

Совершенствование национальной системы квалификаций как фактор формирования нового качества человеческого капитала

А.А. Сатыбалдин¹, И.Н. Дауранов¹, З.К. Чуланова¹, Н.А. Абилкайыр²

¹ Институт экономики КН МОН РК, ² Казахский национальный университет им. аль-Фараби

Аннотация

Целью работы является исследование методологических и организационных подходов к формированию национальной системы квалификаций (НСК) в аспекте повышения качества человеческого капитала на рынке труда в условиях цифровизации экономики. В статье рассматриваются вопросы качественной модернизации профессионально-образовательной сферы. Исследуются методологические подходы к разработке профессиональных стандартов, являющихся ключевым элементом НСК, и даются рекомендации по совершенствованию этого процесса с использованием компетентностного подхода.

Результаты проведенного исследования показывают, что в настоящее время НСК Казахстана находится на стадии становления. При этом процессы ее формирования протекают достаточно сложно и противоречиво. Основной недостаток действующей модели НСК, определенный на основе анализа ее состава и содержания, заключается в том, что формирование входящих в нее основополагающих элементов осуществляется без должной организационно-методологической взаимосвязи между собой. Это обусловлено наличием двух групп проблем – методических и организационных. Основная методическая проблема состоит в том, что в разработанных в настоящее время отраслевых рамках квалификаций и профессиональных стандартах не предусмотрено включение в качестве самостоятельного компонента цифровых компетенций. Организационная проблема заключается в недостаточно согласованном и эффективном институционально-организационном механизме, что обусловлено существующими в действующей системе государственных исполнительных органов ведомственными барьерами. Это проявляется в том, что работы по формированию НСК, затрагивающей сферы труда и образования, недостаточно увязаны между собой и не синхронизированы во времени.

В целях совершенствования используемого в настоящее время методического обеспечения и институционально-организационного механизма формирования НСК целесообразно рассмотреть вопрос о создании отдельного полномоченного государственного органа. Это обусловлено масштабами и сложностью работ по созданию полноценной и действенной НСК, нацеленной на обеспечение условий для формирования нового качества человеческого капитала и повышение его конкурентоспособности на внутреннем и внешних рынках труда.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, компетенции, человеческий капитал, профессиональные стандарты, образование.

Ұлттық біліктілік жүйесін адами капиталдың жаңа сапасының қалыптасу факторы ретінде жетілдіру

Түйін

Жұмыстың мақсаты – экономиканы цифрландыру жағдайында еңбек нарығындағы адами капиталдың сапасын жақсарту мақсатында біліктілік жүйесін қалыптастыру тәсілдерін зерттеу. Мақалада ұлттық біліктілік жүйесін (ҰБЖ) құру негізінде кәсіптік және білім беру саласын сапалы жаңғырту мәселелері талқыланады. ҰБЖ-нің негізгі элементі болып табылатын кәсіби стандарттарды әзірлеу әдіснамасы зерттеліп, құзыреттілікке негізделген әдісті қолдана отырып, осы процесті жетілдіру бойынша ұсыныстар беріледі.

Зерттеу нәтижелері қазіргі уақытта Қазақстанның ҰБЖ өзінің қалыптасу кезеңінде екенін көрсетті. Оның үстіне оның қалыптасу процестері өте күрделі және қарама-қайшы. ҰБЖ-нің қазіргі модельдерінің құрамы мен мазмұнын талдау негізінде анықталған басты кемшілік - бұл мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары мен білім беру бағдарламалары сияқты іргелі элементтердің болмауы, бұл тәжірибемен сыналған дамыған елдердің озық тәжірибелеріне қайшы келеді.

Негізгі әдіснамалық проблема - қазіргі уақытта дамыған ұлттық және салалық біліктілік шеңберлерінде және кәсіби стандарттарда цифрлық құзыреттер тәуелсіз компонент ретінде енгізілмеген. Ұйымдастырушылық проблема жеткіліксіз үйлестірілген және тиімді институционалдық және ұйымдастырушылық механизмде жатыр, бұл қазіргі мемлекеттік атқарушы органдардың жүйесінде бар кедергілерге байланысты. Бұл еңбек және білім беру салаларына әсер ететін ҰБЖ құру жөніндегі жұмыс жеткілікті түрде өзара байланысты емес және уақыт бойынша үйлеспегенінен көрінеді.

ҰБЖ: қалыптастырудың қазіргі қолданыстағы институционалдық және ұйымдастырушылық механизм жетілдіру үшін уәкілетті мемлекеттік орган немесе даму институтын құру туралы мәселені қарастырған жөн. Бұл адами капиталдың жаңа сапасын қалыптастыру үшін жағдай жасауға бағытталған және ішкі және сыртқы еңбек нарығындағы оның бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған толыққанды тиімді ҰБЖ құру бойынша жұмыстың ауқымы мен күрделілігіне байланысты.

Түйін сөздер: ұлттық біліктілік жүйесі, құзыреттілік, адами капитал, кәсіби стандарттар, білім

Improving the national qualifications system as a factor in the formation of a new quality of human capital

Abstract

The aim of the work is to study approaches to the formation of a qualification system in order to improve the quality of human capital in the labor market in the context of the economy. digitalization. The article discusses the issues of quality modernization of the vocational and educational sphere based on the creation of a national system of qualifications (NSQ). The methodology of developing professional standards, which are a key element of the NSQ, is studied, and recommendations are given for improving this process using the competency-based approach.

The results of the study show that currently the NSQ of Kazakhstan is in its infancy. Moreover, the processes of its formation are quite complicated and contradictory. The main drawback of the current NSQ model, determined on the basis of an analysis of its composition and content, is the lack of such fundamental elements as state compulsory education standards and educational programs, which contradicts the best practices of developed countries.

The main methodological problem is that in the currently developed national and industry-specific qualifications frameworks and professional standards, digital competencies are not included as an independent component. The organizational problem consists in the insufficiently coordinated and effective institutional and organizational mechanism. This is due to barriers existing in the current system of state executive bodies. This is manifested in the fact that the work on the formation of the NSQ, affecting the areas of labor and education, is not sufficiently interconnected and not synchronized in time.

In order to improve the currently used institutional and organizational mechanism for the formation of the NSQ, it is advisable to consider the creation of an authorized state body or institute of development. This is due to the scale and complexity of the work to create a full-fledged effective NSQ aimed at providing conditions for the formation of a new quality of human capital and will increase its competitiveness in the domestic and foreign labor markets.

