



**БҰЙРЫҚ**

*2019 ж. 18 қауыртан*  
Астана қаласы

**ПРИКАЗ**

№ *25*  
город Астана

**Салалық біліктілік шеңберін  
әзірлеу және ресімдеу жөніндегі  
әдістемелік ұсынымды бекіту  
туралы**

«Құқықтық актілер туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі Қазақстан Республикасы Заңының 56-бабының және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 9 ақпандағы № 81 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі туралы ереженің 16-тармағының 3) тармақшасына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Осы бұйрыққа қосымшаға сәйкес Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және ресімдеу жөніндегі әдістемелік ұсыным бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаменті:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің интернет-ресурсында орналастырсын;

2) Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және ресімдеу жөніндегі әдістемелік ұсынымды орталық мемлекеттік органдарға және «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасына жолдасын және оны жұмыста қолдану үшін ұсынсын.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау вице-министрі Н.Б.Әлтаевқа жүктелсін.

4. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Министр



М. Әбілқасымова

## Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және ресімдеу жөніндегі әдістемелік ұсынымдар

### 1. Жалпы ережелер

Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және ресімдеу жөніндегі әдістемелік ұсынымдар (бұдан әрі – СБШ) СБШ макетіне сәйкес (Әдістемелік ұсынымдарға қосымша) СБШ әзірлеу және ресімдеу әдістерін қамтиды.

Әдістемелік ұсынымдар тағайындалуды, мақсатты, СБШ әзірлеу қағидаттарын, негізгі талаптар арқылы біліктілік деңгейінің сипатын анықтайды.

СБШ Ұлттық біліктілік жүйесінің (бұдан әрі – ҰБЖ) салада біліктілікті тану деңгейі бойынша жүйелік және құрылымдықтың бір элементі болып табылады.

СБШ өндірістік циклдің мақсаттары, міндеттері есебін ескере отырып (циклдің әртүрлі кезеңдері өнімді өндіру процесінде әртүрлі мамандықтар мен лауазымдардың қатысуын талап етсе), нақты салада еңбектің ұжымдық бөлінуінде өнімдер мен рөлдердің түрлері жұмысшылар құзыреттілігіне (топтары) Ұлттық біліктілік шеңберінің (бұдан әрі – ҰБШ) талаптарын нақтылайды.

СБШ-де сипатталған біліктілік деңгейлері жаңа кәсіби стандарттарды әзірлеуде, сондай-ақ біліктіліктердің салыстырмалылығы мен салғастырмалы құралы ретінде олардың мақсатына негізделген ұлттық негіздермен салыстырмалы түрде қолданылады.

СБШ тиісті кәсіптік қауымдастықтың кең ауқымды қатысуымен әзірленеді: белгілі кәсіптер мен лауазымдардың жұмысшылары, жұмыс берушілер, білім беру жүйесінің өкілдері, кәсіптік бірлестіктер, қауымдастықтар, кәсіподақтар, сертификаттау және біліктілік берумен айналысатын органдар/ұйымдар, зерттеу ұйымдары, тәуелсіз сарапшылар және кеңесшілер және т.б.

СБШ әзірлеу әдістемесі біліктілік сұранысы мен ұсынысын пайдалану саласын сипаттауға, сала өнімі өндірісінің технологияларына (секторлар, секциялар, салааралық құзыреттер) нормативтік құқықтық актілер мен мен нормативтік құжаттар талаптарына, саланың стратегиялық, болжамдық және перспективалық қоса алғанда мақсаттар мен міндеттеріне негізделеді.

Осы Әдістемелік ұсынымдарда мынадай терминдер мен анықтамалар қолданылады:

**Ұлттық біліктілік жүйесі (ҰБЖ)** – еңбек нарығындағы қызметкерлердің біліктілік талаптарын заңды және институционалдық реттеу тетіктерін және білім беру және оқыту жүйесінен біліктіліктерді ұсынуды қоса алғанда, тетіктердің біліктілік шеңберін қолдайтын жиынтығы.

**Ұлттық біліктілік шеңбері (ҰБШ)** – еңбек нарығында танылған біліктілік деңгейлерінің жүйелі және құрылымдық сипаттамасы.

**Салалық біліктілік шеңбері (СБШ)** – салада танылған біліктілік деңгейінің құрылымдық сипаттамасы. Деңгейлердің әрқайсысы дескрипторлар деп аталатын бірыңғай параметрлер (өлшемшарттар) жиынтығымен сипатталады.

**Кәсіби топ (кәсіптік қызмет саласы)** – жалпы интеграциялық негізге ие (ұқсас немесе жақын тағайындалуы, объектілер, технологиялар, оның ішінде еңбек құралдары)

еңбек қызметінің түрлерінің жиынтығы және оларды орындау үшін еңбек функциялары мен құзыреттіліктерінің ұқсас жиынтығын көздейді.

**Кәсіптік кіші топ (жұмыс қызметінің түрі)** – кәсіби топтың бөлігі, еңбек функцияларының тұтас жиынтығымен және оларды орындау үшін қажетті құзыреттіліктермен қалыптасқан мамандықтар жиынтығы.

**Еңбек қызметі** – еңбек процесінің бір немесе бірнеше міндеттерін шешуге бағытталған өзара іс-қимылдардың жиынтығы.

**Кәсіби міндет** – еңбек функциясын іске асырумен және белгілі бір кәсіптік топта немесе кіші топта қажетті нәтижеге қол жеткізумен байланысты іс-әрекеттер нормативтік ұғымы.

**Функционалдық карта** – белгілі бір кәсіптік топтың немесе кіші топтың белгілі бір кәсіптерінің қызметкерінің орындайтын еңбек функцияларын, білімін, білуін, дағдыларын және кәсіби міндеттерін құрылымдық сипаттау.

**Кәсіби стандарт** – белгілі бір кәсіптік топта (кәсіби қызмет саласы) немесе кіші топта (жұмыс түрінің түрі) біліктілік пен құзыреттілік деңгейіне, мазмұнына, сапасына және жұмыс жағдайларына қойылатын талаптарды анықтайтын стандарт.

**Мамандық** – бұл білім беру және/немесе жұмыс тәжірибесінің тиісті құжаттары арқылы арнайы даярлау нәтижесінде алынған арнайы теориялық білім, дағдылар мен тәжірибелік дағдыларды меңгеруді талап ететін, адамның еңбек қызметінің негізгі міндеті.

**Лауазым** – ұйымның ұйымдастыру және әкімшілік иерархиясының жүйесінде қызмет ету орны, жұмысшының қызмет дәрежесі.

**Сабақ** – негізгі тапсырмалар мен міндеттерді орындау кезінде жоғары дәрежелі қабаттасумен сипатталатын, табыстарды немесе кірісті әкелетін жұмыс орнында орындалған жұмыстар жиынтығы.

**Құзыреттілік** – кәсіби стандарттар талаптарына сәйкес қызметкердің еңбек функциясының сапалы орындалуын қамтамасыз ететін білім, дағды, тәжірибе мен көзқарастың (құндылықтардың) органикалық тұтастығы.

**Оқу нәтижелері** – бұл біліктілік терминінің шартты синонимі, адам жаттығуды аяқтағаннан кейін білетінін, түсінгенін және қалай істеу керектігін біледі.

**Біліктілік** – кәсіптік қызметтің белгілі бір түрі шеңберінде (кәсіптік стандарттың талаптары немесе практиканың нәтижесі бойынша туындаған талаптар) еңбек функцияларын орындауға қойылатын тиісті талаптардың болуын растайтын білім беру, оқыту немесе еңбек қызметі кезінде қалыптастырылған диплом, сертификат және т.б. түріндегі құнды ресми тану (еңбек қызметін іске асыруға құқық беретін жұмыс орнында оқыту).

**Білікті деңгей немесе біліктіліктің деңгейі** – біліктілік шеңберінде белгіленген және сипатталған, білімі, дағдысы, күрделілігі, стандартталмаған еңбек жағдайлары, жауапкершілік және өзін-өзі қамтамасыз ету тұрғысынан сараланған қызметкерлердің құзыреттілігіне қойылатын жалпыланған талаптар жиынтығы.

**Дағды (білу)** – екі белгісі бар нақты сабақ шеңберінде нақты міндеттер мен жауапкершіліктерді орындау мүмкіндігі:

– **дағдылар деңгейі** орындалатын міндеттері мен жауаптылықтардың күрделілігі мен көлемін анықтайды;

– дағдыларды мамандандыру пайдаланылатын білім саласын, пайдаланылатын құралдар мен жабдықтарды, өңделген немесе пайдаланылатын материалдарды және өндірілетін тауарлар мен қызметтердің түрлерін назарға ала отырып, міндеттер мен жауаптылықтардың сипаты мен көлемін анықтайды.

**Білім** – ақпарат, жеке және кәсіби қызметте қолданылатын нормалар.

1-кесте. ҰБШ біліктілік деңгейі бойынша білім сипаттамасы.

