



БҰЙРЫҚ

18 ақпан 2019 г

Астана қаласы

ПРИКАЗ

№ 25

город Астана

**Об утверждении
Методических рекомендаций
по разработке и оформлению
отраслевых рамок квалификаций**

В соответствии со статьей 56 Закона Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О правовых актах» и с подпунктом 3) пункта 16 Положения о Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2017 года № 81, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций согласно приложению к настоящему приказу.

2. Департаменту труда и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан:

1) разместить настоящий приказ на интернет-ресурсе Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;

2) направить Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификации в центральные государственные органы и Национальную палату предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и рекомендовать их для применения в работе.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на вице-министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан Альтаева Н.Б.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр



М. Абылкасымова

Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификации

1. Общие положения

Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевой рамки квалификаций (далее – Методические рекомендации) содержат методику разработки и оформления отраслевой рамки квалификаций (далее – ОРК) в соответствии с макетом ОРК (приложение к Методическим рекомендациям).

Методические рекомендации определяют предназначение, цель, принципы разработки ОРК, описание уровней квалификации через основные требования.

ОРК является одним из элементов Национальной системы квалификаций (далее – НСК), системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций в отрасли.

ОРК уточняет требования Национальной рамки квалификаций (далее – НРК) к компетенциям работников с учетом целей, задач, производственного цикла (в случае, если различные фазы цикла в процессе производства продукции требуют участия различных профессий и должностей), видов (групп) продукции и роли в коллективном разделении труда в конкретной отрасли.

Уровни квалификаций, описанные ОРК, используются в существующих и при разработке новых профессиональных стандартов, а также для сопоставимости с национальными рамками, исходя из их предназначения как инструмента сравнимости и сопоставимости квалификаций

ОРК разрабатывается с широким участием соответствующего профессионального сообщества: работники определенных профессий и должностей, работодатели, представители системы образования, профессиональных ассоциаций и объединений, профсоюзов, органов/организаций, осуществляющих деятельность по сертификации и присвоению квалификации, исследовательских организаций, независимые эксперты и консультанты и др.

Методика разработки ОРК основывается на описании области применения, спроса и предложений квалификаций, технологий производства продуктов отрасли (секторов, секций, межотраслевых компетенций), требований нормативных правовых актов и нормативных документов, стратегических целей и задач отрасли, включая прогнозные и перспективные.

В настоящих Методических рекомендациях применяются следующие термины и определения:

Национальная система квалификаций (НСК) – 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.

Национальная рамка квалификаций (НРК) – системное и структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых на рынке труда.

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых в отрасли. Каждый из уровней описан набором единых параметров (критериев), названных **дескрипторами**.

Профессиональная группа (область профессиональной деятельности) - совокупность видов трудовой деятельности отрасли, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения.

Профессиональная подгруппа (вид трудовой деятельности) – часть профессиональной группы, совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Трудовая функция – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

Профессиональная задача - нормативное представление о действиях, связанных с реализацией трудовой функции и достижением необходимого результата в определенной профессиональной группе или подгруппе.

Функциональная карта – структурированное описание трудовых функций, знаний, умений, навыков и профессиональных задач, выполняемых работником определенных профессий в рамках той или иной профессиональной группы или подгруппы.

Профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной профессиональной группе (области профессиональной деятельности) или подгруппе (виде трудовой деятельности) требования к уровню квалификации и компетентности, содержанию, качеству и условиям труда.

Профессия – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий владения комплексом специальных теоретических знаний, умений и практических навыков, приобретаемых в результате специальной подготовки, подтверждаемых соответствующими документами об образовании и/или опыта работы.

Должность – функциональное место в системе организационно-административной иерархии организации, служебное положение работника.

Занятие – набор работ, осуществляемых на рабочем месте, приносящих заработок или доход, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей.

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

Результаты обучения – условный синоним термина компетенция, констатация того, что знает, понимает и умеет делать человек после завершения обучения.

Квалификация – официальное признание ценности 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, дающее право на осуществление трудовой деятельности).

Квалификационный уровень или уровень квалификации - установленный и описанный в рамке квалификаций обобщенный набор требований к компетенциям работников, дифференцированным по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

Навык (умение) – способность выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках конкретного занятия, имеющая два признака:

– **уровень навыков** определяет сложность и объем выполняемых задач и обязанностей;

– **специализация навыков** определяет характер и круг выполняемых задач и обязанностей, принимая во внимание область используемых знаний, используемые инструменты и оборудование, обрабатываемые или используемые материалы и виды производимых товаров и оказываемых услуг.

Знания – информация, нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности.

Таблица 1. Описание характера знаний по уровням квалификаций НРК.

Уровень	Характер знаний
1	Элементарные базовые общие знания, полученные в процессе инструктажа или обучения на рабочем месте
2	Основные базовые знания, полученные в процессе профессиональной подготовки и самостоятельно
3	Базовые, общеобразовательные и практико-ориентированные профессиональные знания, полученные в процессе профессиональной подготовки и самостоятельно
4	Профессиональные (практические и теоретические) знания для осуществления деятельности и практический опыт, полученный в процессе профессионального образования и самостоятельно.
5	Широкий диапазон теоретических и практических знаний в профессиональной области. Самостоятельный поиск информации, необходимый для решения профессиональных задач
6	Широкий диапазон специальных (теоретических и практических) знаний (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.
7	Концептуальные профессиональные и/или научные знания (в том числе и инновационных) и опыта в определенной области и/или на стыке областей. Оценка и отбор профессиональной информации. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности
8	Знания на самом передовом уровне в области науки и профессиональной деятельности. Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Расширять или переосмысливать существующие знания и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей. Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания процессов обучения. Методологические знания в области инновационно- профессиональной деятельности.

Таблица 2. Описание навыков (умений) по уровням.

