеушілер және терушілер									
218	4132	Служа- щие по введе- нию данных	4132	Служащие по вводу данных	4132-0	Служащие по вво- ду данных	Деректерді енгізу жөніндегі қызметшілер									
219	4211	Кассиры банков и работ- ники род- ственных за- нятий других родствен- ствен- ных профес- сий	4211	Кассиры бан- ков и работ- ники род- ственных за- нятий	4211-1	Банковские касси- ры	Банк кассирлері									
220					4211-2	Почтовые кассиры	Пошта кассирлері									
221					4211-3	Работники пункта обмена валюты	Валюта айырба- стау пункттерінің жұмыскерлері									
222					4211-9	Другие кассиры банков и работни- ки родственных занятий, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа банк кассирлері және тектес қызметтер саласындағы жұмыскерлері									
223	4223	Телефо- нисты	4223	Телефонисты	4223-0	Телефонисты	Телефонистер									

224	4226	Служащие в приемной (общего профиля)	4224	Секретари-ресепционисты и служащие по обслуживанию и информированию клиентов	4224-1	Секретари-ресепционисты (общий профиль)	Хатшы-ресепционшылар (жалпы бейін)								
225	4229	Работники по информированию клиентов, не входящие в другие группы	4224	Секретари-ресепционисты и служащие по обслуживанию и информированию клиентов	4224-4	Служащие в аэропорту, занимающиеся оформлением билетов и предоставлением справочной информации	Билеттерді ресімдеумен және анықтамалық ақпарат берумен айналысатын әуе жайдағы қызметшілер								
226					4224-9	Другие секретари-ресепционисты и служащие по обслуживанию и информированию клиентов, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да хатшы-ресепционистер және клиенттерге қызмет көрсету және ақпараттандыру жөніндегі қызметшілер								
227	4311	Служащие по бухгалтерским операциям и учету	4311	Служащие по бухгалтерским операциям и учету	4311-1	Учетчики	Есеп жүргізушілер								
228					4311-2	Служащие по ведению бухгалтерских регистров	Бухгалтерлік тіркелімдерді жүргізу жөніндегі қызметшілер								
229					4311-3	Служащие по аудиту	Аудит жөніндегі қызметшілер								
230					4311-5	Служащие по оплате	Төлемдер жөніндегі қызметшілер								
231					4311-9	Другие служащие по бухгалтерским операциям и учету, н.в.д.г.	Б.т.к. бухгалтерлік операциялар және есеп жөніндегі басқа қызметшілер								
232	4312	Служа-	4312	Служащие по	4312-1	Служащие по бан-	Банк операцияла-								

		щие по обработ- ке ста- тистиче- ской, финан- совой и страхо- вой ин- форма- ции и ведению расчетов		финансовой и страховой де- ятельности		ковским опера- циям	ры жөніндегі қызметшілер								
233					4312-2	Служащие по страхованию	Сактандыру жөніндегі қызметшілер								
234					4312-3	Служащие по цен- ным бумагам	Бағалы қағаздар жөніндегі қызметшілер								
235					4312-9	Другие служащие по финансовой и страховой дея- тельности, н.в.д.г.	Б.т.к. қаржы және сактандыру қызметі жөніндегі басқа қызметшілер								
236	4313	Служа- щие по учету рабочего времени и расче- ту зар- ботной платы	4311	Служащие по бухгалтер- ским опера- циям и учету	4311-4	Служащие по уче- ту рабочего вре- мени и расчету за- работной платы	Жұмыс уақытын есепке алу және жалақыны есептеу жөніндегі қызметшілер								
237	4321	Служа- щие на складе	4321	Служащие на складе	4321-0	Служащие на складе	Қоймадағы қызметшілер								
238	4322	Служа- щие по учету продук- ции	4322	Служащие по учету на про- изводстве	4322-1	Служащие по пла- нированию по- требности в мате- риалах и комплек- тующих	Материалдарға және жиынтықтаушы- ларға қажеттілік- терді жоспарлау жөніндегі қызметшілер								
239					4322-2	Служащие по уче- ту готовой про- дукции и произ- водственному планированию	Дайын өнімдерді есепке алу және өндірістік жоспар- лау жөніндегі қызметшілер								
240					4322-3	Служащие, заня-	Өндірісті диспет-								