Деңгей	Білім сипаттамасы
1	Нұсқама немесе жұмыс орнында оқыту барысында алынған қарапайым базалық жалпы білім
2	Кәсіби даярлау процесінде және өз бетінше алынған негізгі базалық білім
3	Кәсіби даярлау процесінде және өз бетінше алынған базалық, жалпы білім беру және практикалық-бағытталған кәсіби білім
4	Кәсіби білім беру процесінде және өз бетінше алынған іс-әрекеттер мен практикалық іске асыру үшін кәсіби (практикалық және теориялық) білімдер.
5	Кәсіби салада теориялық және тәжірибелік білімнің кең ауқымы. Кәсіби міндеттерді шешу үшін қажетті ақпаратты өзбетінше іздеу
6	Арнайы (теориялық және практикалық) білімнің кең ауқымы (оның ішінде инновациялық). Өзін-өзі іздеу, талдау және кәсіби ақпаратты бағалау.
7	Тұжырымдамалық кәсіби және/немесе ғылыми білімдер (оның ішінде инновациялық) және белгілі бір салада және/немесе салалардың торабында жұмыс тәжірибесі. Кәсіби ақпаратты бағалау және іріктеу. Белгілі бір саладағы қолданылатын қосалқы сипаттағы жаңа білімді құру. Қызметтің дамуына қажет ақпарат көздерін анықтау және іздеу
8	Ғылым мен кәсіби қызмет саласындағы ең озық деңгейдегі білім. Осы саланың алдыңғы қатарындағы жаңа кешенді идеяларды сыни талдауға, бағалауға және синтездеуге арналған арнайы білімдерді пайдалану. Қызметті дамыту үшін қажет ақпаратты бағалау және таңдау. Белгілі бір салада немесе сала торабында қолданыстағы білімді және/немесе кәсіби тәжірибені кеңейту немесе қайта ойластыру. Жаңа идеялар мен процестерді дамытуға және оқыту процестерін түсінудің жоғары деңгейіне тұрақты қызығушылық мүмкіндігін көрсету. Инновациялық және кәсіби қызмет саласындағы әдістемелік білім.

2-кесте. Деңгейлер бойынша дағдылар (ептілікті) сипаттамасы

Деңгей	Дағдылар (ептілік) сипаттамасы
1	1) Белгілі үлгі бойынша қарапайым стандартты тапсырмаларды орындау
2	1) Жай практикалық тапсырмаларды орындау. 2) Нұсқаулықта көрсетілген алгоритм бойынша әрекет ету әдісін таңдау. 3) Жұмыс жағдайының шарттарына сәйкес іс-әрекеттерді түзету.
3	1) Стандартты және жай бір типті практикалық міндеттерді шешу. 2) Білім және практикалық тәжірибеге негізделген танымал әрекеттер әдістерін таңдау. 3) Алынған нәтижелерді ескере отырып, іс-әрекеттерді түзету
4	1) Жұмыс жағдайын және оның болжамды өзгерістерін тәуелсіз талдауды талап ететін кең ауқымды типтік практикалық міндеттерді шешу. 2) Қызметті жүзеге асырудың технологиялық жолдарын таңдау. 3) Ағымдағы және қорытынды бақылау, қызметті бағалау және түзету.

5	<p>1) Өртүрлі шешімдерді және оларды таңдауды көздейтін практикалық міндеттерді шешу.</p> <p>2) Шығармашылық көзқарас (немесе теориялық және практикалық білімдерді пайдалана отырып, кәсіби мәселелерге баламалы нұсқауларды қоса алғанда, өртүрлі түрде жылжыту және өзін-өзі дамыту мүмкіндігі.</p> <p>3) Ағымдағы және қорытынды бақылау, қызметті бағалау және түзету.</p>
6	<p>1) Шешімдердің таңдауын және алуан түрлілігін көздейтін, білімнің белгілі бір саласына қатысты технологиялық немесе әдістемелік мәселелерді шешу.</p> <p>2) Технологиялық процестің компоненттерін әзірлеу, енгізу, бақылау, бағалау және түзету</p> <p>3) Өртүрлі салалардың білімін зерттеу және жаңа білім мен рәсімдерді дамыту бойынша ғылыми және инновациялық қызметті жүзеге асыру ептілігі мен дағдылары, өз ойларын жазбаша және ауызша түрде дұрыс және логикалық тұжырымдау, нақты салада теориялық білімді практикада қолдану</p>
7	<p>1) Жаңа тәсілдерді әзірлеуді, түрлі әдістерді (соның ішінде инновациялық) қолдануды талап ететін мәселелерді, технологиялық немесе әдістемелік сипаттағы мәселелерді шешу.</p> <p>2) Бөлімшенің немесе ұйымның қызметіне түзетулер енгізу.</p> <p>3) Мақсат қоюды ғылыми негіздеу және оларға қол жеткізу әдістері мен құралдарын таңдау ептілігі мен дағдысы.</p>
8	<p>1) Жаңа білім мен жаңа шешімдер алуға әкелетін жобаларды зерттеу, әзірлеу, іске асыру және бейімдеу.</p> <p>2) Синтездеу мен бағалауды қоса алғанда, зерттеудегі және/немесе жаңалықтардағы сыни проблемаларды шешу үшін талап етілетін және бар білімді немесе кәсіби практиканы қайта қарауға және жаңартуға мүмкіндік беретін ең озық және мамандандырылған дағдылар мен ептіліктер.</p> <p>3) Кәсіби пікірталастарға ауызша немесе жазбаша түрде қатысу, сондай-ақ зерттеулердің бастапқы нәтижелерін халықаралық академиялық басылымдарда жариялау қабілеті. Қоғамның техникалық, қоғамдық және мәдени дамуына ғылыми және кәсіби деңгейде ықпал ете алу.</p> <p>4) Идеяларды генерациялауды, инновациялық қызметтің нәтижелерін болжауды кәсіби және әлеуметтік салада кең ауқымды өзгерістерді жүзеге асыруды, күрделі өндірістік және ғылыми процестерге басшылық етуді білу.</p>

3-кесте. Білім берудің<sup>1</sup> дағдылардың, біліктіліктердің деңгейлерін байланыстыру кестесі

ЕРК2 біліктілік деңгейі	Қазақстан Республикасының ҰБШ-де біліктілік деңгейлері	Білімдердің деңгейлер («Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы)	Қазақстан Республикасы ҰБШ бойынша
8	8	7 Жоғары оқудан кейінгі білім: PhD докторының біліктілігі	4
7	7	7 Жоғары оқудан кейінгі білім: магистрдің біліктілігі	3
6	6	6 Жоғары білім: бакалаврдың, медициналық мамандықтар үшін мамандарының біліктіліктері	2

5	5	5 Орта білімнен кейінгі білім: орта буын және қосалқы бакалавр маманның біліктілігі	2
4	4	4 Жалпы орта білім – техникалық және кәсіби білім	2
3	3	4 Жалпы орта білім – техникалық және кәсіби білім	2
2	2	3 Негізгі орта білім	1
1	1	2 Бастауыш білім (4 жыл)	1

<sup>1</sup> 01-2017 ҚР ҰЖ қызметтер жіктеуішінің 8-бетінде (11 мамырдағы 2017 жылғы № 130-од. Қазақстан Республикасының Инвестициялар және даму министрлігінің Метрология және техникалық реттеу комитетінің бұйрығымен бекітілген) ҰБЖ және СБШ-де салғастырылған дағдыларды салыстыру негізінде. Сонымен қатар білім деңгейлері құжаттар негізінде көрсетілді: «2016-2019 жж. Қазақстан Республикасының Білімін және ғылымын дамытудың мемлекеттік бағдарламасы», 01.03.2016 ж, №205 Қазақстан Республикасының Президентінің Жарлығы, «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-ІІ Қазақстан Республикасының Заңы

<sup>1</sup> Еуропалық біліктілік шеңбері

**Бейресми оқыту** – «жартылай құрылымдалған» деп аталатын оқуды көздейтін жоспарланған қызмет барысында жүзеге асырылады, яғни, жаттығу компонентін қамтитын күнделікті еңбек жағдайлары кезінде туындайтын оқыту.

**Аяқ-асты оқыту** – адамның күнделікті өмір барысында оқыту: жұмыста, отбасыда және т.с.с.

**Қосалқы бакалавр** – орта білімнен кейін білім беру бағдарламаларын меңгерген адамдарға берілетін біліктілік.

**Бакалавриат** – жоғары білім, оның тиісті мамандық бойынша "бакалаврдың" тағайындалуымен кадрларды дайындауға бағытталған білім беру бағдарламалары.

**Магистратура** – жоғары оқудан кейінгі білім, тиісті мамандық бойынша "магистр" дәрежесін берумен кадрларды дайындауға бағытталған білім беру бағдарламалары

**Докторантура** – жоғары білімнен кейінгі білім, ғылыми, педагогикалық және (немесе) кәсіби қызмет үшін кадрлар даярлауға бағытталған, философия докторы (PhD), профиль бойынша доктор дәрежесін тағайындаумен білім беру бағдарламалары.

**Жұмыстың практикалық тәжірибесі** – мамандығы/кәсібі/лауазымында соңғы бес жылда үш жылдан кем емес жұмыс өтілі бойынша экономиканың тиісті саласындағы (қызмет саласында) маманы ретінде анықталады.

**Біліктілік нарығының қатысушылары:**

- Мемлекеттен реттеушілер (оның ішінде халықаралық одақтар)
- Бизнесмен реттеушілер (ҰКП, корпорация, нарық көшбасшылары)
- Қоғамдық ұйымдар және тұтынушы қоғамдар:
- Жұмыс берушілер
- Кәсіпкерлік қоғамдастықтар және инвесторлар
- Кәсіби қоғамдастықтар
- Білім беру ұйымдары
- Азаматтар (жұмысшылар)

## **2. Саланың біліктілік шеңберін тағайындау**

СБШ біліктілік нарығының барлық қатысушыларына арналған. СБШ береді:

- 1) экономика талап ететін біліктілік нарығын дамытудың жалпы стратегиясын, еңбек нарығының сипаттамаларын және білім беру қызметтері нарығын, белгілі бір салада кадрларды даярлау жүйесін қалыптастыруға соның ішінде нақты біліктілікті алу арқылы еңбек қызмет кезіндегі әртүрлі мансап жолдарын жоспарлауға біліктілік, деңгейін көтеруге біліктілігін растауға;
- 2) кәсіби және білім беру стандарттарын, кәсіби білім беру және оқыту бағдарламаларын, бейресми білім беруді (жұмыс орнында оқыту және т.б.) дамытуға, жұмыс уақытында кәсіби біліктіліктің дамыту барысында басшылардың, мамандардың, қызметкерлердің және түлектердің біліктілігіне талаптарды сипаттау;
- 3) біліктіліктің сертификаттау жүйесін (тәуелсіз бағалау) қалыптастыру;
- 4) біліктіліктерді, жұмыс көші-қонын, кәсіби дамыту алаңын адам ресурстарын басқару құралдары ретінде қолдану көлемін жоспарлау және дамытуға мүмкіндік береді.