Уровень	Характеристика умений (навыков)
---------	---------------------------------

1	1) Выполнение элементарных стандартных практических заданий по известному образцу.
2	1) Выполнение простых практических заданий. 2) Выбор способа действий по заданному инструкциями алгоритму. 3) Коррекция действий в соответствии с условиями рабочей ситуации
3	1) Решение стандартных и простых однотипных практических задач. 2) Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. 3) Коррекция деятельности с учетом полученных результатов
4	1) Решение типовых практических задач широкого спектра, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. 2) Выбор технологических путей осуществления деятельности. 3) Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности
5	1) Решение практических задач, предполагающих многообразие способов решения и их выбор. 2) Творческий подход (или умения и навыки самостоятельно разрабатывать и выдвигать различные, в том числе альтернативные варианты решения профессиональных проблем с применением теоретических и практических знаний 3) Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности
6	1) Решение проблем технологического или методического характера, относящихся к определенной области знаний, предполагающих выбор и многообразие способов решения. 2) Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов технологического процесса 3) Умения и навыки осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность по развитию нового знания и процедур интеграции знаний различных областей, правильно и логично оформлять свои мысли в письменной и устной форме, применять на практике теоретические знания в конкретной области
7	1) Решение проблем, технологического или методического характера, требующих разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных). 2) Коррекция деятельности подразделения или организации. 3) Умения и навыки научно обосновывать постановку целей и выбор методов и средств их достижения.

8	<p>1) Исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний и новых решений.</p> <p>2) Самые продвинутое и специализированные навыки и умения, включая синтез и оценку, требуемые для решения критических проблем в исследовании и/или новшестве и позволяющие пересматривать и обновлять существующее знание или профессиональную практику.</p> <p>3) Способность участвовать в устной или письменной форме в профессиональных дискуссиях, а также публиковать исходные результаты исследований в международных академических изданиях. Может способствовать на научном и профессиональном уровне техническому, общественному и культурному прогрессу общества.</p> <p>4) Умения генерировать идеи, прогнозировать результаты инновационной деятельности осуществлять широкомасштабные изменения в профессиональной и социальной сфере, руководить сложными производственными и научными процессами.</p>
---	--

Таблица 3. Таблица соотношения уровней навыков, квалификаций, образования¹.

Уровни квалификаций в ЕРК ²	Уровни квалификаций в НРК РК	Уровни образования (Закон Республики Казахстан «Об образовании»)	Уровни навыков по НКЗ РК
8	8	7 Послевузовское образование: квалификации доктора PhD	4
7	7	7 Послевузовское образование: квалификации магистра	3
6	6	6 Высшее образование: квалификации бакалавра, специалиста для медицинских специальностей	2
5	5	5 Послесреднее образование: квалификации специалиста среднего звена и прикладного бакалавра	2
4	4	4 Общее среднее образование – техническое и профессиональное образование	2
3	3	4 Общее среднее образование –	1

¹ На основании сравнения навыков, сопоставление которых в НКЗ и НРК приведено на стр. 8 Классификатора занятий НК РК 01-2017 (утвержден Приказом Комитета технического регулирования и метрологии Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 11 мая 2017 года № 130-од). А также отражены уровни образования на основе документов: «Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 гг.», Указ Президента Республики Казахстан от 01.03.2016 г, №205, Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-ІІ.

² Европейская рамка квалификаций

		техническое и профессиональное образование	
2	2	3 Основное среднее образование	1
1	1	2 Начальное образование (4 года)	1

Неформальное обучение – обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, предполагающей так называемое «полуструктурированное» обучение, то есть 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.

Прикладной бакалавр – квалификация, присуждаемая лицам, освоившим образовательные программы послесреднего образования.

Бакалавриат – высшее образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «бакалавр» по соответствующей специальности.

Магистратура – послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «магистр» по соответствующей специальности.

Докторантура – послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров для научной, педагогической и (или) профессиональной деятельности, с присуждением степени доктора философии (PhD), доктора по профилю.

Практический опыт работы – определяется стажем работы по специальности/профессии/должности не менее трех из последних пяти лет в качестве специалиста в соответствующей отрасли экономики (области деятельности).

Участники рынка квалификаций:

- Регуляторы от государства (в том числе международных союзов)
- Регуляторы от бизнеса (НПП, корпорация, лидеры рынка)
- Общественные организации и потребительские сообщества:
- Работодатели
- Предпринимательские сообщества и инвесторы
- Профессиональные сообщества
- Образовательные организации
- Граждане (работники)

2. Предназначение отраслевой рамки квалификации

ОРК предназначена для всех участников рынка квалификаций. ОРК позволяет:

- 1) формировать общую стратегию развития рынка востребованных экономикой квалификаций, характеристик рынка труда и рынка образовательных услуг, системы подготовки кадров в конкретной отрасли, в том числе, планировать различные траектории карьерного роста в течение трудовой деятельности через получение конкретной квалификации, повышение уровня квалификации, подтверждение квалификации;
- 2) описывать требования к квалификации руководителей, специалистов, работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов,

программ профессионального образования и обучения, неформального обучения (обучение на рабочем месте), в ходе развития профессиональных квалификаций в течение трудовой жизни;

- 3) формировать систему сертификации (независимой оценки) квалификаций;
- 4) планировать и развивать объем применения квалификаций, трудовую миграцию, траектории профессионального развития, как инструменты управления человеческими ресурсами.

2. Цель и принципы разработки отраслевой рамки квалификаций

Цель ОРК – сформулировать структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых в отрасли, требования к существующим квалификациям на основе НРК с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития отрасли, а также картировать профессии по уровням квалификаций с указанием межотраслевых компетенций и смежных видов занятий (квалификаций).

ОРК разрабатывается с учетом следующих принципов:

- 1) определения основного продукта (продукции или услуги) в отрасли;
- 2) определения границ отрасли;
- 3) определения системы разделения труда;
- 4) определение в отрасли взаимосвязанных профессиональных групп и/или подгрупп, с учетом перспектив существования и изменчивости;
- 5) преемственность траекторий развития квалификации при переходе от низших уровней квалификации к высшим с учетом практического опыта;
- 6) применимость требований ОРК ко всем профессиональным группам и/или подгруппам;
- 7) соответствие иерархии уровней квалификации структуре разделения труда и системе образования Республики Казахстан;
- 8) описание уровней (подуровней) квалификации ОРК через параметры профессиональной деятельности и экономической целесообразности;
- 9) проведение функционального анализа отрасли путем составления функциональных карт отрасли.
- 10) ясность описания уровней квалификации для всех пользователей и удобство использования.

