

# ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

## КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СИСТЕМА КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ

**В.Т. Балгабаева**

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилёва  
*ул. Мунайтпасова, 5, Астана, Казахстан, 010008*

Рассмотрены проблемы разработки профессиональных стандартов для ключевых отраслей экономики Казахстана и их сопряжения с системой профессионального и технического образования. Проанализированы основные характеристики и преимущества создаваемой национальной квалификационной системы специалистов, которая является базисом для реформирования профессионального образования в стране. Рассмотрен метод функционального анализа как поэтапного определения и описания иерархических уровней области профессиональной деятельности. Разработка механизмов обновления и использования профессиональных стандартов будет способствовать решению задач кадровой политики и кадрового менеджмента.

**Ключевые слова:** компетенции, квалификации, профессиональный стандарт, национальная рамка квалификаций, менеджмент кадров.

**Кадровые проблемы в Казахстане.** Устойчивый экономический рост и связанные с ним структурные изменения экономики Казахстана сопровождаются повышением емкости национального рынка труда и изменением его структуры. Встает вопрос о соответствии подготовки кадров актуальным и перспективным требованиям работодателей. Структура и формы профессиональной подготовки специалистов неадекватны изменениям в спросе на рабочую силу в профессиональном разрезе. Существует дисбаланс между профессиональной подготовкой и высшей школой. В настоящее время с учетом поставленной задачи индустриально-инновационного развития страны потребность в высококвалифицированных специалистах в ключевых отраслях очень велика.

В современном Казахстане работа с кадрами по многим позициям ведется исходя из требований, устанавливаемых по преимуществу на уровне локального руководства. Однако процессы глобализации, интеграции в международное экономическое сообщество приводят к необходимости соответствия требований к подготовке специалистов принятым в мире стандартам.

В условиях международной экономической интеграции возникает потребность в выработке нового подхода к классификации профессий, соответствующих

мировому опыту и рыночным условиям хозяйствования; во внесении принципиальных изменений в содержание профессий и квалификационные требования к ним; в утверждении профессиональных стандартов, описывающих все квалификационные требования к профессиям; в разработке общей нормативной базы в области оценки профессиональной подготовки.

Одним из факторов кадрового обеспечения экономики Казахстана должно стать создание профессиональных стандартов для различных отраслей экономики. Согласно стратегическому плану развития Республики Казахстан до 2020 г. подготовка квалифицированных кадров будет увязана с планами по индустриализации страны. В техническом, профессиональном и высшем образовании будет осуществлен переход к системе, соответствующей требованиям рынка труда, а образовательные стандарты станут формироваться на основе профессиональных стандартов через Национальную квалификационную систему [1].

**Краткий анализ исследований и публикаций.** В настоящее время наблюдается активизация деятельности международных организаций в области рамок квалификаций. Так, Организация по экономическому сотрудничеству и развитию, Международная организация труда, Всемирный банк и Европейский союз реализуют проекты в этой области. В отчете Майка Коулза, представляющего органы управления квалификациями и учебными планами Великобритании, дается обзор международного опыта разработки национальных квалификационных структур, который показывает, насколько актуальной становится данная проблема во всем мире [2].

Российский союз промышленников и предпринимателей инициировал разработку профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, которые служат основой для образовательных стандартов, а также для определения квалификационных требований, распределенных по уровням, дифференцируемым по характеру знаний и умений и уровню ответственности, самостоятельности и нестандартности выполняемой трудовой деятельности/занятий [3. С. 75].

Анализ основных исследований и публикаций по данной проблеме показал, что в них отражены как общие концептуальные вопросы, относящиеся к предназначению системы квалификаций как средству повышения соответствия спроса и предложения квалификаций на рынке труда, так и обзор опыта в области разработки национальных рамок квалификаций [4—8]. Вместе с тем недостаточно изучены вопросы использования результатов разработки системы квалификаций и профессиональных стандартов в менеджменте кадров. Поэтому *целью* данной статьи является исследование вопросов создания национальной системы квалификаций, внедрения отраслевой системы сертификации квалификаций специалистов, в том числе международной сертификации, с точки зрения кадрового менеджмента.

**Национальная квалификационная система.** Учитывая потребность интеграции Казахстана в международное образовательное пространство, важно разработать национальную квалификационную систему в соответствии с международным опытом и с учетом особенностей рынка труда в Казахстане.