## **3. Саланың біліктілік шеңберінің мақсаттар мен қағидаттары**

СБШ мақсаты – салада танылатын біліктілік деңгейлерінің құрылымдық сипаттамасын, саланың даму келешектерін, басымдықтарын және стратегиясын ескере отырып, СБШ негізінде қолданыстағы біліктілікке қойылатын талаптарды қалыптастыру, сондай-ақ салааралық құзыреттер мен қызметтердің (біліктіліктердің) аралас түрлерін көрсете отырып, біліктілік деңгейлері бойынша мамандықтарды карталау.

СБШ мынадай қағидаттарын ескере отырып әзірленеді:

- 1) салада негізгі өнімді анықтау (өнімдер мен қызметтер);
- 2) саланың шекараларын анықтау;
- 3) еңбекті бөлу жүйесін анықтау;
- 4) өмір сүрудің және өзгермеліліктің келешектерін ескере отырып, саладағы өзара байланысты кәсіби топтарды және/немесе кіші топтарды анықтау;
- 5) практикалық тәжірибені ескере отырып, біліктіліктің ең төменгі деңгейінен ең жоғары деңгейге дейін өту кезінде біліктілігін дамыту траекториясының сабақтастығы;
- 6) СБШ талаптарын барлық кәсіби топтарға және/немесе кіші топтарға қолдану;
- 7) біліктілік деңгейі иерархиясының Қазақстан Республикасының еңбек параметрлері және білім беру жүйесінің бөліну құрылымына сәйкестігі;
- 8) кәсіби қызметтің параметрлері және экономикалық орындылығы арқылы СБШ біліктілігі деңгейлерінің (кіші деңгейлерінің) сипаттамасы;
- 9) саланың функционалдық картасын құру жолымен саланың функционалдық талдауын жүргізу.
- 10) барлық пайдаланушылар үшін біліктілік деңгейінің сипаттамасының анықтығы және пайдаланудың ыңғайлылығы.

## **4. СБШ дескрипторлары мен деңгейлері**

СБШ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің нормаларын ескере отырып әзірленеді және СБШ-ға сәйкес 8 иерархияда берілген біліктілік деңгейін қосады. Біліктіліктің салалық негіздерінің талаптары нәтижелерге қол жеткізу тұрғысында сипатталған. Бұл тұжырымдамалар саланың талаптарын ескере отырып, әрбір деңгей немесе біліктілік деңгейлері үшін нақтыланады. СБШ талаптарының мазмұны Қазақстан Республикасының салалары мен экономикасының дамуының стратегиялық бағдарлары бойынша анықталады.

Негіздеу кезінде біліктілік деңгейлерінің ішінде біліктілікке салалық талаптардың ерекшелігін айқындайтын кіші деңгейлер білінуі мүмкін. СБШ кәсіби қызметтің параметрлері және дескрипторлар арқылы анықталған өлшемшарттардың бірыңғай жиынтығы және СБШ деңгейіне бөлу қағидаларын қалыптастыратын параметрлердің сипаттамалары ретінде сипатталған біліктілік деңгейлерінің және/немесе кіші деңгейлерінің сипаттамаларын құрайды.

Салада кәсіптік және еңбек қызметі орындалатын міндеттерінің сипаттамаларын сипаттайтын дескриптор-параметрлерімен өлшемшарттары бойынша СБШ-нің әр деңгейінде кәсіби құзыреттілікке қойылатын талаптарды сипаттау ұсынылады.

Дескрипторларға мыналар жатады.

- СБШ біліктілік деңгейі (кіші деңгейдің бөлінуіне рұқсат етіледі)
- білім;
- ептілік\дағдылар;
- құзыреттіліктер: кәсіби және/немесе жеке тұлғалар, мысалы:
- дербес (командалық жұмыс, нәтижелерге назар аудару, процеске әсер ету, жоспарлау және ұйымдастыру/іске асыру уақтылылығы);
- жауапкершілік (еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, бағыныстыларды дамыту, сапасына жауапкершілік, нәтижелілігі және уақтылы орындауы).
- өнімнің қосымша құнын жасау процесінің кезеңдерінің саны (бастамашылық және жоспарлау, ұйымдастыру және бақылау, процестерді енгізуді талдау және бақылау, басқаруды өзгерту);
- еңбек ұжымдық бөлімдеріндегі рөлдер (басқару, негізгі өндіріс/қызмет көрсету (салалық шекараларды айқындайды), өндірісті дайындау, өндірістен кейінгі процестер, қосалқы (қолдау) процестер) (1-қосымшаны қараңыз).

## **5. Салалық шекараларды анықтау тәртібі. Еңбекті бөлу жүйесі**

СБШ құрастыру үшін ҚР СБШ және ҚР ЭҚТЖЖ әрекеттерін ескере отырып, сала бойынша орынды бөлудің негізгі қағидаттарын анықтау қажет. Мұны істеу үшін анықтау қажет:

- экономикадағы кәсіптерді секторларға, салаларға және кіші салаларға қоғамдық бөлу қағидаттары;
- экономикадағы қызметтерді ұсынудың тәсілі (еңбек функцияларының микро, мезо және макроэкономикалық қатынастар түрлі деңгейлеріндегі құн тізбектеріне интеграция деңгейлерін енгізу);
- өнімді құру кезінде кәсіптерді пайдаланудың құндылық тізбектеріндегі экономикалық орындылығы;
- процестік көзқарас (жұмыстарда дағдылардың рөлі мен орны, жұмыс орындарындағы жұмыс дағдыларының рөлі мен орны, орындалатын негізгі міндеттер мен жауапкершіліктің жоғары дәрежеде сәйкестігі).

Экономикада қызметтері ұсынылатын қоғамдық бөлімдер секторлар бойынша макро деңгейден басталуы керек.

**Сектор** экономика құрамы бойынша жалпы сипаттамаларын, экономиканың мақсаттарын, функцияларын және қызмет түрлерін біріктіретін экономиканың елеулі бөлігі болып аталады, осы жалпы белгілер теориялық және тәжірибелік мақсаттарға бөлінуге мүмкіндік береді. Экономиканың әр саласы өз ерекшеліктері мен еңбекке қатысу нормасымен сипатталады (ұйым шығындарының құрылымында кәсіпқойларға жұмсалатын шығындардың үлесі және осы саладағы кәсіпқойлардың еңбегіне күтілетін кірістілік ұйымның жалпы кірісіндегі, өзгешелігі мен еңбек өнімділігінде сипатталады). Осылайша, экономикалық сектор еңбекті оның ерекшелігіне қарай бөліну жүйесін қалыптастырады деп



айта аламыз.

Экономиканың секторлары ҚР ЭҚТЖЖ бөлімдері үшін әріптік кодтармен араластырмау мақсатында римдік сандарда кодтар береді:

I сектор – шикізат секторы және ауыл шаруашылығы;

II сектор – игеруші және өндіруші өнеркәсіп;

III сектор – қызметтер;

IV сектор – зияткерлік (материалдық емес) өндіріс немесе жаңа салааралық бағыттарды қоса алғанда, кіші салаларын қалыптастырылатын жаңа келешекті салалық бағыттар (мысалы, НТИ) және т.б.;

V сектор – қорғаныс және өзге құпияланған өндістер, корпорациялар және бірлестіктер.

Экономиканың салалары өзіне тән тарихи қалыптасқан (немесе дамып келе жатқан) бизнес-модельдермен және шаруашылық қызметті ұйымдастыру шарттары бар салалар мен бағыттарды қамтиды (ҚР ЭҚТЖЖ - бұл бөлімдер).

ЭҚТЖЖ-ның ұсынылған экономиканың секторларымен келісуі мынадай түрде жүргізіледі:

I сектор – А секциясы, (01-03) бөлімдері; М секциясы, (75) бөлімі;

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

III сектор – G-U секциялары; қалған бөлімдер берілген IV секторынан басқа;

IV сектор – әртүрлі секциялардан; (62, 72) бөлімдері, және де ЭҚТЖЖ-да қатыспағандар, бірақ экономикада бар;

V сектор – ЭҚТЖЖ-да нақты түрде жоқ және секциялар мен бөлімдерге бөлінген.

ҚР-да еңбек бөлінісінің нақты жағдайын ескере отырып экономиканы салалық бағыттарды айқындауға бірыңғай көзқарас болмаған жағдайда деректерді негізге алу үшін ҚР ЭҚТЖЖ сәйкес деректерді пайдалана отырып, экономиканы осындай бөлуді қолданудың негізгі мақсаты жалпы экономиканың және СБШ арқылы біліктілікті басқару мақсаттарының бірі болып табылатын түрлі елдердің салыстырмалылығы қамтамасыз етіледі.

СБШ мен КБК әзірлеудегі әдістемелік ұсынымдарда еңбекті бөлу жүйесіне келесі алгоритм қолданылады:

1. Экономика секторын анықтау (I – ауыл шаруашылығы, II – өнеркәсіп, III – қызметтер; IV сектор – жаңа келешекті салалық бағыт; V сектор – қарулы және құпиялы салалық бағыттар);
2. Кіші саланы анықтау (ЭҚТЖЖ бойынша);
3. Бір типті бизнес-процестерде және нақты экономикалық қызметте өнімдерді (қызметтерді) топтастыру (ұлттық шоттар және өнім классификаторы бойынша);
4. Мамандардың бес негізгі топтарының (басшылар, негізгі өндіріс, сатып алу, өткізу, қызметті қамтамасыз ету) қатысуына жауапты матрицаны дайындау;
5. Салада (негізгі өндіріс) және біліктілік деңгейімен айналысатын СБШ мамандарының салалық кәсіби топтарының тізбесін анықтау - СБШ;
6. Салада жұмыспен қамтылған СБШ-дегі мамандардың кәсіби топтарының тізімін анықтау (қалған 4 негізгі топ);
7. Қорытынды КБК-да тиісті өнім тобы атауы (немесе салааралық мамандықтарға) бойынша салалық мамандықтар тізімін және біліктілік деңгейін (жұмыспен қамтылғандардың санын, орташа жалақыны, факт/жоспар бойынша өнірушілік/тиімділік коэффициентін көрсету) орналастыру;
8. Әр мамандық және еңбек көші-қоны бойынша еңбек функцияларын бөлудегі өзгерістерге экономикалық негізделген шешім қабылдау.