3. Уровни и дескрипторы ОРК

ОРК разрабатывается с учетом норм Трудового кодекса Республики Казахстан и включает в себя 8 иерархически выстроенных уровней квалификации в соответствии с НРК. Требования отраслевой рамки квалификаций описываются с точки зрения достижения результатов. Эти формулировки уточняются по каждому уровню или подуровню квалификации с учетом требований отрасли. Содержание требований ОРК определяется стратегическими ориентирами развития отраслей и экономики Республики Казахстан.

При обоснованности, внутри уровней квалификации могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых требований к квалификации. ОРК образуют характеристики уровней квалификации и/или подуровней, описание которых раскрывается через параметры профессиональной деятельности и дескрипторы – как система единых

наборов критериев и описание их параметров, формирующие правила разделения на уровни ОРК.

Требования к профессиональным компетенциям на каждом уровне ОРК рекомендуется описывать по дескрипторам – параметрам и критериям, описывающим характеристики выполняемых задач профессиональной и трудовой деятельности в отрасли.

К дескрипторам относятся:

- уровень квалификаций из НРК (допускается выделение подуровней);
- знания;
- умения\навыки;
- компетенции: профессиональные и\или личностные, такие как например:
- самостоятельность (работа в команде, нацеленность на результат, влияние на процесс, планирование и организация\своевременность исполнения);
- ответственность (безопасность и охрана труда, развитие подчиненных, ответственность за качество, результативность и своевременность выполнения работы).
- количество стадий процессов по созданию добавленной стоимости продукта (инициация и планирование, организация и контроль, анализ и регулирование выполнения процессов, управление изменениями);
- роли в коллективном разделении труда (управление, основное производство\оказание услуги (определяет отраслевые границы), подготовка производства, послепроизводственные процессы, вспомогательные (обеспечительные) процессы) (см. Приложение 1).

4. Порядок определения отраслевых границ. Система разделения труда

Для формирования ОРК необходимо определить базовые принципы целесообразного деления по отраслям с учетом действия НКЗ РК и ОКЭД РК. Для этого нужно определить:

- принципы общественного разделения занятий в экономике на сектора, отрасли и подотрасли;
- системный подход представления занятий в экономике (вложенности уровней интеграции трудовых функций в цепочки ценностей на различных уровнях микро, мезо и макроэкономических отношений);
- экономической целесообразности в цепочках ценностей использования занятий при создании продукта;
- процессный подход (роль и место навыков в работах, осуществляемых на рабочем месте, приносящих заработок или доход, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей).

Предлагаемое общественное разделение занятий в экономике следует начинать с макроуровня по секторам.

Сектором называется значительная часть экономики, которая объединяет в себе общие по составу характеристики, цели экономики, функции и деятельность, все эти общие черты, позволяют провести сегментацию для теоретических и практических целей. Каждый сектор экономики характерен своими особенностями и нормой участия в них труда (доли затрат на профессионалов в структуре расходов организации и ожидаемой отдачи от труда профессионалов данного сектора в общих доходах организации, характеру и производительности труда). Таким образом можно сказать, что сектор экономики формирует систему разделения труда в зависимости от его особенностей.

Секторам экономики присваивать коды римскими цифрами с целью не допустить смешения с буквенными кодами для секций в ОКЭД РК:

I сектор – сырьевой сектор и сельское хозяйство;

II сектор – добывающая и перерабатывающая промышленности;

III сектор – услуги;

IV сектор – новые перспективные отраслевые направления (например, НТИ), формирующие из подотраслей, в том числе интеллектуальное (нематериальное) производство или новые межотраслевые направления и т.п.;

V сектор – оборонные и иные засекреченные производства, корпорации и объединения.

Сектора экономики содержат отрасли и направления с характерными для них и исторически сложившимися (или складывающимися) бизнес моделями и условиями организации хозяйственной деятельности (в ОКЭД РК — это секции).

Согласование ОКЭД с предложенными секторами экономики происходит следующим образом:

I сектор – секция А, разделы (01-03); секция М, раздел (75);

II сектор – секции В, С, D, E, F; разделы (05-09, 10-33, 35-39, 41-43);

III сектор – секции G-U; остальные разделы за исключением представленных в IV секторе;

IV сектор – из разных секций; разделы (62, 72), а также не присутствующие в ОКЭД, но реально существующие в экономике;

V сектор – не присутствуют в ОКЭД в явном виде и распределен по секциям и разделам.

Основной целью применения такого разделения экономики по секторам используя за основу данных согласно ОКЭД РК и в условиях отсутствия единого подхода в определении отраслевых направлений будет обеспечена сравнимость экономик в целом и ее частей разных стран, что является одной из целей управления квалификациями через ОРК, учитывая реальную ситуацию, сложившуюся в разделении труда в РК.

В методических рекомендациях разработки ОРК и КПК применяется следующий алгоритм для системы разделения труда:

1. Определение сектора экономики (I – сельское хозяйство, II – промышленность, III – услуги; IV сектор – новые перспективные отраслевые направления; V сектор – оборонные и секретные отраслевые направления);

2. Определение подотрасли (по ОКЭД);

3. Группировка продуктов (услуг) по однотипным бизнес процессам и реальной экономической деятельности (по национальным счетам и классификатору продукции);

4. Подготовка матрицы ответственности по участию в ней пяти основных групп специалистов (управленцы, основное производство, закупки, сбыт, обеспечение деятельности);

5. Определение списка отраслевых профессиональных групп специалистов по НКЗ занятых в отрасли (основное производство) и уровням квалификации – НРК;

6. Определение списка межотраслевых профессиональных групп специалистов по НКЗ, занятых в отрасли (остальные 4 основные группы);

7. Размещение в итоговой КПК и ОРК списков наименований отраслевых специальностей по соответствующей группе продуктов (или межотраслевых специальностей) и по уровням квалификаций (с указанием количества занятых, средней зарплаты, коэффициента производительности/эффективности деятельности по факту/плану);

8. Принятие экономически обоснованных решений на изменения разделения трудовых функций по каждой специальности и профессиональной миграции.