						тые диспетчерской подготовкой про- изводства	черлік дайындаумен ай- налысатын қызметшілер								
241	4415	Регис- trato- ры и ко- пиров- щики	4110	Офисные служащие широкого профиля	4110-2	Служащие по де- лопроизводству	Іс қағаздарын жүргізу жөніндегі қызметшілер								
242	4416	Служа- щие по работе с персо- налом	4110	Офисные служащие широкого профиля	4110-3	Служащие отдела кадров / по работе с персоналом	Кадр бөлімінің/персона лмен жұмыс жасау жөніндегі қызметшілер								
243	6111	Полево- ды и овоще- воды	6111	Полеводы и овощеводы	6111-1	Фермеры и рабо- чие по выращи- ванию полевых культур	Фермерлер және егін дақылдарын өсіру жөніндегі жұмысшылар	6 Фер- меры и ра- бо- чие сель- ского и лес- ного хозяй- ства, рыбо- бо- вод- ства и ры- рыбо бо- лов- ства	2	4-6	1-6				
244					6111-2	Фермеры и рабо- чие по выращи- ванию овощей тра- диционном спосо- бом в открытом и закрытом грунте	Көкөністерді ашық және жабық топырақта дәстүрлі жолмен өсіру жөніндегі фермерлер және жұмысшылар								
245					6111-3	Фермеры и рабо- чие по выращи- ванию овощей гид- ропоническим способом	Көкөністерді гид- ропондық жолмен өсіретін фермер- лер және жұмыс- шылар								
246					6111-4	Грибоводы	Саңырауқұлақ өсірушілер								
247					6111-9	Другие полеводы и овощеводы, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа диқан- дар және көкөніс өсірушілер								
248	6112	Произ- водители, спе-	6112	Фермеры и рабочие по выращива-	6112-0	Фермеры и рабо- чие по выращи- ванию культур на	Дақылдарды ағаштарда және бұталарда өсіру								

		циализирующиеся на культурах, произрастающих на деревьях и кустарниках		нию культур на деревьях и кустарниках		деревьях и кустарниках	жөніндегі фермерлер және жұмысшылар								
249	6113	Садовники, садоводы и работники плодопитомников	6113	Садовники, садоводы и рабочие плодопитомников	6113-1	Рабочие плодопитомников по выращиванию посадочного материала	Отырғызу материалдарын өсіру жөніндегі жеміс бақтарының жұмысшылары								
250					6113-2	Садовники и садоводы	Бағбандар және бақша өсірушілер								
251					6113-9	Другие садовники, садоводы и рабочие питомников, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа бағбандар, бақша өсірушілер және тәлімбақ жұмысшылары								
252	6114	Производители смешанной растениеводческой продукции	6114	Фермеры и рабочие смешанной растениеводческой продукции	6114-0	Фермеры и рабочие смешанной растениеводческой продукции	Фермерлер және аралас өсімдік шаруашылығы өнімдерінің жұмысшылары								
253	6121	Производители мясной и молочной	6121	Фермеры и рабочие мясного и молочного животноводства,	6121-1	Фермеры и рабочие по доярству	Фермерлер және сауыншылық жөніндегі жұмысшылар								
254					6121-2	Фермеры и рабо-	Фермерлер және								