Неғұрлым негізделген экономикалық шешімдерді қабылдау қажет болған жағдайда

КБК саланы функционалдық талдау негізінде қалыптастырылған функционалдық карталармен толықтырылады және СБШ жалпы үлгісіне енгізіледі.

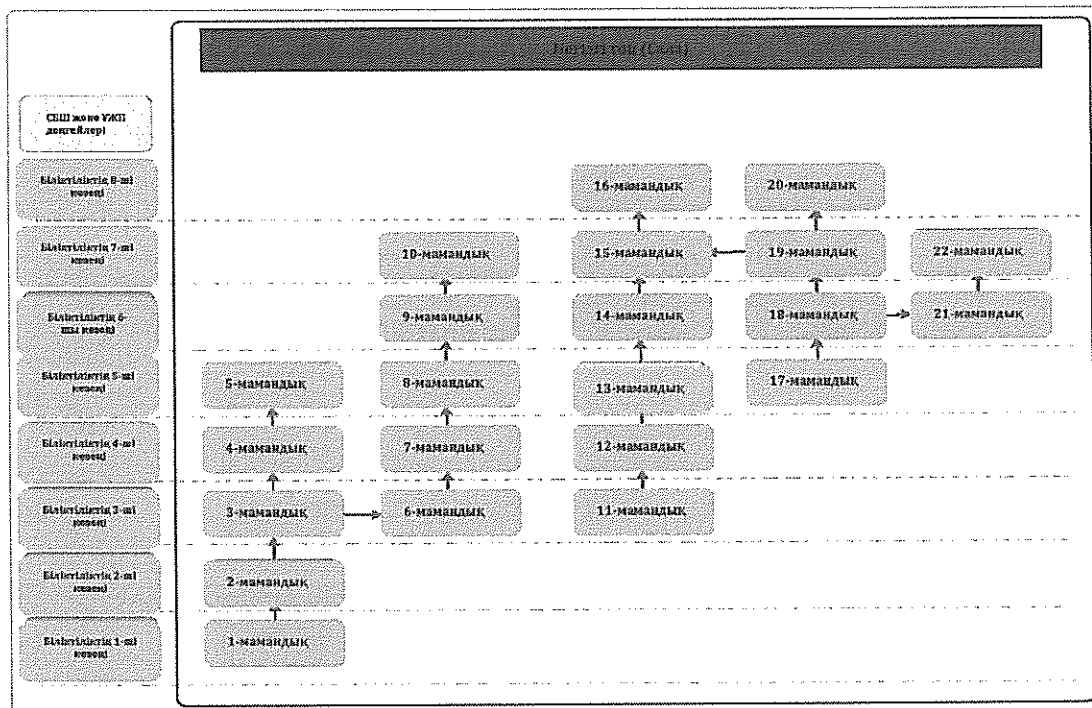
Қолданыстағы ҰҚЖ-да кездестірілмейтін сала үшін жаңа және ерекше кәсіптер/қызметтер болған жағдайда оларды ҰҚЖ және/немесе ЭҚТЖЖ жаңарту және өзектендіру жөніндегі ұсыныстар ретінде СБШ-ның жеке бөлімінде тіркеу қажет.

Мұндай мамандықтардың/қызметтердің қолданыстағы ұлттық біліктілік жүйесіне кіруін түсіну және қолданыстағы ҰҚЖ-мен өзара байланысты нақтылау үшін ҰҚЖ және СБШ деңгейлеріне байланыстыра отырып, Кәсіптік біліктіліктің оңайлатылған карталарын пайдалану ұсынылады (1-сурет).

Мұндай мамандықтардың/қызметтердің СБШ және ҰБШ деңгейлеріне қатынастарын анықтау қажеттілік пен жеткіліктілік қағидатынан іске асырылады, бұл СБШ-да барлық 8 деңгей бойынша бөлу міндеттілігін талап етпейді (мысалы, екіншісінен алтыншы деңгейге дейін немесе біріншіден жетінші деңгейге дейін). Әзірлеушілердің міндеті СБШ және сәйкесінше ҰБШ-да тиісті деңгейлер бойынша барлық осындай анықталған мамандықтарды/қызметтерді бөлу болып табылады. Бұл қолданыстағы ҰҚЖ деңгейлерімен байланыстыруға мүмкіндік береді. ҰБШ дағдыларының 4 деңгейінің және ҰБШ біліктілігінің 8 деңгейінің сәйкестігі ҚР Ұлттық қызметтер жіктеуішінде (ҰҚЖ) көрсетілген. (№3-кесте ҚР ҰҚЖ).

Кәсіби біліктілік картасында мүмкіндігінше қызметкерлердің кәсіби дамуы мен кәсіби дамуын көрсету үшін мамандықтар/қызметтер арасындағы байланысты көрсету ұсынылады. Кәсіби даму СБШ-ның бір біліктілік деңгейі шегінде - көлденеңінен де, сондай-ақ СБШ-ның түрлі біліктілік деңгейлері бойынша тігінен де жүргізілуі мүмкін.

Бұдан әрі мамандықтарды/қызметтерді кәсіби кіші топтар мен кәсіби топтар бойынша топтастыруға болады. Кәсіптерді топтастыруды әрбір саладағы қолданыстағы процестер мен қызмет бағыттары туралы білетін және түсінетін жұмыс топтары шеңберінде сарапшылар ғана жасай алады.



1-сурет. ҰҚЖ-дағы олардың орнын нақтылау үшін негізгілеріне қосымша жасалатын жаңа мамандықтар/қызметтер саласындағы ерекшеліктерге арналған кәсіптік біліктілік карталары

Кәсіби біліктілік карталары тараптардың әрқайсысы талқылағаннан және пікір алмасқаннан кейін жұмыс топтарында қол жеткізілген консенсус негізінде әзірленеді.

## 6. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және өзектілеу тәртібі

Ұсынылған әдістемеді саланы жалпы республикалық өнімдегі саланың үлесі, еңбек қорларын қаржыландыру көлемі, салалық өнімдегі оның үлесі және өнімдерді жасауда қолданылатын технологиялар тұрғысынан талдау ұсынылады.

Ұсынымдарда барлық мүдделі тараптар іске асыратын салалық талдау түсінігін кеңейту ұсынылады.

Саланың еңбегін бөлу жүйесін қалыптастыруға қатысатын ұйымдардан тұратын формальды құрылымдар түріндегі салалық қауымдастықтар салалық талдау жүргізетін жұмыс топтарының өзегі болып табылады. Мемлекеттік үйлестіру органының тарапынан олардың саланы дамытуға және оның ішінде адам ресурстарын дамыту саясатын жүзеге асыруға қатысуын қамтамасыз ету қажет. Бұл мемлекеттік дамудың басымдықтарын қамтамасыз ету үшін аса маңызды, олар экономикалық өсімге, еңбек өнімділігіне немесе басқа да мемлекеттік мақсаттар мен міндеттерге үлкен әсерін тигізуі тиіс.

Салалық институционалдық құрылымдарда салалық жұмыс берушілердің (қауымдастықтардың/бірлестіктердің) салалық кәсіпорындардың өнімділігі мен тиімділігін арттыру мүддесінде жұмыс күшінің біліктілігі мен сұранысын үйлестіру үшін қалыптастырады.

Салалық құрылымдардың міндеті еңбек нарығында білім мен дағдыға сұраныс пен ұсыныстың оңтайлы қатынасына қол жеткізуге және экономиканың мемлекеттік және жеке секторларының өнімділігі мен тиімділігін арттыру мақсатында ұйымдарға жұмыс берушілердің инвестицияларының өсуін қамтамасыз ету болып табылады.

**Саланы талдау** бәсекелестікке қабілетті өнім/қызмет түріндегі өз қызметінің нәтижесі және тиісті қызметтің аралас түрлерін ескере отырып, өнім жасау үшін адам ресурстарына жұмсалатын шығындардың көлеміне негізделеді. Салалық талдау процесі міндетті түрде біліктілікті жаңартуды, жаңаларын қосуды және ескірген біліктілікті және/немесе құзыреттерді жоюды қамтиды.

#### **СБШ әзірлеу тәртібі:**

1. Біліктілік нарығындағы кез келген қатысушыдан келетін СБШ әзірлеу/өзектендіруді іске қосу.
2. Салалық (кәсіби) қоғамдастық танытын саланың даму стратегиясы мен басымдықтарын (технологияны, нарықтарды, өнімдерді), қызметкерлерге қойылатын біліктілікке қойылатын талаптардың нақты қызмет түрлерінің ерекшелігін, кәсіптік білім беру мен оқытудың бағдарламалары мен нысандарын білетін өкілдердің (сарапшылардың) және институционалдық құрылымдардың қатысуымен СБШ әзірлеу жөніндегі жұмыс тобын құру.
3. Жұмыс тобымен зерттеу жұмысы, көп факторлы талдау, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру, бөгде сарапшыларды тарту, саладағы негізгі деректер бойынша ұлттық және халықаралық статистикадан мәліметтер негізінде салаға талдау жүргізілуде. Қазақстан Республикасының жалпы еңбекақы төлеу қорындағы үлесін ескере отырып, технологиялар/өнімдерінің негізінде мәліметтерді ұлттық шоттар бойынша секциялар және бөлімдер, ҚР ЭҚТЖЖ, салада жұмыспен қамтылғандар санының статистика органдарының мәліметтері бойынша Талдау шеңберінде негізгі топтар бөлінеді. Нормативтік базадан мәліметтер енгізіледі: ғылыми зерттеулер мен үздік салалық практикалар материалдары, жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс, стратегиялар мен Мемлекеттік бағдарламалар, уәкілетті органдар мен кәсіби қоғамдастықтардың есептері мен материалдары.
4. Жұмыс тобы кәсіби-біліктілік бөлінісіндегі саланың құрылымын, жаңа біліктіліктерді: атауларды, жаңа талаптарды, кәсіби қызметтің нәтижелерін талдауды жүргізеді. Саланың кәсіби-біліктілік құрылымының өзгерту келешектері.