В случае необходимости более обоснованного принятия экономических решений КПК дополняются функциональными картами, сформированными на основе функционального анализа отрасли, и включаются в общий шаблон ОРК.

В случае наличия новых и специфичных для отрасли профессий/занятий, не встречающихся в действующий НКЗ, необходимо их зафиксировать в отдельном разделе ОРК, как предложения по обновлению и актуализации НКЗ и ОКЭД.

Для понимания встраивания таких профессий\занятий в действующую национальную систему квалификаций и детализации взаимосвязи с действующим НКЗ рекомендуется использовать упрощенные карты профессиональной квалификации с привязкой к уровням НРК и ОРК (Рисунок 1).

Определение отношений таких профессий/занятий к уровням ОРК и НРК реализуется из принципа необходимости и достаточности, что не требует обязательности распределения по всем 8 уровням в ОРК (например, от второго до шестого или от первого до седьмого уровней). Задача разработчиков состоит в том, чтобы распределить все подобные выявленные профессии/занятия по соответствующим уровням в ОРК и, соответственно, НРК. Это позволяет связать с уровнями в действующем НКЗ. Соответствие 4-х уровней навыков НКЗ и 8 уровней квалификации НРК указано в Национальном квалификаторе занятий (НКЗ) РК. (Таблица № 3 в НКЗ РК).

В карте профессиональной квалификации рекомендуется по возможности показать связь между профессиями/занятиями стрелками для демонстрации возможного профессионального развития работников. Профессиональное развитие может происходить как по горизонтали - в пределах одного квалификационного уровня ОРК, так и по вертикали - по различным квалификационным уровням ОРК.

Далее можно сгруппировать профессии/занятия по профессиональным подгруппам и профессиональным группам. Группировка профессий может быть сделана только экспертами в рамках рабочих групп, которые знают и понимают о существующих процессах и направлениях деятельности в каждой отрасли.

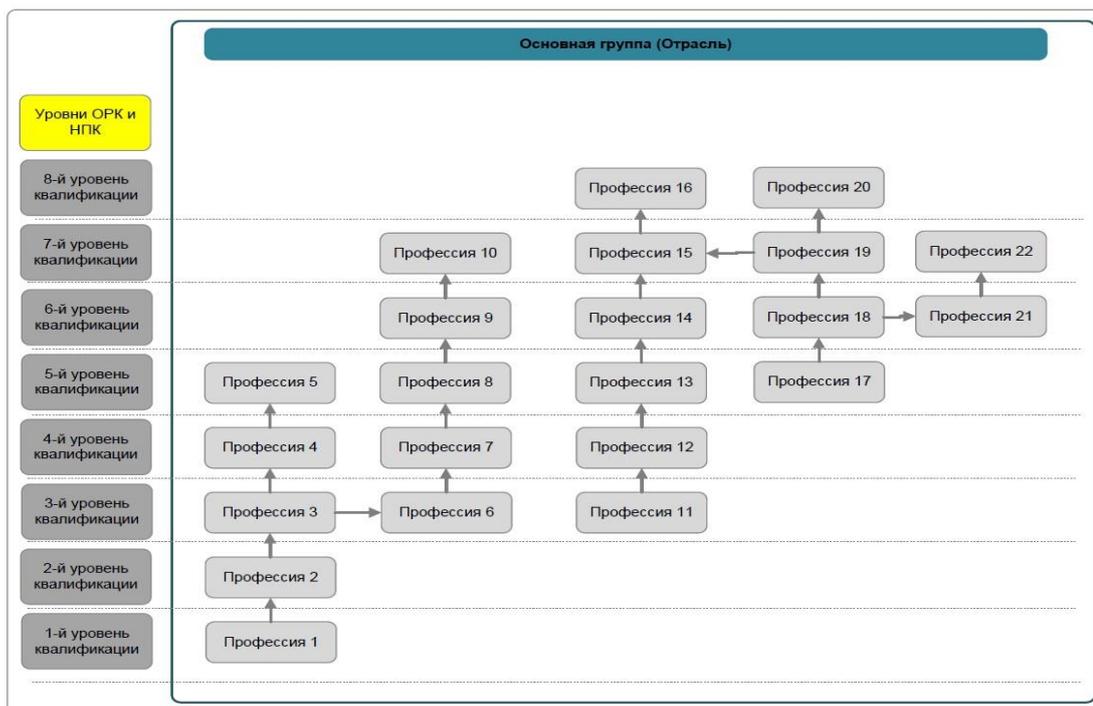


Рисунок 1. Карты профессиональных квалификаций для новых, специфичных в отрасли профессий/занятий, составляемые в дополнение к основным для уточнения их места в НСК

Карты профессиональной квалификации разрабатываются на основе консенсуса, достигнутого в рабочих группах после обсуждения и обмена мнениями каждой из сторон.

5. Порядок разработки и актуализации отраслевой рамки квалификаций

В предложенной методике предлагается проводить анализ отрасли с точки зрения доли отрасли в валовом республиканском продукте, объема финансирования на оплату труда, доли ее в отраслевом продукте и технологий, используемых при создании продукции.

В рекомендациях предлагается расширить понятие анализа отрасли, который должны осуществлять все заинтересованные стороны.

Отраслевые сообщества, в виде формализованных структур, состоящие из организаций, участвующих в формировании системы разделения труда отрасли, являются ядром рабочих групп, проводящих отраслевой анализ. Со стороны государственного координирующего органа необходимо обеспечить их вовлеченность в развитие отрасли и реализации в ней политики в области развития человеческих ресурсов, что особенно важно для обеспечения государственных приоритетов развития, 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 отрасли.

Задача отраслевых структур состоит в содействии достижению оптимального соотношения спроса и предложения знаний и навыков на рынке труда и обеспечению роста

инвестиций работодателей в организации с целью повышения производительности и эффективности как государственного, так и частного сектора экономики.