		ной про- дукции		кроме забоя		чие по пригото- влению кормов	азық дайындау жөніндегі жұмысшылар								
255					6121-3	Фермеры и рабо- чие по разведению	Фермерлер және өсіру жөніндегі жұмысшылар								
256					6121-9	Другие фермеры и рабочие мясного и молочного живот- новодства, кроме забоя, н.в.д.г.	Б.т.к. мал союдан басқа, фермерлер және ет және сүт мал шаруашы- лығының басқа жұмысшылары								
257	6122	Птице- воды	6122	Птицеводы и рабочие род- ственных за- нятий	6122-1	Птицеводы	Құс өсірушілер								
258					6122-2	Рабочие по искус- ственному разве- дению птицы	Құстарды жасан- ды өсіру жөніндегі жұмысшылар								
259					6122-3	Селекционеры по разведению птицы	Құс өсіру жөніндегі селек- ционерлер								
260					6122-9	Другие птицеводы и рабочие род- ственных занятий, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа құс өсірушілер және тектес қызметтер саласындағы жұмысшылары								
261	6123	Пчело- воды и шелко- воды	6123	Пчеловоды и шелководы	6123-0	Пчеловоды и шел- ководы	Ара өсірушілер және жібек құртын өсірушілер								
262	6129	Товар- ные произ- водите- ли про- дукции жи- вотновод- ства, не входя-	6129	Другие фер- меры и рабо- чие по произ- водству про- дукции жи- вотноводства, н.в.д.г.	6129-0	Другие фермеры и рабочие по произ- водству продук- ции животновод- ства, н.в.д.г.	Б.т.к. мал шару- ашылығы өнім- дерін өндіру жөніндегі басқа да фермерлер және жұмысшылар								

		щие в другие группы													
263	6130	Товар- ные произ- водите- ли сме- шанной растени- еводче- ской и живот- новод- ческой продук- ции	6130	Фермеры и рабочие по производству смешанной растениевод- ческой и жи- вотноводче- ской продук- ции	6130-0	Фермеры и рабо- чие по производ- ству смешанной растениеводче- ской и животно- водческой про- дукции	Аралас өсімдік шаруашылығы және мал шару- ашылығы өнім- дерін өндіру жөніндегі фермер- лер және жұмыс- шылар								
264	6210	Лесоводы и ра- ботники родствен- ствен- ных профес- сий	6210	Лесоводы и рабочие род- ственных за- нятий	6210-1	Лесоводы и рабо- чие родственных занятий (общий профиль)	Орман өсірушілер және тектес қызметтердің жұмысшылары (жалпы бейін)								
265					6210-2	Рабочие лесозаго- товительных работ	Ағаш дайындау жұмыстарының жұмысшылары								
266					6210-3	Лесосплавщики	Ағаш ағызушылар								
267					6210-4	Рабочие по под- сочке леса	Ағаштан сөл алу жөніндегі жұмысшылар								
268					6210-5	Рабочие по заго- товке и перера- ботке тростника	Қамысты дайындау және өңдеу жөніндегі жұмысшылар								
269					6210-9	Другие лесоводы и рабочие род- ственных занятий, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа ағаш өсірушілер және тектес қызметтер саласындағы жұмысшылары								

270	6221	Рыбоводы и работники родственных профессий (мариводы)	6221	Рыбоводы и рабочие родственных занятий	6221-0	Рыбоводы и рабочие родственных занятий	Балық өсірушілер және тектес қызметтердің жұмысшылары								
271	6222	Работники рыболовства во внутренних водоемах и прибрежных водах	6222	Рабочие рыболовства во внутренних водоемах и прибрежных водах	6222-0	Рабочие рыболовства во внутренних водоемах и прибрежных водах	Ішкі су қоймалары мен жағалау суларында балық аулайтын жұмысшылар								
272	6223	Работники рыболовства в глубоководной зоне	6223	Рабочие морского рыболовства	6223-0	Рабочие морского рыболовства	Теңіз балығын аулайтын жұмысшылар								
273	6224	Охотники-стрелки и охотники-трапперы (капканщики)	6230	Охотники-стрелки и охотники-трапперы (капканщики)	6230-0	Охотники-стрелки и охотники-трапперы (капканщики)	Аңшы-атқыштар және аңшы-трапперлер (қапқаншылар)								
274	6310	Квалифициро-	6310	Фермеры сельского хо-	6310-1	Фермеры, производящие растени-	Өсімдік шаруашылығы өнім-								