Саланың құрылымын талдау қажет болған жағдайда функционалдық талдауды қамтиды, оның нәтижесі саланың функционалдық картасы болуы мүмкін.

5. Жұмыс тобы салалар, технологиялар, өнімдердегі өзгерістер болжамдарын қамтитын құжаттар жиынтығы болуы тиіс талдау жүргізеді.
6. Саланы талдаудың жалпы нәтижесі кәсіби топтарды, кіші топтарды, сондай-ақ негізгі және салааралық мамандықтарды/қызметтерді (мүмкіндігінше лауазымдарға функционалдық талдау жүргізу кезінде) негізді анықтау болып табылады.
7. Еңбекті бөлу және салалық шекараларды анықтау жүйесінің қағидаттарын пайдалана отырып, салаға жүргізілген талдау негізінде (осы Әдістемелік ұсынымдардың 5-бөлімі және 1-қосымшасы), ISCO-08, ҚР 01-2017 ҚР ҰҚЖ және ҚР ЭҚТЖЖ (2-қосымшаны қараңыз) ескере отырып, КБК-да СБШ нысаны толтырылады. Сала үшін жаңа және ерекше мамандықтар/қызметтер үшін ҰБШ және СБШ деңгейлеріне байланыстыра отырып, кәсіптік біліктіліктің оңайлатылған карталарын пайдалану ұсынылады (1-сурет).
8. СБШ деңгейлері бойынша біліктілік дескрипторларын (білім, дағды, құзыреттілігі) таңдау және сипаттау тәртібі. Алдымен міндетті түрде ҰҚШ - дан және ҰҚЖ-дан кәсіби қызметтің жалпы сипаттамасы мен орындалатын жұмыстардың күрделілік деңгейі дескрипторлардың базалық мәні ретінде енгізіледі. Содан кейін дескрипторлардың әрқайсысы тараптардың әрқайсысы талқылағаннан және пікір алмасқаннан кейін жұмыс топтарында қол жеткізілген консенсус негізінде салалық ерекшелікке сәйкес толықтырылады.
9. Кәсіптік топтар және/немесе кіші топтар үшін кәсіптік біліктілік картасын жасау. СБШ деңгейлерін қалыптастыру.
10. СБШ жобасын кәсіптік қауымдастықта талқылау (кадрларды даярлау жөніндегі жұмысшылар бірлестіктерінің, кәсіптік қауымдастықтардың, салалық кеңестердің, уәкілетті органдардың), талқылау нәтижелерін ескере отырып, жобаны пысықтау.
11. СБШ жобасын әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық үшжақты комиссияның тиісті уәкілетті мемлекеттік органмен келісуіне ұсыну.

Кіші сала тізбесін, өнімдер/қызметтер топтарын қалыптастыру үшін ҚР ЭҚТЖЖ пайдаланылады. Жаңа өнімдер/қызметтер (ҚР ЭҚТЖЖ-ға кірмейтін) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен енгізіледі.

Саланың қызметін (кәсібін және лауазымдарын), кәсіби топтарын немесе кіші топтарын қалыптастыру үшін қолданыстағы ҚР БСЖ мен ҚР ЭҚТЖЖ жіктеуіштерін қолдану ұсынылады. Қызметтің қай саласына кәсіби стандарттар әзірленуін немесе әзірленбеуін жеке нақтылау талап етілмейді, себебі СБШ анықтауы бойынша салалық шеңберде көрсетілген және жалпыланған қызметтердің барлық түрлері соңғы нәтижесінде салалық кәсіби стандарттарға кіреді.

ҚР ҰҚЖ, ҚР БСЖ мен ҚР ЭҚТЖЖ бірлесіп пайдалану саланың шекараларын бірыңғай форматта жүйелі түрде анықтауға және оның орнын экономикадағы еңбек бөлінісінде айқындауға мүмкіндік береді. Бұл өзара қатынас КБК үшін негіз болып табылады.

**Кәсіби біліктілік картасы** (ISCO-08 есебімен КБК және СБШ үлгісі, ҚР ҰҚЖ 01-2017 және ҚР ЭҚТЖЖ) мынадай қадамдар бойынша әзірленеді:

1. ҚР ЭҚТЖЖ негізгі секциялары мен бөлімдерін таңдау.
2. ҚР ЭҚТЖЖ секциялары мен бөлімдеріне сәйкестік мәніне ҚР ҰҚЖ-де қызметтердің жалпы тізімін талдау.
3. Жұмыс тобының сәйкестік мәніне шешім қабылданған жағдайда, белгіленген үлгідегі СБШ үлгі нысанына қызметтің атауын енгізу (2-қосымшаны қараңыз).

4. Жұмыс тобының шешімдеріне сәйкес ҚР ЭҚТЖЖ секциялары мен бөлімдерінен белгісіз сәйкестіктерді алып тастау (КБК-дан алып тастау).
5. Сала үшін жаңа және ерекше ҰБШ және СБШ деңгейлеріне байланыстыра отырып, кәсіптік біліктіліктің оңайлатылған карталарын пайдалану ұсынылады (5-бөлім, осы ұсынымдардың 1-сурет).
6. Салада экономикалық шешімдерді неғұрлым негізделген қабылдау қажет болған жағдайда және КБК кәсіби стандарттарын қалыптастыру үшін еңбек функцияларын нақтылау кезінде саланың функционалдық талдауы негізінде қалыптастырылған функционалдық карталармен толықтырылады және СБШ жалпы үлгісіне енгізіледі.
7. Қорытынды кесте КБК-ны қамтиды.

КБК қалыптастыру бойынша әзірленген ұсынымдар ЭҚТЖЖ сәйкес саладағы қызметпен ҰҚЖ-нен мамандықтар/қызметтер өзара байланысын анықтауға мүмкіндік береді. КБК барлық біліктіліктің өзара және басқа салалармен, біліктіліктермен және қызметтің толассыз түрлерімен аралас өзара байланысын визуализациялау үшін пайдаланылады және деңгейлер бойынша саладағы кәсіби даму үшін басшылық болып табылады. Кәсіби дамудың ықтимал жолдарын көлденең және тігінен бөлу үшін ҰҚЖ, СБШ, ҰБШ деңгейлері, ҚР және ЭҚТЖЖ білім беру деңгейлері өзара байланысының кестелік түрі қолданылады. Түспен бөлінетін қиылысу орындары топтастырылады (1-қосымшадағы схемаға сәйкес) және салалық шекаралар береді (КБК кестесінде). Бірыңғай түспен бөлінген сала шекараларының шегінде мансаптық даму еркін жүргізілуі мүмкін. Бұл кәсіби көші-қонға және сала ішінде, сондай-ақ аралас салалар арасында еңбек ресурстарының мансаптық ілгерілеуіне шектеулерді жояды.

Кәсіби біліктілік карталары тараптардың әрқайсысы талқылағаннан және пікір алмасқаннан кейін жұмыс топтарында қол жеткізілген консенсус негізінде әзірленеді.

2-қосымшада жұмыс тобының мүшелеріне толтырылуы қажет кәсіби біліктілік картасының үлгісі ұсынылған.

**Саланың функционалдық талдауын жүргізу тәртібі.** Талдау процесінде СБШ және одан әрі әзірленетін кәсіби стандарттар әзірленетін негізгі кәсіби қызметтің түрін сипаттау жүзеге асырылады. Бұл сипаттамаға кәсіптік қызметтің нақты түрінің/кіші түрінің мақсатын, негізгі кәсіптердің тізбесін, жұмыспен қамтуды, сыртқы және ішкі факторлардың ықпалымен қызметкерлердің құзыреттеріне қойылатын талаптарды өзгертуді қоса алғанда, біліктілікті алу жолдарын және оның даму келешектерін көрсету кіреді.

Қызмет түрін талдау кезеңі "саланың функционалдық картасы" деп шартты түрде аталған құжатты (бұдан әрі – функционалдық карта) әзірлеумен аяқталады.

Валидтік нәтижелерді алу үшін әзірлеушілердің (яғни жұмыс тобының) иелігінде бола алмайтын статистикалық деректердің үлкен массиві қажет. Тиісінше, функционалдық талдау жүргізу СБШ жасауға ұсынымдық және толықтырушы сипатқа ие.

Талдау барысында мыналар анықталады:

- процестер (өнімдер) және оларға сәйкес келетін қызметтер/мамандықтар/лауазымдар топтары;
- білімі бойынша біліктілігі көрсетілген дипломдардың/сертификаттардың/куәліктердің атауы.

Жұмыссыздық бойынша (оның ішінде білім деңгейі, жынысы және жасы бойынша) деректерді қоса алғанда, кәсіптік қызметтің осы түріндегі/кіші түріндегі қызметкерлердің сұранысы мен ұсынысының теңгерімсіздігінің болуы немесе болмауы.

Талдау дамудың ұлттық және халықаралық перспективаларын ескеруі тиіс. Халықаралық құрамдас бөлік болашақта кәсіби қызметтің мазмұнын өзгертуге қабілетті білім мен технологиялардың өзара енуіне байланысты жаһандық мән-мәтінде кәсіби қызметтің осы түрінің бәсекеге қабілеттілігі тұрғысынан маңызды.

