

ОТЧЕТ

о проведении круглого стола «Использование профессиональных стандартов транспортной логистики на предприятиях, в учебных заведениях и центрах сертификации специалистов» в г. Караганда 23 - 24 января 2020 г.

Содержание:

Актуальность проведения круглых столов в регионах	1
Подготовка и разработка информационных материалов, учебных задач	1
Программа круглого стола	2
Проведение круглого стола	3
Задача № 1 – Использование профстандартов на предприятиях	3
Задача № 2 – Использование профстандартов в учебных курсах, колледжей, вузов.....	5
Задача № 3 – Использование профстандартов в оценке умений специалистов	8
Задача № 4 – Региональная система квалификаций транспортной логистики.....	9
Предложения, рекомендации.....	11
Оценка круглого стола участниками.....	12
Результаты	13
Списки участников	14
Фотографии.....	15
Список интернет-адресов	15

Актуальность проведения круглых столов в регионах

В декабре 2019 года в Казахстане утверждены более 480 профессиональных стандартов. Национальным советом по развитию квалификаций при Правительстве РК на 2020 год наряду со стратегическими задачами становления Национальной системы квалификаций, поставлены задачи по разработке механизмов применения профессиональных стандартов в организациях и на предприятиях, внедрению профессиональных стандартов на базовых предприятиях отраслей Казахстана, разработке новых и актуализации разработанных профессиональных стандартов (протокол от 4.12.19)

В результате сотрудничества Союза «KAZLOGISTICS» и Проекта ЮСАИД по конкурентоспособности, торговле и созданию рабочих мест в Центральной Азии (СТЈ) с 2018 года разработаны четыре профессиональных стандарта: 1) «Обслуживание холодовой цепи поставок», 2) «Логистика оптового бизнеса», 3) «Международные грузовые автомобильные перевозки», 4) «Управление и обслуживание транспортно-логистического центра», которые в общем включают 20 профессий транспортной логистики.

Следующими этапами для создания условий повышения компетенций специалистов в транспортной логистике являются использование требований профстандартов на предприятиях, разработка и обновление учебных программ, курсов учебных центров, колледжей и вузов, а также проведение оценки умений и квалификаций работников предприятий.

Подготовка и разработка информационных материалов, учебных задач

На этапе подготовки модераторами были разработаны: цель, ожидаемые результаты, перечень задач для обсуждения и решения участниками, информационные материалы. Определен план и порядок интерактивной работы в малых группах. Предварительное информирование участников проводилось в WhatsApp-чате, к которому участники подключались после регистрации в [google-форме](#).

Цель круглого стола в г. Караганда: построение ответов на вопросы практического применения профстандартов (ПС) «Обслуживание холодовой цепи поставок» (3 профессии) и «Логистика оптового бизнеса» (7 профессий), «Международные грузовые автомобильные перевозки» (4 профессии), «Управление и обслуживание транспортно-логистического центра» (6 профессий) на предприятиях, в учебных центрах, колледжах, вузах с определением шагов (действий), оформленных в виде блок-схем.

Для организации работы был разработана таблица с ключевыми этапами работы и задачами круглого стола.

	Задача № 1 «Применение ПС на предприятии»	Задача № 2 «Применение ПС в колледже, вузе, уч. центре»	Задача № 3 «Применение ПС в оценке квалификации»	Задача № 4 «Применение ПС в регион. системе квалификаций»
1. Вопросы для ответа участниками до круглого стола	1. Напишите три трудовые функции или задачи, исполняемые специалистом на Вашем предприятии, учреждении	1. Напишите три обучающих действия, которые приводят к освоению трудовых функций, указанных в пункте 1.	1. Напишите, как оценить правильность, полноту выполнения одной из функций пункта 1.	1. Укажите «+», если в Карагандинской области предложение превышает спрос или «-», если спрос превышает предложение на специалистов основного профиля деятельности Вашего предприятия, учреждения.
2. Возможные документы, материалы участников	должностные инструкции, карты процессов, технологии, программы обучения на рабочем месте, требования к результативности сотрудников	образовательные, учебные программы колледжей, вузов, учебных центров	порядок, правила аттестации персонала, проведения экзаменов, сертификации	заказ на обучение по специальностям транспортной логистики, статистика выпуска по специальностям транспортной логистики
3. Содержание вводной презентации	- Трудовой кодекс - структура ПС, ЕТКС - основные понятия НСК, глоссарий	- связь ПС и ОП - Трудовой кодекс, порядок профессионального обучения	- этапы оценки и присуждения квалификации (идентификация, документальное оформление, оценивание, сертификация)	- региональная структура (система) квалификаций транспортной логистики Карагандинской области - спрос и предложение на специалистов
4. Условия задач для решения в группах	Обсудить и составить перечень шагов и схему обновления должностных инструкций на основе карточек профессий: 1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок» (Карлыгаш Асановна), 2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам» (Айдар), 3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров» (Марат)	Обсудить и составить шаги обучения по отдельной трудовой функции: 1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок», 2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам», 3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»	Обсудить и составить практические (экзаменационные) задачи (не более 3 задач) для оценки соответствия способностей работника требованиям карточек профессий: 1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок», 2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам», 3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»	Составить схему взаимодействия предприятий, учебных заведений, Палаты предпринимателей (предмет взаимодействия – специалисты, умения, знаний, экзамены, заказы, трудоустройство, проблемы) по удовлетворению спроса на специалистов по профессии: 1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок», 2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам», 3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»
5. Ожидаемые результаты	1) перечень шагов и диаграмма шагов с исполнителями – сотрудниками предприятия, 2) сводная диаграмма по всем местам, направлениям применения ПС на предприятии	1) места и способы обновления ОП, УП по транспортной логистике на основе ПС в Карагандинской области 2) схема связи ПС и ОП по транспортной логистике 3) Оценка (рефлексия) работы за 1-й день	1) схема шагов по проведению оценки квалификации специалистов транспортной логистики	1) схема функционирования квалификаций транспортной логистики 2) шаги управления циклом квалификации транспортной логистики с участием Палаты предпринимателей Карагандинской области 3) Оценка (рефлексия) работы круглого стола

Программа круглого стола





ПРОГРАММА
круглого стола «Использование профстандартов транспортной логистики на предприятиях, в учебных заведениях и центрах сертификации специалистов»

23 - 24 января 2020 г.
9:00 - 16:00 ч.

Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза,
г. Караганда, ул. Академическая, 9, научно-образовательный центр
тел. 8 (7212) 50-64-20, k.ospanova@atameken.kz

Цель: построение ответов на вопросы практического применения профстандартов (ПС) «Обслуживание холодной цепи поставок» (3 профессии) и «Логистика оптового бизнеса» (7 профессий), «Международные грузовые автомобильные перевозки» (4 профессии), «Управление и обслуживание транспортно-логистического центра» (6 профессий) на предприятиях, в учебных центрах, колледжах, вузах с определением шагов (действий), оформленных в виде блок-схем.

Участники: эксперты и специалисты предприятий транспортной логистики г. Караганда, Палаты предпринимателей Карагандинской области, Союза «KAZLOGISTICS», колледжей, учебных центров по специальностям и квалификациям транспортной логистики Карагандинской области.

План проведения:

Время	23 января (четверг)	24 января (пятница)
9 ⁰⁰ - 9 ³⁰	Приветствия. Вводная часть. (0,5 часа)	Вводная часть. (0,5 часа)
9 ³⁰ - 12 ⁰⁰	Работа в малых группах по задаче «Использование ПС на предприятиях» (1,5 часа)	Работа в малых группах по задаче «Использование ПС в оценке умений, квалификаций специалистов» (1,5 часа)
12 ⁰⁰ - 13 ⁰⁰	Обсуждение и доработка результатов малых групп по задаче. Подведение итогов. (1 час)	Обсуждение и доработка результатов малых групп по задаче. Подведение итогов. (1 час)
13 ⁰⁰ - 14 ⁰⁰	обед	обед
14 ⁰⁰ - 14 ³⁰	Вводная часть. (0,5 часа)	Вводная часть. (0,5 часа)
14 ³⁰ - 15 ⁰⁰	Работа в малых группах по задаче «Использование ПС в учебных курсах (CILT и др.), колледжей, вузов» (1,5 часа)	Работа в малых группах по задаче «ПС и региональная система квалификаций транспортной логистики» (1,5 часа)
15 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	Обсуждение и доработка результатов малых групп по задаче. Подведение итогов. (1 час)	Обсуждение и доработка результатов малых групп по задаче. Подведение итогов круглого стола. (1 час)

Регистрация участников по ссылке: <https://forms.gle/6q35YphkcWzoWzaM6>
С профессиональными стандартами можно ознакомиться на сайте Союза «KAZLOGISTICS» во вкладке «2020»: http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/

Проведение круглого стола

Взаимодействие участников было организовано в малых и большой группах, координируемое модераторами, по решению четырех задач:

- 1) Использование профстандартов на предприятиях;
- 2) Использование профстандартов в оценке умений, квалификаций специалистов;
- 3) Использование профстандартов в учебных курсах (СИЛТ и др.), колледжей, вузов;
- 4) Профстандарты и региональная система квалификаций транспортной логистики.

Задачи были детализированы с использованием карточек следующих профессий по группам:

- 1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»,
- 2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»,
- 3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров».

Общее количество участников составило 29 человек, благодарственные письма вручены 19 участникам. Состав участников: эксперты и специалисты предприятий транспортной логистики г. Караганда, Палаты предпринимателей Карагандинской области, колледжей, учебных центров по специальностям и квалификациям транспортной логистики Карагандинской области.

На круглый стол приехали руководители учебного центра из г. Жезказгана, и колледжа из г. Кокшетау.

Задача № 1 – Использование профстандартов на предприятиях

Обсудить и составить перечень шагов и схему обновления должностных инструкций на основе карточек профессий.

Групповая работа (1,5 часа)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

Не все участники группы имеют представление о профстандартах и его назначении. Представители предприятий впервые на круглом столе узнали, что такое профстандарт. Учебные заведения информированы в целом о профстандарте. Поэтому работа в группе началась с краткой информацией ПС, о его целях, задачах и его структуры. Участники группы отметили особенности и различия ПС и ЕТКС.

Группа некоторое время не могла сосредоточиться на поставленной цели, но в ходе долгих обсуждений пришли к выводу, что перед составлением должностной инструкции (ДИ) необходимо: 1) изучение ПС, 2) определение цели деятельности, которая определит его принадлежность на предприятии, 3) определение структурной принадлежности, из этого следует, 4) требования к его образованию, опыта работы, 5) определение требования к категории или разряду, 6) определение должностных обязанностей.

В ходе работы столкнулись с некоторыми трудностями при распределении функциональных обязанностей от простого к сложному, несмотря на описание в ПС трудовых функций. После завершения работы давалась возможность высказаться каждому участнику группы. Было отмечено, что впервые сталкиваются с такой работой, нет практического опыта составления ДИ, отмечено, что на таких мероприятиях должны присутствовать работники кадровой службы или HR. Отсутствует методика или рекомендации по разработке ДИ на основании профстандарта.

Трудности: восприятие формата стандарта – большой объем, долго читать, по сравнению с ЕТКС и Классификатором должностей и служащих.

Рекомендации: 1) широко информировать работодателей на системной основе о профстандарте и его применение, 2) определить статус ПС как нормативно-правового документа, 3) разработать методические рекомендации по разработке ДИ на основе профстандарта, 4) обеспечить мотивацию предприятий по использованию профстандарта.

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

Участники группы составили перечень шагов и схему обновления ДИ на основе карточки профессии «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам». Работу участники группы (9 человек) начали с обсуждения состава ДИ грузчика предприятия. В рамках ДИ были определены цели деятельности сотрудника на основе требований рабочего места. Обсуждались «актуальные вопросы на предприятии» такие, как: заинтересованность студентов,

оплачиваемость идей. При определении целей работника возник вопрос (со стороны представителя предприятия) о том, почему не читают должностные инструкции и ответом последовало – слишком много не нужной информации в ДИ.

Далее из карточки профессии ПС для включения в ДИ были выделены трудовые функции. Обсуждались вопросы дополнительной оплаты за дополнительные виды работы, определение уровня квалификации работника. Неверным с точки зрения предприятия посчитали участники включение в функциональные обязанности специалиста по погрузочно-разгрузочным работам таких функций, как ремонт оборудования. Часть трудовых функций (№ 2, № 3) карточки профессии были исключены из ДИ, т.к. по мнению участников не соответствовали функционалу данного работника. Также использовались для обновления ДИ задачи и умения трудовых функций ПС.