Анализ отрасли осуществляется по результату ее деятельности в виде конкурентоспособного продукта/услуги и объема затрат на человеческие ресурсы для создания продукта с учетом смежных видов деятельности. Процесс анализа отрасли обязательно включает в себя обновление квалификаций, добавление новых и исключение устаревших квалификаций и/или компетенций. При возникновении обоснованной необходимости можно включить в состав анализа отрасли составление плана разработки профессиональных стандартов.

Порядок разработки ОРК:

- 1) Инициации разработки/актуализации ОРК, которая исходит от любого участника рынка квалификаций.
- 2) Создание рабочей группы по разработке ОРК с участием признаваемых отраслевым (профессиональным) сообществом представителей (экспертов) и институциональных структур, обладающих знанием стратегии и приоритетов развития отрасли (технологии, рынков, продуктов), специфики конкретных видов деятельности, предъявляемых к работникам требований к квалификации, программ и форм профессионального образования и обучения.
- 3) Рабочей группой проводится анализ отрасли на основе исследовательской работы, многофакторного анализа, организации круглых столов, привлечения сторонних экспертов, сведений из национальной и международной статистики по основным данным в отрасли. В рамках анализа выделяются основные группы технологий\продуктов на основании сведений из национальных счетов по секциям и разделам ОКЭД РК, численность занятых в отрасли по данным органов статистики РК с учетом доли в общем фонде оплаты труда Республики Казахстан. Включаются сведения из нормативной базы: материалы научных исследований и лучших отраслевых практик, спрос и предложение рабочей силы, стратегий и государственных программ, отчеты и материалы уполномоченных органов и профессиональных сообществ.
- 4) Рабочей группой проводится анализ структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности. Перспективы изменений профессионально-квалификационной структуры отрасли. Анализ структуры отрасли при необходимости включает в себя функциональный анализ, результатом которого может быть функциональная карта отрасли.
- 5) Рабочей группой проводится анализ, итогом которого должны стать документы, содержащие прогнозы изменения в отраслях, технологиях, продуктах.
- 6) Общим результатом анализа отрасли является обоснованное определение профессиональных групп, подгрупп, а также основных и межотраслевых профессий/занятий (по возможности при проведении функционального анализа должностей).
- 7) На основе проведенного анализа отрасли, используя принципы системы разделения труда и определения отраслевых границ (Раздел 5 и Приложение 1 настоящих методических рекомендаций), заполняется форма КПК в ОРК с учетом ISCO-08, НКЗ

РК 01-2017 и ОКЭД РК (см. Приложение 2). Для новых и специфичных для отрасли профессий/занятий рекомендуется использовать упрощенные карты профессиональной квалификации с привязкой к уровням НРК и ОРК (Рисунок 1).

- 8) Порядок выбора и описания дескрипторов квалификации (знания, навыки, компетенции) по уровням ОРК. Сначала обязательно из НРК и НКЗ включаются общие характеристики профессиональной деятельности и уровень сложности выполняемых работ, как базовые значения дескрипторов. Затем каждый из дескрипторов дополняется в соответствии с отраслевой спецификой на основе консенсуса, достигнутого в рабочих группах после обсуждения и обмена мнениями каждой из сторон.
- 9) Составление карты профессиональной квалификации для отрасли и межотраслевых профессиональных групп и/или подгрупп. Формирование уровней ОРК.
- 10) Обсуждение проекта ОРК в среде профессионального сообщества (объединениями работодателей и работников, профессиональными сообществами, отраслевыми советами по подготовке кадров, уполномоченными органами), доработка проекта с учетом результатов обсуждения.
- 11) Представление проекта ОРК на утверждение отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при соответствующем уполномоченном государственном органе.

Для формирования перечня подотраслей, групп продуктов/услуг используется ОКЭД РК. Новые продукты/услуги (не входящие в ОКЭД РК) вносятся согласно установленного порядка законодательством Республики Казахстан.

Для формирования перечня занятий (профессий и должностей) отрасли, профессиональных групп или подгрупп рекомендуется использовать действующие классификаторы ОКЭД и НКЗ РК. Отдельного императивного уточнения на какую область деятельности или занятие разрабатываются профстандарты, а на какую нет - не требуется, т.к. по определению ОРК все виды деятельности и занятия, указанные и обобщенные в отраслевых рамках, должны в конечном итоге войти в отраслевые профстандарты.

Совместное использование НРК РК, НКЗ РК и ОКЭД РК позволяет системно и в едином формате определить границы отрасли и определить ее место в разделении труда в экономике. Это взаимоотношение является основой для КПК.

Карта профессиональной квалификации (форма КПК в ОРК с учетом ISCO-08, НКЗ РК 01-2017 и ОКЭД РК) разрабатывается по следующим шагам:

1. Выбрать основные секции и разделы из ОКЭД РК.
2. На основе проведенного анализа отрасли определить общий список занятий в НКЗ РК на предмет соответствия секциям и разделам ОКЭД РК.
3. Внести наименование занятия, уровень НРК в форму шаблона ОРК установленного образца (см. Приложение 2) в случае принятия рабочей группой решения на предмет соответствия.
4. Упразднить (убрать из КПК) занятия, с неопределенными соответствиями секциям и разделам ОКЭД РК согласно решениям рабочей группы.

5. Для новых и специфичных для отрасли профессий/занятий рекомендуется использовать упрощенные карты профессиональной квалификации с привязкой к уровням НРК и ОРК (Раздел 5, Рисунок 1 настоящих рекомендаций).
6. В случае необходимости более обоснованного принятия экономических решений в отрасли и при уточнении трудовых функций для формирования профстандартов КПК дополняются функциональными картами, сформированными на основе функционального анализа отрасли, и включаются в общий шаблон ОРК.
7. Итоговые таблицы представляют собой КПК.

Разработанные рекомендации по формированию КПК позволяют однозначно определить взаимосвязь профессии/занятия из НКЗ с деятельностью в отрасли согласно ОКЭД. КПК используются для визуализации взаимосвязей всех квалификаций между собой и со смежными с другими отраслями и сквозными видами деятельности и служат руководством для профессионального развития в отрасли по уровням. Для распределения возможных путей профессионального развития для каждого занятия по горизонтали и по вертикали применяется табличный вид взаимосвязи НКЗ, уровней ОРК, НРК, уровней образования РК и ОКЭД. Места пересечения, выделяемые цветом, группируются (согласно схеме Приложение 1) и задают отраслевые границы (в таблице КПК). В пределах границ отрасли, выделенных единым цветом, карьерное развитие может происходить произвольно. Это устраняет ограничения на миграцию и карьерное продвижение трудовых ресурсов внутри отрасли, а также между смежными отраслями.