Действующая система квалификации определяет квалификацию работника через обозначение входных параметров системы образования, приблизительное соответствие уровней формального образования, соответствие учебных программ и их продолжительность. Иными словами, система квалификации не отражает компетентность работника, его способность решать задачи и нести ответственность.

Центральным для понимания сути национальной квалификационной системы является понятие результатов обучения (*learning outcomes*). Обученность человека перестает измеряться в сроках обучения и количестве изученных дисциплин и начинает измеряться в компетенциях — целостный набор знаний, умений, опыта и отношений, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовых функций в различных ситуациях трудовой/профессиональной деятельности [3. С. 13].

Требуется такой механизм описания и классификации этих квалификаций, который обеспечивал бы их прозрачность и понятность всем заинтересованным сторонам, т.е. работникам, работодателям, государству. Для мотивации работников к постоянному обучению и совершенствованию необходимы механизмы официального признания достигнутых результатов обучения, независимо от того, как и где происходило обучение.

Национальная квалификационная система как совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификации со стороны системы образования и обучения включает в себя:

- перечень видов трудовой деятельности (профессий) и квалификаций, в котором профессии сгруппированы по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации;
- профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности;
- процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- национальную рамку квалификаций;
- каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (компетенций) в виде каталога программ обучения;
- систему обеспечения качества квалификаций (процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Внесение изменений в систему квалификаций в соответствии с международными тенденциями решит следующие проблемы:

- сопоставимость системы квалификаций и их независимой сертификации на мировом рынке труда и в странах СНГ;
- сопоставимость программ обучения как в мире, так и в странах СНГ;
- расширение возможностей освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых кредитных единиц);

- приведение квалификаций в соответствие с реальными умениями и знаниями;
- упорядочение системы оплаты труда и стимулирование карьерного роста;
- признание квалификаций, полученных в других странах, перевод квалификаций из одной среды в другую;
- адекватность действующей системы присвоения квалификаций требованиям рынка труда.

**Разработка профессиональных стандартов как механизм воспроизводства кадрового потенциала.** Важной составляющей национальной квалификационной системы является разработка профессиональных стандартов и их внедрение в систему профессионального и технического образования Казахстана. Формирование и совершенствование целостной структуры подготовки кадров требует разработки профессиональных стандартов как механизма, призванного обеспечить воспроизводство кадрового потенциала организаций и предприятий на необходимом качественном уровне. Необходим современный профессиональный стандарт, который определяет, что должен знать и уметь человек в рамках того или иного вида трудовой деятельности, а не только конкретной должности. Тем самым исключается дублирование трудовых функций по различным должностям. Это позволит разрабатывать инструкции, проводить аттестации, осуществлять переподготовку персонала.

Профессиональный стандарт как нормативный документ, задающий квалификационные требования для участия в современных производственных, технологических и бизнес-процессах, определяет в рамках конкретной области профессиональной деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенции работников по различным квалификационным уровням. Назначением профессионального стандарта является:

- установление и поддержание единых требований к качеству труда;
- согласование наименований видов трудовой деятельности и должностей;
- выявление новых видов трудовой деятельности;
- формирование системы сертификации/аттестации работников;
- разработка механизма оценки компетенций выпускников организаций образования;
- формирование корпоративных стандартов/стандартов предприятия;
- разработка должностных инструкций.

Каждый профессиональный стандарт соотносится с уровнем квалификации и содержит требования к качеству выполнения работником трудовых функций, выявленных методом функционального анализа. Функциональный анализ представляет собой поэтапное определение и описание иерархических уровней области профессиональной деятельности. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии. Результатом функционального анализа является функциональная карта, содержащая описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности.

Преимуществом профессиональных стандартов является направленность на качественную составляющую деятельности работника, что стало принципиально важным в условиях жесткой конкуренции на глобальном рынке труда. Структурирование информации в профессиональном стандарте основано на компетентностном подходе, который предусматривает формирование требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках соответствующей области профессиональной деятельности. Поскольку профессиональные стандарты содержат квалификационные уровни, отражающие сложность выполняемых трудовых функций, то это будет способствовать установлению адекватного размера оплаты труда.