В схему обновления ДИ были включены: 1) источники (организационная и функциональная структура, карточка профессий, ПС, нормы труда, положение о подразделении); 2) шаги ДИ; 3) состав ДИ (ТФ № 1, 4, 5); 4) примечание (что должен уметь работник на основе карточки профессии).

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Началом работы в группе послужило обсуждение ответов на вопрос «Какие должности на предприятиях соответствуют профессии «Менеджер по хранению и комплектации товаров»? В основе всех требований к специалистам, квалификациям лежит полный технологический процесс на складе транспортно-логистического предприятия. Отсутствие справочника, реестра профессий, по которым можно сопоставлять должности предприятий. Трудность в позиционировании участников группы, т.к. все участники в группе представляли учебные заведения и финансовое учреждение. Были предложены позиции - менеджер по складу, заведующий складом, кладовщик.

К структуре должностной инструкции отнесено: квалификационные требования, уровень образования, опыт работы, обязанности, права, ответственность. Для обновления должностной инструкции потребовалась конкретизация условий по складу: средний размер, ГСМ, запасные детали автомобилей.

Участниками шага обновления должностной инструкции на основе профстандарта: 1) подбор под требуемую должность профессии из профстандарта, 2) определение цели деятельности в требуемой должности, 3) описание требований к уровню квалификации, 4) составление обязанностей, прав, ответственности.

Совместное заседание (1 час)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

В ходе общего обсуждения было отмечено, что применение ПС и разработка ДИ не является универсальным, на каждом предприятии будет разрабатываться с учетом специфики предприятий. ДИ должны разрабатываться на основе трудовых функций

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

На общем обсуждении было отмечено, что при обновлении ДИ были упущены критерии оценки работников. И кто должен участвовать в составлении ДИ. Положительной стороной ПС, по мнению участников группы: HR агенту ПС нужны, потому что профессий много и он не может быть специалистом во всех областях. В качестве предложения: на каждый ПС сделать электронно-мобильное приложение для вычленения ДИ. Минусы: проверяющие не всегда компетентны в специфике профессий и будут требовать исполнения всех позиций ПС.

Также было отмечено, что в рассматриваемой карточке профессии содержатся несколько профессий: профессия в ПС будет обобщенной, чем на реальном производстве. Первое – вычленение ПС, второе – вычленение профессии, которая важна на предприятии (подбор на свои должностные позиции по наименованиям), третье – организация функциональной структуры.

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Необходимо определить должность, для которой составляется должностная инструкция. Менеджер по складу. О чем мы должны написать? Нужно знать технологию ведения работ по данной должности, технологический, логистический процесс на складе.

Обязательная необходимость профстандарта, использование карточки профессии. Сначала надо определиться с целью деятельности на требуемой должности – организация работ на складе. Цель карточки профессии мы изменили под условия склада. Требования к уровню квалификации, уровню образования. Работодателя будет интересовать опыт работы претендента. Далее, обязанности взяты из трудовых функций, права и ответственность. Умения карточки профессии являются основой для составления требований должностной инструкции с учетом конкретики рабочего места. При составлении должностной инструкции профстандарты самое главное. Права и обязанности, ответственность - это требования трудового кодекса.

В чем отличие функционала менеджера по складу, заведующего складом и кладовщиком? А логист чем занимается? Технолог отвечает за технологический процесс. Какой функционал вложен в наименование «менеджер»? У менеджера функция управления, организации, контроля и принятия решений. Шаги улучшения разработки должностных инструкций указаны, а кто этим должен заниматься на этом складе? Специалисты управления персоналом, менеджеры, должностные лица.

Дополнения: Есть родственные профессии в разных профстандартах: менеджер по хранению, менеджер по складам и т.д. Надо учитывать область, вид деятельности, на который разработан профстандарт.

Задача было поставлена не просто рассказывать о профстандарте, а сделать практические действия по его использованию. Группами определены шаги. Действия по применению профстандартов, но не показано, кто будет эти шаги совершать.

Выводы по задаче № 1

1. Широко информировать работодателей на системной основе о профстандарте и его применение.
2. Определить статус ПС как нормативно-правового документа.
3. Должностные инструкции на предприятиях являются формальным документом.
4. Разработать методические рекомендации по разработке ДИ на основе профстандарта.
5. Давать вместе со списком ПС ссылки на ведущие предприятия области для обратной связи.
6. Обеспечить мотивацию предприятий по использованию профстандартов.
7. Предложение на каждый ПС сделать электронно-мобильное приложение для вычленения ДИ.
8. Проверяющие не всегда компетентны в специфике профессий и будут требовать исполнения всех позиций ПС.

Задача № 2 – Использование профстандартов в учебных курсах, колледжей, вузов

Обсудить и составить шаги обучения по отдельной трудовой функции.

Групповая работа (1,5 часа)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

Для решения задачи взята трудовая функция 1 «Выполнять необходимые действия, связанные с документацией для осуществления международных перевозок» и задача 1 «Получать, оформлять и сдавать путевую, товаросопроводительную документацию до поездки и после завершения». Составлены элементы и способы обучения в таблице.

Чему учить? (предмет, элемент)	Как учить? (способы обучения)
1.Оформлять путевую, товаросопроводительную документацию, а также обеспечивать сохранность данной документации.	Изучение сопроводительных документов и практическое выполнение по заполнению этих документов (TIR, ДОПОГ)
2. Оформлять получение подотчётных финансовых средств и документов для перевозки.	Проводить расчёты на расходы на гсм, командировочные расходы, услуги связи и на непредвиденные расходы, практическое обучение по заполнению подотчетных документов
3. Записывать в товаросопроводительной документации замечания по размещению груза и целостности его упаковки.	Решение ситуационных задач, возникающих во время перевозки по размещению груза и целостности его упаковки.
4.Оформлять сопроводительную документацию необходимую для	Теоретическое обучение с демонстрацией осмотра технической части автомобиля.