Keywords: national qualifications system, competencies, human capital, professional standards, education

Введение

Формирующаяся инновационная экономика предъявляет самые высокие требования к качеству и эффективности использования человеческого капитала. В условиях возрастания роли знаний и компетенций повышение конкурентоспособности производства, основанного на использовании современных наукоемких технологий и достижений фундаментальной науки, требует наличия высококвалифицированных специалистов, инженеров и рабочих технических профессий. Это становится возможным при использовании человеческого капитала нового качественного уровня.

В условиях инновационной экономики неуклонно растет значение совершенствования как экономических, так и институциональных механизмов накопления и реализации человеческого капитала. Как показывает мировая практика, институционально-организационной основой формирования нового качества человеческого капитала является эффективная национальная система квалификаций (НСК). Основная ее цель заключается в формировании и обеспечении функционирования «рынка квалификаций» посредством вытеснения действующего в настоящее время «рынка дипломов». Это проявляется в том, что если сейчас ценность потенциального сотрудника определяется дипломом учебного заведения, имеющего высокий или иной рейтинг, то в условиях функционирования полноценной и эффективной НСК востребованность специалиста будет определяться его реальной квалификацией. В этом случае учитываются

результаты не только формального, но и неформального образования и обучения, то есть знания, умения и навыки, полученные в процессе наработки профессионального опыта, самообразования и самообучения. Это соответствует новой парадигме пожизненного обучения и стимулирует ее реализацию на практике. Очевидно, что развитие цифровой экономики сталкивается с проблемой подготовки востребованных высококвалифицированных специалистов, формирование которых происходит в образовательном контексте, под влиянием научных и технологичных тенденций.

В 2012 году руководством страны было принято соответствующее решение, нашедшее свое отражение в программной статье Первого Президента Казахстана «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда». В частности, в ней было отмечено: «Один из самых главных моментов в формирующейся национальной системе квалификаций заключается в том, что профессиональные стандарты, разработанные в рамках НСК, должны стать ориентиром для образовательных стандартов, применяемых в учебных заведениях при подготовке специалистов. Не должно быть разрыва между профессиональными и образовательными стандартами» [1].

Целью работы является определение общих методологических и организационных подходов к формированию эффективной Национальной системы квалификаций, обеспечивающей повышения качества человеческого капитала на рынке труда в условиях цифровизации экономики.

Обзор литературы

Переход мирового сообщества к инновационной экономике означает ее рост на качественно обновленной основе, когда конкурентные преимущества той или иной страны становятся все менее представленными природными ресурсами, а в значительно большей степени определяются уровнем использования знаний, навыков и высоких технологий. В этих условиях стратегическим ресурсом страны становится человеческий капитал, качество которого в аспекте интеллекта, образованности и квалификации играет главенствующую роль в создании конкурентоспособной экономики [2]. Всемирный банк определяет человеческий капитал как здоровье, навыки, знания и опыт населения. Развитию человеческого капитала способствуют инвестиции в людей, что включает качественное образование, создание рабочих мест, повышение профессиональной квалификации, охрану здоровья и труда [3].

Основатель теории человеческого капитала, нобелевский лауреат по экономике 1979 года Т. Шульц, рассматривая в качестве ключевого фактора экономического роста образование, в результате многолетних исследований выявил, что качественное образование делает людей более производительными [4], а его последователь Г. Беккер определил, что отдачу от затрат в человеческий капитал повышают инвестиции в образование и повышение квалификации [5].

Всемирный банк определяет квалификацию работника как процесс развития необходимого набора компетенций посредством тренингов и обучения [6]. Компетенции (от латинского *competere* - соответствовать, подходить) определяются как набор навыков, способностей, знаний, отношений и мотивации, необходимых человеку для эффективного решения связанных с работой профессиональных задач [7]. Как показывает мировая практика, важнейшим конкурентным преимуществом, позволяющим компаниям отличаться от других, становится управление на основе компетентностного подхода [8].

Хеклау и др. подразделяют компетенции на четыре основные группы: технические, методологические, социальные и личностные [9]. Технические компетенции включают в себя все связанные с работой знания и навыки, тогда как методологические - все навыки и способности для решения проблем и принятия решений. Социальные компетенции подразумевают навыки и умения, связанные с коммуникабельностью и готовностью к

сотрудничеству. Наконец, личностные компетенции, приобретаемые в процессе жизненного опыта, включают социальные ценности, мотивы и установки человека [10]. Их выделение автором в отдельную группу имеет важное значение в аспекте духовного развития общества.

Это согласуется с мнением Джона Моравека, отметившего, что освоение технических навыков более высокого уровня является частью многих образовательных программ, а социальные и эмоциональные умения оттачиваются в основном за пределами школ и других традиционных учебных заведений. «Новая реальность требует адаптируемого, персонализированного варианта образования, который просто не может быть обеспечен текущей моделью вещательного образования» [11].

Анализ литературных источников свидетельствует о том, что в настоящее время в теории и практике управления персоналом относительно компетентностного подхода сложились две принципиально отличные друг от друга концепции – американская и британская. Рассмотрим существующие между ними различия.

Авторами используемого в США поведенческого (личностного) подхода стали Дэвид Мак Клелланд и творчески развивавший его идеи Ричард Боятцис. Проводимые ими исследования были ориентированы на изучение поведения руководителей, деятельность которых признавалась успешной. Их точка зрения заключалась в следующем: «компетенция» – это «основная характеристика человека, причинно связанная с эффективной работой» [12]. Боятцис сделал следующее уточнение: «Эффективная работа – это достижение определенных результатов (успехов) через определенные действия и благодаря поддержанию единой линии поведения, порядка действий и условий организации» [13]. В данном случае подразумевается, что доминирующее значение для успешного выполнения определенной работы принадлежит соответствующим личностно-деловым индивидуально-психологическим качествам человека.

В Великобритании используется функциональный подход к определению понятия «компетенция», подразумевающий четкое формальное описание требований к кандидату или сотруднику на определенной должности. Соответственно под этим термином предполагается определенный набор навыков и умений, необходимых для выпол-

нения должностных функциональных обязанностей, получивших известность под названием «стандарты компетентности». В дальнейшем они трансформировались в «профессиональные стандарты» [14].