**Саланың функционалдық картасының жалпы түрі мен құрылымы.**

Карта құрылымына төменде көрсетілген бөлімдерді қосу ұсынылады. Бұл ретте, карта құрылымы әзірлеушілерге қол жетімді деректерге байланысты өзгеруі мүмкін екенін ескеру маңызды. Жиналған деректер әзірлеушілерге қандай да бір бөлімді көрсетуге мүмкіндік бермеуі мүмкін. Осыған байланысты төменде ұсынылған құрылым бағдар болып табылады және вариативті сипатқа ие:

1. Кіріспе (секторды/шағын секторды/экономика индустриясын көрсете отырып, ел экономикасындағы СБШ орнын сипаттау);

Бұл бөлімде оның шекарасы туралы түсінік беретін кәсіби қызмет түрінің қысқаша сипаттамасы бар. Егер кәсіби қызмет түрі біртекті болмаса, оның кіші түрлерін бөледі.

Мысал:

«Баспа ісі» кәсіби қызмет түрінің шеңберіндегі кіші түрлері. Баспа ісі кітап, ғылыми және танымал журналдар, газет басылымдарын қамтиды. Әрбір кіші түр бөлек сипатталуы мүмкін.

2. Кәсіптік қызмет түрінің/кіші түрінің және кәсіптік қызмет түрінің/кіші түрінің бес бөлім бойынша кәсіптік қызметтің басқа түрлерімен/кіші түрлерімен өзара байланысының сипаттамасы (1-қосымша).

Кәсіби қызмет түрінің жалпы сипаттамасы оған кіретін кәсіпорындар мен ұйымдар қызметінің негізгі көрсеткіштері туралы түсінік береді, сондай-ақ қажет болған жағдайда жеке кіші бөлімде кәсіптік қызметтің басқа түрлерімен немесе кіші түрлерімен қиылысу сипатталады. Қиылыстарды анықтау кезінде кәсіби қызметтің бірнеше түрі үшін ортақ болып табылатын салаларды бөлу қажет. Сондай-ақ кәсіби қызметтің әртүрлі түрлерінің түйіскен жерінде немесе олардың бірінің ішінде қызметтің жаңа салаларын анықтау маңызды.

3. Статистикалық көрсеткіштер (кәсіптік қоғамдастықтардың, жұмыс берушілер бірлестіктерінің статистикасының деректері мен мемлекеттік статистикасын қоса алғанда).

Деректер құзыреттілікке қажеттілікті қалыптастыру үшін қажет, өйткені кәсіпорын аз болған сайын, әсіресе функциялар интеграцияланған болады және қызметкер неғұрлым көп функцияларды орындайды. Статистикалық көрсеткіштер мыналарды қамтиды: бизнесті бөлу географиясы, өңірлер бойынша кәсіпорындар мен жұмыс күшінің саны (демографиялық деректер, жасы, жұмыссыздық пайызы, ұлттық тиістілік, мигранттардың үлесі), қызмет көрсеткіштері (өндіріс көлемі, пайда).

4. Жақын және ұзақ мерзімді келешекте кәсіби қызмет түрінің/кіші түрінің дамуына әсер ететін кәсіптік қызмет түрінің/кіші түрінің даму факторлары.

Факторлар мысалдары: көшбасшылық білікке сұранысты арттыру; кәсіби қызметтің көптеген салаларында менеджмент саласындағы білімге сұранысты арттыру; ұйымдар арасында және ішінде жедел және тиімді коммуникацияның маңыздылығын арттыру; ақпараттық технологияларды пайдалана отырып, қызметкерлердің кәсіби дамуының маңыздылығын арттыру; ұйымдар ішіндегі жобалардың рөлін арттыру; ақпараттық және коммуникациялық технологияларды пайдалануды кеңейту; еңбекті ұйымдастырудың икемді нысандарын тарату; өсіп келе жатқан әлеуметтік жауапкершілік; жаһандану; кәсіби қызметтің барлық салаларында менеджмент саласындағы білімге сұранысты арттыру; инновациялар мен шығармашылық саласындағы құзыреттіліктерге қажеттіліктің өсуі; ұйымдар арасындағы, оның ішінде салааралық өзара байланыстың өсуі; ресурстарды тиімді пайдалануға қойылатын талаптардың артуы; кейбіреулерін «эмоциялық интеллект» және т. б. санатына жатқызуға болатын бірқатар жалпы біліктерге сұраныстың артуы.

5. Қызметтер/мамандықтар/лауазымдардың бейінді топтары (1-қосымша), нарықта жүргені бар және кәсіптік қауымдастықтар, кәсіподақтар және жұмыс берушілер мойындайтын білім/біліктілік туралы куәліктер;

Бұл бөлімде ЭҚТЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің осы түрінің кәсіпорындарындағы ҰҚЖ бойынша мамандықтар мен лауазымдардың негізгі топтары және оларға білім бойынша тиісті біліктіліктер (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) сипатталады.

6. Жұмыс күшінің сұранысы мен ұсыныстарының берілген мониторингі мен болжамдарының деректері (еңбек нарығын сапалы талдау). Бұл бөлімде жұмыс күшінің

көздері (даярлықты, көші-қонды жүзеге асыратын негізгі білім беру ұйымдары) және кәсіптердің ірілендірілген топтары/лауазымдар бойынша жұмыс күшінің сұранысы мен ұсыныстарының сәйкестігі (жұмыс берушілердің талаптарына жұмыс күшінің білімі мен біліктілігінің сәйкестігі, қызметкерлердің артық біліктілігі/жұмыс орындарында пайдаланылуы туралы деректер олардың ресми деңгейінен төмен жұмыс берушілер қажетті білімі мен біліктері бар қызметкерлердің нарықта болмауы ретінде).

## 7. Салалық біліктілік шеңберінің құрылымы

Кіріспе.

Сала (атауы): \_\_\_\_\_

Жалпы ережелер: миссиясы, кіріспесі, мақсаты.

Саланың талдауы: ТЗ, жұмыс тобын құру, баспа жұмысы, көп факторлы талдау, дөңгелек үстелдерді ұйымдастыру, сыртқы сарапшыларды тарту. Секция мен бөлімнің атауы (ҚР ЭҚТЖЖ бойынша)

Ұлттық статистика, халықаралық статистика: сала бойынша негізгі деректер. ҚР ЭҚТЖЖ секциялары мен бөлімдері бойынша ұлттық шоттарды талдау негізінде технологиялар/өнімдердің негізгі топтары. Қазақстан Республикасының статистика бойынша саладағы қызметкерлерінің саны. Ұлттық шоттарды талдау негізінде "Қазақстан Республикасының еңбекті төлеу қоры" жалпы үлесі.

Жаңа технологиялардың, халықаралық процестердің, нормативтік базаның сипаттамасы: ғылыми зерттеулердің материалдары және үздік салалық тәжірибе, стратегиялар, мемлекеттік бағдарламалар мен жобалар, уәкілетті органдардың және кәсіби қауымдастықтардың есептері мен материалдары.

Кәсіптік біліктіліктегі саланың құрылымын талдау, жаңа біліктілік: атауы, жаңа талаптар, кәсіби қызметтің нәтижелері. Өнеркәсіптің кәсіби және біліктілік құрылымындағы өзгерістердің келешегі.

Жұмыс күшінің сұранысы мен ұсынысы: уәкілетті органдардан ақпарат, жеке зерттеу, фокус топтар.

Салаларда, технологияларда, өнімдерде өзгерістер болжамдары бар құжаттар.

Біліктіліктің салалық шеңберінде таңдалған дескрипторлардың сипаты. ISCO-08 есебімен КБК, ҚР ҰҚЖ 01-2017 және ҚР ЭҚТЖЖ.

Толтырылған СБШ үлгісі.

## 8. Ақпарат көздері, СБШ және КБК болжамдау және өзектілеу

СБШ және КБК өзектілеу және жаңарту бойынша тетік: нарықтар бойынша – реттеуіштер — 5 жылда бір рет

- өнімдер бойынша– тұтынушы ұйымдар— 3 жылда бір рет
- бизнес-үлгілер бойынша– кәсіпкерлік қауымдастықтар, инвесторлар — 2-3жылда бір рет.
- жұмыс технологиялары бойынша– кәсіби қауымдастықтар — 2-3 жылда бір рет
- жұмыс шарттары бойынша –жұмыс берушілер— қажет болған жағдайда, бірақ 2-3 жылында бір реттен көп емес.

Өзгерістер төмендегілердің негізінде енгізіледі:

- статистикалық деректер мен зерттеулердің мониторингісіне
- саланың қатысушыларына сауалнама
- өзгерістің стейкхолдерлерінің жоспарларымен стратегияларын талдау
- статистиктер, статистиканың серпінді қатарлары, бюллетеньдер мен кестелер.

- жіктеуіштерде өзгерістер.
- ҰКП ұсынысы (нарықтар).
- инноваторлар, стартаптар (технологиялар) ұсыныстары;
- жұмыс берушілердің (жағдайлары) ұсыныстары;
- инвесторлардың (табыстылық) ұсыныстары.

СБШ әзірлеу және өзектендіру кезінде, оның ішінде функционалдық талдау жүргізу кезінде мынадай әдістерді қолдану ұсынылады:

- статистика, мониторинг, болжамдардың (форсайттардың) деректерін жүйелік талдау және меңгеру;
- әртүрлі көздерді зерттеу (жарияланған есептер, статистикалық деректер, даму трендтері туралы деректер және т.б.);
- мемлекеттік және жеке сектордың бірқатар ұйымдарынан кәсіби қызметтің осы түрімен айналысатын ресми иерархияның әртүрлі деңгейлерінде тәжірибеленуші басқарушы жұмыскерлерлердің сауалнамалары;
- фокус-топтар.