осуществления ремонта.	Визуальный осмотр и составление дефектной ведомости для составления сметы расходов на ремонт и запасные части.
5. Соблюдать требования нормативных правовых актов, регламентирующих порядок остановки и проверки транспортных средств должностными лицами, которым предоставлено право государственного надзора и контроля за безопасностью дорожного движения, эксплуатацией транспортных средств и перевозочной деятельностью.	Теоретическое обучение безопасностью дорожного движения, эксплуатацией транспортных средств и перевозочной деятельностью
6. Соблюдать сроки сдачи путевой, товарной, транспортно-сопроводительной и финансовой документации.	Теоретическое обучение сдачи по нормативных документов по установленным сроком, и наблюдение за действиями водителя по маршруту следования
7. Заполнять и вести регистрационный листок режима труда и отдыха водителей.	Разработка схем маршрута с учетом времени и расстояния, соблюдения режима труда и отдыха

В ходе обсуждения выяснилось, что учебные заведения по Карагандинской области не готовят водителей-международников, дополнительную компетенцию можно получить в учебных центрах по переподготовки и повышению квалификации.

При выполнении задания учебные заведения затруднялись ответить конкретно как обучить той или иной операции, уводя в сторону методике преподавания, работодатели углублялись в специфику профессии.

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

Участники выбрали для анализа трудовую функцию №1 карточки профессии. Была составлена таблица («Чему обучать» и «Как обучать») и на основе задач и умений, выделенных в трудовых функциях карточки профессии, предложена последовательность действий того, чему должны обучаться и в какой форме специалисты по п/р работам.

Из предлагаемой профессии «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам» был выбран «Водитель вилочного погрузчика». Первым в колонке «чему обучать» - погрузка и выгрузка грузов, вторым – классификация грузов (какие бывают грузы и т.д.), третьим – это знание схем складских помещений, четвертым – знание самого устройства вилочного погрузчика. Далее – обучение вождению, следующее – изучение ИКТ (работодатели говорят, что наши выпускники не умеют пользоваться самыми элементарными навыками компьютерной техники и цифровыми технологиями и т.д.). Следующее – обучение технологическому процессу, восьмым идет инструкция по ТБ, девятым – введение делопроизводства и последним – выдача документа или свидетельства об обучении. По каждому пункту в колонке «как обучать» указаны традиционные и интерактивные методы преподавания, тренажеры, полигон, инструкции по ТБ, стажировка.

Чему учить? (предмет, элемент)	Как учить? (способы обучения)
1. Погрузка и выгрузка грузов	тренажеры традиционные и интерактивные методы преподавания инструкции по ТБ полигон стажировка
2. Классификация грузов (какие бывают грузы)	
3. Знание схем складских помещений	
4. Знание самого устройства вилочного погрузчика	
5. Обучение вождению	
6. Изучение ИКТ	
7. Обучение технологическому процессу	
8. Инструкция по ТБ	
9. Введение делопроизводства	
10. Выдача документа или свидетельства об обучении	

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Взята трудовая функция «Получение заказов клиентов и оформление отборочного листа». Из 5 действий взята и «методология комплектации и формирования грузовых единиц» в колонке «чему обучать?». Нужна ли она в этом перечне как знание, если мы за предмет

обучения взяли трудовую функцию? В колонку как «как обучать?» включены педагогические методы, способы, технологии, приемы и что-то ключевое из содержания колонки «чему обучать?». Шаги: 1) выбор трудовой функции, 2) деление её на части по задачам, умениям или по-другому (колонка «чему обучать?»), 3) подбор педагогических технологий под элемент обучения (колонка «как обучать?»). Этот сущностный элемент предмета обучения может быть представлением (рисунком) базового действия. Он может при обучении передаваться педагогом в виде понятийных представлений по теме. Этот рисунок базового действия сначала выступает внешним представлением, которое осваивает ученик, затем элементом способности, а далее критерием оценки, и затем, умением, способностью, компетенцией, квалификацией и т.д.

Трудовая функция «Получение заказов клиентов и оформление отборочного листа»

Чему учить? (предмет, элемент)	Как учить? (способы обучения)
1. Ведение документооборота склада, АСУ	1. Моделирование схем документооборота с использованием понятия «жизненный цикл документа»
2. Разработка маршрута отбора	2. Изучение методологии отбора посредством обучения на действующем предприятии
3. Методология комплектации и формирование грузовых единиц	3. Теоретическое обучение с демонстрацией обучающих видеоматериалов по технологии комплектования грузов
4. Контроль за формированием и оформлением заказа	4. Ситуационная производственная задача по сведению материальных и информационных потоков
5. Организация и ведение погрузочно-разгрузочных работ	5. Изучение схемы размещения грузов в производственных условиях

Совместное заседание (1 час)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

В ходе обсуждения было дана рекомендация доработать задачу, согласно таблице.

Разобщенность учебных заведений и предприятий, учебные заведения не могут отойти от требований ГОСО и неумение определить приоритетные трудовые функции, и их последовательность.

Рекомендации: совместно разрабатывать образовательные программы.

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

При общем обсуждении было отмечено, что данные шаги были лишены конкретики и носили отвлеченный общий характер. Группа изложила универсальные методы применимые ко всем трудовым функциям, которые изложены во всех ПС. «Работнику платят не за знания, а за действие», - прозвучало во время общего обсуждения. И как возражением послужил ответ, что надо объединять знания и умения. Рассматриваемая функция «Выполнение погрузочно-разгрузочных операций» не должна включать в себя пункт «обучение технологическому процессу», т.к. функция связана с погрузкой, а не с обучением технологическому процессу (специалист по п/р работам не педагог). Группа позволила себе полную свободу, не ограниченную рамками трудовой функции. Таким образом, нет связи с трудовой функцией, предметы обучения расплывчаты и находятся за рамками трудовых функций. Методы обучения универсальны и приложимы ко всей системе образования Казахстана.

Заданием было - определить трудовые функции и разделить их на части (и это удалось сделать во время групповой работы). При обсуждении того «как обучать», отмечались методы и признаки или качественные характеристики обучения (предлагаются разные определения: «критерии», «результат обучения», «ключевые умения», «компетенции», «навыки», «уровень», «степень» и т.д.). Вторая часть конкретизирует то, как обучать.

Предложением по результатам первого дня от группы прозвучало: давать вместе со списком ПС ссылки на ведущие предприятия области для обратной связи; привести учебные программы, которые функционируют с начала учебного года (сентябрь) в соответствии с ПС, утвержденными с начала календарного года (январь).

