

Предложения по реформированию НСК:

- 1. Создание отдельного автономного юридического лица «Национальное Агентство по развитию квалификаций» (НАКР)**, учредителями которого должны быть: МТиСЗ, МОН, НПП. Основная деятельность - развитие национальной системы квалификации, в состав его должны входить подразделения **исследовательские, методологические**, а также те, кто координирует работу по разработке ПС и ОРК и по сертификации квалификаций. Данная необходимость связана с тем, что процесс развития НСК на текущий момент рассматривается как **«проектная работа»**, без системного анализа квалификаций, построения концептуального видения на национальном уровне, масштабной разъяснительной работы. При этом проводимая работа реализуется множеством различных привлеченных консалтинговых компаний, не всегда глубоко понимающие как предметную область, так и саму идею квалификационных рамок, что противоречит лучшей практике развития квалификаций на национальном уровне. Следуя лучшего международного опыта назрела крайняя необходимость - создание отдельного органа НАКР, и **ошибочно смешивать вопросы развития квалификации с вопросами трудовых отношений** (как это сегодня предлагается), т.к **бизнесу важна результативность и производительность труда, т.е. какие знания, умения и навыки необходимы для выполнения работ**. Исходя из этого одной из задач системы квалификации решение этого вопроса путем **классификации всех видов выполняемых работ бизнесом по квалификационным уровням**. Данная проблема важна не только для бизнеса, а для интенсивного, устойчивого экономического развития страны. Поэтому принципиально важным является – развитие собственных отечественных разработок и подходов, которые сформируют **национальную методическую основу системы квалификации РК**. Основными принципами деятельности НАКР – открытость к диалогу со всеми основными стейкхолдерами НСК – общественность, НПП, госорганы и др.
- 2. Установление диалога и сотрудничества всех заинтересованных сторон в создании и развитии НСК.** С 2012 года до настоящего времени МТиСЗ проводится определенная работа по разработке ПС и ОРК, вместе с тем у заинтересованных сторон (а именно в лице экспертов от работодателей, а также и образовательных структур) нет удовлетворенности о проводимой работе по формированию и развитию НСК ответственного органа МТиСЗ. Кроме того, разработанные ПС и ОРК должны быть использованы при организации процедур найма, оценки, анализа компетенций персонала, формирования программ профессионального образования, определения путей развития карьеры. Вносимые и предлагаемые замечания, предложения не учитываются. Благодаря личной инициативы Исабекова М.У. активно работают чаты по проблемам НСК, несмотря на ситуацию с пандемией на постоянно основе проводятся зоом конференции с различными темами: передачи и обсуждения лучшего опыта, актуальных и насущных тем по данной проблематике. Так, в рамках активного обсуждения были сформированы Предложения по реформированию НСК и переданы в НПП, однако эти предложения не были поддержаны НПП. Хотелось бы знать почему и какими доводами руководствуются исполнители письма от НПП. Президент страны К.Ж.Токаев демонстрирует политику «слышащего государства» при построении НСК слышать друг друга – это весьма актуально, т.к. требования к системе квалификации закладываются работодателями, а это является основой НСК.
- 3. Апробация отечественных разработок.** Как известно, вопросами развития система квалификации занимались на уровне компаний с 2009 года, имеется авторская разработка. В настоящее время эта методика усовершенствована и обсуждена на одной из зоом конференций, она находит понимание среди экспертов. Было предложение

апробировать на одной из отраслей, например ИТ, для этих целей необходимы ИТ-компании для подтверждения данной методики. Пока привлечение ИТ-компаний нам не удаётся – возможно в этом поможет НПП.

4. Предложения по реформированию НСК основано:

- 1) на проведенных ряда мероприятий: анализе методологий НРК, ОРК, ПС, результатах опроса, обсуждений с участием и мнением ряда экспертов НПП;
- 2) из-за отсутствия Концепции НСК РК к системным проблемам, одним из них, является отсутствие единого понятийного аппарата - различные трактовки одних и тех же понятий не только в регламентирующих документах НРК, ОРК, ПС, но и расходятся с заложенным смыслом формирования НСК;
- 3) при идентичном названии основных элементов (НРК, ОРК, ПС) имеются множество различий, расхождений, несоответствий как в терминологических, так и в самих подходах разработки элементов НСК, что ведет в конечном итоге к острым противоречиям и бессмысленной путанице;
- 4) ЕС закладывал в суть ПС – какими компетенциями должна обладать та или иная профессия для выполнения своей трудовой деятельности, поэтому на первых этапах должен проводится функциональный анализ, именно такой анализ определяет роль каждой профессии в участии бизнес-процессе. Однако в методике МТиСЗ не отражена суть данного методического подхода, что в конечном итоге отразилось на разработанных ПС и ОРК;
- 5) утвержденные ПС и ОРК не применимы на практике, соответственно крупные работодатели не могут выстроить понятную, прозрачную кадровую политику с принципами меритократии. Кроме того, остаются не разрешенными проблемы построения системы оплаты труда;
- 6) методики НРК, ПС, ОРК и вместе с ними разработанные ПС и ОРК не отвечают последним тенденциям развития системы квалификации, а также логически и последовательно не взаимосвязаны между собой, а значит вряд ли могут автоматизированы и оцифрованы.

Ержигитова Ш.Д., июнь 2020 г.