Саланың талдауын, функционалдық талдауды қоса алғанда, жүргізген кезде көздердің кең тандауындағы ақпаратты пайдалану қажет:

- мемлекеттік реттеуші құжаттар,
- мемлекеттік статистика органдарының деректері,
- нарық реттеушілерінің деректері,
- сауда-өнеркәсіптік палаталары беретін деректер,
- салалық деректер және ғылыми зерттеулердің деректері,
- консалтингтік ұйымдардың материалдары,
- жұмыс берушілер мен жұмысшылардың бірлестіктерінің материалдары;
- кәсіби қауымдастықтар мен кәсіподақтардың мониторингісінің материалдары.

## 7. Рәсімдеу

Салалық біліктілік шеңберінің мәтіні TimesNewRoman шрифтімен, 14 кегілмен дара жоларалық интервалмен рәсімделеді. Бөлімдердің атаулары 14 кегілмен қарамен белгіленген түрде орындалады. Кестенің ішіндегі мәтін 12 кегілмен орындалады. Кітап түріндегі беттің белгілеуінің жиектерінің өлшемі: оң - 15 мм, сол - 30 мм, жоғарғы және төменгі - 20 мм. Беттердің нөмірлері әр беттің ортасы бойынша үстінде араб сандарымен белгіленеді.

СБШ кәсіби қауымдастықпен бекітіледі және кәсіби және техникалық кадрларды даярлау жөніндегі салалық кеңестердің ұсынысы бойынша тиісті уәкілетті мемлекеттік органмен әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу салалық үш жақты комиссияның хаттамалық шешімімен келіседі.

Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және рәсімдеу жөніндегі әдістемелік ұсынымдарға



## СБШ шекараларын анықтауда еңбекті бөлу жүйесі

Біліктілік  
деңгейі СБШ

СБШ

8

1-бөлім  
Басқару процестері

7

6

3-бөлім  
Өндірістік процесті  
даярлау2-бөлім  
Негізгі өндірістік  
процестер3-бөлім  
Өндірістен кейінгі  
процестер (өткізу)

5

4

3

2

1

5-бөлім  
Қосалқы процестер (қамтамасыз ету)

**1. Салалық біліктілік шеңберінің паспорты. Жалпы ережелер.**

Кіріспе.

Сала (ағауы): \_\_\_\_\_

Жалпы ережелер: миссиясы, кіріспе, мақсаты.

Саланың талдауы: Т3, жұмыс тобын құру, зерттеу жұмысы, көп факторлы талдау, дөңгелек үстелдерді ұйымдастыру, сыртқы сарапшыларды тарту. Секциялар мен бөлімдерінің ағауы (ҚР ЭҚТЖЖ бойынша)

Ұлттық статистика, халықаралық статистика: салалар бойынша негізі деректер. ҚР ЭҚТЖЖ секциялары мен бөлімдері бойынша ұлттық шоттарды талдау негізінде технологиялар/өнімдердің негізгі топтары. Қазақстан Республикасының статистика органдарының деректері бойынша саладағы қызметкерлерінің саны. Ұлттық шоттарды талдау негізінде жалпы "Қазақстан Республикасының еңбекті төлеу қорындағы" үлесі.

Жаңа технологиялардың, халықаралық процестердің, нормативтік базаның сипаттамасы: ғылыми зерттеулердің және үздік салалық тәжірибелердің, стратегиялардың материалдары, мемлекеттік бағдарламалар мен жобалар, уәкілетті органдардың және кәсіби қауымдастықтардың есептері мен материалдары.

Саланың құрылымын талдау нәтижесінде өзіне саланың функционалдық картасы бола алатын функционалдық талдауды қамтуы мүмкін.

Жұмыс күшінің сұраныстары мен ұсыныстары: Уәкілетті органдардан ақпарат, жеке зерттеулер, фокус топтар.

Салаларда, технологияларда, өнімдерде өзгерістер болжамдары бар құжаттар.

Салалық біліктілік шеңберінде таңдалған дескрипторлардың сипаты.

1. ISCO-08, ҚР ҰҚЖ 01-2017 және ҚР ЭҚТЖЖ есебімен СБШ-де КБК жобасы

	2008 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТЫ ЖІКТЕУІШІ (ба-стауыш топтар)			01-2017 ҚР ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҰЛТТЫҚ ЖІКТЕУІШІ (бастауыш топтар)			01-2017 ҚР ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҰЛТТЫҚ ЖІКТЕУІШІ (қызметтер тобы)			ҚК-нің негізгі топтары	даталықтардың деңгейі	ҚБШ деңгейі	СБШ деңгейі	I Сектор	II Сектор	III Сектор	IV Сектор	V Сектор	
№	ҚСЖ коды	Ағылшын тіліндегі атауы	Орыс тіліндегі атауы	ҰҚЖ коды	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы	ҰҚЖ коды	Орыс тіліндегі атауы	Мемлекеттік тілдегі атауы	1. Басшылар және мемлекеттік қызметшілер	4	8	6-8	I Сектор	II Сектор	III Сектор	IV Сектор	V Сектор	
																			Үлгісі (шарапталық)
1																			
2										2. Мамандар, Кәсіпқойлар	4	8	6-8						

Сектор		I Сектор	II Сектор	III Сектор	IV Сектор	V Сектор						
№	2008 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТЫ ЖІКТЕМЕСІ (бастауыш топтар)	ҚКСЖ коды	Ағылшын тіліндегі атауы									
			Орыс тіліндегі атауы									
			Үніесу (шһнарһтоһы)									
	01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҰЛТТЫҚ ЖІКТЕМЕСІ (бастауыш топтар)	ҮҚК коды	Орыс тіліндегі атауы									
			Мемлекеттік тілдегі атауы									
			Үніесу (шһнарһтоһы)									
	01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҰЛТТЫҚ ЖІКТЕМЕСІ (қызметтер тобы)	ҮҚК коды	Орыс тіліндегі атауы									
			Мемлекеттік тілдегі атауы									
			Үніесу (шһнарһтоһы)									
	3. Техника-мамандры және өзге қосалқы кәсйп қызметкерлер	2	қызметкерлер	датылардың денгейі	3							
				ҮБШ денгейі	7							
				СБШ денгейі	5-7							
4. Әкімшілік саласындағы қызметкерлер	2	қызметкерлер	датылардың денгейі	3								
			ҮБШ денгейі	4-6								
			СБШ денгейі	1-6								
ЭҚТЖЖ секциясы (салалық бағыт)	ЭҚТЖЖ бөлімі	ЭҚТЖЖ тобы (кіші салалық бағыт)	ЭҚТЖЖ класы (технология)	ЭҚТЖЖ кіші класы (өнім/қызме								

Сектор			I Сектор	II Сектор	III Сектор	IV Сектор	V Сектор						
№	2008 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТЫ ЖІКТЕУШІ (ба-стауыш топтар)	Ағылшын тіліндегі атауы											
		Орыс тіліндегі атауы											
		КХСЖ коды											
		Үніесу (шінараттық)											
01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ЖАЛТЫҚ ЖІКТЕУШІ (бастауыш топтар)	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ЖАЛТЫҚ ЖІКТЕУШІ (қызметтер тобы)	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
ҚҰК-нің негізгі топтары	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
5. Қызмет көрсету және сату саласындағы жұмысшылар	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
6. Фермерлар және ауыл және қоныстары	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
ҚҰК-нің негізгі топтары	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
ҮБШ деңгейі	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
СБШ деңгейі	Үніесу (шінараттық)												
	Орыс тіліндегі атауы												
ЭҚТЖЖ секциясы (салалық бағыт)	ҚХСЖ коды												
	Ағылшын тіліндегі атауы												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
ЭҚТЖЖ бөлімі	ҚХСЖ коды												
	Ағылшын тіліндегі атауы												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
ЭҚТЖЖ тобы (кіші салалық бағыт)	ҚХСЖ коды												
	Ағылшын тіліндегі атауы												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
ЭҚТЖЖ класы (технология)	ҚХСЖ коды												
	Ағылшын тіліндегі атауы												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												
ЭҚТЖЖ кіші класы (өнім/қызме)	ҚХСЖ коды												
	Ағылшын тіліндегі атауы												
	Орыс тіліндегі атауы												
	Мемлекеттік тілдегі атауы												
	Үніесу (шінараттық)												

Сектор	I Сектор	II Сектор	III Сектор	IV Сектор	V Сектор	
Сектор	ЭҚТЖЖ секциясы (салалық бағыт)	ЭҚТЖЖ бөлімі				
		ЭҚТЖЖ тобы (кіші салалық бағыт)				
	ЭҚТЖЖ класы (технология)	ЭҚТЖЖ кіші класы (өнім/қызме				
	СБШ денгейі	СБШ денгейі	1-6			
		ҰБШ денгейі	4-6			
	дәрігерлердің денгейі	2				
	ҰКЖ-нің негізі топтары	7. Әнекерсің, құрылыс, көлі және басқа жақын қызметтерінің жұмысшылары	2			
	01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҰЛТТЫҚ ЖІКТЕУІШІ (қызметтер тобы)	Мемлекеттік тілдегі атауы				
		Орыс тіліндегі атауы				
ҰКЖ коды						
01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҰЛТТЫҚ ЖІКТЕУІШІ (бастауыш топтар)	Мемлекеттік тілдегі атауы					
	Орыс тіліндегі атауы					
	ҰКЖ коды					
2008 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТЫ ЖІКТЕУІШІ (бастауыш топтар)	Ағылшын тіліндегі атауы					
	Орыс тіліндегі атауы					
	ҚХЖЖ коды					
№	1					
2						

