

Отчёт по итогам опроса

**Исследование мнений
разработчиков ОРК и ПС в
РК | 2020**

Umbrella Training and Consulting | UTC

Оглавление

Введение	2
Методология опроса	3
Участники опроса	4
Оценка эффективности методологии ОРК	5
Оценка эффективности методологии ПС	10
Вызовы и сложности разработки	15
Список участников опроса	18

Введение

Настоящий отчет подготовлен на основе опроса, посвященного изучению мнения разработчиков отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов (ОРК и ПС) в стране в 2019 году, а также всех заинтересованных сторон, проведенного в рамках работы подкомитета РЧК и СПБ Национальной Палаты Предпринимателей РК.

Целью настоящего исследования являлись сбор и агрегирование мнений / опыта участников проектов для улучшения методики и процессов разработки ОРК и ПС.

Опрос проводился в онлайн формате с 14 марта по 31 марта 2020 года.

Все данные, полученные в ходе опроса, будут использоваться в обобщенном виде и рассмотрены членами подкомитета по развитию человеческого капитала для формирования рекомендаций, направленных на совершенствование подходов к разработке ОРК и ПС.

Благодарим всех участников исследования за уделенное время и предоставленные мнения.

Команда Umbrella Training and Consulting

Методология опроса

Настоящее исследование мнений разработчиков и заинтересованных сторон является попыткой **структурированного** сбора обратной связи относительно опыта, полученного участниками в процессе разработки ОРК и ПС.

Поскольку подобное мероприятие проводится впервые, в опросе, преимущественно, применяется метод **открытых вопросов** для сбора качественных мнений респондентов.

Однако, в целях **обобщения** данных ответы респондентов структурируются в группы со **схожей идеей**. Такой подход к агрегированию данных **включает суждение** самих консультантов.

Несколько вопросов анкеты относятся к категории «**нормативных**», где представлена **шкала** для оценки мнения участников. Особенности интерпретации таких ответов уточняются далее в отчете.

Статистическая обработка данных сделана с использованием двух величин: **среднего арифметического и медианы**. Обе величины оценивают центральную тенденцию в ответах респондентов, однако, применяются совместно, дополняя друг друга. Чем **ближе** среднее к медиане, тем **точнее** полученные данные отражают мнение большинства участников опроса, нивелируя влияние слишком низких и слишком высоких оценок.

Участники опроса

В опросе приняли участие 49 респондентов. Демографические данные участников представлены ниже.

Table 1 «Уровень должности участников опроса»

	% респондентов
Управленческий уровень	65%
Экспертный уровень	35%

Table 2 «Роль в разработке ОРК / ПС»

	% респондентов
Разработчик	61%
Представитель заинтересованных сторон	12%
Руководитель проекта	12%
Эксперт	8%

При этом, важно отметить, что 18% респондентов указали, что выполняли несколько ролей в процессе реализации проектов.

Оценка эффективности методологии ОРК

Table 3 «С какой вероятностью Вы порекомендуете настоящую методiku разработки ОРК другим разработчикам и уполномоченным органам для дальнейшего использования в системе квалификаций?»

	Все респонденты	Управленческий уровень	Экспертный уровень
Среднее значение	7	6,6	7,7
Медиана	8	7	8,5
% ПАЛ*	41%	38%	47%

*% ПАЛ – показатель активной лояльности, заимствованный из маркетинга подход для оценки удовлетворенности пользователей той или иной услугой. Все ответы респондентов ранжируются по шкале от 1 до 10 относительно степени лояльности, где оценки от 1 до 6 относятся в категории «нейтральная лояльность», от 7 до 8 – пассивная лояльность, от 9 до 10 – активная приверженность. Таким образом, % ПАЛ включает только тех респондентов, которые дали оценки 9 и 10 баллов.

Оценивая ПАЛ, мы можем предположить, насколько методика будет поддерживаться пользователями и активно продвигаться среди заинтересованных сторон.

Table 4 «Что Вам больше всего кажется удачным / эффективным в методике ОРК?»