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Каким образом определяется сущностный элемент предмета обучения – значимое, базовое действие, под которое затем подбирается педагогический способ, технология обучения?

Выводы по задаче № 2

1. При выполнении задания учебные заведения затруднялись ответить конкретно, как обучить той или иной операции, уводя в сторону методике преподавания, работодатели углублялись в специфику профессии.
2. Разобщенность учебных заведений и предприятий, учебные заведения не могут отойти от требований ГОСО и неумение определить приоритетные трудовые функции, и их последовательность.
3. Возник вопрос «Каким образом определяется ключевой элемент предмета обучения – значимое, базовое действие, под которое затем подбирается педагогический способ, технология обучения?»

Задача № 3 – Использование профстандартов в оценке умений специалистов

Обсудить и составить практические (экзаменационные) задачи (не более 3 задач) для оценки соответствия способностей работника требованиям карточек профессий.

Групповая работа (1,5 часа)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

При выполнении задачи № 3 исходя из цели деятельности «Своевременная доставка груза к месту назначения в целостности и сохранности, без ущерба и потерь, при экономии средств предприятия», для оценки квалификации участниками была разработана ситуационная задача, выполнение которой могла бы показать как теоретические знания, так и практические навыки.

1. Проверка практических навыков вождения, контрольный осмотр перед эксплуатацией транспорта, согласно чек-листа.

2. Составить маршрут или навигацию доставки груза. Алгоритм действий при выполнении маршрута, проверка умения пользоваться картами, заполнения путевых листов и отчетных документов и т.д.

3. Прохождение психологического тестирования на стрессоустойчивость.

Как пояснил работодатель этого набора достаточно для принятия решения при приеме на работу, остальные требования можно дополнить в учебных центрах.

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

При выполнении задачи № 3 предполагалось обсудить и составить 3 практических задачи для оценки способностей работника требованиям карточки профессии. Участники на основе профессии «Специалист по п/р работам» (для работающего специалиста) выбрали ту часть, которая, по их мнению, отражала суть указанной профессии. Это те навыки и умения, которые дают допуск к работе и на основании данных навыков составили практические задачи. Первая задача – управление транспортными средствами, вторая – техника безопасности, третья – операции по обработке грузов. Структура содержания задач состояла из опроса знаний (тесты, теория, опыт работы), выполнения практических заданий.

Таким образом, при поступлении в штат специалиста по п/р работам первое, что нужно сделать это провести опрос теоретических знаний, второе – выполнение практических заданий на транспорте (насколько он разбирается в технике), выполнить ситуационные задания по ТБ и операции по сбору данных при адресном хранении.

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Неопределенность у участников составлять практические задачи на все профессию или отдельную трудовую функцию.

Участниками составлены задачи для оценки способностей менеджера по хранению и комплектации товаров: 1) умения по работе с программным обеспечением (1С, 1С: Склад) прием и формирование бланка заказа, контроль работы склада, 2) составить маршрут отбора, 3) ситуационная задача на самостоятельное принятие решения. Для выполнения задач дается ограниченное время. Почему именно эти задачи? Полностью ли они охватывают функционал профессии, должности? Как подбирать задачи? От чего отталкиваться?

Совместное заседание (1 час)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

В ходе общего обсуждения отмечен обобщенный характер предлагаемых группой задач, подбор задачи должен следовать из оценки той или иной функции ПС. Группа ограничилась указанием требований ПС, без привязки к тому, как определить насколько работник умеет это делать и какую подобрать практическую задачу под оценку той или иной функции или задачи.

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

В ходе общего обсуждения предложено обратить внимание на знание английского языка и личных качеств. Учебные заведения увидели применение практических производственных заданий на семинарах, что отсутствует на сегодняшний день.

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Объявили конкурс на рабочее место менеджера по складу. Пришли кандидаты. В конкурсе принимают участие и кладовщики склада с опытом работы. Для выбора лучшего претендента проводится квалификационный экзамен. Пять трудовых функций менеджера по профстандарту мы свели к трем основным практическим задачам: использование программного обеспечения, составление маршрута отбора до комплектования грузовой единицы, самостоятельное принятие решения. Если кандидат не умеет использовать программное обеспечение склада, далее он не допускается к задачам.

Каким образом можно проверить вторую задачу? Можно прописать на отдельном листе или составить программе, но не в 1С: Склад, там нет такой возможности, например, в WMS.

Принятие решения по предложенной нестандартной ситуации. Например, отключение света на рефрижераторном складе. Для предотвращения порчи продуктов нужно принять меры. Какие? Составить алгоритм принятия решения. Время на решение задач обоснованно ограничивается – от 1 часа до 2-х.

Каким образом сделан переход от 5 функций до 3-х практических задач? Родственные, связанные трудовые функции мы включили в одну задачу.

Выводы по задаче № 3

1. Отмечен обобщенный характер предлагаемых группой задач, подбор задачи должен следовать из оценки той или иной функции ПС. Группы ограничилась указанием требований ПС, без привязки к тому, как определить насколько работник умеет это делать и какую подобрать практическую задачу под оценку той или иной функции или задачи.
2. Учебные заведения увидели применение практических производственных заданий на семинарах.
3. Остались не обсужденными вопросы: по каким составляющим трудовой функции, задачи, умений составлять задачи; по какому критерию выбирать, отбирать задачи?

Задача № 4 – Региональная система квалификаций транспортной логистики

Составить схему взаимодействия предприятий, учебных заведений, Палаты предпринимателей (предмет взаимодействия – специалисты, умения, знаний, экзамены, заказ, трудоустройство, проблемы) по удовлетворению спроса на специалистов по профессиям.

Групповая работа (1,5 часа)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

Перед участниками группы поставлена задача по разработке схемы взаимодействия субъектов рынка труда и образовательных учреждений.

Основными участниками являются:

1. Палата предпринимателей Карагандинской области;
2. Отраслевые предприятия;
3. Учебные организации: колледжи, вузы, учебные центры;
4. Местные исполнительные органы.

Для каждого участника определена зона ответственности, роль Палаты как координатора между учебными заведениями и предприятиями.