Карты профессиональной квалификации разрабатываются на основе консенсуса, достигнутого в рабочих группах после обсуждения и обмена мнениями каждой из сторон.

В приложении 2 представлен шаблон карты профессиональной квалификации, которую необходимо заполнить членам рабочей группы и отраслевым.

Порядок проведения функционального анализа отрасли.

В процессе анализа осуществляется описание того вида основной профессиональной деятельности, для которой разрабатывается ОРК и, в дальнейшем, разрабатываемые профессиональные стандарты. В это описание входит указание предназначения конкретного вида/подвида профессиональной деятельности, перечень основных профессий, пути получения квалификаций и перспективы его развития, включая занятость, изменения требований к компетенциям работников под влиянием внешних и внутренних факторов.

Этап анализа вида деятельности завершается разработкой документа, условно названного «функциональной картой отрасли» (далее – функциональная карта).

Для получения валидных результатов необходим большой массив статистических данных, которые далеко не всегда могут быть в распоряжении разработчиков (то есть рабочей группы). Соответственно, проведение функционального анализа носит рекомендательный и дополняющий характер в составление ОРК.

В ходе анализа определяются:

- процессы (продукты) и соответствующие им группы занятий/профессий/должностей;
- наименования дипломов/сертификатов/свидетельств с указанием квалификации по образованию

Наличие или отсутствие дисбаланса спроса и предложения работников в данном виде/подвиде профессиональной деятельности, включая данные по безработице (в т.ч. по уровню образования, полу и возрасту).

Анализ должен учитывать как национальные, так и международные перспективы развития. Международная составляющая важна с точки зрения конкурентоспособности данного вида профессиональной деятельности в глобальном контексте в силу взаимного проникновения знаний и технологий, способных в перспективе изменить содержание профессиональной деятельности.

Общий вид и структура функциональной карты отрасли.

В структуру Карты рекомендуется включать указанные ниже разделы. При этом важно иметь в виду, что структура Карты может варьировать в зависимости от доступных разработчикам данных. Возможно, что собранные данные не позволят разработчикам отразить тот или иной раздел. В этой связи предложенная ниже структура является ориентиром, а не догмой:

1. Введение (описание места ОРК в экономике страны с указанием сектора/подсектора/индустрии экономики);
В данном разделе содержится краткое описание вида профессиональной деятельности, которое дает представление о его границах. Если вид профессиональной деятельности неоднороден, выделяют составляющие его подвиды.
Пример:
Подвиды в рамках вида профессиональной деятельности «издательское дело». Издательское дело включает в себя издание книг, научных и популярных журналов, газет. Каждый подвид может быть описан отдельно.
2. Описание вида/подвида профессиональной деятельности и взаимосвязи вида/подвида профессиональной деятельности с другими видами/подвидами профессиональной деятельности по НКЗ и ОКЭД по пяти разделам (Приложение 1);
Общее описание вида профессиональной деятельности дает представление о ключевых показателях деятельности входящих в него предприятий и организаций, а также в случае необходимости в отдельном подразделе описываются пересечения с другими видами или подвидами профессиональной деятельности. При определении пересечений необходимо выделить области, которые являются общими для нескольких видов профессиональной деятельности. Важно также выявлять новые области деятельности на стыке различных видов профессиональной деятельности или внутри одного из них.
3. Статистические показатели (включая данные государственной статистики и статистики профессиональных сообществ, объединений работодателей);
Данные нужны для формирования потребностей в компетенциях, поскольку, чем меньше предприятия, тем более интегрированными становятся функции и тем больше функций выполняет работник. Статистические показатели включают в себя: географию распределения бизнесов, количество предприятий и рабочей силы по регионам (демографические данные, возраст, процент безработицы, национальная принадлежность, доля мигрантов), показатели деятельности (объем производства, прибыль).

4. Факторы развития вида/ подвида профессиональной деятельности, влияющие на развитие вида/подвида профессиональной деятельности в ближайшей и долгосрочной перспективе.
Примеры факторов: повышение спроса на лидерские умения; повышение спроса на знания в области менеджмента во многих областях профессиональной деятельности; повышение важности оперативной и эффективной коммуникации внутри и между организациями; повышение важности профессионального развития работников, часто с использованием информационных технологий; повышение роли проектов внутри организаций; расширение использования информационных и коммуникационных технологий; распространение гибких форм организации труда; растущая социальная ответственность; глобализация; возрастание потребности в компетенциях в сфере инноваций и творчества; рост партнерских взаимосвязей между организациями, в том числе и межотраслевых; повышение требований к эффективному использованию ресурсов; повышение спроса на ряд общих умений, некоторые из которых можно отнести к категории «эмоциональный интеллект» и т.п.
5. Профильные группы Занятий/профессий/ должностей (Приложение 1), свидетельства об образовании/ квалификации, имеющие хождение на рынке и признаваемые профессиональными сообществами, профсоюзами и работодателями;
В данном разделе описываются ключевые группы профессий и должностей по НКЗ на предприятиях данного вида профессиональной деятельности по ОКЭД и соответствующие им квалификации по образованию (дипломы, сертификаты, свидетельства).
6. Данные мониторинга и прогнозов спроса и предложений рабочей силы (качественный анализ рынка труда). В данном разделе содержатся данные об источниках рабочей силы (основные образовательные организации, осуществляющие подготовку, миграция), и соответствии спроса и предложения рабочей силы по укрупненным группам профессий/должностям (соответствие знаний и умений рабочей силы требованиям работодателей, данные об избыточных квалификациях/использовании работников на рабочих местах, ниже их формального уровня .квалификации/ образования, безработица – как отсутствие на рынке работников, имеющих нужные работодателям знания и умения)

7. Структура отраслевой рамки квалификаций

Введение.