Профессиональные стандарты должны отражать передовой отечественный и зарубежный опыт работы в соответствующей отрасли и по конкретной профессии, основанный на знаниях экспертов и ведущих специалистов, а также результатов исследований на предприятиях соответствующей отрасли. Это предполагает выполнение следующих работ: создание рабочей группы; планирование реализации проекта разработки профессиональных стандартов с определением этапов; определение перечня разрабатываемых профессиональных стандартов; организацию подготовки работы с отраслевыми экспертами; разработку инструментария для проведения работы, заполнение анкет для проведения обследований, формирование паспорта профессии; проведение анкетирования, первичный сбор и обработку информации; формирование предварительного варианта профессионального стандарта; апробацию и обсуждение содержания предварительного варианта профессионального стандарта среди экспертов и специалистов; сбор информации по изменениям и дополнениям в предварительный вариант профессионального стандарта; проведение анализа полученной информации и формирование итогового варианта профессионального стандарта, согласование профессиональных стандартов и программ подготовки специалистов.

**Влияние профессиональных стандартов на развитие менеджмента кадров.** Стандарты профессиональной деятельности являются инструментом для развития конкретных профессий и профессионализма специалистов, установления критериев оценки результатов их труда, повышения качества труда, создания механизмов стимулирования профессионального роста (сертифицированного обучения и сертификации), определения требований к исходящим компетенциям выпускников организаций образования по направлениям подготовки профилей и, в целом, улучшения кадрового менеджмента в данной профессиональной сфере.

Профессиональные стандарты необходимы менеджменту организаций и непосредственно кадровым службам для оценки новых сотрудников при найме, для формирования должностных инструкций, при разработке программ аттестации, переподготовки, при планировании кадрового резерва. Они необходимы также государственным органам занятости при разработке и реализации политики занятости, прогнозировании потребностей рынка труда, планировании социального развития и отраслевым объединениям работодателей.

Наличие профессионального стандарта систематизирует работу при решении следующих задач:

- отбор и оценка персонала;
- унификация профессиональных качеств и умений (для аттестации персонала, создания единого рынка труда);
- повышение уровня подготовки выпускников организаций образования посредством включения требований работодателей в образовательный стандарт;
- снижение расходов на дополнительную подготовку и переподготовку персонала;
- внутриорганизационное планирование карьеры;
- гармонизация с международными стандартами в конкретной отрасли.

Профессиональные стандарты предназначены для социальной интеграции профессионалов, интеграции с социальными партнерами в сфере труда и профессионального образования. Решается широкий круг задач в области управления персоналом, таких как рекрутинг, разработка должностных инструкций, тарификация должностей, грейдинг, формирование мотивационных схем, разработка стандартов предприятий, отбор кадрового резерва, планирование карьеры.

В процессе управления кадрами представляется возможным наполнять новым содержанием каждый квалификационный уровень в зависимости от приобретения новых компетенций и отражать эти процессы в образовательных программах, оценивать рост и развитие компетенций, освоенных как в процессе обучения, так и трудового опыта, что обеспечивает как вертикальную, так и горизонтальную мобильность.

В настоящее время возникла проблема обеспечения рынка инновационными образовательными услугами. Резко изменилось отношение к образованию, обозначился переход от массового образования к проектному образованию. Разработка и внедрение национальной рамки квалификаций на основе компетенций послужит основанием преодоления разрыва между сферой образования и сферой труда, обеспечения качества рабочей силы, повышения занятости населения, стимулом для социально-экономического развития страны и повышения качества жизни.

**Стратегический подход к формированию квалификаций.** Национальная квалификационная система в целом признается наиболее универсальным и гибким инструментом, позволяющим гармонизировать существующие системы квалификаций, учесть неформальное, непрерывное образование в течение всей жизни человека. Однако ее разработка потребует продолжительного времени, учитывая необходимость разработки квалификационной рамки, гармонизации профессиональных и образовательных стандартов. Необходимо понимать, что национальная квалификационная система не может быть разработана раз и навсегда, а нуждается в постоянных изменениях и адаптации к изменяющейся окружающей действительности.

Национальные квалификационные рамки внедряются и используются в более чем в 60 странах (например, Европейская рамка квалификаций, националь-

ные рамки квалификаций стран — участниц Болонского процесса). При вступлении в ЕС новые члены используют рамки для модернизации своей образовательной системы и интеграции ее в европейское образовательное пространство. Казахстан уже вступил в Болонский процесс. Данный подход создает условия для интеграции казахстанского образования в мировое образовательное пространство, повышения конкурентоспособности и мобильности выпускников системы образования Казахстана на мировом рынке труда. Разработка национальной рамки квалификаций Республики Казахстан предполагает сопоставимость национальных квалификационных уровней с квалификационными уровнями Европейской рамки квалификаций.