		ванные работники, производящие растениеводческую продукцию для личного потребления		зяйства, рыбоводства и рыболовства, производящие продукцию для личного потребления		еводческую продукцию для личного потребления	дерін жеке тұтыну үшін өндіретін фермерлер								
275	6320	Квалифицированные работники, производящие продукцию животноводства для личного потребления	6310	Фермеры сельского хозяйства, рыбоводства и рыболовства, производящие продукцию для личного потребления	6310-2	Фермеры, производящие животноводческую продукцию для личного потребления	Мал шаруашылығы өнімдерін жеке тұтыну үшін өндіретін фермерлер								
276	6330	Квалифицированные работники, производящие смешанную растение-	6310	Фермеры сельского хозяйства, рыбоводства и рыболовства, производящие продукцию для личного потребления	6310-3	Фермеры, производящие смешанную растениеводческую и животноводческую продукции для личного потребления	Аралас өсімдік шаруашылығы және мал шаруашылығы өнімдерін жеке тұтыну үшін өндіретін фермерлер								

		водче-скую и живот-новод-ческую продук-цию для личного потреб-ления													
277	6340	Рыболо-вы, охотни-ки, траппе-ры и сборщи-ки уро-жая для личного потреб-ления	6310	Фермеры сельского хо-зяйства, ры-боводства и рыболовства, производя-щие продук-цию для лич-ного потреб-ления	6310-4	Рыболовы, охот-ники и сборщики урожая для лично-го потребления	Жеке тұтыну үшін балық аулаушы-лар, аңшылар және астық жи-наушылар								
278	8172	Опера-торы машин по переработке древеси-ны	8171	Операторы по перера-ботке древе-сины	8171-1	Обработчики и сортировщики древесины	Сүректі өнде-ушілер және сұрыптаушылар	8 Опе-рато-ры про-извод-ного обо-ру-дова-ния, сбор-щики и во-							
279					8171-2	Операторы станка для производства и обрезки шпона	Шпонды өндіруге және кесуге ар-налған станоктың операторлары								
280					8171-3	Операторы пресса для производства фанеры	Фанера өндіруге арналған престің операторлары								
281					8171-4	Операторы цирку-лярных пил и ма-шин для резки бревен	Циркулярлық ара-лар мен бөрене ке-суге арналған ма-шиналардың опе-раторлары								
282					8171-9	Другие операторы	Б.т.к. сүректі қай-								

						по переработке древесины, н.в.д.г.	та өңдеу жөніндегі басқа да опера- торлар	дите- ли							
283	8182	Опера- торы па- ровых машин и бойлер- ных устано- вок	8182	Операторы бойлеров и паровых ма- шин	8182-1	Бойлерщики	Бойлершілер								
284					8182-2	Операторы ко- тельных установок	Қазандық кон- дырғысының опе- раторлары								
285					8182-9	Другие операторы бойлеров и паро- вых машин, н.в.д.г.	Б.т.к. бойлерлер мен бу машинала- рының басқа да операторлары								
286	8183	Опера- торы упако- вочных, разли- вочных и марки- ровоч- ных ма- шин	8183	Операторы упаковочных, разливочных и маркиро- вочных ма- шин	8183-0	Операторы упако- вочных, разливоч- ных и маркиро- вочных машин	Қаптау, бөліп құю және таңбалау машиналарының операторлары								
287	8189	Опера- торы промыш- ленных устано- вок и стацио- нарного обору- дования, не вхо- дящие в другие группы	8185	Операторы компрессор- ных, насос- ных, холо- дильных и аналогичных установок	8185-1	Операторы стаци- онарного электро- двигателя (общий профиль)	Стационарлық электр қозғалтқышы опе- раторлары (жалпы бейін)								
288					8185-2	Операторы ком- прессорных уста- новок	Компрессорлық қондырғы опера- торлары								
289					8185-3	Операторы насос- ных установок	Сорғы қондырғы- лары операторла- ры								
290					8185-4	Операторы холо- дильных устано- вок	Тоңазытқыш қон- дырғы оператор- лары								
291					8185-9	Другие операторы компрессорных, насосных, холо-	Б.т.к. компрессор- лық, сорғы, тоңазытқыш және								