Отрасль (название): _____

Общие положения: миссия, видение, цель.

Анализ отрасли: ТЗ, создание рабочей группы, исследовательская работа, многофакторный анализ, организация круглых столов, привлечение сторонних экспертов.
Название Секций и разделов (по ОКЭД РК).

Национальная статистика, международная статистика: основные данные по отраслям.
Основные группы технологий\продуктов на основании анализа национальных счетов по секциям и разделам ОКЭД РК. Численность занятых в отрасли по данным органов статистики РК. Доля в общем «фонде оплаты труда Республики Казахстан» на основании анализа национальных счетов.

Описание новых технологий, международных тенденций, нормативная база: материалы научных исследований и лучших отраслевых практик, стратегии,

государственные программы и проекты, отчеты и материалы уполномоченных органов и профессиональных сообществ.

Анализ структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности. Перспективы изменений профессионально-квалификационной структуры отрасли.

Анализ структуры отрасли может включать в себя функциональный анализ, результатом которого может быть функциональная карта отрасли.

Спрос и предложение рабочей силы: информация от уполномоченных органов, собственные исследования, фокус группы.

Документы, содержащие прогнозы изменения в отраслях, технологиях, продуктах.

Описание выбранной дескрипторов отраслевой рамки квалификаций.

КПК с учетом ISCO-08, НКЗ РК 01-2017 и ОКЭД РК.

Заполненный шаблон ОРК.

8. Источники информации, прогнозирование и актуализация ОРК и КПК.

Механизм по периодической актуализации и обновлению ОРК и КПК:

- По рынкам – регуляторы — раз в 5 лет
- По продуктам – потребительские организации — раз в 3 года
- По бизнес-моделям – предпринимательские ассоциации, инвесторы — раз в 2-3 года.
- По технологиям работ – профессиональные сообщества — раз в 2-3 года
- По условиям работ – работодатели — раз в год

Изменения вносятся на основе:

- мониторинга статистических данных и исследований
- опросов участников отрасли
- анализа планов и стратегий стейкхолдеров изменений
- статистики, динамических рядов статистики, бюллетеней и таблиц.
- изменений в классификаторах.
- предложения НПП (рынки).
- предложения инноваторов, стартапов (технологии);
- предложения работодателей (условия);
- предложения инвесторов (доходность).

При проведении разработки и актуализации ОРК, в том числе при проведении функционального анализа, рекомендуется использовать следующие методы:

- изучение и системный анализ данных статистики, мониторинга, прогнозов (форсайтов);
- изучение различных источников (опубликованных отчетов, статистических данных, данных о трендах развития и т.д.);
- опросы практикующих управленческих работников различных уровней должностной иерархии, занятых в данном виде профессиональной деятельности из ряда организаций государственного и частного секторов;
- фокус-группы.

При проведении анализа отрасли, включая функциональный анализ, необходимо использовать информацию из широкого набора источников, включая:

- государственные регулирующие документы,
- данные органов государственной статистики,
- данные регуляторов рынка,
- данные, предоставляемые торгово-промышленными палатами,
- отраслевые данные и данные научных исследований,
- материалы консалтинговых организаций,
- материалы объединений работодателей и работников;
- материалы мониторинга профессиональных сообществ и профсоюзов.

8. Оформление

Текст отраслевых рамок квалификаций оформляется шрифтом TimesNewRoman, 14 кеглем, одинарным межстрочным интервалом. Наименования разделов выполняются жирным выделением 14 кеглем. Текст внутри таблиц выполняется 12 кеглем. Разметка страницы в книжной ориентации с полями размеров: правое - 15 мм, левое - 30 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Номера страниц обозначаются арабскими цифрами вверху по центру каждого листа.

ОРК утверждается отраслевой трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при соответствующем уполномоченном государственном органе по рекомендации отраслевых советов по подготовке профессионально - технических кадров.

Приложение 1.
к Методическим рекомендациям по разработке и
оформлению отраслевых рамок квалификаций

НРК Уровень квалификации	ОРК		
8	Раздел 1 Управленческие процессы		
7			
6	Раздел 3 Подготовка производственного процесса	Раздел 2 Основные производственные процессы	Раздел 4 Послепроизводственные процессы (сбыт)
5			
4			
3	Раздел 5 Вспомогательные процессы (обеспечение)		
2			
1			

Приложение 2
к Методическим рекомендациям по разработке и оформлению
отраслевых рамок квалификаций

1. Паспорт отраслевой рамки квалификаций. Общие положения.

Введение.

Отрасль (название): _____

Общие положения: миссия, видение, цель.

Анализ отрасли: ТЗ, создание рабочей группы, исследовательская работа, многофакторный анализ, организация круглых столов, привлечение сторонних экспертов. Название Секций и разделов (по ОКЭД РК)

Национальная статистика, международная статистика: основные данные по отраслям. Основные группы технологий\продуктов на основании анализа национальных счетов по секциям и разделам ОКЭД РК. Численность занятых в отрасли по данным органов статистики РК. Доля в общем «фонде оплаты труда Республики Казахстан» на основании анализа национальных счетов.

Описание новых технологий, международных тенденций, нормативная база: материалы научных исследований и лучших отраслевых практик, стратегии, государственные программы и проекты, отчеты и материалы уполномоченных органов и профессиональных сообществ.

Анализ структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации: названия, новые требования, результаты профессиональной деятельности. Перспективы изменений профессионально-квалификационной структуры отрасли.

Анализ структуры отрасли может включать в себя функциональный анализ, результатом которого может быть функциональная карта отрасли.

Спрос и предложение рабочей силы: информация от уполномоченных органов, собственные исследования, фокус группы.

Документы, содержащие прогнозы изменения в отраслях, технологиях, продуктах.

Описание выбранной дескрипторов отраслевой рамки квалификаций.