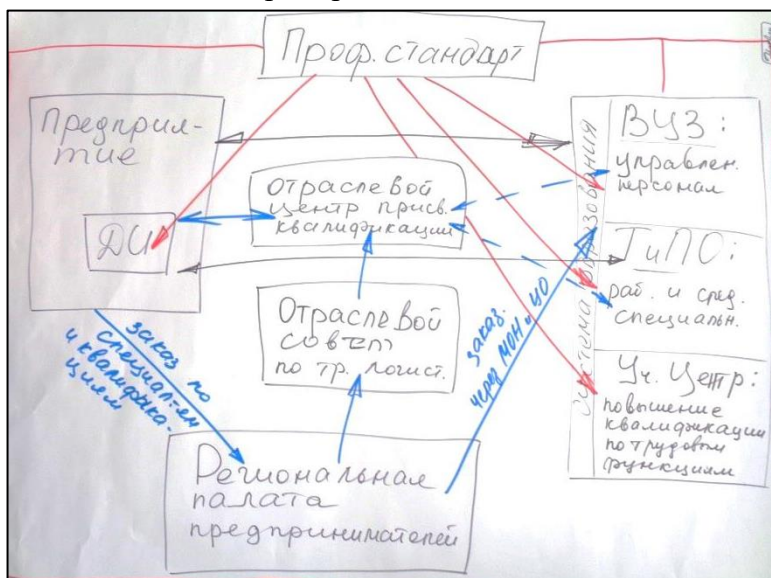
2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

Условием выполнения задачи № 4 являлось составление схемы взаимодействия предприятий, учебных заведений, Палаты предпринимателей по удовлетворению спроса на специалистов по профессии «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам». Предприятия составляют технические задания, передает Палате под ее ответственность, а та, в свою очередь,

передает их учебным заведениям, осуществляя контроль за исполнением. Предприятиям не важно, кто будет готовить специалистов, важны специалисты сами по себе. Есть альтернатива: если руководитель знает, к какому именно, то он может обратиться напрямую к вузам. При составлении схемы, часть участников скептически высказалась в отношении объединяющей роли Палаты предпринимателей, посчитав последнюю «слабым» звеном в схеме взаимодействия предприятий и учебных заведений. Некоторыми участниками группы в качестве сравнения приводился пример работы Палаты с работой недобросовестного агентства по недвижимости, которое предлагает услуги не соответствующие реальному рынку недвижимости. Прозвучало мнение и о том, что основой основ при подготовке специалистов является средняя образовательная школа. Также следует усилить ответственность, в том числе и материальную, Палаты предпринимателей за эффективность взаимодействия предприятий и учебных заведений. Палата должна контролировать учебные заведения.

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

В структуре выделяются звенья – отраслевой центр присуждения квалификаций, отраслевой комитет по транспортной логистике при региональном совете Палаты предпринимателей Карагандинской области. Есть ли необходимость оценивать квалификацию всех выпускников учебных заведений. При том, что большая часть трудоустраивается не по полученной специальности. Возможность создания образовательного кластера по транспортной логистике в г. Караганда. К центрам оценивания умений переход от налаженной практики участия предприятий в итоговых экзаменах студентов. Какие факторы приводят к балансу спроса и предложения на специалистов транспортной логистики?



Совместное заседание (1 час)

1 группа - «Водитель международных грузовых автомобильных перевозок»

В ходе общего обсуждения отмечено, что учебные заведения согласовывают образовательные программы с Палатой предпринимателей в соответствии с Правилами дуального обучения в системе ТиПО, а также рейтингом образовательных программ системы высшего образования. Высказано мнение, что Палата при этом является лишним звеном. Определяя рейтинг образовательных программ вузов, Палата дает их оценку на соответствии требованиям работодателей.

2 группа - «Специалист по погрузочно-разгрузочным работам»

В ходе общего обсуждения отмечено, что Палата не вынесет такую нагрузку, т.к. помимо предприятий (около 100 тыс.), вузов и колледжей (6 вузов и 69 колледжей) есть еще 10-15 отраслей производства. Палата не может быть рекрутинговым агентством. Выходом из сложившейся ситуации может быть создание отраслевых комитетов и образовательных кластеров, создаваемых предприятиями как кооперация между учебными заведениями и предприятиями. Палата в данном случае играет координирующую роль.

3 группа - «Менеджер по хранению и комплектации товаров»

Необходимость в профстандартах обнаруживается для специалистов производственной деятельности и для профессионального обучения. Учебные центры занимаются обучением, повышением квалификации по трудовым функциям, а не по отдельным квалификациям, профессиям. В системе ТиПО необходимость в профстандартах наибольшая, т.к. квалификации обучения совпадают с профессиями в профстандартах.

Значение отраслевого центра присуждения квалификации на основе опыта работы, умений, навыков повышать уровень квалификации или присуждать новую квалификацию,

которую претендент освоил самостоятельно. Нет необходимости в дополнительном обучении в колледже или учебном центре. За это время должностная вакансия на предприятии может быть закрыта.

Отраслевой совет, комитет по транспортной логистике при Палате предпринимателей может вырабатывать решения по определению и удовлетворению спроса на специалистов транспортной логистики в Карагандинской области. Совет может решать и координировать вопросы качества подготовки специалистов.

Колледжи по логистике специалистов не готовят, есть техники по организации перевозок.

Выводы по задаче № 4

1. Палаты предпринимателей может эффективно координировать взаимодействие предприятий и учебных заведений. Палата должна контролировать учебные заведения.
2. Обсуждалась возможность создания образовательного кластера по транспортной логистике в г. Караганда.
3. Палата не может полностью обеспечивать трудоустройство выпускников учебных заведений по заказу предприятий. Количество предприятий в Карагандинской области около 100 тыс. по 10 - 15 отраслям производства, 6 вузов и 69 колледжей. Палата не может быть рекрутинговым агентством. Выходом из сложившейся ситуации может быть создание отраслевых комитетов и образовательных кластеров, создаваемых предприятиями как кооперация между учебными заведениями и предприятиями. Палата в данном случае играет координирующую роль.
4. Отраслевой совет, комитет по транспортной логистике при Палате предпринимателей может вырабатывать решения по определению и удовлетворению спроса на специалистов транспортной логистики в Карагандинской области. Совет может решать и координировать вопросы качества подготовки специалистов, аккредитовать, контролировать учебные заведения.