	% респондентов
Способствует профессионализации отрасли	37%
Способствует интеграции заинтересованных сторон	6%
Создает единый методический подход к разработке	22%
Не предоставили ответ	35%

Table 5 «Что, Вам кажется, является слабой стороной применяемой методики ОРК? »

	% респондентов
Аспекты, связанные с содержательной частью методики	18%
Аспекты, связанные с технической стороной процесса разработки	27%
Аспекты, связанные с привлечением заинтересованных сторон	4%
Нет замечаний к методике	12%
Не предоставили ответ	39%

Table 6 «Что бы Вы улучшили в действующей методике по разработке ОРК? »*

	% респондентов
Добавить большей детализации методов, подходов и алгоритмов для разработки	33%
Исключить ненужные элементы	8%
Улучшения не требуются	6%
Не предоставили ответ	53%

Комментарии

- Методику надо назвать методическими рекомендациями по разработке. Исключить анализ отрасли из содержания самого ОРК. Удалить сложно заполняемые таблицы, которые невозможно заполнить при закрытости отраслевой информации. Надо учитывать, что отрасль отрасли рознь и по масштабу, и по роли в экономике, и по обеспеченности кадрами и т.д.
- Нужно, чтобы образец, который дан в методике полностью должен совпадать с ПС
- Включил бы больше профессий и уровней квалификации в соответствии с требованиями современных технологии
- конкретизировать по направлению
- мысль должна излагаться четко и точно и содержать разночтения
- формулировка некоторых определений
- Согласованность
- Надо ее полностью переработать
- Связь между работодателем и учебным заведением. Требования к определению квалификации
- упростить его
- Конкретизировать список профессий
- Необходимо связь с практикой
- Представление ОРК как системы с применением стандартов СТ РК 34.x за вычетом требований именно автоматизированной, но системы. Требования к оформлению согласно ЕСКД, ГОСТ 2.105, 7.32
- Сократить объем Отчетов: Предварительный отчет -320 стр. Итоговый отчет - 350 стр.
- Решить с участием с отраслевыми ассоциациями, которые будут работать по разработке ОРК
- Четкое последовательное изложение процессов разработки ОРК и ПС, не позволяющих множественное толкование пунктов. Следует убрать пункты и приложения, выпадающие из общей последовательности и вызывающие вопросы разработчиков, или следует такие пункты и приложения доработать. Разработчики методики пусть попробуют разработать шаблонный ОРК и ПС, и тогда все это увидят.
- Расширить параметры
- Её структуру
- Конкретная карта показателей с цифрами по отрасли и их влияние на экономику сейчас и в перспективе

Table 7 «Что бы Вы исключили из содержания методики по разработке ОРК? »

	% респондентов
Упростить элементы ОРК	6%
Исключить элементы ОРК	14%
Исключения не требуются	27%
Не предоставили ответ	53%

Table 8 «Приведите Ваши аргументы, почему?»

Исключить элементы ОРК	Аргументы
- Громоздкие и не очень понятные описания	-
- Включение анализа отрасли в структуру ОРК	- Анализ является вступительным в этом исследовании и не требует его включения в ОРК, так как через 5 лет он может быть не актуальным
- Определение состава исполнителей-разработчиков	- Координатор разработки ПС должен иметь возможность выносить на обсуждения результаты работы групп разработчиков отдельных разделов ПС на различных этапах. Это позволит избежать ошибок в разработке всего ПС в целом
- Связь с МСКО, с Классификатором образования. Важнее не искать эту связь, а точнее выявить навыки и компетенции. Нужна методика по этой части.	- Это нужно в связи с тем, что начнется меняться структура потребления. Быстро и вне зависимости от ПС и ОРК
- При анализе отрасли есть необходимость включения сведений о средней заработной плате в отрасли	- Так как эти сведения относятся к конфиденциальной информации, есть сложности в получении достоверной информации
- Перекрестную таблицу НКЗ - ОКЭД, избыточную аналитику по отрасли	- Размывается предназначение ОРК
- Анализ	- Анализ актуален на момент

Table 9 "Что бы Вы улучшили в шаблоне ОРК?"