На текущий момент в Республике Казахстан имеется более 5000 стандартов профессий, описанных в единых тарифно-квалификационных справочниках. Однако эти описания не могут быть актуальным инструментом подготовки, оценки, развития персонала, а также привлечения иностранной рабочей силы. Сами документы требуют концептуального пересмотра. Также не урегулирован вопрос полномочий и ответственности за организацию разработки профессиональных стандартов, при определенной ясности ответственности профессиональных сообществ за саму разработку профессиональных стандартов. Вопросом организации и мониторинга должен заниматься уполномоченный государственный орган.

Для обеспечения качества подготовки квалифицированных кадров в целях решения задач индустриализации необходимо внедрение отраслевой системы сертификации квалификаций специалистов, в том числе международной сертификации. Основным принципом международной системы сертификации персонала как деятельности по подтверждению соответствия квалификации персонала установленным требованиям или профессиональным стандартам является независимость процедуры сертификации от заинтересованных сторон (обучающей организации, работодателя, сертифицируемого субъекта).

Таким образом, существует рассогласованность между квалификациями, присутствующими на рынке труда, и теми квалификациями, которые реально нужны рынку труда. Стратегический подход предполагает определение требований к квалификациям, необходимым для перехода к конкурентоспособной, инновационной экономике. Основой для этого является формирование профессиональных стандартов и механизмов их поддержания, обновления и использования, которые, в свою очередь, явятся поддержкой решения задач кадровой политики и кадрового менеджмента.

Национальная система квалификаций Казахстана, сопоставимая с аналогичными системами в других странах, обеспечит расширение возможностей освоения квалификаций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, будет содействовать привлечению инвестиций в развитие человеческого капитала и рациональному расходованию средств на образование и обучение. Внедрение интернационально сопоставимой системы квалификаций позволит работникам — облегчить признание квалификаций, обеспечить конкурентоспособность и мобильность, провайдерам обучения — обеспечить возможность извлечения опыта других стран, работодателям — обеспечить возможность понимания профиля и уровня квалификаций.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] О стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года: Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 г. № 922. URL: <http://www.government.kz>
- [2] Состояние и динамика в области разработки квалификационных структур на международном и национальном уровнях. Отчет для Европейского Фонда образования. — 2006. URL: <http://www.etf.europa>
- [3] *Коулз М., Олейникова О.Н., Муравьёва А.А.* Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. — М.: РИО ТК им. А.Н. Коянбаева, 2009.
- [4] *Блинов В.И.* Национальная рамка квалификаций Российской Федерации // Высшее образование в России. — 2008. — № 1. — С. 44—50.
- [5] Болонский процесс: европейские и национальные структуры квалификаций / Под ред. В.И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009.
- [6] *Муравьёва А.А.* Международный опыт формирования национальной системы квалификаций // Высшее образование в России. — 2010. — № 5. — С. 62—69.
- [7] *Шайкенова Р.* Внедрение и развитие Национальной системы квалификаций на примере индустрии туризма // Материалы международной конференции «Развитие человеческого капитала Республики Казахстан. Вызовы и решения». 12 марта 2010 г. — Астана, 2010. — С. 36—38.
- [8] The European Qualifications Framework for Life-long Learning. — Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

## QUALIFICATION SYSTEM AS AN INSTRUMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN KAZAKHSTAN

**V.T. Balgabayeva**

L.N. Gumilyov Eurasian National University  
*Munaitpasov str., 5, Astana, Kazakhstan, 010008*

In the article the problems of development of professional standards for key industries of Kazakhstan and their interface with the system of vocational and technical education are considered. Analyzed the main features and benefits created by the National Professional Qualification System, which is the basis for the reform of vocational education in the country. The method of functional analysis as a phase definitions and descriptions of hierarchical levels of professional activity are considered. Justified, that the formation mechanisms for maintaining, updating and use of professional standards will support solving problems of staff policy and staff management.

**Key words:** competence, qualifications, professional standards, national qualifications framework, management of the staff.