Следует отметить, что в большинстве компаний в «чистом» виде указанные подходы не используются, что, по нашему мнению, является вполне обоснованным. Формальная и неформальная составляющие присутствуют в обоих описанных подходах. Различие заключается в доминировании одной из них.

Как показывает мировая практика, на современном этапе развития экономики в основе формирования нового качества человеческого капитала лежит использование эффективной национальной системы квалификаций (НСК), представляющей собой совокупность механизмов, в том числе правовых и институциональных, регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны образования и обучения [15].

Как отмечают Макэвой и др., формирование рынка образования, соответствующего запросам и потребностям рынка труда, основывается, прежде всего, на выраженном в терминах трудовых квалификаций заказе рынка труда [16]. Это соответственно требует исследования вопросов, связанных с возможностями и условиями взаимодействия системы образования и рынка труда, ролью профессиональных стандартов в управлении образованием, разработке образовательных стандартов нового поколения. В последних исследованиях, ведущихся в этом направлении, важное значение уделяется изучению подходов к созданию национальной рамки квалификаций, пониманию ее потенциала в повышении эффективности управления системой профессионального образования, а также формированию системы сертификации квалификаций для адекватной оценки результатов как образовательной деятельности, так и трудового опыта отдельного работника [17].

Анализ работ в рассматриваемой сфере свидетельствует о том, что теорией и практикой не выработано универсальной структуры НКС. Даже в странах ЕС между ними существуют различия, обусловленные особенностями государственного устройства, используемыми социально-экономическими моделями, а также исторически сложившимися традициями [18]. Однако из результатов изучения специальной литературы очевидно, что существующие формулировки НКС в це-

лом не противоречат друг другу. Это обусловлено тем, что большинство специалистов едины во мнении о ее предназначении, заключающемся в согласовании интересов работодателей и системы образования в той части, которая состоит в подготовке кадров для экономики.

Методология

Как показывает практика, в национальной системе квалификаций ключевое значение принадлежит национальной рамке квалификаций (НРК) и разрабатываемым на ее основе отраслевым рамкам квалификаций (ОРК), представляющим собой структурированное описание уровней квалификации, признаваемым на рынке труда и в соответствующей отрасли. НРК и ОРК являются институционально-правовой базой для внедрения дуальной системы образования. На их основе формируются единые требования к разработке профессиональных стандартов, государственных общеобязательных стандартов образования (ГОСО), а также к образовательным программам и системе оценки квалификации персонала. Институциональным их ядром служат профессиональные стандарты, так как в этих нормативных документах содержатся требования к знаниям, умениям и навыкам, а также к личностно-деловым качествам сотрудника, обладание которыми позволяет наиболее эффективно выполнять соответствующие трудовые функции [19]. Профессиональные стандарты в развитых странах выступают в роли эффективного механизма регулирования рынка труда. Грамотно разработанные профессиональные стандарты являются надежным ориентиром для образовательных стандартов, применяемых в учебных заведениях при подготовке специалистов [1]. Это обусловлено включением в них требований к содержанию труда на конкретном рабочем месте, уровню квалификации и соответственно процессу и результатам образования. По нашему мнению, осуществляемая в Казахстане цифровизация экономики и рабочих мест должна найти свое отражение в разрабатываемых профессиональных стандартах. Включение в их состав квалификаций, характеризующих уровень владения компьютерными технологиями, требует решения двух органично взаимосвязанных между собой задач.

Первая задача методического характера заключается в том, что для каждого вида трудовой деятельности (профессии) помимо

основных профессиональных компетенций, как это принято в настоящее время, необходимо определить соответствующие личностные и цифровые компетенции. Это предполагает использование методологии компетентностного подхода, который помимо проведения традиционного функционального анализа трудовой деятельности требует разработки психогрaмм, которые по своему содержанию представляют собой психологический портрет профессии, представленный набором индивидуально-психологических функций, необходимых для успешного выполнения определенных профессиональных видов трудовой деятельности.

Решение второй задачи заключается в совершенствовании действующей институционально-организационной основы формирования НСК. В первую очередь необходимо предусмотреть внесение соответствующих изменений и дополнений в методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов, образовательных программ, программ сертификации специалистов и других сопутствующих этому процессу документов.

Результаты

Одним из важнейших показателей, характеризующих результативность деятельности учебных заведений, является трудоустройство выпускников. Как показывают проведенные исследования, выпускаемые специалисты не всегда отвечают требованиям, предъявляемым к ним со стороны предприятий, что связано с самой системой подготовки кадров согласно требованиям государственных образовательных стандартов. Так, в 2018 году число трудоустроенных в среднем составило 67,4%. В 68 вузах республики были трудоустроены лишь 50% выпущенных молодых специалистов. 40% выпускников так и не смогли трудоустроиться в течение года [21]. По мнению работодателей, подготовка рабочих кадров высокой квалификации, от которых в решающей мере зависит конкурентоспособность высокотехнологичных производств, отстает от происходящих изменений в сфере труда, что выражается в нехватке квалифицированных рабочих и современно подготовленных специалистов, владеющих не только теоретическими знаниями, но и навыками эффективной практической работы. Очевидно, что большинство выпускников технических вузов испытывают серьезные трудности, обусловленные особенностями профессиональной деятельности

и связанные с возросшими требованиями работодателей [22].

О проблемах подготовки кадров свидетельствуют данные ВЭФ. По подындексу «Навыки» Казахстан находится на 57-й позиции, имея при этом достаточно низкие позиции по таким показателям как «Навыки выпускников» – 93-е место, «Качество профессионального обучения» – 92-е место, «Легкость поиска квалифицированных сотрудников» – 87-е место, «Степень обучения персонала» – 76-е место среди 179 стран мира [23].

Согласно Международному исследованию навыков взрослого населения (PIAAC), проведенному в Казахстане ОЭСР, около 41% работников отмечают, что они работают по профессиям, не соответствующим сфере их образования, почти 35% считают, что выполняемые ими задачи не соответствуют уровню их квалификации. Как отмечают эксперты, несоответствие навыков в числе прочего имеет серьезные последствия для заработной платы и экономического роста [24].