	% респондентов
Улучшения нужны	24%
Улучшения не нужны	14%
Не предоставили ответ	61%

Table 10 «Приведите Ваши аргументы, почему? »

Улучшения нужны	Аргументы
- Неудобства чтения шаблона	- Сложность применения из-за большого формата
- Очень много вопросов возникало по карте квалификаций.	-
- Форму карточки профессии	-
- Унификация в животноводстве	- Новые изменения в рынке труда
- Ввел бы графу «Данные по разработчикам» по	- Повысит персональную ответственность за работу
- Список профессий	
- Разработать новый соответствующий современным требованиям	-
- См. отчет E&Y	- Рассмотрено всесторонне
- Чтобы текст был читабельным, предложите упрощенный вариант таблиц	- Таблица "Отраслевая рамка квалификации по направлению «Пищевая промышленность» сложно читать, много кажущихся пустых мест.
- Макет ОРК	- Громоздкий
- Все	- А кому это нужно?
- Конструировать ОРК и ПС в программном обеспечении	- Чтобы затем использовать эти данные с пользой, а не только чтобы информация была на бумаге

Оценка эффективности методологии ПС

Table 11 «С какой вероятностью Вы порекомендуете настоящую методiku разработки ПС другим разработчикам и уполномоченным органам для дальнейшего использования в системе квалификаций?»

	Все респонденты	Управленческий уровень	Экспертный уровень
Среднее значение	7,2	6,8	7,8
Медиана	7	7	8
% ПАЛ*	41%	41%	41%

*% ПАЛ – показатель активной лояльности, заимствованный из маркетинга подход для оценки удовлетворенности пользователей той или иной услугой. Все ответы респондентов ранжируются по шкале от 1 до 10 относительно степени лояльности, где оценки от 1 до 6 относятся в категории «нейтральная лояльность», от 7 до 8 – пассивная лояльность, от 9 до 10 – активная приверженность. Таким образом, % ПАЛ включает только тех респондентов, которые дали оценки 9 и 10 баллов.

Оценивая ПАЛ, мы можем предположить, насколько методика будет поддерживаться пользователями и активно продвигаться среди заинтересованных сторон.

Table 12 «Что Вам больше всего кажется удачным / эффективным в методике ПС?»

	% респондентов
Способствует профессионализации отрасли	6%
Способствует интеграции заинтересованных сторон	16%
Создает единый методический подход к разработке	45%
Не предоставили ответ	33%

Table 13 «Что, Вам кажется, является слабой стороной применяемой методики ПС? »

	% респондентов
Аспекты, связанные с содержательной частью методики	10%
Аспекты, связанные с технической стороной процесса разработки	33%
Аспекты, связанные с привлечением заинтересованных сторон	14%
Нет замечаний к методике	8%
Не предоставили ответ	35%

Table 14 «Что бы Вы улучшили в действующей методике по разработке ПС? »

	% респондентов
Улучшить процессы и процедуры, связанные с разработкой ПС	31%
Улучшить процессы и процедуры, связанные с внедрением ПС в практику	12%
Улучшения не требуются	10%
Не предоставили ответ	47%

Комментарии

- Методику (метод, указания) привести в соответствие с НПА - Правила разработки, замены и пересмотра ПС (утверждены МТСЗН РК приказом №1035 от 28 декабря 2015 года).
- Вставила ссылки на все документы, которые понадобятся разработчику
- Я бы сделал отдельную карточку новых профессий, рекомендуемых разработчиком
- Учесть, что в разные годы название специальности менялись
- Слишком много повторяющихся пунктов; чем проще - тем лучше
- Перспективы развития рынка труда - профессии – предприятия
- Саму методику, форму и содержание
- ПС часто повторяет ЕТКС или КС в своем содержании. Нужно ориентировать его на диджитал навыки
- Требования к руководящим должностям по профессиям
- Взаимодействие с программой обучения студентов
- Требования к оформлению по ЕСКД, ГОСТ 2.105, 7.32
- Процедуры признания и изменения профессиональных стандартов
- Обязательно предоставить "Методические рекомендации по разработке и оформлению Профессиональных стандартов" представителям образования и получить экспертное заключение или согласование от Министерства образования РК.
- Включить раздел по профессиональным компетенциям
- Учитывая, что "завтра" ПС может стать "Дубинкой" при оценке уровней квалификации выпускников образовательных учреждений и уже работающих специалистов при очередной аттестации их на профпригодность и возможных коррупционных проявлений, надо внести в МР обязательность практической апробации проектов ПС, а также требования по их размещению на доступных ресурсах. О том что на сайте НПП есть информация об утвержденных и разрабатываемых ПС знают только заинтересованные лица, т.е. ВЫ да Я.
- Уменьшить "скрытые" требования по количеству профессий, упрощения в макете
- Передала бы функции утверждения ПС в экспертное сообщество от НПП

Table 15 «Что бы Вы исключили из содержания методики по разработке ПС? »

	% респондентов
Упростить элементы и содержание ПС	6%
Исключить элементы ПС	10%
Исключения не требуются	20%
Не предоставили ответ	63%