						дильных и аналогичных установок, н.в.д.г.	ұқсас қондырғылардың басқа да операторлары								
292			8189	Другие операторы производственного стационарного оборудования, н.в.д.г.	8189-0	Другие операторы производственного стационарного оборудования, н.в.д.г.	Б.т.к. өндірістік стационарлық жабдықтардың басқа да операторлары								
293	8341	Операторы моторизованного сельскохозяйственного оборудования	8300	Супервайзеры (бригадиры) над водителями и операторами подвижного оборудования	8300-0	Супервайзеры (бригадиры) над водителями и операторами подвижного оборудования	Қозғалмалы жабдықтардың жүргізушілері мен операторларының үстінен қарайтын супервайзерлер (бригадирлер)								
294		стационарного оборудования и оборудования лесных хозяйств	8341	Операторы моторизованного оборудования сельского и лесного хозяйства	8341-1	Трактористы	Тракторшылар								
295					8341-2	Операторы комбайнов и аналогичного оборудования	Комбайндардың және басқа ұқсас жинау жабдықтарының операторлары								
296					8341-3	Операторы лесозаготовительной установки	Ағаш дайындау қондырғыларының операторлары								
297					8341-9	Другие операторы моторизованного оборудования сельского и лесного хозяйства, н.в.д.г.	Б.т.к. ауыл және орман шаруашылығының моторландырылған жабдықтарының басқа да операторлары								
298	8342	Операторы земельных и аналогичных	8300	Супервайзеры (бригадиры) над водителями и операторами подвижного	8300-0	Супервайзеры (бригадиры) над водителями и операторами подвижного	Қозғалмалы жабдықтардың жүргізушілері мен операторларының үстінен қарайтын супервайзерлер								

[illegible]

							чис								
314					9112-2	Уборщик в отелях	Отельдегі та- залаушылар								
315					9112-9	Другие уборщики и прислуга в оте- лях и аналогичных учреждениях, н.в.д.г.	Б.т.к. отельдердегі және ұқсас меке- мелердегі басқа да тазалаушылар және үй қызметшілері								
316			9113	Уборщики в офисах	9113-0	Уборщики в офи- сах	Офистердегі жи- наушылар								
317			9114	Уборщики про- мышлен- ных помеще- ний	9114-0	Уборщики про- мышленных по- мещений	Өнеркәсіптік орын-жайларды тазалаушылар								
318			9115	Уборщики в точках обще- ственного питания	9115-1	Посудомойщики, собиратели тарел- ок и уборщики столов	Ыдыс жуушылар, тәрелке жи- наушылар және үстел тазалаушы- лар								
319					9115-9	Другие уборщики в точках обще- ственного пита- ния, н.в.д.г.	Б.т.к. қоғамдық тамақтану орын- дарындағы басқа да тазалаушылар								
320			9117	Уборщики са- молетов, вагонов и других средств транспорта	9117-0	Уборщики само- летов, вагонов и других средств транспорта	Ұшақтарды, ва- гондарды және басқа көлік құрал- дарын тазалаушы- лар								
321	9121	Прачки и гла- дильщи- цы вручную	9120	Мойщики	9120-1	Прачки и гла- дильщицы вруч- ную	Кір жуушылар және қолмен үтіктеушілер								
322	9122	Мойщи- ки транс-	9120	Мойщики	9120-2	Мойщики транс- портных средств (вручную и авто-	Көлік құралдарын жуушылар (қол- мен және автомат-								