Предложения, рекомендации

1. Для массового применения, внедрения профстандартов требуются стимулирующие или обязывающие механизмы.
2. Требуется проводить широкое информирование предприятия на системной основе о профстандартах их применении, создание информационно-консультационных центров, услуг.
3. Необходимо разработать методические рекомендации по применению профстандартов на предприятиях.
4. Необходимо организовать сопровождение разработчиками профстандартов процесса их применения на предприятиях с закрепленностью по группам предприятий. Постоянный мониторинг по пилотному внедрению ПС.
5. Основным направлением использования профстандартов на предприятии является обновление должностных инструкций на должность, рабочее место. В настоящее время 90 % должностных инструкций не соответствуют реальности производственных и бизнес-процессов.
6. Профстандарт представляет собой справочник, реестр возможных, будущих функций и задач, которые предприятие выборочно может использовать по своим рабочим местам
7. Профстандарты могут быть использованы в процессах: приема на работу и увольнения, повышения квалификации, карьерного роста, реализации нового проекта, создание, актуализации должностных инструкций, соблюдение ТБ и ОТ, проектирование и реализация стратегии развития предприятия.
8. Требуется постоянно действующий отраслевой орган по профстандартам, например, в лице Отраслевого совета по квалификациям, которые отслеживает и поддерживает профстандарты по своей отрасли.
9. Предложенные разработчиками профстандартов и включённые в карточки профессий «Показатели эффективности деятельности», выполняют задачу ключевых критериев оценки деятельности специалиста, которые могут быть использованы при составлении критериев оценки.

10. Функциональная карта квалификаций (ФКК) как переходная таблица и инструмент перехода от профстандарта к образовательной программе. Рекомендуется разрабатывать ФКК по всем профессиям, утвержденным профессиональных стандартов для их применения при составлении образовательных программ и оценке квалификации специалистов – разработке квалификационных стандартов.
11. Критерии оценки – ключевые инструменты для приведения карточки профессии к оптимальному содержанию функций, задач и умений. Критерии оценки являются существенным описанием ключевого действия, завершающие декомпозицию функций – задач – умений (действий). Критерии оценки является точкой опоры в упорядочении описаний ФКК. Для описания критериев оценки использовать описания, как профессиональных задач, так и умений утвержденных профстандартов.
12. Проявилась необходимость проведения подобных круглых столов в интерактивной форме по другим отраслям и видам профессиональной деятельности.
13. Продолжить проведение круглых столов по применению профстандартов транспортной логистики в областных центрах в сотрудничестве с Региональными палатами предпринимателей.

по организации и проведению круглого стола

14. Материалы для участников сократить до карточки профессий и программы, другое исключить.
15. Составить единый план групповой работы на 1,5 часа.
16. Использовать табличные формы в заданиях, удобно организовывать решение задачи и сравнивать результаты групп, круглых столов по городам.
17. В задаче № 4 усилить сбор идей по взаимодействию в «треугольнике» между Палатой, предприятиями и учебными заведениями
18. Определить возможности проведения круглых столов вне учебного заведения. Предполагается, что это один из возможных факторов низкого участия работодателей.
19. Представителей предприятий по их профилю распределить по группам карточек профессий «Водитель», «Специалист по погрузке, разгрузке», «Менеджер по погрузке, разгрузке, комплектации товаров».
20. Исключить задачу № 3 по оценке квалификации. На этом этапе преждевременно для предприятий оценивать квалификацию. Заменить на использовании на предприятии.
21. Ограничить участие представителей учебных заведений, только по соответствующим специальностям.
22. Пригласить представителей государственных органов, тренинговых, консалтинговых учебных центров.
23. Обед, по возможности, сократить на 0,5 часа, с 12:00 ч. до 12:30 ч.

Оценка круглого стола участниками

- полезная идея проведения круглого стола, надеемся, что другие отрасли тоже будут проводить подобные круглые столы с участием предприятий;
- в конце профстандартов давать ссылки на ведущие, крупные действующие предприятия в направлении профстандарта, чтобы с ними могли проконсультироваться все заинтересованные участники;
- увидели то, что у нас разное видение проблемы, как преподавателей и работодателей, разное видение стандартов, их использование, взгляд на обучение будущего работника, поэтому на круглых столах необходимо большее количество представителей предприятий. Когда мы приезжаем на предприятие, нам мило улыбаются, но уделяют время не более 30 минут, у них нет больше времени, нужно работать. На таких круглых столах у нас больше возможностей с ними обсуждать совместные вопросы;
- на подобных круглых столах при обсуждениях обнаруживаются неточности, недоработки в профстандартах;
- для понимания содержания профстандартов специалистами предприятий и рабочих можно упростить структуру карточки профессии, упростить описания. Мы у себя добавляем визуализацию и др.;
- интересный формат круглого стола.

Результаты

1. Предложены версии применения профстандартов в разработке, обновлении должностных инструкций специалистов предприятий транспортной логистики. Отмечено, что недостаточно определен порядок соответствия профессий из профстандартов и должностей предприятий транспортной логистики.
2. В использовании профстандартов в обучении участники определяли элементы обучения и методы обучения по отдельным трудовым функциям. Требуется доработка ответов на вопросы: Как отбирать значимые элементы обучения из трудовой функции? Как подбирать педагогическую технологию под содержание элемента обучения? Одна из версий выделять в содержании элемента обучения «рисунок» ключевого, базового действия. Затем этот «рисунок» может быть использован в качестве критерия оценки, инструмента обучения, компетенции, части квалификации и т.д.
3. В разработке практических задач для оценивания выполнения работников требуемых трудовых функций, уровня квалификации участники определяли требования к оцениванию – умения и знания из карточки профессии, условия проведения – на рабочих местах предприятий или учебных местах полигонов, учебных центров, колледжей.
4. В основе структуры квалификаций, рынка труда специалистов транспортной логистики Карагандинской области определен треугольник: предприятие (спрос на квалификации) – учебной заведение (предложений квалификаций) – Палата предпринимателей (координатор, организатор взаимодействия по удовлетворению спроса).
5. Для обсуждения и решения вопросов удовлетворенности, обеспеченности предприятий транспортной логистики в Карагандинской области участниками предложено создание **образовательного кластера** по транспортной логистике или **отраслевого комитета по логистике и перевозкам** при Региональном совете Палаты предпринимателей Карагандинской области.
6. Создан WhatsApp-чат с 32 участниками, в который будут приглашены участники следующих семи круглых столов. В итоге ожидается получить после 8 круглых столов "площадку обсуждения" по применению ПС транспортной логистики со 180 – 200 участниками.