В решении проблем несоответствия навыков запросам рынка труда важная роль должна принадлежать НСК. Анализ состава и содержания действующей в Казахстане модели НСК показал, что при ее определении использовался упрощенный подход, основным недостатком которого состоит в том, что в нее не были включены такие основополагающие элементы, как ГОСО и образовательные программы. На основе НСК, имеющей серьезные недостатки, была развернута широкомасштабная разработка ОРК и профессиональных стандартов. При этом были нарушены принципы системности и плавного перехода от старых форм и методов к новым, а именно отраслевые рамки квалификаций и профессиональные стандарты разрабатывались в параллельно-последовательном режиме. Между тем в положениях, содержащихся в утвержденном Правительством РК Плате поэтапной разработки НСК, была дана следующая логическая последовательность работ:

- подготовка целостной методологии создания национальной системы квалификаций, с последующим формированием НРК и ОРК – первый этап;
- разработка профессиональных стандартов – второй этап;
- внедрение независимой оценки подтверждения квалификации посредством подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистам, а также

утвержденных схем сертификации персонала – третий этап [25].

Приведенный порядок был изначально нарушен, что естественным образом отразилось на качестве разрабатываемых документов, которые в конечном счете оказались непригодными для практического применения. Анализ состава и содержания первой разработанной НРК [26], утвержденной в сентябре 2012 года, свидетельствует о том, что она не в полной мере соответствует европейским стандартам, на которые были ориентированы ее разработчики.

Методическая и институционально-нормативная база разработки и внедрения НСК и входящих в ее состав документов отличается несовершенством и нестабильностью. Это обусловлено тем, что в основополагающие правовые акты периодически вносятся изменения и дополнения, что затрудняет деятельность разработчиков. Например, Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов и методических рекомендаций на первом этапе пересматривались дважды, что негативно сказалось на количестве и качестве профессиональных стандартов и ОРК.

Мировая практика свидетельствует, о том что разработка и внедрение профессиональных стандартов являются процессом длительным и сложным. Это положение подтверждается и казахстанской практикой. На основе проведенного анализа нормативной и методической базы разработки профстандартов в Казахстане нами выделены два этапа, отличающиеся используемой методологией и организацией работ.

Проведенный анализ итогов первого этапа (2013-2015 гг.) позволяет сделать следующие выводы:

- разработанная на первом этапе методическая и институциональная база в области профессиональных стандартов несовершенна;

- разработанные на ее основе профессиональные стандарты не соответствуют современным достижениям науки и мировой практики в части использования компетентностного подхода;

- при выборочном анализе разработанных на первом этапе профессиональных стандартов выявлены определенные ошибки и недоработки;

- использование только одного метода функционального анализа при разработке профессиональных стандартов нецелесообразно, так как его применение не

позволяет учитывать набор личностно-деловых качеств работника, необходимых ему для эффективного выполнения возложенных на него трудовых функций;

- при подборе и обучении экспертов, на которых были возложены обязанности по разработке профессиональных стандартов, допущены просчеты, о чем свидетельствуют выявленные в процессе проведенного анализа ошибки и недоработки.

Кроме того, методические и организационные нормативно-правовые акты, регламентирующие состав, структуру и порядок внедрения профессиональных стандартов, не прошли предварительную апробацию на практике, как это принято в развитых странах. Это привело к безвозвратным потерям бюджета порядка 250 млн. тенге.

На втором этапе работ Национальной палатой предпринимателей совместно с заинтересованными государственными органами начато формирование новой методической базы, в которой были учтены принципы компетентностного подхода, с разработкой карточки профессий, структурированной с выделением для каждой трудовой функции конкретных знаний, умений, навыков и соответствующих им личностных компетенций.

Однако, как показывает практика, на втором этапе разработки профессиональных стандартов уже появились организационные и институциональные проблемы. Например, в новые методические рекомендации по разработке профстандартов через три месяца после утверждения были внесены определенные изменения и дополнения. Это свидетельствует об укоренившейся в государственных органах практике работы методом «проб» и «ошибок». Следует отметить, что данное явление, достаточно широко распространенное в практике работы государственных органов Казахстана, можно охарактеризовать как организационно-институциональную дисфункцию. Результаты проведенных исследований показывают, что основная ее причина заключается в отсутствии персональной ответственности уполномоченных должностных лиц за некачественное выполнение возложенных на них обязанностей в части разработки и реализации методических и других нормативных правовых документов.

Аналогичная ситуация складывается в системе образования. В 2012 году постановлением Правительства был утвержден ГОСО соответствующих уровней образования [27]. Через два года были приня-

ты новые Правила разработки ГОСО и Дорожная карта дуальной системы образования (Дорожная карта ДО), предусматривающие создание учебных центров повышения квалификации и переквалификации при производственных предприятиях и их участие в подготовке вузами и колледжами специалистов [28]. Проведенный анализ показал, что в своем большинстве поставленные в Дорожной карте ДО задачи были решены относительно профессионального и технического образования. Высшее образование в рассматриваемый момент времени не было охвачено.

В целом следует отметить, что основной недостаток работ по формированию НСК заключается в том, что формирование институционально-организационной базы в сфере труда осуществляется независимо от процессов совершенствования в сфере образования.

На втором этапе формирования отечественной НСК были активно продолжены работы по совершенствованию институционально-правовой и методической базы сферы образования. В 2016 году были внесены изменения и дополнения в Правила разработки ГОСО, на основе чего разработана новая версия ГОСО [29]. Также в рассматриваемый момент времени были утверждены Правила организации дуального образования. Безусловным достижением является то, что для обеспечения взаимосвязи профессиональных стандартов с процессом обучения МОН РК в 2017 году разработало Методические рекомендации для вузов по проектированию образовательных программ [30]. Предварительный анализ показал, что в текущий момент времени они не получили своего реального претворения в практику работы ввиду нестабильности и незавершенности организационно-методического обеспечения в области формирования НСК. Об этом свидетельствует тот факт, что уже в 2018 году МОН РК утвердило очередную редакцию ГОСО [31]. Значимым событием стала разработка Дорожной карты по внедрению национальной системы квалификаций в Казахстане до 2025 года и плана мероприятий по ее реализации, что стало началом третьего этапа создания эффективной отечественной НСК [32]. На данном этапе в течение 2020 года планируется в приоритетных отраслях осуществить пилотную апробацию системы сертификации и признания квалификаций, а также завершить работу по разработке Атласа новых профессий.