3. Структура функциональной карты отрасли

1. Краткое содержание

2. Обзор стратегии в области квалификаций вида профессиональной деятельности

- размер сектора (см. раздел 5. Система разделения труда) с перечислением групп и подгрупп (по ОКЭД РК);
- занятость в данной отрасли;
- распределение предприятий и рабочей силы по регионам страны в отрасли;
- занятия/профессии в отрасли; возможные наименования должностей по уровням квалификаций.
- источники кадров – обучение (категории обучающихся, квалификации, провайдеры обучения);
- ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификаций (например, устранение разрыва спроса и предложения; требования к выходу на рынок труда, траектории карьерного роста, признание неформального обучения, умения в области лидерства и управления, задачи в области финансирования подготовки кадров, задачи высшего образования в части подготовки кадров, профориентация, синергия приоритетов и госполитики)

3. Среда профессиональной деятельности

- регулирование;
- возраст работников по профессиям;
- наличие корпоративного образования;
- техническое и профессиональное, высшее образование (анализ выпускников, пришедших в сектор – дипломы, зарубежные кадры);
- послевузовское образование;
- ожидаемые тренды в отношении рабочей силы и что они означают с точки зрения квалификаций; потребности в части будущего найма по квалификациям;

4. Краткое содержание квалификаций и провайдеров (типы квалификаций, наличие квалификаций по уровню и типу, спрос на квалификации по типу и уровню). Органы, присваивающие квалификации и проводящие сертификацию по результатам экзаменов.

5. Соответствие квалификаций требованиям работодателей (данные опроса)

6. Роль отраслевого объединения работодателей в обеспечении соответствия спроса предложения отраслевых квалификаций

Приложения в виде таблиц для функциональной карты отрасли:

Данные, подлежащие сбору в рамках кабинетного исследования (анализ данных в открытом доступе, экспертные оценки):

Таблица 3.1. Основные характеристики вида профессиональной деятельности по РК

Таблица 3.2. Определение подвидов в рамках установленных видов профессиональной деятельности

Таблица 3.3. Данные по масштабу предприятий и численности работников

Таблица 3.4. Распределение рабочей силы по виду деятельности:

Таблица 3.6. Структура занятости по регионам:

2. Данные, подлежащие сбору в рамках опросов:

Таблица 3.5. Распределение организаций по подсекторам:

Таблица 3.7. Выбрать значимые позиции:

Таблица 3.8. Влияние внешних факторов на изменения к профессиональным требованиям

Таблица 3.9. Укрупненные группы профессии и требования к квалификациям необходимо для определения трудовых функций и компетенций (процессы)

Таблица 3.10. Основные профессии:

Таблица 3.11. Профессии/должности, специфические для подвидов трудовой деятельности

Таблица 3.1. Основные характеристики вида профессиональной деятельности по РК и по регионам

Показатель	Данные
Общая численность предприятий (в стране и по регионам);	...
Типология предприятий	
- <i>крупные</i>	
- <i>средние</i>	
- <i>малые</i>	
- <i>частные</i>	
- <i>государственные</i>	
- <i>смешанная форма собственности</i>	
Общая численность занятого населения	
Доля в общей численности рабочей силы страны	
Основные показатели деятельности:	
- <i>доля производимой продукции в общем объеме производимой продукции в процентах</i>	
- <i>объем производства</i>	
- <i>прибыль</i>	

Таблица 3.2. Определение подвидов в рамках установленных видов профессиональной деятельности (ВПД)

Вид деятельности	Подвиды деятельности	Доля подвида в ВПД (%)	Связь с другими видами деятельности (если есть)

Таблица 3.3. Статистические показатели ВПД по предприятиям.

<i>№</i>	<i>Показатель</i>	<i>Значение</i>
1	Процент предприятий со штатом менее 10 работников	<...>
2	Процент предприятий без постоянного штата	<...>
3	Процент предприятий со штатом от 1 до 10 работников	<...>
4	Средний возраст собственника бизнеса	<...>
5	Средний возраст работников	<...>
6	Гендерный состав собственников	<...>
7	Гендерный состав работников	<...>
8	Оборот бизнеса (в среднем)	<...>

Таблица 3.4. Распределение по виду деятельности в отрасли

<i>№</i>	<i>Показатель</i>	<i>Значение</i>
1	Распределение рабочей силы по предприятиям по годам (в зависимости от размера предприятия)	<...>
2	Количество постоянных и временных рабочих мест (по регионам)	<...>
3	Распределение занятых в секторе по квалификации	<...>

Таблица 3.5. Распределение организаций в отрасли

<i>Размер организации</i>	<i>Подвид 1</i>	<i>Подвид 2</i>	<i>Подвид 3</i>	<i>Подвид 4</i>	<i>Подвид 5</i>
Менее 11 сотрудников	<...>				
11-50 сотрудников	<...>				
50-199 сотрудников	<...>				
Более 200 сотрудников	<...>				

Таблица 3.6. Структура занятости в отрасли по регионам:

<i>Регионы</i>	<i>Постоянная</i>	<i>Непостоянная</i>	<i>% от общего количества сотрудников</i>
Регион 1	<...>		
Регион 2	<...>		
<...>	<...>		

Таблица 3.7. Факторы, влияющие на развитие ВПД

	Фактор	Степень влияния		
		Сильное	Среднее	Незначительное

Таблица 3.8. Влияние внешних факторов на изменения к профессиональным требованиям

<i>Внешние факторы</i>	<i>Последствия</i>	<i>Влияние на требования к знаниям и умениям</i>

Таблица 3.9. Процессы в укрупненных группах занятий/профессий и требования к квалификациям

Наименование процессов в привязке к ОКЭД	Содержание процессов

Таблица 3.10. Спрос и предложение рабочей силы. Основные занятия/профессии.

<i>Работники ручного труда низкого уровня квалификации</i>	<i>Квалифицированная рабочая сила/ рабочая сила среднего уровня квалификации</i>	<i>Администратор/ технолог*</i>	<i>техник-</i>	<i>Менеджер/Специалист*</i>

Названия могут быть изменены в зависимости от отрасли/вида деятельности.

Таблица 3.11. Занятия/профессии, специфические для подвидов трудовой деятельности

Занятия/профессии (Вид деятельности)	Подвид	Должность	Роль в коллективном разделении труда

5. Пример КПК в ОРК с отражением возможных путей профессионального развития