		портных средств				матизировано)	ты)								
323	9123	Мойщи- ки окон	9120	Мойщики	9120-3	Мойщики окон	Терезе жуушылар								
324	9129	Другие уборщи- ки	9119	Другие уборщики и прислуга, н.в.д.г.	9119-0	Другие уборщики и прислуга, н.в.д.г.	Б.т.к. баска да та- залаушылар және үй қызметшілері								
325			9120	Мойщики	9120-9	Другие мойщики, н.в.д.г.	Б.т.к. баска да жуушылар								
326	9211	Неквалифици- рованные ра- бочие в растение- водстве	9211	Неквалифици- рованные рабочие сель- ского и лес- ного хозяй- ства, рыбо- водства и ры- боловства	9211-1	Неквалифициро- ванные рабочие в растениеводстве	Өсімдік шару- ашылығындағы біліктілігі жоқ жұмысшылар								
327	9212	Неквалифици- рованные ра- бочие в живот- новод- стве	9211	Неквалифици- рованные рабочие сель- ского и лес- ного хозяй- ства, рыбо- водства и ры- боловства	9211-2	Неквалифициро- ванные рабочие в животноводстве	Мал шаруашы- лығындағы біліктілігі жоқ жұмысшылар								
328	9213	Неквалифици- рованные ра- бочие в произ- водстве смешан- ной рас- тение- водче- ской и	9211	Неквалифици- рованные рабочие сель- ского и лес- ного хозяй- ства, рыбо- водства и ры- боловства	9211-3	Неквалифициро- ванные рабочие в производстве смешанной расте- ниеводческой и животноводческой продукции	Аралас өсімдік шаруашылығы және мал шару- ашылығы өнім- дерін өндірудегі біліктілігі жоқ жұмысшылар								

		живот- новод- ческой продук- ции													
329	9214	Неквалифицированные рабочие в садоводстве	9212	Неквалифицированные рабочие по благоустройству и озеленению	9212-1	Садовые рабочие	Бау-бақша жұмысшылары								
330					9212-2	Газонокосильщики	Газон шабушылар								
331					9212-3	Древорезы и резчики листьев	Ағаш кесушілер және жапырақ кесушілер								
332					9212-9	Другие неквалифицированные рабочие по благоустройству и озеленению, н.в.д.г.	Б.т.к. абаттандыру және көгалдандыру жөніндегі басқа да біліктілігі жоқ жұмысшылар								
333	9215	Неквалифицированные рабочие в лесоводстве	9211	Неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	9211-4	Неквалифицированные рабочие в лесоводстве	Орман өсірудегі біліктілігі жоқ жұмысшылар								
334	9216	Неквалифицированные рабочие рыболовства, рыболовства и производства морепродук-	9211	Неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	9211-5	Неквалифицированные рабочие рыболовства, рыболовства и охотничьего хозяйства	Балық өсіру, балық аулау және аңшылық шаруашылықтың біліктілігі жоқ жұмысшылары								

		тов													
335	9321	Упаковщики вручную	9321	Упаковщики вручную	9321-0	Упаковщики вручную	Қолмен қап- таушылар								
336	9331	Водители транспортных средств с руч- ным и педаль- ным управ- лением	9332	Неквалифици- рованные рабочие пе- ревозок	9332-1	Водители транс- портных средств с ручным и педаль- ным управлением	Қолмен және пе- дальмен басқары- латын көлік құралдарының жүргізушілері								
337	9332	Извоз- чики и водители машин на тягловой силе	9332	Неквалифици- рованные рабочие пе- ревозок	9332-2	Извозчики и води- тели машин на тягловой силе	Арбакештер және тарту күшімен жүретін машина- лардың жүргізушілері								
338	9333	Грузчи- ки	9333	Грузчики и неквалифици- рованные рабочие складирова- ния	9333-1	Портовые грузчи- ки	Порт жүкшілері								
339					9333-2	Грузчики на вок- залах	Вокзалдағы жүк тасушылар								
340					9333-3	Грузчики в аэро- порту	Аэропорттағы жүк тасушылар								
341					9333-4	Грузчики на скла- дах	Қоймадағы жүк тасушылар								
342					9333-5	Грузчики на про- изводстве	Өндірістегі жүк тасушылар								
343	9334	Запол- нители полок	9333	Грузчики и неквалифици- рованные рабочие складирова- ния	9333-9	Другие неквали- фицированные ра- бочие складирова- ния, н.в.д.г.	Б.т.к. қоймаға жи- наудың басқа да біліктілігі жоқ жұмысшылары								