Table 16 «Приведите Ваши аргументы, почему? »

Исключить элементы ПС	Аргументы
- Несоответствия с Правилами	- Правила - НПА, а методика - разъяснения и комментариев к НПА
- Разработчик в качестве исходных данных для разработки профстандартов должен получить информацию от работодателей по ожиданиям от претендентов на рабочее место	- Необходимо учитывать огромный объем информации. Исходные данные должны быть согласованы с отраслевыми ассоциациями
- Паспорт, карточки профессии. Их можно вывести в один документ по сферам деятельности (по группе ПС). И их надо "сводить" отдельной группе (отдельному специалисту), а не отнимать время разработчиков на поиск и анализ лишней информации. - Фокус на компетенции, а не функции и задачи	-
- Все разночтения к оформлению с ЕСКД, СТ РК	- Стандарты надо соблюдать!
- В анкете указано, что нужно исключить	- Наличие требований к сбору статистических данных по отрасли по вопросам, мало касающихся самого ОРК, например возраст работников - убрать из методики. Таблица Приложение №2 «Шаблоны КПК в ОРК с учетом ISCO-08, НКЗ РК 01-2017 и ОКЭД РК» - убрать

Упростить элементы и содержание ПС	Аргументы
- Сосредоточиться не на функциях, а на описании навыков и компетенции. - Надо научиться находить межфункциональные навыки. - Понять какой объем компьютерной грамотности нужно в какую квалификацию.	- Мир меняется, меняется он под давлением цифры, нужно дать базовые знания и навыки в школе, профильные в каждой квалификации в вузе и повышать в этой части квалификацию на работе
- Кстати о каких МР идёт речь. Министерские (насчитали 3 штуки) и НПП? - Переработать Шаблон ПС.	- Расширить раздел "Личностные компетенции" требованиями к состоянию личного здоровья, к критериям обеспеченности безопасности и охраны труда как для себя, так и для окружающих,
- Массовые круглые столы	- В работе должны принимать участие только официально признанные эксперты

Table 17 «Что бы Вы улучшили в макете ПС? »

	% респондентов
Улучшения нужны	18%
Улучшения не нужны	24%
Не предоставили ответ	57%

Table 18 «Приведите Ваши аргументы, почему? »

	Аргументы
Улучшения нужны	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Надо задать примерные размеры таблицы, а именно ширину столбцов в определенных пределах с учетом максимально возможного количества букв в выражениях ▪ Оформление, конечный вариант, утверждённый отличался от макета ▪ Раскрыл бы понятийный аппарат (гlossарий) с учетом специфики сферы деятельности ▪ Убрала бы Паспорт, карточки профессий, фокус на компетенции. Если паспорт и карточка необходимы, то выделить в отдельный документ для каждой профессии и тд. Сделать все необходимое, чтобы конечному пользователю было удобно в работе ▪ Оформление ПС НЕ одной таблицей ▪ Работодатель хочет видеть полный производственный цикл в соответствии с указанными им профессиями. Но в виду повторяющихся профессий, разработчик вынужден *(звездочкой) посылать работодателя искать тот профстандарт, в котором уже была описана отмеченная профессия. Это не удобно. ▪ Включила бы компетенции макет ПС ▪ Привязку к НКЗ более точную

Вызовы и сложности разработки

Table 19 «Насколько методика разработки ОРК и ПС помогает показать связь между ОРК и ПС? »

	% респондентов
Способствует установлению связи	51%
Четкой связи не прослеживается	18%
Не предоставили ответ	31%

Table 20 «Насколько удалось вовлечь заинтересованные стороны в процесс разработки и согласования ОРК / ПС? »

	Все респонденты	Управленческий уровень	Экспертный уровень
Среднее	6,4	6,2	7
Медиана	7	6,5	7
% ПАЛ	24%	25%	24%
Не предоставили ответ	22%	19%	29%

15

*% ПАЛ – количество респондентов, оценивших уровень вовлечения заинтересованных сторон на 9-10 баллов. Все ответы респондентов ранжируются по шкале от 1 до 10 относительно степени вовлечения, где оценки от 9 до 10 – активная вовлечение.

Table 21 «Каким образом будет наиболее эффективно организовывать процесс согласования ОРК и ПС? »

	% респондентов
Ведущая роль за Государственными органами	8%
Привлекать все заинтересованные стороны	55%
Не предоставили ответ	37%

Table 22 «С какими сложностями Вы столкнулись в процессе разработки и согласования ОРК и ПС?»