По итогам круглого стола участникам были вручены **благодарственные письма**:



Списки участников

Список участников круглого стола «Использование профстандартов транспортной логистики на предприятиях, в учебных заведениях и центрах сертификации специалистов», г. Караганда, 23 - 24 января 2020 г.

№	Фамилия Имя Отчество	Организация, должность	Электронная почта,	Подпись
1.	Бейсеева Айжан	Проект USAID, региональный специалист по транспорту и логистике		
2.	Оспанова Карлыгаш Асановна	Палата предпринимателей Карагандинской области, начальник отдела развития человеческого капитала		
3.	Исабеков Марат Уланович	Корпоративный фонд "KAZLOGISTICS", директор		
4.	Адилова Наздана Джамс-Уатовна	КарГТУ, доктор PhD		
5.	Айгожин Беккожа Ешмаганбетұлы	Караганды жоғары политехникалық колледжі, оқытушы		
6.	Амангельдыұлы Айдар	Тренер, эксперт по методам сбора и анализа информации на IBM I2 IBASE		
7.	Балабаев Оюм Темиргалиевич	Карагандинский государственный технический университет, кафедра Промышленный транспорт, доцент		
8.	Боранбаева Айсулу Рымбековна	Карагандинский профессионально -технический колледж, И.о.директора		
9.	Габайдулина Анастасия Рашидовна	ТОО "AMG business group", финансовый директор		
10.	Еслямова Акнур Кабиденовна	Высший технический колледж, г. Кокшетау, руководитель учебного заведения		
11.	Жаксыбаева Гульнар Шайхиденовна	ЧУ "Новое время", директор		
12.	Ибраев Нартай Ерназарович	Высший технический колледж, г. Кокшетау, заместитель руководителя по профессиональному обучению		
13.	Кабикенов Сапар Жомартович	Карагандинский технический университет, зав.кафедрой		
14.	Ксупова Алтынгул Кыдырбаевна	Европейский банк реконструкции и развития, аналитик		
15.	Куликов Владимир Николаевич	ТОО "Global City", менеджер		
16.	Кызылбаева Эльвира Жанабековна	Карагандинский государственный технический университет, старший преподаватель		
17.	Летяга Виктория Наильевна	КГКП Шахтинский технологический колледж, заместитель директора по профессиональному обучению		
18.	Лоор Елена Ивановна	ТОО "AlemGaz", инженер по УКП		
19.	Лопата Анна Николаевна	Карагандинский экономический университет, руководитель службы департамента академического развития		
20.	Магавина Азкия Шамильевна	Высший технический колледж, г. Кокшетау, заместитель руководителя по учебной работе		
21.	Мажитова Сауле Калиевна	Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, зав.кафедрой		
22.	Муликова Салтанат Алтаевна	Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, директор департамента стратегического развития		
23.	Рыбалкин Александр Николаевич	АО "Транко", начальник отдела организации перевозочного процесса		
24.	Саржанов Даурен Кажаберганович	Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, кафедра "Маркетинга и логистики, профессор		
25.	Свердлова Елена Александровна	Колледж, зам директора		
26.	Тарасова Валентина Сергеевна	КГКП "Шахтинский технологический колледж", заместитель директора по учебно-производственной работе		
27.	Таубаева Шолпан Муталиповна	Карагандинский высший политехнический колледж, преподаватель		
28.	Темирбаев Сергей Борисович	АО "Транко", специалист ППЖТ		
29.	Тлеужанова Марал Карыбаевна	Жезказганский индустриально-гуманитарный колледж, руководитель		
30.	Томашина Айгерим Еркеневна	Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, преподаватель		
31.	Тулеубаев Данияр Ергалиұлы	Жезказганский индустриально-гуманитарный колледж, методист		
32.	Умарова Булбул Аскарвна	Екибастузский инженерно-технический институт имени академика К. Сатпаева, старший преподаватель		
33.	Чайковская Галина Михайловна	ТОО "AlemGaz", начальник ОК		
34.	Шлыкова Наталья Владимировна	Карагандинский высший политехнический колледж, преподаватель		
35.	Иванов Сергей Александрович	ТОО "Victory-Trans" корпоративный фонд		
36.	Шалаев Владимир Вас.	КарГТУ		
37.	Габайдулина Анастасия	ТОО "AMG business group" "УИ"		
38.	Бектеев Мерет Багдатович	ТОО "Tranco Express" Директор департамента		
39.	Джусенов Ермен Багдатович	ТОО "Tranco Express" Руководитель по БУСТ		
40.	Косе Нормина Космековна	Караг. экон. ун-т, дир. Ресурсного центра		
41.	Лукашева Наталья Сергеевна	КГЧ "Карагандинский технический университет"		
42.	Савинова Салтанат	КГЧ КТСТ		
43.	Мамингенова Талия Мухомбетовна	КГЧ Карагандр. технико-спец. колледж		

Фотографии



Фотоальбом из 63 фото размещен по адресу: www.facebook.com/groups/kazlog/permalink/2561746857435409/

Список интернет-адресов

- 1) Материалы круглого стола на сайте Союза «KAZLOGISTICS» http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/
- 2) Сборник материалов по разработке профессиональных стандартов <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/f49/f49b1096ac13e8221b19e3861f33ba27.pdf>
- 3) Список ПС транспортной логистики с профессиями <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/dae/dae0a7d74bfdbe0aa9cdd6bc1a4d311d.pdf>
- 4) Группа «Аналитика и умения на транспорте, транспортной логистике» www.facebook.com/groups/kazlog/
- 5) Регистрационная форма для участников <https://forms.gle/6q35YphkcWzoWzaM6>
- 6) Фотоальбом www.facebook.com/groups/kazlog/permalink/2561746857435409/
- 7) Ссылка для самостоятельного подключения к WhatsApp-чату участников: <https://chat.whatsapp.com/Lbv27gsQ81P0byNxrWvrFN>

Составили: Марат Исабеков, Айжан Бейсеева,
Карлыгаш Оспанова, Айдар Амангельдылы
2 февраля 2020 г.
✉ m.issabekov@kazlogistics.kz, isabekovmarat@gmail.com

Материалы круглого стола на сайте Союза «KAZLOGISTICS»
http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/
Аналитика и умения на транспорте, транспортной логистике
www.facebook.com/groups/kazlog/