Рекомендации по разработке НСК в Казахстане

Проведенное исследование показало, что за прошедшие годы НСК не стала значимым фактором, оказывающим влияние на формирования нового качества человеческого капитала в условиях цифровизации. Это обусловлено наличием двух групп проблем - методических и организационных. Основная методическая проблема заключается в том, что в разработанных в настоящее время НПК, ОРК и профессиональных стандартах не предусмотрено включение цифровых компетенций в качестве самостоятельного компонента. Вторая причина заключается в недостаточно согласованном и эффективном институционально-организационном механизме, что обусловлено существующими в действующей системе государственных исполнительных органов ведомственными барьерами. Это проявляется в том, что работы по формированию НСК, затрагивающей сферу труда и сферу образования, недостаточно увязаны между собой и не синхронизированы во времени. Поэтому в настоящее время только начато формирование основных подсистем НСК, приведенных на рисунке 1.

Поскольку процесс разработки и внедрения профессиональных стандартов в Казахстане находится в начальной стадии, мы рассмотрели целесообразность использования подхода, используемого в большинстве европейских стран. Его название «интегрированный» обусловлено тем, что разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов. При этом в первую очередь разрабатываются профессиональные стандарты, на основе которых проектируются образовательные стандарты и стандарты оценки. Этот подход успешно используется в Германии, Франции, Австрии и других странах. Отличительной чертой перечисленных стран является использование государственной модели регулирования организации профессионального образования. Наибольшие успехи в ее использовании наблюдаются в Германии, располагающей одной из самых передовых систем дуального образования.



Рисунок 1 - Принципиальная модель НСК Казахстана

Основными элементами профессионального стандарта и образовательных программ, разрабатываемых в Казахстане с использованием компетентного подхода, должны стать:

– определенный вид трудовой деятельности, определяющий качественный состав знаний, умений и навыков и соответствующий им набор личностно-деловых качеств, обеспечивающий ее успешное выполнение;

– профессионально-квалификационные компетенции, основанные на знаниях, опыте и наработанных навыках, приобретаемых в процессе обучения и практической деятельности. Они подтверждаются дипломами и сертификатами и определяются как «твердые навыки» (hard skills);

– личностные компетенции, характеризующие поведенческие реакции личности в различных ситуациях, известные в специальной литературе под названием soft skills - «мягкие навыки» [33]. Некоторые авторы их называют индивидуально-психологическими особенностями. Они приобретаются не только в процессе работы, но и в повседневной жизни, а также даны от рождения. В их число, в частности, входят инициативность, умение общаться, устанавливать межличностные коммуникативные связи, мобилизовываться и т.д.

В условиях инновационного развития работники многих профессий должны обладать цифровыми навыками, необходимыми для использования новых интеллектуальных систем и адаптации их к будущим технологиям. Также цифровые технологии привносят изменения в подходы к изучению гуманитарных дисциплин, ориентированных на познание общественного устройства с использованием определенных коммуникативных компетенций. Все это актуализирует активизацию подготовки специалистов в области цифровых технологий, причем не только технических специальностей, но и коммуникативных, а также других направлений. Это, в свою очередь, потребует введения соответствующих компетенций в образовательные стандарты. Соответственно нами предлагается в условиях цифровизации экономики ввести в профессиональные стандарты, на основе которых будут разрабатываться образовательные программы, в качестве отдельного элемента цифровые компетенции в digital skills. В этом случае элементарная модель профессионального стандарта будет иметь вид, представленный на рисунке 2, отражающий новое качество человеческого капитала на первичном уровне в условиях цифровизации.



Рисунок 2 - Принципиальная схема элементарной модели профстандарта в контексте цифровизации

Решение второй группы проблем заключается в совершенствовании действующего институционально-организационного механизма формирования НСК. Результаты проведенного исследования показывают, что до настоящего времени деятельность уполномоченных государственных органов и заинтересованных организаций по формированию подсистем НСК не была должным образом скоординирована. По этому поводу на заседании Национального совета по квалификациям по вопросам разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов, прошедшего в августе 2019 года, заместителем Премьер-министра РК Б. Сапарбаевым было отмечено: «Однако надо откровенно признать, что, несмотря на проведенную работу, видимых результатов пока нет. Самое важное – отсутствует координация работы и целенаправленное взаимодействие между главными участниками процесса: НПП, МОН, МТСЗН, другими уполномоченными центральными госорганами, предприятиями, организациями образования и ассоциациями, вовлеченными в разработку ОРК и профстандартов» [34]. Годом ранее в апреле 2018 года, на заседании Мажилиса Парламента также была отмечена неудовлетворительная работа уполномоченных органов и организаций в области формирования НСК [35].

Для устранения указанных недостатков в феврале 2020 года Министерство образования и науки РК и Министерство труда и социальной защиты населения РК заключили меморандум о сотрудничестве по вопросам внедрения национальной системы квалификаций. В текущем году для координации и проведения связанных с этим работ на

единой методологической основе на базе АО «Центр развития трудовых ресурсов» был создан проектный офис. Ключевое значение имело решение об определении алгоритма, позволяющего осуществлять разработку и актуализацию образовательных программ на базе утвержденных профессиональных стандартов. В качестве пилотного принят профессиональный стандарт «Техническое сопровождение электроники», для которого специалисты НАО «Алматинский университет энергетики и связи» определили алгоритм разработки компетенций, которым будут соответствовать выпускники данного вуза [36].

В настоящее время основным документом, определяющим перечень среднесрочных мер по формированию НСК, является «Дорожная карта по развитию национальной системы квалификаций на 2019–2025 годы. По нашему мнению, этого недостаточно, учитывая сложность, трудоемкость, а также межотраслевой характер проблем, которые предстоит решить для создания эффективной НСК. Это обусловлено тем, что до настоящего времени финансирование работ в основном осуществлялось за счет займов, полученных от международных донорских организаций. В дальнейшем деятельность уполномоченных органов будет финансироваться из средств государственного бюджета и заинтересованных предпринимательских структур. В связи с этим целесообразно разработать пакет документов, предусмотренных действующей системой государственного планирования. С учетом долгосрочности, сложности и масштабы работ по созданию эффективной НСК предлагается в рамках совершенствования институционально-организационного механизма разработать следующие

документы: Концепцию создания и развития НСК до 2030 года; Государственную программу формирования эффективной НСК на 2021–2025 годы.

В целом нужно подчеркнуть следующее. Мировой опыт показывает, что в странах, где создана полноценная институционально-организационная база, достигнут заметный прогресс в области формирования нового качества человеческого капитала.

Заключение

Для положительного решения рассмотренных проблем в области совершенствования, используемого в настоящее время институционально-организационного механизма целесообразно рассмотреть вопрос о создании отдельного уполномоченного государственного органа. Это обусловлено масштабами и сложностью работ, осуществляемых в настоящий момент и в перспективе для формирования полноценной НСК, которая создаст условия для формирования нового качества человеческого капитала и повысит его конкурентоспособность на внутреннем и внешних рынках труда. При этом целесообразно, чтобы таким органом стало отдельное министерство, руководитель которого будет наделен статусом заместителя Премьер-министра. Целесообразность такого решения обусловлена сложившейся в Казахстане за годы независимости практики в области организации деятельности органов государственной исполнительной власти. Так, в разное время для решения текущих и важных задач таким статусом с 2006 по 2007 год наделялся Министр национальной экономики. Это было обусловлено необходимостью разработки и внедрения новой системы государственного планирования. Позже для разработки и реализации форсированной индустриально-инновационной политики было образовано Министерство индустрии и новых технологий, руководителю которого на первоначальном этапе в 2010 году также был дан статус заместителя Премьер-министра. Аналогичная ситуация неоднократно наблюдалась с Министерством финансов. В дальнейшем по мере решения первоочередных задач современности руководители перечисленных органов лишались рассматриваемого статуса. Таким образом, создание министерства, уполномоченного и ответственного за разработку и реализацию политики в области создания эффективной НСК, является обоснованным и своевременным, так как подтверждается казахстанской и мировой практикой.

Список использованных источников

1. Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда. – URL: <http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1341904080> (дата обращения 05.05.2019).
2. Чуланова З.К. Качественное образование – платформа развития человеческого потенциала // Духовная сфера общества. – 2012. – № 9. – С.171-175.
3. Проект развития человеческого капи-тала. - URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (дата обращения: 12.05.2017).
4. Schultz T.W. Investment in Education: Equity-Efficiency Quandary. - Chicago: University of Chicago Press, 1972. – 497 p.
5. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. - URL: <http://www.nber.org/books/beck75-1>. (дата обращения: 12.05.2017).
6. World Development Report - 2019. The Changing Nature of Work. - World Bank, 2019. - 151 p.
7. What are competencies and why are they needed? - URL: <https://www.specialist.ru/news/1673/chto-takoe-kompetencii-i-zachem-oni-nuzhni>
8. Rankin N. The new prescription for performance: the eleventh competency benchmarking survey. // Competency & Emotional Intelligence Benchmarking. – 2004. – № 5. - URL: https://www.hr_portal.ru (дата обращения 25.07.2018).
9. Hecklau F., Galeitzke M., Flachs S., Kohl H. Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. Procedia CIRP. – 2016. – № 54. - P.1–6. - DOI: 10.1016/j.procir.2016.05.102.
10. Becker M. Personnel development - education, promotion and organizational development. 6th ed. - Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2013. – 215p.
11. Moravec, J. W. Knowmad Society. - Minneapolis: Education Futures, 2013. - 272 p.
12. McClelland D.C. The Achieving Society. - Martino Fine Books, 2010. - 530 pp.
13. Boyatzis R.E. The competent manager: a model for effective performance. - John Wiley & Sons, 1982. – 308 p.
14. Софинский Н.А. Профессиональные стандарты. - URL: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_62.html (дата обращения 25.07.2018).
15. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РК от 18.01.2019 года, №25. - URL: <https://www.enbek.gov.kz/ru/node/360541> (дата обращения 05.05.2020).
16. McEvoy G.M., Hayton J.C., Warnick A.P., Mumford T.V., Hanks S.H., Blahna M.J. A Competency-Based Model for Developing Human Resource Professionals. // Journal of Management Education. – 2005. – № 29. – P.73-83. - DOI: 10.1177/1052562904267538
17. Васина Е.В. Организационно-экономические основы управления компетентностной идентификацией в системе профессионального

образования. - СПб., 2011. – 120 с.

18. Iwamoto H., Takahashi M. A Quantitative Approach to Human Capital Management. // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. - № 172. – P.112-119.

19. Chulanova Z.K. Professional standards as a factor of adaptation of human resources to the industry 4.0: approaches to development and implementation. // *Journal of Human Resource Management*. – 2019. - Vol. XXII, 1. – P.12-20.

20. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: методическое пособие. - М., 2011. – 125 с.

21. Более половины выпускников не трудоустроены. Центр деловой информации. - URL: www.kapital.kz/gosudarstvo/74751/bole-poloviny-vypusknikov...html (дата обращения 27.12.2018 г.)

22. Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования всех уровней образования. Приказ министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года, № 604. - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017669> (дата обращения 06.012. 2019).

23. The Global Competitiveness Report 2018. - World Economic Forum, 2018. - 393 p.

24. PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). - URL: <http://www.piaac.kz/> (дата обращения 05.05. 2020).

25. Об утверждении Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций. Постановление Правительства Республики Казахстан от 18 июня 2013 года, № 616. - URL: https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_upravleniya/id-P1300000616/ (дата обращения 05.05. 2020).

26. Об утверждении Национальной рамки квалификаций. Совместный приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года, № 373-э-м и министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года, № 444. - URL: <https://www.enbek.gov.kz/ru/node/348943> (дата обращения 05.05. 2020).

27. Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования. Постановление Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года, № 1080. - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>

28. Об утверждении Правил разработки государственных общеобязательных стандартов образования. Приказ министра образования и науки Республики Казахстан от 25 ноября 2014 года, № 484. - URL: https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/obpazovanie/id-V14N0009997 (дата обращения 05.05. 2020).

29. О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года, № 1080, «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования. Постановление Правительства

Республики Казахстан» - URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=85702 (дата обращения 05.05. 2020)

30. Методические рекомендации для вузов по проектированию образовательных программ. Разработано по заказу МОН РК, 2017. - URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eL-Od_P8tRkJ (дата обращения 23.01. 2020).

31. Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования всех уровней образования Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 октября 2018 года, № 604. - URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017669> (дата обращения 06.12. 2019).

32. Аскар Мамин поручил ускорить утверждение профстандартов. - URL: <https://kapital.kz/gosudarstvo/83143/askar-mamin-poruchil-uskorit-utverzhdeniye-profstandartov.html> (дата обращения 05.06. 2020).

33. Ivanov D. The way to the top. Factors of success. What is more important: soft skills or hard skills? // *Managing Human Potential*. – 2010. - № 3. - URL: http://www.colloquium.ru/article/hard_soft/hard_soft.php (дата обращения 05.05. 2020).

34. Вопросы развития Национальной системы квалификаций обсудили в столице. Центр развития трудовых ресурсов. 28.08.2019 - URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/705> (дата обращения 05.05. 2020).

35. Жулмухаметова Ж. Министерства и «Атамекен» шестой год пытаются выполнить поручение Президента. Мультимедийный информационно-аналитический портал. - 25 апреля 2018. - URL: <https://informburo.kz/novosti/ministerstva-i-atameken-shestoy-god-pytayutsya-vypolnit-poruchenie-prezidenta.html> (дата обращения 07.06. 2020).

36. МТСЗН и МОН договорились о совместной работе по внедрению Национальной системы квалификаций. Официальный интернет-ресурс Министерства труда и социальной защиты РК. - URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/mtszn-i-mon-dogovorilis-o-sovmestnoy-rabote-po-vnedreniyu-nacsistemy-kvalifikaciy?lang=ru> (дата обращения 07.06. 2020).

References

1. Nazarbayev N.A. (2012). *Soczial'naya modernizatsiya Kazakhstana: dvadcat' shagov k Obshhestvu vseobshhego truda* [Social-economic modernization as a main vector of Kazakhstan development.] Akorda site. Retrieved 27.01.2012 from http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-a-nazarbaeva-narodu-kazahstana_1339760819 (In Russ.)

2. Chulanova Z.K. (2012). *Kachestvennoe obrazovanie – platforma razvitiya chelovecheskogo potentsiala*. [Quality education is a platform for the development of human potential]. *Dukhovnaya sfera obshhestva* [The spiritual sphere of society], 9, 171-175. (In Russ.)

3. World Bank (2018). Project of Human capital development. Retrieved 12.24.2018 from <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital>
4. Schultz T.W. (1972). Investment in Education: Equity-Efficiency Quandary. - Chicago: University of Chicago Press, 497.
5. Becker, G.S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. Retrieved 12.05.2017 from <http://www.nber.org/books/beck75-1>.
6. World Bank (2019). World Development Report - 2019. The Changing Nature of Work. - 151 p.
7. What are competencies and why are they needed? Retrieved 12.05.2017 from <https://www.specialist.ru/news/1673/chto-takoe-kompetencii-i-zachem-oni-nuzhni>
8. Ranki N. (2004). The new prescription for performance: the eleventh competency benchmarking survey. Competency & Emotional Intelligence Benchmarking, 5. Retrieved 25.07.2018 from https://www.hr_portal.ru.
9. Hecklau F., Galeitzke M., Flachs S. & Kohl H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. Procedia CIRP, 54, 1-6. DOI: 10.1016/j.procir.2016.05.102
10. Becker M. (1968). Personnel development - education, promotion and organizational development. 6th ed. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2013.
11. Moravec J.W. (2013). Knowmad Society. Minneapolis: Education Futures. 272 p.
12. McClelland D.C. (1961). The Achieving Society. Publisher: Martino Fine Books, 2010.
13. Boyatzis R.E. (2008). Competencies in the 21st Century. Journal of Management Development, 27 (1), 5-12. doi.org/10.1108/02621710810840730
14. Sofinsky N.A. (2012). Professional'ny'e standarty'. [Professional standards]. Institute of the Labor studies. Retrieved July 25, 2018, from http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_62.html
15. Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan (2019). Ob utverzhdenii Metodicheskikh rekomendaczij po razrabotke i oformleniyu otraslevy'kh ramok kvalifikaczij. Prikaz Ministerstva truda i social'noj zashhity' naseleniya RK ot 18.01.2019 goda, #25. [On approval of the Guidelines for the development and execution of the industry qualifications framework. Order of January 18, 2019, No. 25] Retrieved May 5 2020 from <https://www.enbek.gov.kz/ru/node/360541> (In Russ.)
16. McEvoy G.M., Hayton J.C., Warnick A.P., Mumford T.V., Hanks S.H. & Blahna M.J. (2005). A Competency-Based Model for Developing Human Resource Professionals. Journal of Management Education, 29, 73-83. DOI: 10.1177/1052562904267538
17. Vasina E.V. (2011). Organizational and economic foundations of competency-based identity management in the vocational education system, St. Petersburg. (In Russ.)
18. Iwamoto H. & Takahashi M. (2015). A Quantitative Approach to Human Capital Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 172, 112-119.
19. Chulanova Z.K. (2019). Professional standards as a factor of adaptation of human resources to the industry 4.0: approaches to development and implementation. Journal of Human Resource Management, vol. XXII, 1, 12-20.
20. Oleynikova O.N. & Muraveva A.A. (2011). Professional'ny'e standarty': principy formirovaniya, naznachenie i struktura. [Professional standards: principles of formation, purpose and structure]. Moscow: Toolkit, 125. (In Russ.)
21. Bolee poloviny' vy'pusknikov ne trudoustroeny [More than half of graduates are not employed]. Retrieved 27.12.2018 г. from www.kapital.kz/gosudarstvo/74751/bole-poloviny-vypusknikov...html (In Russ.)
22. Government of the Republic of Kazakhstan (2018). Ob utverzhdenii gosudarstvenny'kh obshheobyazatel'ny'kh standartov obrazovaniya vsekh urovnej obrazovaniya. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 31 oktyabrya 2018 goda # 604. [On the approval of state mandatory educational standards at all levels of education. Order of October 31, 2018 No. 604. (In Russ.)
23. World Economic Forum (2019). The Global Competitiveness Report. WEF, 393.
24. PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Retrieved 12.24.2018 from: <http://www.piaac.kz/>
25. Government of the Republic of Kazakhstan (2013). Ob utverzhdenii Plana poe'tapnoj razrabotki naczional'noj sistemy' kvalifikaczij. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 18 iyunya 2013 goda # 616. [On approval of the Phased Development Plan of the national qualifications system.] Decree of June 18, 2013 No. 616. Retrieved 12.24.2018 from: https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazakhstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogididiyoid6 (In Russ.)
26. Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan (2012). Ob utverzhdenii Naczional'noj ramki kvalifikaczij. Sovmestny'j prikaz Ministra truda i social'noj zashhity' naseleniya Respubliki Kazakhstan ot 24 sentyabrya 2012 goda # 373-ø-m i Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 28 sentyabrya 2012 goda # 444. [On approval of the National Qualifications Framework. Joint order of the Minister of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan dated September 24, 2012 No. 373-ø-m and the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan dated September 28, 2012 No. 444.] (In Russ.)
27. Government of the Republic of Kazakhstan (2012). Ob utverzhdenii gosudarstvenny'kh obshheobyazatel'ny'kh standartov obrazovaniya sootvetstvuyushhikh urovnej obrazovaniya. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 23 avgusta 2012 goda # 1080. [On the approval of state compulsory education standards at the appropriate educational levels. Decree of August 23, 2012 No. 1080. Retrieved 12.24.2018 from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>] (In Russ.)
28. Ministry of education and Science of Kazakhstan (2014). Ob utverzhdenii Pravil razrabotki gosudarstvenny'kh obshheobyazatel'ny'kh standartov

obrazovaniya. Priказ Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 25 noyabrya 2014 goda # 484. Zaregistririvan v Ministerstve yustitsii Respubliki Kazakhstan 24 dekabrya 2014 goda # 9997. [On approval of the Rules for the development of state compulsory education standards. Order of November 25, 2014 No. 484]. Retrieved 12.24.2018 from https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/obpazovanie/id-V14H0009997 (In Russ.)

29. Government of the Republic of Kazakhstan (2012). O vnesenii izmenenij i dopolnenij v postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 23 avgusta 2012 goda #1080 «Ob utverzhdenii gosudarstvenny`kh obshheobyazatel`ny`kh standartov obrazovaniya sootvetstvuyushhikh urovnej obrazovaniya. Postanovlenie pravitel'stva respubliky Kazakhstan [On amendments and additions to the resolution dated of August 23, 2012 No.1080 «On the approval of state compulsory education standards at the appropriate educational levels»]. Retrieved 12.24.2018 from http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=85702 (In Russ.)

30. Ministry of education and Science of Kazakhstan (2017). Metodicheskie rekomendaczii dlya VUZov po proektirovaniyu obrazovatel`ny`kh programm. 2017 [Methodical recommendations for the design of educational programs]. Retrieved 23.01.2020 from http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eL-Od_P8tRkJ: (In Russ.)

31. Ministry of education and Science of Kazakhstan (2018). Ob utverzhdenii gosudarstvenny`kh obshheobyazatel`ny`kh standartov obrazovaniya vsekh urovnej obrazovaniya Priказ Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 31 oktyabrya 2018 goda. # 604. [On the approval of state compulsory education standards at the appropriate educational levels. Decree dated October 31, 2018 № 604]. Retrieved December 6, 2019 from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017669> (In Russ.)

32. Askar Mamin poruchil uskorit` utverzhdenie profstandartov. [Askar Mamin instructed to speed up the approval of the professional standards]. Retrieved 05.06.2020 from <https://kapital.kz/gosudarstvo/83143/askar-mamin-poruchil-uskorit-utverzhdeniye-profstandartov.html> (In Russ.)

33. Ivanov D. (2010). The way to the top. Factors of success. What is more important: soft skills or hard skills? *Managing Human Potential*, 3. Retrieved 12.24.2018 from: http://www.colloquium.ru/article/hard_soft/hard_soft.php

34. Voprosy` razvitiya Naczional`noj sistemy` kvalifikaczij obsudili v stolicze. Czentr razvitiya trudovy`kh resursov. [Questions of the National System of Qualifications were discussed in the capital]. Retrieved 5.05.2020 from <https://iac.enbek.kz/ru/node/705> (In Russ.)

35. Julmuhametova J. Ministerstva i «Atameken» shestoj god py`tayutsya vy`polnit` poruchenie Prezidenta. [Ministries and «Atameken» have been trying to fulfill the President's instructions for six years]. Retrieved 07.06.2020 from <https://informburo.kz/novosti/ministerstva-i-atameken-shestoy-god-pytayutsya-vypolnit-poruchenie-prezidenta.html> (In Russ.)

36. MTSZN i MON dogovorilis` o sovместnoj rabote po vnedreniyu Naczional`noj sistemy` kvalifikaczij. [Ministry of Labor and Ministry of Education agreed to work together to implement a National system of qualifications]. Retrieved 07.06.2020 from <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/mtszn-i-mon-dogovorilis-o-sovместnoy-rabote-po-vnedreniyu-nacsistemy-kvalifikacij?lang=ru> (In Russ.)

Сведения об авторе

Сатыбалдин А.А. - директор Института экономики КН МОН РК, д.э.н., профессор, академик НАН РК, e-mail: ieconomkz@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7421-4472>

Дауранов И.Н. - ведущий научный сотрудник Института экономики КН МОН РК, к.э.н., e-mail: i_dauranov@mail.ru, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3549-2247>

Чуланова З.К. - корреспондирующий автор, ведущий научный сотрудник Института экономики КР МОН РК, к.э.н., e-mail: zaure.ch@mail.ru, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9333-7582п>

Абилкайыр Н.А. - преподаватель кафедры Общественного здравоохранения КазНУ им.аль-Фараби, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1603-5577>

Information about the authors

Azimkhan A. Satybaldin -Director of the Institute of Economics of the SC MES RK, Doctor of Economics, Professor, Academician of the NAS RK, e-mail: ieconomkz@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7421-4472>

Iidar N. Dauranov - Leading Researcher of the Institute of Economics of the SC MES RK, Candidate of Economics, e-mail: i_dauranov@mail.ru, ORCID iD: [https:// orcid.org/0000-0003-3549-2247](https://orcid.org/0000-0003-3549-2247)

Zaure K.Chulanova - corresponding author, Leading Researcher of the Institute of Economics of the SC MES RK, Candidate of Economics, e-mail: zau-re.ch@mail.ru, ORCID iD:[https:// orcid.org/0000-0001-9333-7582](https://orcid.org/0000-0001-9333-7582)

Nazerke A.Abilkayir - Lecturer of the Department of Public Health of Kazakh National University, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1603-5577>

Дата поступления рукописи: 25.07.2020.

Прошла рецензирование: 09.08.2020.

Принято решение о публикации: 23.08.2020.

Received: 25.07.2020.

Reviewed: 09.08.2020.

Accepted: 23.08.2020.

Қарастыруға қабылданды: 25.07.2020.

Рецензиялауды өтті: 09.08.2020.

Жариялауға қабылданды: 23.08.2020.