344	9611	Сбор- щики и перера- ботчики мусора	9610	Неквалифи- цированные рабочие по сбору и сор- тировке му- сора	9610-1	Сборщики и пере- работчики мусора (общий профиль)	Қоқысты жи- нақтаушылар және қайта өңдеушілер (жалпы бейін)								
345					9610-3	Сборщики жидких отходов	Сұйық қалдықтар- ды жинаушылар								
346	9612	Сорти- ровщики мусора	9610	Неквалифи- цированные рабочие по сбору и сор- тировке му- сора	9610-2	Сортировщики мусора, поддаю- щегося повтор- но использованию	Қайта қолдануға жататын қоқысты сұрыптаушы								
347	9613	Убор- щики террито- рий (дворни- ки) и по- доб- ные ра- ботники	9116	Дворники и уборщики от- крытых тер- риторий	9116-0	Дворники и убор- щики открытых территорий	Аула сыпырушы- лар және ашық аумақтарды та- залаушылар								
348	9621	Посыль- ные, но- сильщи- ки, швей- цары и по- доб- ные ра- ботники	9621	Носильщики и рабочие родственных занятий	9621-1	Распорядители по багажу	Жүкке иелік етушілер								
349					9621-2	Посыльные и но- сильщики в отелях	Отельдердегі ха- баршылар және тасушылар								
350					9621-3	Носильщики, кро- ме отелей	Отельдердегіден басқа, тасушылар								
351			9629	Неквалифи- цированные рабочие, н.в.д.г.	9629-6	Швейцары	Швейцарлар								
352	9622	Разнора- бочие	9629	Неквалифи- цированные рабочие, н.в.д.г.	9629-7	Разнорабочие	Әртүрлі жұмысты атқарушылар								
353	9623	Сбор- щики	9629	Неквалифи- цированные	9629-2	Контролеры счет- чиков (учетчики	Есептеуіштердің бақылаушылары								

		денег из торговых автоматов, контролеры счетчиков и подобные работники		рабочие, н.в.д.г.		показаний)	(көрсеткіштерді есепке алушылар)								
354					9629-3	Сборщики денег из торговых автоматов	Сауда автоматтарынан ақша жинаушылар								
355	9624	Развозчики воды и сборщики дров	9629	Неквалифицированные рабочие, н.в.д.г.	9629-5	Развозчики воды и сборщики дров	Су тасушылар және отын жинаушылар								
356	9629	Неквалифицированные работники, не входящие в другие группы	9629	Неквалифицированные рабочие, н.в.д.г.	9629-1	Расклейщики объявлений и распространители листовок, газет и прочей печатной продукции	Хабарландыруларды ілушілер және парақшаларды, газеттерді және өзге де баспа өнімдерін таратушылар								
357					9629-4	Сборщики и разборщики мебели	Жиһазды жинаушылар және бөлшектеушілер								
358					9629-9	Другие неквалифицированные рабочие, н.в.д.г.	Б.т.к. басқа да біліктілігі жоқ жұмысшылар								
359	-	-	X4000	Работники предоставляют неполное описание профессии	X4000-0	Работники предоставляют неполное описание профессии	Кәсібінің деректерін толық ұсынбайтын жұмыскерлер	X Работники, не входящие в							
360	-	-	X5000	Работники не предоставляют профессии	X5000-0	Работники не предоставляют профессии	Кәсіптерін ұсынбайтын жұмыскерлер	в							

								дру- гие груп- пы							
--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--