Сектор	II Сектор	III Сектор	IV Сектор	V Сектор								
№	2008 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТЫ ЖІКТЕУІШІ (ба-стауыш топтар)	ҚХСЖ коды	Ағылшын тіліндегі атауы									
			Орыс тіліндегі атауы									
			Үніесу (шһнарһтопы)									
	01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ЖЛТТЫҚ ЖІКТЕУІШІ (бастауыш топтар)	ҮҚЖ коды	Орыс тіліндегі атауы									
			Мемлекеттік тілдегі атауы									
			Үніесу (шһнарһтопы)									
	01-2017 ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ЖЛТТЫҚ ЖІКТЕУІШІ (қызыметтер тобы)	ҮҚЖ коды	Орыс тіліндегі атауы									
			Мемлекеттік тілдегі атауы									
			Үніесу (шһнарһтопы)									
	1	9. Біліктілігі жоқ жұмысшылар	1	дәрігерлердің деңгейі	1-3	1-3						
				ҮБШ деңгейі								
				СБШ деңгейі								
ҮҚЖ секциясы (салалық бағыт)												
2	10. Басқа топтарға кірмейтін жұмысшылар	14	ЭҚТЖЖ бөлімі	1-8	1-8							
			ЭҚТЖЖ тобы (кіші салалық бағыт)									
			ЭҚТЖЖ класы (технология)									
			ЭҚТЖЖ кіші класы (өнім/қызме-те)									

### 3. Саланың функционалдық картасының құрылымы

1. Қысқаша мазмұны.
2. Кәсіби қызмет түрінің біліктілік саласындағы стратегияға шолу:
  - сектор мөлшері (5-бөлімді қар. Еңбекті бөлу жүйесі) топтар мен кіші топтарды тізбектей отыра (ҚР ЭҚТЖЖ бойынша);
  - осы саладағы жұмыспен қамту;
  - кәсіпорындар мен жұмыс күшін саладағы ел өңірлері бойынша бөлу;
  - саладағы қызметтер/мамандықтар; біліктілік деңгейлер бойынша лауазымның мүмкін атаулары;
  - кадрлар көздері – оқыту (білім алушылар санаты, біліктілік, оқыту провайдерлері);
  - біліктілікті оқыту және дамыту бөлігіндегі өзекті басымдықтар (мысалы, сұраныс пен ұсыныстың алшақтығын жою; еңбек нарығына шығуға қойылатын талаптар, мансаптық өсу траекториялары, бейресми оқытуды тану, көшбасшылық және басқару саласындағы іскерліктер, кадрлар даярлауды қаржыландыру саласындағы міндеттер, кадрларды даярлау бөлігіндегі жоғары білім беру міндеттері, кәсіптік бағдар, басымдықтардың және мемлекеттік саясаттың синергиясы)
3. Кәсіби қызметтің ортасы:
  - реттеу;
  - мамандықтар бойынша қызметкерлердің жасы;
  - корпоративтік білімнің болуы;
  - техникалық және кәсіптік, жоғары білім (секторға келген бітірушілерді талдау – дипломдар, шетелдік кадрлар);
  - жоғары оқу орнынан кейінгі білім;
  - жұмыс күшіне қатысты күтілетін трендтер және олар біліктілік тұрғысынан, біліктілік бойынша болашақ жалдау бөлігінде қажеттілік тұрғысынан нені білдіреді.
4. Біліктіліктің және провайдерлердің қысқаша мазмұны (біліктілік түрлері, деңгейі мен типі бойынша біліктіліктің болуы, типі мен деңгейі бойынша біліктілікке сұраныс). Емтихандардың нәтижелері бойынша біліктілікті беретін және сертификаттауды жүргізетін органдар.
5. Біліктіліктің жұмыс берушілердің талаптарына сәйкестігі (сауалнама деректері).
6. Салалық біліктіліктердің ұсыныс сұранысына сәйкестігін қамтамасыз етуде жұмыс берушілердің салалық бірлестігінің рөлі.



Саланың функционалдық картасы үшін кестелер түріндегі қосымшалары:

**Кабинеттік зерттеу шеңберінде жинақтауға жататын деректер (ашық қолжетімділіктегі деректерді талдау, сараптамалық бағалау):**

- 3.1-кесте. ҚР және өңірлер бойынша кәсіби қызмет түрінің негізгі сипаттамалары.
- 3.2-кесте. Кәсіптік қызметтің белгіленген түрлері шеңберінде кіші түрлерді айқындау.
- 3.3-кесте. Кәсіпорындардың ауқымы мен қызметкерлер саны бойынша деректер.
- 3.4-кесте. Салада қызмет түрі бойынша жұмыс күшін бөлу.
- 3.5-кесте. Өңірлер бойынша саладағы жұмыспен қамту құрылымы.
- 3.6-кесте. Кіші секторлар бойынша ұйымдарды бөлу.
- 3.7-кесте. Маңызды ұстанымдарды тандау.
- 3.8-кесте. Кәсіби талаптардың өзгеруіне сыртқы факторлардың әсер етуі.
- 3.9-кесте. Кәсіптің ірілендірілген топтары мен біліктілікке қойылатын талаптар еңбек функциялары мен құзыреттерін (процестерін) анықтау үшін қажет.
- 3.10-кесте. Негізгі қызметтер/мамандықтар. Жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс.
- 3.11-кесте. Еңбек қызметінің кіші түрлері үшін ерекше қызметтер/мамандықтар.
- 3.1-кесте. ҚР және өңірлер бойынша кәсіби қызмет түрінің негізгі сипаттамалары

Көрсеткіш	Деректер
Кәсіпорынның жалпы саны (елде және өңірлер бойынша);	...
Кәсіпорынның типологиясы	
- ірі	
- орташа	
- шағын	
- әсеке	
- мемлекеттік	
- әсеке меншіктіліктің аралас нысаны	
Жұмыспен қамтылған тұрғындардың жалпы саны	
Елдің жұмыс күшінің жалпы санақтағы үлесі	
Қызметтің негізгі көрсеткіштері:	
- өндірілетін өнімнің жалпы көлеміндегі өндірілетін өнімнің	

үлесі пайызбен	
- өндіріс көлемі	
- пайда	

**3.2-кесте.** Кәсіптік қызметтің белгіленген түрлері (КҚТ) шеңберінде кіші түрлерін айқындау

Қызметтің түрі	Қызметтің кіші түрлері	КҚТ-де кіші түрлерінің үлестері (%)	Басқа қызмет түрлерімен байланыс (бар болса)

**3.3-кесте.** Кәсіпорындар бойынша ҚҚД статистикалық көрсеткіштер

№	Көрсеткіш	Белгісі
1	10-нан кем штатты бар кәсіпорындардың пайызы	<...>
2	Тұрақты штатсыз кәсіпорындардың пайызы	<...>
3	1-ден 10-ға дейін қызметкерлері бар штат кәсіпорындардың пайызы	<...>
4	Бизнес иесінің орташа жасы	<...>
5	Жұмыскерлердің орташа жасы	<...>
6	Меншік иелерінің гендерлік құрамы	<...>
7	Жұмыскерлердің гендерлік құрамы	<...>
8	Бизнес айналымы (орташа)	<...>

**3.4-кесте.** Саладағы қызмет түрі бойынша бөлу

№	Көрсеткіш	Белгісі
1	Кәсіпорындар бойынша жұмыс күшін жылдар бойынша бөлу (кәсіпорынның көлеміне байланысты)	<...>
2	Тұрақты және уақытша жұмыс орындарының саны (өңірлер бойынша)	<...>
3	Секторда жұмыспен қамтылғандарды біліктілік бойынша бөлу	<...>

**3.5-кесте.** Саладағы ұйымдарды бөлу

Ұйымның көлемі	1 кіші т.үр	2 кіші т.үр	3 кіші т.үр	4 кіші т.үр	5 кіші т.үр
11-ден кем қызметкер	<...>				
11-50 қызметкер	<...>				

50-199 қызметкер	<...>			
200-ден астам қызметкер	<...>			

**3.6-кесте. Өңірлер бойынша саладағы жұмыспен қамту құрылымы**

Өңірлер	Турақты	Турақсыз	жсалты қызметкерлер санынан %
1-өңір	<...>		
2-өңір	<...>		
<...>	<...>		

**3.7-кесте. КҚТ дамуына әсер ететін факторлар**

Фактор	Әсер ету дәрежесі		Болмашы
	Күшті	Орташа	

**3.8-кесте. Кәсіби талаптарға өзгертуге сыртқы факторлардың әсер етуі**

Сыртқы факторлар	Салдары	Білімдер мен дағдыларға талаптардың әсері

**3.9-кесте. Қызметтердің/мамандықтардың ірілендірілген топтарындағы процестер мен біліктілікке қойылатын талаптар**

ЭҚТЖЖ-ға байланыстырылған процестерінің атауы	Процестердің мазмұны

**3.10-кесте. Жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс. Негізгі қызметтер/мамандықтар.**

Біліктілігі төмен деңгейдегі қол еңбегінің қызметкерлері	Біліктілігі орташа деңгейдегі жұмыс күші / біліктілігі орташа деңгейдегі жұмыс күші	Әкімші / техник-технолог*	Менеджер/Маман*

\* Атаулар қызмет саласына/түріне байланысты өзгеруі мүмкін.

<b>3.11-кесте. Еңбек қызметінің кіші түрлері үшін ерекше қызметтер/мамандықтар</b>		Лауазымы	Еңбекті ұжымдық бөлудің рөлі
Қызметтер/мамандықтар (қызмет түрі)	Кіші түр		

#### 4. ҰҚЖ ұсынылған жобасы

ҰҚЖ деңгейі	ҰБЖ	СБШ деңгейі	Кезеңдер	Еңбектің ұжымдық бөлінуіндегі рөлі	Білім	Дағдылар (ептілік)	Кәсіби құзыреттіліктер	Жеке құзыреттіліктер
1-бөлім. Аралас және алмасқан басқару процестері								
2-бөлім. Салалық процестер (салалық шекараларды белгілейді)								
3-бөлім. Дайындық салаларалық процестер								
4-бөлім. Өндірістен кейінгі салаларалық процестер (өткізім)								
5-бөлім. Аралас және алмасқан қосалқы процестер								