	% респондентов
Интерпретация и следование методике	33%
Взаимодействие с отраслевыми комиссиями	18%
Взаимодействие с ответственными лицами	20%
Соблюдение формальностей	33%
Сроки	43%
Компромиссы в отношении сроков / качества	27%
Другое*	20%

Комментарии к ответу «Другое»*
- Все эти сложности из-за отсутствия/недостатка НПА в сфере создания и развития НСК. Простой пример - формальное создание РГ с подгруппами по отраслям. Это было самое яркое выражение безразличия государственного аппарата не только к НСК, ОРК или ПС, а к главному вопросу, направленному на развитие Человеческих ресурсов в стране!
- Не во всех отраслях имеется полное участие ГО; - Формальное проведение заседаний Отраслевой комиссии, не полный охват сторон при обсуждении проектов документов. Необходимо считать материал согласованным после проведения круглого стола при участии не менее ____ количества представителей УЗ, а именно: колледжей __, вузов __, предприятий: малых __, средних __, ведущих компаний __, общественных организаций и пр; - Обязательно должен быть изучен опыт других стран (различные по категории страны, не 1 страны)
- Сроки растянулись из - за бюрократии гос органов. нужно быть ближе к разработчикам.
- Разное толкование карточки профстандарта с ВУЗами и Производственниками
- Слабые отраслевые ассоциации, представленные 2-3 работниками (в основном юристами), незаинтересованность а иногда отказ крупных компаний сотрудничать, принимать участие в оценке, представлении предложений, комментировании и тд, планирование проекта - вместо 11 месяцев 8 месяцев, с учётом организ. вопросов (отбор консультантов, экспертов, др.), согласование орк и ПС должно быть одновременно, не разделять их на разные этапы, для этого надо методики взаимосвязать
- Работа с консалтинговой компанией E&Y.
- Начиная с проведения тендера(исполнителя); непрозрачность и др.
- Отсутствие заинтересованности рынка в разработке/согласовании/обсуждений, разрабатываемых ОРК и ПС
- Некоторые эксперты руководствовались Подзаконными актами, требования которых в большинстве своём архаичны.

Table 23 «Какой помощи / поддержки Вам не хватало в процессе разработки и согласования ОРК и ПС? »

	% респондентов
Поддержка с вовлечением заинтересованных сторон	16%
Коммуникационная поддержка	4%
Методическая поддержка	20%
Поддержка была оказана на необходимом уровне	18%
Не предоставили ответ	41%

Список участников опроса

1	ASSET HR
2	BMG-Engineering
3	BPDExperts
4	Ikceict
5	Umbrella Training and Consulting
6	UStudy
7	Ассоциация "Шанырак"
8	Ассоциация KAZENERGY
9	ВКГУ им. С. Аманжолова
10	ЕНУ им. Гумилева
11	ИД МФСА в РК
12	КазАТК
13	Казахский агротехнический университет им. С. Сейфуллина
14	Казахский научно-исследовательский институт животноводства и кормопроизводства
15	Казахский научно-исследовательский институт лесного хозяйства и агролесомелиорации
16	Казахский национальный аграрный университет
17	Казахстанская Ассоциация ИТ компаний
18	Казахстанская ассоциация охраны труда и промышленной безопасности
19	Карагандинский экономический университет
20	Консорциум "Медицинский университет Астана"
21	Консорциум группы компаний "Nomad"
22	КФ "KAZLOGISTICS"
23	Научно-производственный центр рыбного хозяйства
24	НИИ Регионального Развития
25	Оркен Медиа
26	ОЮЛ "КАЗАХСТАНСКИЙ РЕГИСТР"
27	ОЮЛ "Казахрыбхоз"
28	ОЮЛ "Казахстанская Ассоциация Гостиниц и Ресторанов"
29	ОЮЛ "Казахстанская ассоциация дефектоскопии"
30	ОЮЛ "Союз пищевых предприятий Казахстана"
31	Өркен Медиа
32	Союз проектных менеджеров РК
33	Союз свиноводческих хозяйств Казахстана
34	Стандарт-Групп Лтд
35	Таразский государственный университет им. М. Х. Дулати
36	Юго-Западный научно-исследовательский институт животноводства и растениеводства
37	Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова