УТВЕРЖДЕН

отраслевой комиссией

Министерства торговли и интеграции

по социальному партнерству и регулированию

социальных и трудовых отношений

в сфере торговли и малого и среднего бизнеса

Протокол №18-1/12

от «28» сентября 2019г.

**«ОТРАСЛЕВАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ:**

**Малый и средний бизнес (сквозные профессии)»**

Нур-Султан-2019

**Список сокращений**

ОКЭД – Общий классификатор видов экономической деятельности

НКЗ РК – Национальный классификатор занятий Республики Казахстан

ОРК – отраслевая рамка квалификаций

НРК – национальная рамка квалификаций

МСБ – малый и средний бизнес

КПК – карта профессиональных компетенций

МСП – малые и средние предприятия; малое и среднее предпринимательство

РК – Республика Казахстан

ВВП – валовый внутренний продукт

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

МНЭ – Министерство национальной экономики Республики Казахстан

КПН – корпоративный подоходный налог

NOS – Национальные профессиональные стандарты

ССО – организации по установлению стандартов

NOC – Национальный профессиональный классификатор

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

QP – квалификационный пакет

NSQF – Национальная квалификационная структура квалификаций

MEPSC – Советом по менеджменту, предпринимательству и профессиональным навыкам

QRC – Комитет по пересмотру квалификации

SMM – Менеджер социальных сетей

СМИ – средства массовой информации

НКЗ – Национальный классификатор занятий

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Введение | 4 |
| 2 | Анализ отрасли | 5 |
| 2.1 | Методология разработки ОРК | 5 |
| 2.2 | Анализ современных тенденций развития отрасли | 5 |
| 2.2.1 | Размер сектора | 5 |
| 2.2.2 | Занятость в отрасли | 10 |
| 2.2.3 | Профессии в отрасли | 16 |
| 2.2.4 | Источники кадров – обучение | 16 |
| 2.2.5 | Ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификации | 19 |
| 2.3 | Среда профессиональной деятельности | 20 |
| 2.4 | Краткое содержание квалификаций и провайдеров | 25 |
| 3 | Описание новых технологий, международных тенденций | 28 |
| 4 | Анализ структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации | 29 |
| 4.1 | Анализ зарубежного опыта разработки ОКР | 29 |
| 4.2 | Требования, предъявляемые к квалификациям в зарубежной практике | 32 |
| 4.3 | Результаты опросов «Востребованность сквозных профессий для МСБ Казахстана» | 35 |
| 4.4 | Роль отраслевого объединения работодателей в обеспечении спроса предложения отраслевых квалификаций | 45 |
| 4.5 | Оценка спроса и предложения на рынке труда и перспективы изменений профессионально-квалификационной структуры отрасли | 45 |
| 5 | Описание дескрипторов выбранной отраслевой рамки квалификаций | 50 |
| 5.1 | Соответствие и пересечения ОКЭД и НКЗ НК РК по основным занятиям (сквозным профессиям) в малом и среднем бизнесе | 50 |
| 5.2 | Описание отраслевой рамки квалификации в сфере сквозных профессий малого и среднего бизнеса по уровням квалификации в соответствии с Национальной рамкой квалификаций | 58 |
|  | Приложения | 61 |

**1 Введение**

Сквозной профессией в современной экономической литературе, посвященной исследованию трудовых отношений, сквозной профессией признается профессия, с разной степенью успешности востребованная в различных отраслях экономики. Примером сквозных профессий являются бухгалтер, HR-менеджер, слесарь, инженер-электрик и многие другие.

В соответствии с общим классификатором видов экономической деятельности Республики Казахстан (далее – ОКЭД), фирмы сферы малого и среднего бизнеса могут быть созданы в 18 отраслях национальной экономики.

Для определения уровней и видов профессиональной деятельности по сквозным профессиям в сфере малого и среднего бизнеса были использованы следующие документы:

* Национальный классификатор занятий Республики Казахстан (НКЗ РК 01-2017);
* Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов от 31.01.2019г. №46;
* Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификации от 18.01.2019г. №25;
* Национальная рамка квалификаций РК от 16.03.2016г.;
* Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов от 28.12.2015 г. № 1035;
* Правила утверждения профессиональных стандартов Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 01.06.2016г.;
* Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

Целью ОРК является определение требований к сквозным занятиям в сфере малого и среднего бизнеса на основе НРК с учетом современных тенденций и перспектив развития сферы МСБ Республики Казахстан.

Основные задачи разработки ОРК:

* определение современных основных тенденций и перспектив развития отрасли;
* актуализация и содержание основных профессий в отрасли;
* описание уровней квалификации по основным рекомендуемым профессиям.

**2. Анализ отрасли**

**2.1 Методология разработки ОРК**

Настоящая отраслевая рамка квалификаций «Малый и средний бизнес (сквозные профессии)» разработана в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификации, утверждёнными приказом Министра труда и социальной защиты населения №25 от 18.01.2019 г.

В соответствии с указанными рекомендациями, ОРК состоит из следующих разделов: анализ отрасли, включающий анализ современных тенденций развития отрасли (размер сектора, занятость в отрасли, профессии в отрасли, источники кадров и обучение, ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификации), описание среды профессиональной деятельности, краткое содержание квалификаций и провайдеров, описание новых технологий, международных тенденций, анализ структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации (в т.ч. анализ зарубежного опыта разработки ОКР, требования, предъявляемые к квалификациям в зарубежной практике, результаты опросов «Востребованность сквозных профессий для МСБ Казахстана», роль отраслевых объединений работодателей в обеспечении спроса предложения отраслевых квалификаций, оценка спроса и предложения на рынке труда и перспективы изменений профессионально-квалификационной структуры отрасли.

В рамках описания дескрипторов выбранной отраслевой рамки квалификаций рассмотрены соответствие и пересечения ОКЭД и НКЗ РК по основным занятиям (сквозным профессиям) в сфере малого и среднего бизнеса, сделано описание отраслевой рамки квалификации в сфере сквозных профессий малого и среднего бизнеса по уровням квалификации в соответствии с Национальной рамкой квалификаций, предложена КПК в ОРК с отражением возможных путей профессионального развития.

**2.2 Анализ современных тенденций развития отрасли**

**2.2.1 Размер сектора**

Размер сектора малого и среднего предпринимательства в экономике страны определяется следующими факторами.

1. Численность субъектов МСП в общей численности субъектов рыночной экономики. В целом можно отметить положительную динамику в численности действующих субъектов МСП. На конец 2018г. их общее количество составило 1 241 328 ед. По сравнению с 2015 годом это показатель увеличился почти на 40%.

Основная доля действующих субъектов МСП приходится на крупные города Казахстана: г.Алматы (14%) и г.Нур-Султан (10% от общего числа). Основная доля приходится на индивидуальных предпринимателей (65%), на юридические лица приходится 18,6%, на крестьянские или фермерские хозяйства – 16,0%, юридические лица среднего предпринимательства – всего 0,2%.

Таблица 1 – Количество действующих субъектов МСП, 2018г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Всего | В том числе | | | |
| юридические лица малого предпринимательства | юридические лица среднего предпринимательства | индивидуальные предприниматели | крестьянские или фермерские хозяйства |
| Республика Казахстан | 1 241 328 | 231 325 | 2 620 | 809 115 | 198 268 |
| Акмолинская | 44 106 | 7 072 | 116 | 32 173 | 4 745 |
| Актюбинская | 54 430 | 9 856 | 105 | 38 687 | 5 782 |
| Алматинская | 115 630 | 10 246 | 162 | 60 103 | 45 119 |
| Атырауская | 46 756 | 7 037 | 114 | 37 139 | 2 466 |
| Западно-Казахстанская | 40 062 | 5 825 | 91 | 27 895 | 6 251 |
| Жамбылская | 63 262 | 5 916 | 54 | 40 677 | 16 615 |
| Карагандинская | 84 032 | 17 122 | 181 | 58 040 | 8 689 |
| Костанайская | 51 093 | 7 278 | 149 | 37 970 | 5 696 |
| Кызылординская | 42 342 | 5 194 | 59 | 30 642 | 6 447 |
| Мангистауская | 51 096 | 8 322 | 92 | 40 576 | 2 106 |
| Павлодарская | 43 820 | 9 199 | 110 | 31 263 | 3 248 |
| Северо-Казахстанская | 28 969 | 4 967 | 134 | 20 179 | 3 689 |
| Туркестанская | 130 804 | 7 084 | 50 | 54 685 | 68 985 |
| Восточно-Казахстанская | 87 678 | 10 818 | 171 | 61 149 | 15 540 |
| г.Астана | 124 685 | 40 887 | 251 | 83 339 | 208 |
| г.Алматы | 174 509 | 62 324 | 661 | 110 931 | 593 |
| г.Шымкент | 58 054 | 12 178 | 120 | 43 667 | 2 089 |
| Примечание – таблица составлена и рассчитана в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz | | | | | |

Если рассматривать сферы деятельности субъектов МСП, то в 2018 г. сложилась следующая ситуация. Основная доля сосредоточена в оптовой, розничной торговле, ремонте автотехники – 35% от общего числа. Также достаточно много субъектов МСП осуществляют свою деятельность в сельском хозяйстве – 18,6%. Менее всего субъектов МСП представлено в финансовой и страховой деятельности – менее 1%. В 2015г. данная структура имела несколько другой характер. На торговлю приходилось почти 43% от общего числа действующих субъектов МСП, т.е. в 2018г. их доля снизилась, но все же осталась доминирующей. На сельское хозяйство в 2015 г. пришлось 18,5%, что равно значению 2018г. Менее всего субъектов МСП пришлось на сферу образования и здравоохранения. Но при этом в сфере образования отмечается значительный рост количества субъектов МСП – более чем в 3 раза за период.

Таблица 2 – Количество активных субъектов МСП по видам экономической деятельности, ед.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Прирост, 2018/2013, % |
| Всего | 888233 | 926844 | 1242579 | 1106353 | 1145994 | 1241328 | 39,8 |
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство | 163428 | 158153 | 213069 | 209371 | 222186 | 231312 | 41,5 |
| Промышленность | 24472 | 28267 | 42562 | 40789 | 42332 | 45505 | 85,9 |
| горнодобывающая промышленность и разработка карьеров | 579 | 812 | 1 948 | 2 257 | 2 470 | 2746 | 374,3 |
| обрабатывающая промышленность | 22 850 | 26 059 | 38 069 | 35 749 | 36 733 | 39283 | 71,9 |
| электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование | 170 | 393 | 794 | 900 | 1 022 | 1175 | 591,2 |
| водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов | 873 | 1 003 | 1 751 | 1 883 | 2 107 | 2301 | 163,6 |
| Строительство | 22 792 | 26 062 | 49 801 | 48 733 | 52 011 | 58139 | 155,1 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 381479 | 389457 | 493850 | 404025 | 408198 | 434770 | 14,0 |
| Транспорт и складирование | 58 763 | 62 313 | 88 815 | 72 365 | 69 327 | 77012 | 31,1 |
| Информация и связь | 9 259 | 10 261 | 14 943 | 14 503 | 14 785 | 16247 | 75,5 |
| Операции с недвижимым имуществом | 54 459 | 59 141 | 70 519 | 68 124 | 77 209 | 80953 | 48,6 |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 21 135 | 23 144 | 32 873 | 30 888 | 31 807 | 34361 | 62,6 |
| Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания | 23 468 | 25 184 | 33 558 | 30 569 | 30 622 | 33572 | 43,1 |
| Образование | 5 022 | 5 939 | 9 439 | 10 818 | 12 823 | 15924 | 217,1 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 5 034 | 5 509 | 7 605 | 7 397 | 7 851 | 8778 | 74,4 |
| Искусство, развлечения и отдых | 5 119 | 5 764 | 7 852 | 7 744 | 8 501 | 9901 | 93,4 |
| Предоставление прочих видов услуг | 91 523 | 103483 | 147 904 | 135 291 | 141 458 | 158740 | 73,4 |
| Примечание – таблица составлена и рассчитана в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz | | | | | | | |

Если рассматривать число юридических лиц МСП в общей численности юридических лиц в целом по Казахстану, то в 2018г. на долю малого и среднего предпринимательства пришлось 99,1% от их общего количества по Казахстану. По сравнению с 2013г. данный показательно изменился положительно на 0,4%, т.е. на фоне положительной динамики увеличения общего количества юридических лиц бизнеса, соотношение субъектов МСП к крупному бизнеса изменяется в положительную сторону (таблица 3).

Таблица 3 – Количество действующих юридических лиц в РК

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Прирост, 2018/2013, в % |
| Республика Казахстан | 183322 | 197829 | 221655 | 236103 | 256122 | 279720 | 52,58 |
| малые | 175189 | 189422 | 212925 | 227613 | 247770 | 271208 | 54,81 |
| средние | 5778 | 6010 | 6311 | 6128 | 6050 | 6105 | 5,66 |
| крупные | 2355 | 2397 | 2419 | 2362 | 2302 | 2407 | 2,21 |
| Примечание – таблица составлена и рассчитана в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz | | | | | | | |

Тем не менее, нужно отметить, что, несмотря на такой значительный дисбаланс в соотношение количества малых, средних и крупных юридических лиц, крупный бизнес все же вносить основную долю в ВВП страны. Поэтому можно говорить о том, что в настоящее время роль МСП в экономике страны носит недостаточный характер, в частности, в создании внутреннего валового продукта.

2. Вклад малых и средних предприятий в создании ВВП, в производство продукции и услуг.

Как уже было сказано выше, в развитых странах малый и средний бизнес имеет значительное влияние на экономический рост государства, на конкурентоспособность и структуру экономики в целом (рисунок 1).

Примечание – рисунок составлен и рассчитан в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz, оперативных данных ОЭСР, ООН, ФНС России

Рисунок 1 – Доля крупных субъектов бизнеса и субъектов МСП в ВВП, в %

Не случайно в экономически развитых странах на субъекты малого и среднего предпринимательства приходится значительная доля ВВП. Как видно из представленной информации, в Республике Казахстан доля малого бизнеса в структуре ВВП достаточно низка, и даже не приближается к среднему значению по развитым странам.

В тоже время нельзя говорить, что малый и средний бизнес не развивается в Казахстане. Если рассматривать тот же показатель доли МСБ в структуре ВВП страны в динамике, то за период с 2013г. он увеличился с 16,7% до 28% в 2018г. (рисунок 2). Тем самым можно говорить, что МСБ имеет все большее значение для экономики Казахстана, происходит его развитие.

Примечание – рисунок составлен и рассчитан в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz

Рисунок 2 – Доля малого и среднего предпринимательства в структуре ВВП Казахстана, в %

3. Насыщение рынка потребительскими товарами (услугами), лучшее удовлетворение потребностей населения.

Как уже было сказано выше, в 2018г. количество активных субъектов МСП составило 1 241 328 ед. За последние 5 лет данный показатель вырос почти на 40%. Всего в 2018г. ими было выпущено продукции на общую сумму 26490,1 млрд. тенге. Это больше чем в 3 раза по сравнению с 2013г. Исходя из количества субъектов МСП, логично предположить, что в крупных городах Нур-Султан и Алматы производится наибольшая доля продукции. Это подтверждается данными: в г. Алматы было произведено почти треть всей продукции субъектов МСП, в Нур-Султане – пятая часть. Меньше всего было произведено в Туркестанской области – около 1 % от общего объема. Если сравнивать данные показатели с 2015г., отмечается схожая картина: основная доля произведенной субъектами МСП продукции приходилась на города республиканского значения. В сумме они производили почти 45% продукции.

Если рассматривать насыщение рынка потребительскими товарами и услугами в русле юридического статуса субъектов МСП, то в 2018г. основная доля товаров и услуг была произведена предприятиями малого предпринимательства. На их долю пришелся 71% от общего объема производства. Предприятиями среднего предпринимательства было произведено 17,4% продукции на общую сумму в 4045875 млн. тенге. Индивидуальные предприниматели выпустили продукции на общую сумму 1554704 млн. тенге, что составило 7% от общего объема. Ну и сельскими хозяйствами было произведено 5% продукции МСП.

Примечание – рисунок составлен и рассчитан в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz

Рисунок 3 – Выпуск продукции субъектами малого и среднего предпринимательства, в %

Анализируя структуру производимой продукции и услуг субъектами МСП, можно говорить о том, что торговля является той сферой экономической деятельности, где сосредоточена основная масса субъектов МСП, и они осуществляют выпуск наибольшего количества произведенной продукции (оказывают услуг) в стоимостном выражении. На них приходится до четверти от общего объема. Поэтому можно говорить, что торговля является одним из важнейших направлений развития МСП в Казахстане.

**2.2.2 Занятость в секторе**

Численность занятых в МСП составляет 35,5% от общего числа экономически активного населения в 2018г. (таблица 4). Следует отметить, что в секторе малых и средних предприятий в Германии занято 46% работающего населения, во Франции - 56%, в США - 54%, в Японии - 78%.

Как видно из таблицы, в динамике количество занятых в МСП растет с 28,5% в 2013г. до 35,5% в 2018г. Позитивная динамика наблюдается практически во всех регионах Казахстана. Исключение составила Алматинская область, в которой за рассматриваемый период снижение доли занятых в МСП на 2%. Ряд регионов демонстрирует активный рост занятости, в частности следует выделить гг.Алматы, Нур-Султан и Атырауская область, прирост количества занятых составил 12,4%, 19,0% и 12,5% соответственно.

Таблица 4 – Доля численности занятых в МСП в экономически активном населении, %

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Прирост, % |
| **Республика Казахстан** | **28,5** | **31,4** | **35,8** | **35,2** | **35,3** | **35,5** | **7,0** |
| г.Алматы | 52,4 | 58,7 | 68,7 | 65,3 | 65,3 | 64,8 | 12,4 |
| г. Нур-Султан | 45,6 | 55,7 | 59,4 | 66,5 | 62,9 | 64,6 | 19,0 |
| Атырауская | 29,4 | 33,8 | 40,8 | 39,6 | 40,1 | 41,9 | 12,5 |
| Мангистауская | 30,3 | 36,9 | 38,3 | 38,3 | 39,8 | 39,8 | 9,5 |
| Г. Шымкент |  |  |  |  |  | 38,9 |  |
| Карагандинская | 27,9 | 31,2 | 33,2 | 33,4 | 33,9 | 33,2 | 5,3 |
| Западно-Казахстанская | 27,7 | 29,4 | 32,5 | 31,8 | 33,6 | 32,3 | 4,6 |
| Северо-Казахстанская | 28,2 | 30,1 | 31,8 | 32,1 | 33 | 31,5 | 3,3 |
| Актюбинская | 26,1 | 29,8 | 33 | 31,4 | 32 | 31,5 | 5,4 |
| Павлодарская | 26,4 | 28 | 31 | 31,1 | 31,5 | 30,6 | 4,2 |
| Восточно-Казахстанская | 29,6 | 30,2 | 33 | 32,6 | 31,5 | 30,2 | 0,6 |
| Акмолинская | 26,2 | 27,7 | 31,2 | 30,2 | 30,2 | 29,3 | 3,1 |
| Костанайская | 25,7 | 28,4 | 31,3 | 29,1 | 29,9 | 28,6 | 2,9 |
| Туркестанская | 21,2 | 23,5 | 27,5 | 27 | 27,8 | 27,4 | 6,2 |
| Кызылординская | 19,5 | 23,9 | 26,7 | 23,6 | 24,6 | 23,6 | 4,1 |
| Алматинская | 23,5 | 21,7 | 25,8 | 24,9 | 23,1 | 21,5 | -2,0 |
| Жамбылская | 20 | 21,4 | 24,1 | 22,3 | 22,6 | 20,9 | 0,9 |
| Примечание – таблица составлена и рассчитана в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz | | | | | | | |

По данному показателю все регионы Казахстана можно условно разбить на 4 типа:

* Регионы-лидеры, в которых зафиксирован мировой уровень занятости в МСП: это города Алматы и Нур-Султан. В этих городах уровень занятости в МСП от общего числа экономически активного населения в 2018г. составил с 64,8% и 64,6% соответственно.
* Регионы, превышающие республиканский уровень. В эту группу регионов вошли Атырауская, Мангистауская области и г. Шымкент. Доля занятых в МСП составил 41,9%, 39,8% и 38,9% от общего числа экономически активного населения соответственно.
* Регионы-середняки со среднереспубликанским уровнем занятости в МСП. В эту группу вошли 6 регионов Казахстана: Карагандинская, Западно-Казахстанская, Северо-Казахстанская, Актюбинская, Павлодарская и Восточно-Казахстанская области.
* Регионы-аутсайдеры, в которых наблюдается незначительная доля занятых в МСП. Это группу составляют 6 регионов Казахстана: Акмолинская, Костанайская, Туркестанская, Кызылординская, Алматинская и Жамбылская области.

Если рассмотреть динамику численности занятых в абсолютных значениях, можно отметить большую активность населения и его стремление заняться частным предпринимательством (таблица 5).

Таблица 5 – Численность занятых в МСП, тыс. чел.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Прирост, % | Доля, % |
| **Республика Казахстан** | 2576,9 | 2811,0 | 3183,8 | 3166,8 | 3190,1 | 3267,8 | 26,8 | 100,0 |
| г.Алматы | 412,6 | 474,9 | 607,7 | 598,2 | 613,2 | 594,3 | 44,0 | 18,2 |
| г.Нур-Султан | 198,1 | 253,3 | 290,3 | 325,2 | 328,2 | 363,2 | 83,4 | 11,1 |
| Алматинская | 245,4 | 231,6 | 255,9 | 258,0 | 239,9 | 248,6 | 1,3 | 7,6 |
| Карагандинская | 207,9 | 222,2 | 235,1 | 230,8 | 232,2 | 236,1 | 13,5 | 7,2 |
| Восточно-Казахстанская | 220,5 | 224,0 | 236,2 | 234,7 | 227,4 | 229,6 | 4,1 | 7,0 |
| Туркестанская | 266,4 | 288,9 | 329,0 | 326,3 | 332,3 | 204,4 | -23,3 | 6,3 |
| Костанайская | 136,6 | 147,7 | 159,7 | 151,2 | 154,4 | 156,9 | 14,9 | 4,8 |
| г.Шымкент |  |  |  |  |  | 143,2 |  | 4,4 |
| Актюбинская | 113,1 | 128,5 | 140,9 | 134,8 | 137,5 | 138,9 | 22,8 | 4,3 |
| Атырауская | 86,5 | 101,8 | 127,4 | 123,5 | 126,7 | 133,6 | 54,3 | 4,1 |
| Акмолинская | 115,7 | 123,0 | 134,0 | 132,4 | 129,5 | 131,9 | 14,0 | 4,0 |
| Павлодарская | 116,1 | 123,5 | 132,0 | 131,3 | 131,3 | 130,8 | 12,7 | 4,0 |
| Мангистауская | 83,0 | 96,7 | 111,7 | 112,0 | 116,2 | 127,0 | 53,0 | 3,9 |
| Жамбылская | 115,9 | 119,4 | 126,8 | 117,4 | 120,1 | 118,7 | 2,4 | 3,6 |
| Западно-Казахстанская | 92,3 | 98,1 | 106,0 | 106,9 | 113,1 | 113,5 | 22,9 | 3,5 |
| Северо-Казахстанская | 98,0 | 99,3 | 104,7 | 102,5 | 102,4 | 104,0 | 6,1 | 3,2 |
| Кызылординская | 68,7 | 78,2 | 86,6 | 81,6 | 85,6 | 93,0 | 35,5 | 2,8 |
| Примечание – таблица составлена и рассчитана в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz | | | | | | | | |

Как показывают данные таблицы, прирост численности занятых в МСП по Казахстану с 2013 года по 2018г. составил 26,6%, увеличение составило 690,9 тыс. человек с 2 576,9занятых в МСП в 2013г. до 3 267,8 тыс. занятых в 2018г.

Особо следует выделить гг. Алматы и Нур-Султан, на эти 2 города приходится 29,3% всех занятых. Также больший удельный вес занятых в МСП приходится на 4 региона Казахстана, это: Алматинская, Карагандинская, Восточно-Казахстанская и Туркестанская области. На эти регионы приходится 28,1% всех занятых.

Если в абсолютных значениях и относительных показателях занятость в МСП Казахстана позитивно прогрессирует к мировому уровню, то на микроуровне имеется одна негативная нерешенная проблема. Это касается количества занятых в отдельных субъектах МСП. Статистика, разрабатываемая ОЭСР, выделяет 4 категории субъектов МСП в зависимости от численности занятых:

* 1-9 занятых;
* 10-19 занятых;
* 20-49 занятых;
* 50-249 занятых.

Предприятия с числом занятых свыше 250 считаются крупным бизнесом.

Если исходить только из численности работников (не принимая во внимание критерий дохода) статистика ОЭСР позволяет достаточно точно выделить сектор МСП, сопоставимый с Казахстаном. Однако, в то же время выделить в нем микро, малые и средние предприятия довольно трудно, поскольку официальной статистикой количество занятых в размерности не учитывается. Однако, учитывая тот факт, что 65,1% всех субъектов МСП составляют индивидуальные предприятия, 16,4% - крестьянские и фермерские хозяйства и только 18,5% малые и средние предприятия, можно сделать косвенную оценку количества занятых в МСП и сравнить с зарубежными странами (рисунок 4).

Примечание – рисунок составлен и рассчитан в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz

Рисунок 4 – Структура занятости в МСП по размерам предприятий по Казахстану отдельным странам

Как видно из диаграммы, по удельным показателям, характеризующим долю занятости в секторе МСП по размерам предприятий, Казахстан сильно уступает другим странам. В Казахстане гораздо более существенна доля микропредприятий: МСП Казахстана на 73,9% представлен микропредприятиями с численностью работников до 9человек. Тогда как в США большую роль играют малые и средние предприятия – их меньше, но работников на каждом из них больше и именно они являются источником высокой добавленной стоимости в экономике.

По видам экономической деятельности, наибольшее количество занятых в МСП приходится на оптовую и розничную торговлю (таблица 6).

Фонд оплаты труда работников в МСБ в 2018 году составил 4,6 трлн. тенге, увеличившись на 64,5% (рисунок 5).

Таблица 6 – Численность занятых в действующих субъектах МСП по видам экономической деятельности, тыс. чел.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Структура, % |
| Всего | 2576,9 | 2811,0 | 3183,8 | 3166,8 | 3190,1 | 3267,8 | 100,0 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей | 768,6 | 864,5 | 985,2 | 943,0 | 927,8 | 950,4 | 29,1 |
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство | 436,3 | 407,0 | 412,1 | 403,5 | 419,3 | 429,5 | 13,1 |
| Промышленность | 252,9 | 275,9 | 307,3 | 308,5 | 321,3 | 329,1 | 10,1 |
| Строительство | 218,1 | 237,9 | 280,7 | 293,8 | 283,7 | 290,6 | 8,9 |
| Предоставление прочих видов услуг | 139,6 | 171,6 | 221,3 | 225,0 | 229,1 | 234,7 | 7,2 |
| Транспорт и складирование | 142,0 | 161,1 | 195,7 | 189,5 | 179,9 | 184,2 | 5,6 |
| Операции с недвижимым имуществом | 129,7 | 151,3 | 168,9 | 172,7 | 177,7 | 182,0 | 5,6 |
| Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания | 108,5 | 120,5 | 138,9 | 143,6 | 145,2 | 148,7 | 4,6 |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 127,3 | 128,1 | 143,2 | 136,9 | 135,6 | 138,9 | 4,3 |
| Услуги по проживанию и питанию | 84,4 | 95,2 | 108,4 | 108,0 | 113,2 | 116,0 | 3,5 |
| Образование | 35,2 | 35,1 | 50,6 | 64,2 | 77,0 | 78,8 | 2,4 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 22,9 | 40,1 | 48,0 | 52,6 | 57,7 | 59,1 | 1,8 |
| Информация и связь | 48,1 | 46,3 | 53,1 | 53,7 | 51,8 | 53,1 | 1,6 |
| Искусство, развлечения и отдых | 57,3 | 60,6 | 49,8 | 51,7 | 49,8 | 51,0 | 1,6 |
| Финансовая и страховая деятельность | 6,0 | 15,7 | 20,6 | 20,0 | 21,1 | 21,6 | 0,7 |
| Примечание – таблица составлена и рассчитана в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz | | | | | | | |

Одним из важнейших показателей развития бизнеса в стране является рейтинг Doing Business, в котором Казахстан занимает 38 место.

Страна занимает наиболее сильные позиции по таким показателям как защита миноритарных инвесторов, обеспечение исполнения контрактов и регистрация собственности. Вместе с тем имеются определенные проблемы по показателям международной торговли, подключению к системе электроснабжения, получению кредитов, системе налогообложения (рисунок 6).

Примечание – рисунок составлен и рассчитан в соответствии данными интернет-сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана https://stat.gov.kz

Рисунок 5 – Фонд оплаты труда работников МСБ, млн. тенге



Примечание – рисунок составлен по данным источника https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/k/kazakhstan/KAZ.pdf

Рисунок 6 – Ранг Казахстана в рейтинговой системе Doing Business

**2.2.3 Профессии в отрасли**

Сквозные профессии, в той или иной степени распространенные в сфере малого и среднего бизнеса, представлены в Приложении А. Если сгруппировать их, как показано в таблице 7, то можно определить, что всего в сфере малого и среднего бизнеса могут иметь место занятые по 203 видам занятий административно-управленческого характера.

Таблица 7 – Группы занятий и количество занятий по группам в малом среднем бизнесе согласно НКЗ РК

|  |  |
| --- | --- |
| Группа занятий | Количество занятий по группе |
| Первые руководители учреждений, организаций и предприятий | 14 |
| Функциональные руководители (управляющие) по финансово-экономической и административной деятельности | 27 |
| Функциональные руководители (управляющие) по сбыту, маркетингу, развитию и обслуживанию | 17 |
| Специалисты-профессионалы финансового профиля | 12 |
| Специалисты-профессионалы в области администрирования | 19 |
| Специалисты-профессионалы по связям с общественностью, сбыту и маркетингу продукции и услуг | 31 |
| Вспомогательный профессиональный персонал в сфере финансовой деятельности, учёта и обработки числовой информации | 3 |
| Вспомогательный профессиональный персонал по закупкам и продажам товаров | 13 |
| Агенты по коммерческим услугам | 6 |
| Вспомогательный профессиональный персонал, занятый в административно-управленческой деятельности | 5 |
| Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам | 8 |
| Офисные служащие широкого профиля | 12 |
| Секретари широкого профиля | 10 |
| Служащие по обслуживанию и информированию клиентов | 8 |
| Служащие, занятые учётом материалов и транспортных перевозок | 14 |
| Примечание – таблица составлена на основе НКЗ РК | |

**2.2.4 Источники кадров – обучение**

В соответствии с Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 22 января 2016 года № 65 «Об утверждении перечня профессий и специальностей по срокам обучения и уровням образования для технического и профессионального, послесреднего образования в соответствии с классификатором» был утвержден перечень профессий и специальностей по срокам обучения и уровням образования для технического и профессионального, послесреднего образования для ряда сквозных профессий, находящих применение в сфере малого и среднего бизнеса (таблица 8).

В соответствии со схемой, представленной на рисунке 7, подавляющее большинство сквозных профессий, требующих наличия образования, широко распространенных в малом и среднем бизнесе, относятся к уровню «Управление». Можно отметить, что во всех регионах Казахстана есть учебные заведения, готовящие специалистов по данному профилю.

Таблица 8 – Примеры сквозных профессий МСБ из действующего перечня профессий и специальностей

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код специальности технического и профессионального образования | Квалификация | Срок обучения для технического и профессионального образования | | | | Срок обучения для послесреднего образования | |
| на базе основного среднего образования без получения среднего образ. | на базе основного среднего образования | на базе общего среднего образования | на базе технического и профессионального, послесреднего, высшего образования | на базе общесреднего образования | на базе технического и профессионального образования |
| 51001 2 | Секретарь-референт |  | 1 год 10 мес., 2 года 10 мес. | 10 мес., 1 год 10 мес. | 10 мес. |  |  |
| 051501 3 | Менеджер |  | 2 года 10 мес. | 1 год 10 мес. | 10 мес., 1 год 10 мес. |  |  |
| 051502 4 | Прикладной бакалавр менеджмента |  |  |  |  | 2 года 10 мес. | 10 мес., 1 год 10 мес. |
| 051901 2 | Агент (всех наименований) |  | 1 год 10 мес., 2 года 10 мес. | 10 мес., 1 год 10 мес. | 10 мес. |  |  |
| 051902 3 | Экономист |  | 2 года 10 мес. | 1 год 10 мес. | 10 мес. |  |  |
| 051903 3 | Экономист по труду |  | 2 года 10 мес. | 1 год 10 мес. | 10 мес. |  |  |
| 051904 4 | Прикладной бакалавр экономики |  |  |  |  | 2 года 10 мес. | 10 мес., 1 год 10 мес. |
| 051905 2 | Техник по труду |  | 1 год 10 мес., 2 года 10 мес. | 10 мес., 1 год 10 мес. |  |  |  |
| Примечание – таблица составлена на основе приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 22 января 2016 года № 65 «Об утверждении перечня профессий и специальностей по срокам обучения и уровням образования для технического и профессионального, послесреднего образования в соответствии с классификатором» | | | | | | | |

Отдел продаж

Постпродажное и гарантийное обслуживание

Производственно-технологический отдел

Отдел закупок

**ПРОИЗВОДСТВО**

**РЕСУРСЫ**

**СБЫТ**

Транспортировка

Складирование

Уборка

Обеспечение безопасности

0000

Управление (Топ-менеджмент)

Секретариат/канцелярия

Планово-экономическая служба

Финансы и бухгалтерия

Юридическая служба

Отдел кадров

Техника безопасности и охрана труда

Маркетинговая служба

Основные процессы

Управление

Вспомога-тельные службы

Примечание – рисунок составлен разработчиками ОРК

Рисунок 7 – Организационная схема бизнес-процесса субъекта МСБ

**2.2.5 Ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификаций**

Опыт развития малого и среднего бизнеса показывает, что эффективность системы трудовых отношений в данной сфере крайне низка. Есть группы факторов, преодоление которых является базовым приоритетом развития малого и среднего бизнеса[[1]](#footnote-1).

1. Социально-психологические проблемы современного управления персоналом в малом и среднем бизнесе:

* современный работник (особенно возрастной) зачастую имеет деградированное трудовое сознание: склонность к иждивенчеству, безответственное отношение к труду, нежелание повышать квалификацию или изменить специальность, и другие.
* проблема существования двух типов работников: со слабой мотивацией и с богатой мотивацией: в первом случае работник не способен приспосабливаться к новым условиям труда; имеет низкий профессиональный уровень и не стремится его повысить; отвергает любые инновации и хочет рутинной работы с гарантированным заработком, не зависящим от качества и интенсивности труда; большинство работников с богатой мотивацией и большим производственным и жизненным опытом обычно находятся в возрасте около 50 лет и более. Но при их найме малый бизнес обогащается талантливыми кадрами и достигает высоких результатов работы.
* во многих компаниях сохраняется примитивная система мотивации труда как система поощрений и наказаний.

2. Проблемы системы оплаты труда:

* работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между заработной платой, производительностью и качеством труда;
* заработная плата должна складываться из двух частей: должностного оклада и главной переменной части, зависящей от достигнутых производственных результатов.

3. Проблема внутрифирменных отношений:

* для успешной мотивации сотрудников фирмы руководителю необходимо предоставить им возможность удовлетворения определенных активных потребностей вследствие творческого выполнения производственных задач, распределенных дифференцированно, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника.
* необходимо усиление мотивации и укрепления групп происходит частичное замещение индивидуальных мотивов у каждого работника групповыми и/или организационными.
* практика, к сожалению, показывает, что современный руководитель в большинстве случаев склонен к силовому управлению с помощью влияния через страх.

4. Организационные проблемы управления персоналом и проблемы эффективного налаживания связующих процессов в фирме. На основе формальной и неформальной власти в организации возможно построение эффективной системы взаимодействия работников в рамках эффективного распределения полномочий, своевременного обеспечения повышения квалификации, проверку качества выполняемых работ, подтверждение соответствия квалификаций.

Также на развитие трудовых отношений в сфере малого и среднего бизнеса влияют такие традиционные факторы как размер предприятия и формат торговли; наличие самозанятости в отдельных секторах МСБ; сложность организации подразделений и структур фирм; текучесть кадров.

**2.3 Среда профессиональной деятельности**

Государственная политика в Республике Казахстан в отношении частного предпринимательства нацелена на формирование среднего класса, путем развития малого предпринимательства, ориентированного на создание новых высокотехнологичных производств с наибольшей добавленной стоимостью.

Программные документы

Основным программным документом, нацеленным на развитие бизнеса в стране, является «Государственная программа поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2020».

Целью программы является обеспечение устойчивого и сбалансированного роста регионального предпринимательства, а также поддержание действующих и создание новых постоянных рабочих мест.

Задачи программы:

1. Повышение доступности к финансированию предпринимателей сельских населенных пунктов, малых городов и моногородов.

2. Увеличение производственных мощностей предпринимателей сельских населенных пунктов, малых городов и моногородов.

3. Расширение бизнес инициативы предпринимателей в сельских населенных пунктах, малых городах и моногородах.

4. Увеличение объемов произведенной продукции обрабатывающей промышленности.

5. Создание новых конкурентоспособных производств.

6. Увеличение занятости населения в малом и среднем предпринимательстве.

7. Недопущение трансформации валютных рисков в кредитные в связи с колебаниями иностранных валют.

8. Информационно-аналитическое обеспечение предпринимательства.

9. Повышение компетенций предпринимателей/субъектов индустриально-инновационной деятельности.

10. Повышение производительности предпринимателей/субъектов индустриально-инновационной деятельности.

11. Расширение деловых связей.

Одним из этапов реализации стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан является решение задачи развития инфраструктуры предпринимательства.

Инфраструктура поддержки предпринимательства представляет собой комплекс организаций, обеспечивающих благоприятные условия создания, функционирования и развития частной предпринимательской деятельности.

В Республике Казахстан к подобным организациям можно отнести:

* государственные и созданные по инициативе государства организации;
* неправительственные организации;
* коммерческие организации.

В зависимости от функциональной направленности структура институтов инфраструктуры определяется следующим образом:

* государственная поддержка и содействие на этапах становления, функционирования и развития бизнеса;
* финансовая поддержка;
* информационно-аналитическая поддержка;
* поддержка в области образования и повышения квалификации кадров;
* материально-техническая поддержка.

Сопоставление организационной и функциональной структур позволяет составить матрицу участия институтов инфраструктуры в процессе развития предпринимательства в Казахстане.

Все без исключения организации содействия развитию предпринимательства имеют свои достоинства и недостатки, обусловленные влиянием различных факторов. При принятии решений по отношению к предпринимателям в одних мотивацией выступают общественные цели, у руководства других могут находиться люди, заинтересованные в удовлетворении собственных интересов.

Государственные органы и организации, созданные по инициативе государства.

Высший государственный орган, реализующий политику и ответственный за развитие частного предпринимательства - Министерство национальной экономики  Республики Казахстан (МНЭ). Министерство относится к центральным исполнительным органам и подотчетно Правительству и Президенту страны.

Организационно в структуру МНЭ входит Департамент развития предпринимательства, осуществляющий функции по формированию государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере развития и поддержки предпринимательства.

Основными задачами, как это прописано в основных документах регулирующих деятельность Департамента являются:

* формирование государственной политики в области развития и поддержки предпринимательства;
* создание условий для развития предпринимательства;
* разработка мер по привлечению инвестиций;
* координация деятельности государственных органов по вопросам, входящим в компетенцию Департамента.

Кроме указанных функций, Департамент также обязан осуществлять рассмотрение и принятие необходимых мер по жалобам и обращениям предпринимателей на противоправные действия чиновников, препятствующие развитию предпринимательства.

Следующим уровнем государственной структуры поддержки предпринимательства в республике являются местные исполнительные органы в лице Аппаратов акимов областей и городов Алматы и Астаны. Для реализации государственной политики в области развития и поддержки предпринимательства при акиматах созданы Департаменты (Управления) предпринимательства и промышленности в состав которых входят Отделы предпринимательства (с 1 января 2005 года постановлением Правительства Республики Казахстан от 4 октября 2004 года № 1022 введена типовая структура всех органов местного государственного управления).

Областной Департамент предпринимательства и промышленности (также как и городской гг. Алматы и Астаны) уполномочен, в пределах своей компетенции осуществлять поддержку малого и среднего предпринимательства.

Для осуществления поставленной задачи Департаменту принадлежат следующие функции и права по реализации государственной политики:

* участвовать в формировании и реализации единой государственной политики в области предпринимательства;
* координировать деятельность местных органов государственного управления;
* взаимодействовать с общественными объединениями и иными государственными и негосударственными структурами;
* рассматривать в установленном порядке письма, жалобы, предложения и личные обращения граждан.

Окончательным звеном в цепочке по реализации государственной политики в области предпринимательства являются территориальные исполнительные органы, представленные Аппаратами акимов городов и районов республики, в составе которых проблемами предпринимательства обязаны заниматься Отделы экономики и бюджетного планирования или Отделы экономики и финансов. На территориальные исполнительные органы возлагаются функции по непосредственной реализации принятой государственной политики и осуществлению мероприятий и программ, запланированных и финансируемых из местных бюджетов.

Таким образом, исполнительные государственные органы являются основным стержнем в выстраиваемой правительством идеологии взаимоотношений государства и предпринимательства.

В настоящее время государство понимает, что сегодня назрела ситуация, когда малое и среднее предпринимательство должно использовать свою гибкость, мобильность, рыночную объективность для ускоренного поиска своего места в инновационной экономике. В целях создания благоприятных условий для реализации инициатив предпринимательской среды и реализации поставленных Президентом задач Правительством разработана и осуществлена схема организации «обратной связи» с предпринимателями через создание в местных органах при Аппаратах акима Комиссий по делам предпринимательства, в функции которых вошло:

* изучение проблем, препятствующих развитию малого и среднего бизнеса;
* разработка предложений и рекомендаций для местных и территориальных органов исполнительной власти.

Выход на комиссию по делам предпринимательства каждый предприниматель может получить, обратившись в любое общественное объединение или объединение юридических лиц в своей области. Как правило, несколько областных ассоциаций или объединений имеют места в комиссии.

Для организации подобной «обратной связи» с предпринимателями на уровне центральных исполнительных органов создан Совет предпринимателей при Президенте Республики Казахстан. Основными задачами Совета является:

* выработка предложений, направленных на поддержку и развитие предпринимательства;
* создание условий, стимулирующих развитие рыночной экономики;
* консолидация деловых кругов, предпринимательских ассоциаций и союзов, действующих в Республике Казахстан;
* подготовка рекомендаций для решения важных государственных проблем в области предпринимательства.

Совет предпринимателей при Президенте создан для консолидации и обработки поступающей от предпринимателей, ассоциаций и Комиссий по делам предпринимательства информации и выработки конкретных предложений Президенту, парламенту и правительству с целью устранения каких-либо систематически встречающихся препятствий на пути развития предпринимательства и на создание условий для дальнейшего его развития.

Кроме задач по формированию и реализации государственной политики в области предпринимательства государством выполняются функции по обеспечению финансовой, информационно-аналитической и материально-технической поддержки предпринимательства. Все эти формы поддержки реализуются государством как через исполнительные органы с помощью различных программ принимаемых на местном и территориальном уровнях, так и с помощью специально созданных для этого с участием государственного капитала организаций.

К организациям, выполняющим перечисленные функции, относятся следующие государственные компании:

1. АО «Центр инжиниринга и трансферта технологий». Основная цель Центра состоит в повышении конкурентоспособности отраслей реального сектора экономики Казахстана путем организации трансферта новых технологий, а также активизации инновационной деятельности в республике;
2. АО "Корпорация по развитию и продвижению экспорта "Kaznex" оказывает информационно-аналитическую поддержку Правительству в области формирования государственной политики, в том числе и по развитию предпринимательства;
3. АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» – содействие качественному развитию малого и среднего бизнеса, а также микрофинансовых организаций Казахстана в роли интегратора и оператора предоставления финансовых, консалтинговых услуг;
4. АО «Национальный инновационный фонд» оказывает финансовую поддержку инновационных предпринимательских инициатив путем привлечения инвестиций и финансирования проектов;
5. АО «Инвестиционный фонд Казахстана» - финансовая поддержка путем инвестирования в уставный капитал предприятий, производящих углубленную переработку сырья и материалов, с использованием современных и передовых технологий;
6. АО «Банк Развития Казахстана» - финансовая поддержка;
7. Технопарки, бизнес-инкубаторы, специальные экономические зоны - материально-техническая поддержка предпринимательства на этапе его становления и развития.

Поскольку институтом развития, наиболее тесно взаимодействующим с малым и средним бизнесом, является Фонд развития предпринимательства «Даму», рассмотрим более подробно результаты его деятельности за последние несколько лет.

За последние семь лет Правительство через Фонд «Даму» обеспечило объемы льготного финансирования МСБ, сопоставимые со странами ОЭСР: бюджет программ поддержки МСБ за этот период составил 705,0 млрд. тенге. Данные меры позволили профинансировать 46,4 тысяч проектов МСБ на общую сумму 3,0 трлн. тенге.

− Динамика изменения портфеля банков второго уровня по кредитам МСБ в 2011-2017 годах свидетельствует о том, что инструменты господдержки выполнили свои задачи: за 7 лет портфель кредитов МСБ вырос до 4,7 трлн. тенге, доля МСБ в портфеле выросла до 34,3%, портфель кредитов малому бизнесу обрабатывающей промышленности вырос до 372 млрд. тенге, доля МСБ в промышленности выросла до 28,1%.

− Широкий доступ малого бизнеса к кредитам активизировал его инвестиционную деятельность. В 2011-2017 годах инвестиции в основной капитал малого бизнеса росли, опережая рынок. Акцент госпрограмм на обрабатывающую промышленность стимулировал рост инвестиций в данном секторе. Предприятия получили возможность привлекать больше заемных средств на инвестиционную деятельность.

− Активная инвестиционная деятельность предпринимателей выразилась в росте количества субъектов МСБ и новых производственных предприятий. Новые малые и средние предприятий обеспечили создание новых рабочих мест. Вклад МСБ в занятость достиг 37,2%, отдельно вклад МСБ в занятость в обрабатывающей промышленности достиг 43,5%.

− За счет инвестиций в основной капитал и наращивания производственных мощностей МСБ увеличивает объемы выпуска продукции и получает больший доход от реализации: за семь лет годовой доход малого бизнеса вырос на 206% и достиг в 2017 году 23 241 млрд тенге, доход малого бизнеса обрабатывающей промышленности вырос более чем на 195% и достиг в 2017 году 2 707 млрд тенге.

− Малый бизнес увеличивает налоговые поступления в бюджет: за семь лет расходы по КПН малого бизнеса выросли в 3,3 раза и достигли в 2017 году 628,7 млрд. тенге, в обрабатывающей промышленности – в 6,7 раза, за год выплачено 32,3 млрд. тенге.

**2.4 Краткое содержание квалификаций и провайдеров**

Описание требуемых квалификации и уровней подготовки для сквозных профессий малого и среднего бизнеса представлено в таблице 9.

Таблица 9 – Подтверждение квалификации в рамках НРК РК применительно к сквозным профессиям в сфере малого и среднего бизнеса

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровень НРК РК** | **Минимально необходимое базовое образование** | **Практический опыт** | **Внутрифирменная (корпоративная) подготовка** | **Дополнительное образование (сертификация)** | **Наличие второй / третьей специальностей** |
| **8** | PhD / магистр / высшее | **+** | **–** | **+** | **+ / –** |
| **7** | Магистр / высшее | **+** | **+ / –** | **+** | **+ / –** |
| **6** | Высшее | **+** | **+ / –** | **+** | **+ / –** |
| **5** | Высшее | **+ / –** | **+** | **+ / –** | **–** |
| **4** | Средне-специальное | **– / +** | **+** | **– / +** | **–** |
| **3** | Общее среднее | **–** | **+** | **–** | **–** |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК | | | | | |

Для сквозных профессий МСБ каждого из уровней НРК РК требуется следующая квалификация и уровень подготовки:

* 3 уровень – достаточность общего среднего образования при обязательном обучении работника на рабочем месте с последующей аттестацией (при необходимости – переаттестациями);
* 4 уровень – достаточность средне-специального образования при обязательном обучении работника на рабочем месте с последующей аттестацией (при необходимости – переаттестациями); наличие практического опыта необязательно; наличие дополнительного образования, подтвержденного сертификатами, является преимуществом;
* 5 уровень – достаточность высшего образования при обязательном обучении работника на рабочем месте с последующей аттестацией (при необходимости – переаттестациями); желателен опыт работы и подтвержденные сертификатами дополнительные квалификации;
* 6 уровень – достаточность высшего образования при обязательном наличии практического опыта работы по специальности или по смежным специальностям и подтвержденных сертификатами дополнительных квалификаций; желательно повышение квалификации на рабочем месте под контролем более опытного сотрудника (наставничество) с последующей аттестацией; наличие второй специальности является преимуществом;
* 7 уровень – необходимость высшего образования при обязательном наличии практического опыта работы по специальности или по смежным специальностям и подтвержденных сертификатами дополнительных квалификаций; желательны степень магистра и повышение квалификации на рабочем месте под контролем более опытного сотрудника (наставничество) с последующей аттестацией; наличие второй специальности является преимуществом;
* 8 уровень – необходимость высшего образования при обязательном наличии большого практического опыта работы по специальности или по смежным специальностям (в том числе на руководящих должностях) и подтвержденных сертификатами дополнительных квалификаций; желательны степень магистра и / или PhD; наличие второй специальности является преимуществом

Порядок подтверждения квалификации работников сквозных профессий малого и среднего бизнеса в Республике Казахстан представлен в таблице 10.

Поскольку в рамках всей сферы малого и среднего бизнеса не существует единой профессиональной ассоциации, имеющей единую базу данных по всем ее членам, порядок подтверждения квалификации работников сквозных профессий малого и среднего бизнеса в Республике Казахстан не имеет единого стандарта и определяется фирмами самостоятельно в соответствии с приведенной выше схемой. Ключевыми элементами подготовки подходящих фирме сотрудников является система внутрифирменного обучения (наставничества) и подбор индивидуально необходимых работникам курсов повышения квалификации. В этой сфере малым и средним фирмам Казахстана приходится исходить в основном из собственных возможностей получения и сбора информации, поскольку не всегда есть возможность обратиться в соответствующую профессиональную ассоциацию. В остальном фирмы свободны в выборе специалистов, поскольку дипломы, подтверждающие определенный уровень квалификации стандартны и подтверждены специальными процедурами аттестации и аккредитации учебных заведений.

Таблица 10 – Порядок подтверждения квалификации работников сквозных профессий малого и среднего бизнеса в Республике Казахстан

|  |  |
| --- | --- |
| Тип квалификации | Действующая практика подтверждения |
| Минимально необходимое базовое образование | * Наличие аттестата / диплома, полученного в рамках действующего в Республике Казахстан законодательства. * Наличие свидетельства о нострификации дипломов, полученных за рубежом. |
| Наличие второй / третьей специальностей | * Наличие аттестата / диплома, полученного в рамках действующего в Республике Казахстан законодательства. * Наличие свидетельства о нострификации дипломов, полученных за рубежом. |
| Практический опыт | * Проверка при собеседовании имеющихся знаний и навыков. * Проверка документов, подтверждающих квалификацию сотрудника. * Аттестация по итогам испытательного срока. * Проверка квалификации работника через взаимоотношения с партнерами по профессиональным ассоциациям. |
| Внутрифирменная (корпоративная) подготовка | * Решение наставника / аттестационной комиссии. * Наличие системы внутрифирменной документации, подтверждающей прохождение внутрифирменного обучения. |
| Дополнительное образование (сертификация) | * Проверка документов, подтверждающих квалификацию сотрудника. * Определение перечня организаций, признаваемых фирмой как предоставляющие качественные услуги в сфере повышения квалификации работников. * Проверка при собеседовании имеющихся знаний и навыков. |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК | |

**3 Описание технологий, международных тенденций**

В сфере малого и среднего бизнеса на основе анализа литературных и интернет источников можно выделить 4 группы трендов развития: технологические, финансовые, маркетинговые и тренды занятости и трудовых отношений.

В рамках **технологических трендов** основными являются:

* перенос части деятельности (реклама, продажи, информация, заявки) в онлайн-пространство;
* использование call-центров;
* движение к максимальной автоматизации операций;
* предпочтение высокотехнологичного оборудования по сравнению с наймом работников.

В рамках **финансовых трендов** можно выделить:

* удорожание привлеченных ресурсов;
* сокращение «окна возможностей» при работе с кредитными учреждениями;
* переход на системы мобильного банкинга;
* использование мультиканального финансирования (сочетание собственных и кредитных средств для развития со средствами государственной поддержки).

В рамках маркетинговых трендов основными можно считать:

* развитие рекламы в социальных сетях;
* персонализация рекламы;
* использование единого бренда.

**Тренды занятости** актуализируют следующие глобальные и локальные проблемы МСБ:

* растущая потребность преимущественно в универсальных сотрудниках;
* развитие систем удаленной работы сотрудников для экономии средств на содержании офиса;
* использование многоканальной системы найма работников;
* завышенные ожидания неопытных специалистов относительно заработной платы;
* сложность поиска высококвалифицированного специалиста непенсионного возраста;
* использование услуг специализированных фирм и отказ от найма профильных работников;
* рост затрат на обучение, подготовку и переподготовку сотрудников без гарантии продолжения работы в фирме;
* несоответствие уровня подготовки специалиста в учебных заведениях ожиданиям работодателей.

**4 Анализ структуры отрасли в профессионально-квалификационном разрезе, новые квалификации**

**4.1 Анализ зарубежного опыта разработки ОКР**

**Великобритания.** Национальные профессиональные стандарты (NOS) – это стандарты качества работы, которых человек должен придерживаться при выполнении функций на рабочем месте.

Национальные профессиональные стандарты (NOS) разрабатываются организациями по установлению стандартов (ССО), которые консультируются с работодателями и другими заинтересованными сторонами в каждой из стран Соединенного Королевства (Шотландия, Уэльс, Северная Ирландия и Англия). Этот процесс консультаций позволяет каждой стороне учитывать любые конкретные требования, и в результате получается набор NOS, пригодных для использования в Соединенном Королевстве.

Несмотря на то, что NOS разработаны как индивидуальные показатели компетенции, они сгруппированы в блоки, которые определяют сектор, к которому они относятся, и в настоящее время имеется около 900 блоков с почти 23 000 отдельными NOS по каждой из компетенций. Они охватывают широкий круг секторов.

NOS могут использоваться для развития навыков и знаний, к числу которых относятся: прямой перевод на более высокую или другую квалификацию; рамки программ профессиональной подготовки; показатели компетентности на рабочем месте и влияние на описание должностных функций[[2]](#footnote-2).

Национальные профессиональные стандарты призваны сформировать перечень профессий и соответствующих им навыков для тех сфер, где нет четких критериев профессиональных обязанностей и/или нет специализированного профессионального образования с выдачей соответствующих дипломов.

Этому уровню профессий соответствуют уровни 1-4 Национального стандарта, в рамках которых и раскрывается содержание профессиональной деятельности, для которой не требуется специализированного образования. Более высокие уровни профессиональных компетенций в NOS не входят, а базируются на силлабусах образовательных программ высших учебных заведений Великобритании.

**Канада.** NOC (Национальный профессиональный классификатор) был совместно разработан Управлением человеческих ресурсов и развития навыков Канады и Статистическим управлением Канады и поддерживался в партнерстве с первого издания, опубликованного в 1991/1992 году. Публикация NOC в 2011 году к текущему двадцатилетию системы классификации отражает унификацию двух предыдущих версий. С принятием NOC 2011 года все различия между классификациями, используемыми Управлением человеческих ресурсов и развития навыков Канады и Статистическим управлением Канады, были устранены. Кроме того, это достигается при сохранении преимуществ обоих предыдущих вариантов классификации[[3]](#footnote-3).

Система NOC создана на основе следующих критериев.

Двумя основными атрибутами заданий, используемых в качестве критериев классификации при разработке NOC, являются тип навыка и уровень навыка.

Уровень квалификации (навыка). Уровень квалификации обычно определяется как количество и тип образования и подготовки, необходимых для поступления на работу и выполнения обязанностей по профессии. При определении уровня квалификации, опыт, необходимый для поступления, а также сложность и обязанности, типичные для профессии, также учитываются в отношении других профессий.

Четыре категории уровня квалификации определены в NOC. Каждая основная, дополнительная группа и группа юнитов назначаются на один из уровней квалификации. Уровень навыков А предполагает наличие высшего профессионального образования. В то время как уровень навыка D может не предполагать образования вообще.

Тип умения (навыка). Тип навыка определяется как тип выполняемой работы, хотя другие факторы, связанные с типом навыка, также отражаются в NOC. Одним из этих факторов является сходство в отношении учебной дисциплины или области обучения, необходимых для вступления в профессию. Другим фактором является отрасль занятости, где опыт работы во внутренней служебной лестнице или в конкретной отрасли, как правило, является необходимым условием для поступления. Всего существует 10 типов навыков для всех профессий.

Например, применительно к рассматриваемым нами сквозным профессиям МСБ общеуправленческого и административного класса в Канадских стандартах предусмотрена такая классификация профессиональной деятельности:

А) Управление:

00 Старший менеджмент

01-05 Специализированные управленческие профессии среднего звена

Б) Специалисты:

11 Специалисты, занятые в бизнесе и финансах

Д) Администрация и административная поддержка:

12 Административный и финансовый надзор и административные профессии

14 Вспомогательные офисные профессии

15 Распределение, отслеживание и планирование занятий по координации

**Бахрейн.** Национальные профессиональные стандарты (NOS) описывают, какие компетенции (навыки, знания, отношения) необходимы отдельным людям для выполнения определенных профессиональных ролей или функций. Их основные критические функции таковы: они распространяются на всю страну, они определяют ключевые функции, которые кто-либо должен уметь выполнять в профессиональном контексте, они определяют минимальные требования к компетентности, требуемые работодателями в Бахрейне[[4]](#footnote-4). Национальные профессиональные стандарты Бахрейна включают следующие 10 отраслей, которые имеют принципиальное значение для экономики этого государства без деления фирм по их размеру (т.е. одинаково применимы для крупных, средних и малых фирм):

1. Кондиционирование и охлаждение

2. Автомобильная техника

3. Строительство зданий

4. Электротехника / Электроника

5. Банковское дело / Финансы / Администрирование

6. Гостеприимство и туризм

7. Здоровье и Красота

8. Услуги ИКТ

9. Машиностроение

10. Розничная торговля и продажи

В Бахрейне система национальных стандартов строится на основе десятиступенчатой системы профессий:

* 1-2 уровни – не требуют образования;
* 3-5 уровни – требуют общее среднее образование;
* 6-7 уровни – начальное и среднее профессиональное образование;
* 8-10 уровни – соответственно, требуют дипломов бакалавра, магистра и доктора PhD.

**Индия.** Национальные профессиональные стандарты (NOS) определяют стандарт производительности, которого человек должен достичь при выполнении функции на рабочем месте, вместе со знаниями и пониманием, которые ему необходимы для последовательного соответствия стандарту. Каждый NOS определяет одну ключевую функцию в рабочей роли. Каждый NOS должен быть кратким и читаемым документом, обычно состоящим не более чем из пяти или шести страниц (некоторые из них только одна или две). В своей основной форме NOS описывает функции, стандарты производительности и знания / понимание[[5]](#footnote-5).

NOS устанавливаются работодателями (через их профессиональные советы при ассоциациях). Квалификационный пакет (QP) – это набор NOS, привязанных к рабочей роли. QP доступен для каждой должности в каждой отрасли промышленности. Они приводят как к созданию учебного плана и оценки. Таким образом, Национальная квалификационная структура квалификаций (NSQF) теоретически позволяет проводить обучение на основе компетенций для каждой должности в промышленности. Все текущие профессиональные курсы или аналогичные профессиональные курсы в школах, колледжах и политехнических учебных заведениях, могут быть согласованы с рабочими ролями на определенных уровнях NSQF.

Все разработанные в Индии национальные профессиональные стандарты применяются безотносительно отрасли, размера предприятия или занимаемой работником должности. Основная цель стандарта, как и в Великобритании, – стандартизировать конкретные навык работника, например, «умение сортировать отходы производства», «умение работать с приложением «MS Word» и т.д.

Комбинация указанных стандартизированных навыков образует стандарт конкретной профессии. Однако, так происходит только для профессий до 4 уровня включительно, которые не требуют специального образования. Для профессий 5 и более уровней определяющую роль играет силлабус образовательной программы колледжа или университета.

**4.2 Требования, предъявляемые к квалификациям в зарубежной практике**

Приведем отдельные примеры требований к квалификации работников, занятых профессиями, относимых в Казахстане к разряду сквозных для малого и среднего бизнеса.

Например, канадский Национальный стандарт «Управление бизнес-технологиями»[[6]](#footnote-6). В этом стандарте даны минимально-необходимые требования к различного рода управленцам в сфере бизнеса и управления без деления по отраслевой принадлежности их дальнейшей работы. То есть, единые минимальные требования применяются конкретно к *проектному менеджеру* минимальной квалификации без учета особенностей той сферы в которой он будет работать. Приведем ниже выписку из описания профессии:

«Основная роль проектного менеджера – это работа с другими отделами для успешного вывода нового продукта на рынок или для переосмысления существующего продукта для рынка. Менеджер по инновациям в продуктах обычно работает в области разработки новых продуктов и сотрудничает с отделом маркетинга, управления цепочками поставок и разработки продуктов, чтобы определить и усовершенствовать продукты этой компании и успешно вывести их на рынок».

Требования к такому менеджеру таковы:

А) *Образование*. Завершение послешкольного образования в любой из следующих областей: разработка программного обеспечения, информатика, бизнес-администрирование, маркетинг, математика, коммерция или инженерия. Могут быть в качестве исключения рассмотрены и другие научные факультеты (в зависимости от продукта и отрасли).

Б) *Повышение квалификации*. Проектный менеджер может потребовать обучения на рабочем месте и некоторого обучения управлению проектами, но обычно организации требуют, чтобы у человека уже были обязательные навыки, знания, опыт работы и / или обучение.

В) *Опыт работы*. Проектному менеджеру может потребоваться несколько лет опыта в разработке схемы продукта, управлении проектами, техническом управлении проектами, создании / оценке бизнес-кейсов, управлении функциями, сборе требований и использовании анализа конкурентов и других данных, доступных для улучшения существующих функций и функций продукта.

В британском классификаторе профессий применительно к сфере *«Управление и бизнес-консалтинг»*[[7]](#footnote-7) существует всего 11 национальных профессиональных стандартов, описывающих отдельные навыки, которые, тем не менее, могут быть применены в профессиях 55 профессиональных полей деятельности!

К числу этих навыков относятся следующие:

1. Установить и развивать отношения с потенциальными клиентами.
2. Работать с клиентом для подготовки и продвижения бизнес-обоснования для решений.
3. Работа с клиентом для планирования внедрения решений.
4. Развивать и поддерживать отношения с коллегами и заинтересованными сторонами.
5. Поддержка клиента в реализации и мониторинге решений.
6. Работа с клиентом для генерации и оценки решений.
7. Поддержка клиента в измерении и оценке производительности.
8. Развитие своих собственных профессиональных сетей.
9. Работать с клиентом, чтобы понять его обстоятельства, проблемы и возможности.
10. Работа по профессиональным, этическим и качественным стандартам.
11. Развивать потенциал и компетенцию клиента для реализации и поддержки решений.

То есть в национальном стандарте рассматриваются только общие навыки и компетенции от 1 до 4 уровня, которые могут быть применены в любых профессиях, однако, поскольку данная профессия требует диплома о высшем образовании, то указанные компетенции осваиваются на рабочем месте в рамках «настройки» специалиста под работодателя, в то время как его профессиональные знания и навыки, полученные в вузе, не подлежат оценке в рамках национального стандарта.

Национальные профессиональные стандарты Индии разработаны 38 профессиональными сообществами для реализации и продвижения интересов работодателей в контексте обеспечения стандартизации требований к работникам. Профессиональные стандарты ряда административных сквозных профессий, разработанные Советом по менеджменту, предпринимательству и профессиональным навыкам (MEPSC), одобрены Комитетом по пересмотру квалификации (QRC) Индийской Республики. Эти стандарты могут использоваться любой обучающей организацией для составления учебного плана и использования его в учебных целях. Стандарты по данному направлению включают 22 профессии (и только 4 из них имеют прямое отношение к сфере управления фирмой). Приведем отдельные примеры[[8]](#footnote-8).

*Секретарь (4 уровень НРК Индии).* Работа предполагает поддерживать работу менеджеров и директоров компаний, для которых они нанимаются для выполнения различных административных, делопроизводственных и управленческих задач.

Эта работа требует от человека: базовых навыков работы на компьютере, умения слушать, хороших навыков межличностного общения и общения с вниманием к деталям, аналитическими навыками, навыками управления временем и решения проблем.

Секретарь должен владеть обязательными 7 навыками:

1. Стенография

2. Применение компьютеров

3. Операции с использованием различного офисного оборудования

4. Управление рутинной офисной деятельностью

5. Соответствие отраслевым и организационным требованиям

6. Демонстрация софтскиллс, необходимых для работы

7. Поддержание здоровой, безопасной рабочей среды

Специального образования для данной работы не требуется.

*Многофункциональный исполнительный администратор (5 уровень НРК Индии).* Администратор выполняет административную и офисную вспомогательную деятельность. Работа может включать в себя содержание и обслуживание офисных помещений; бухгалтерский учет и регистрацию; закупки и управление поставщиками канцелярских товаров и средств обслуживания; обеспечение комфорта персонала и посетителей; прием и переадресация звонков; координация входящей и исходящей почты, а также организация конференц-залов и поездок для персонала.

Личные качества: работник должен быть ухоженным, внимательным, склонным к многозадачности и справляться с давлением, иметь хорошие коммуникативные навыки и внимание к деталям, соблюдать конфиденциальность, иметь позитивный настрой и надежность.

Администратор должен владеть обязательными 10 навыками:

1. Обеспечить содержание офисных помещений и объектов

2. Управлять поставщиками для закупок офисных принадлежностей и услуг

3. Ведение и выдача канцелярских товаров и принадлежностей

4. Сохранять официальных отчетов и документации.

5. Организовывать транспорт и выездные билеты для персонала в координации с бухгалтером, выдающим командировочные

6. Организовать помещения для встреч и помещения для проведения встреч и мероприятий

7. Координировать входящую и исходящую почту

8. Использовать компьютер для хранения, извлечения и передачи информации

9. Применять правила техники безопасности на рабочем месте

10. Общаться с клиентами, посетителями и коллегами эффективно

**4.3 Результаты экспертного опроса «Востребованность сквозных профессий для МСБ Казахстана»**

**Выборка:** Владельцы и управляющие организаций и предприятий сферы МСБ (18 человек).

**Длительность проведения:** 1 часа 50 минут

**Уровень заинтересованности экспертов:** средний.

**Общая характеристика группы:** Специфика экспертной группы обусловлена охватом различных сфер МСБ в равной долевой представленности. Предметом для обсуждения был единый перечень профессий, носящий сквозной характер для всех представленных сфер. Необходимо отметить, что различия в целевой профессиональной деятельности определили установки и реакции отдельных экспертов, что обусловило их условное разделение на следующие группы: со следующей долевой представленностью:

1.контактность, открытость, заинтересованность в предмете обсуждения – 33,3%;

2. скептицизм, отрицание – 55,6%;

3. пассивность, инертность, отсутствие интереса к предмету – 11,1%.

**Блок 1. Потребность в профессиональных стандартах.**

*Цель: Определить востребованность профессиональных стандартов.*

1. **Знаете ли Вы о наличии профессиональных стандартов?**

Чуть больше трети участников фокус-группы имеет представление о существовании профессиональных стандартов, но чисто теоретически. Никто из экспертов не проявлял самостоятельного интереса к вопросу и не занимался поисками и изучением действующих классификаторов.

1. **Как Вы считает, для чего нужны профессиональные стандарты?**

Основная часть участников фокус-группы считает, что профессиональные стандарты в их сферах деятельности не нужны. Они полагают, что профессиональные стандарты составляются «неизвестно кем» без учета интереса и мнений практиков, чья деятельность напрямую с ними связанна. Другая часть респондентов воспринимает профессиональные стандарты как очередные ограничители, призванные «загнать всех в рамки» и накладывать штрафные санкции в случае не соответствия им. Третья группа выразила заинтересованность в стандартизации отдельных профессий их сфер деятельности и ее представители поддерживают идею переработки и введения стандартов как обязательных.

**Пользуетесь ли Вы профессиональными стандартами при подборе и оценке персонала?**

В связи с практическим отсутствием осведомленности по данному вопросу, никто из приглашенных экспертов не пользуется профессиональными стандартами при подборе и оценке персонала. Сама практика оценки и отбора кадров традиционно основана на оценке предыдущего профессионального опыта и заинтересованности кандидата в работе в данной организации.

**Блок 2. Потребность в профессиональных кадрах.**

*Цель: Определить базовые потребности участников фокус-группы в профессиональных кадрах.*

1. **Как Вы считаете, существует ли в Казахстане дефицит кадров в Вашей сфере?**

Все участники фокус-группы признали наличие дефицита кадров в обеспечении МСБ.

1. **Если да, то какие это кадры?**

Максимально острый дефицит предприятия различных сфер МСБ испытывают в обеспечении кадрами низкоквалифицированных и неквалифицированных (рабочих) профессий.

1. **С чем связан дефицит этих кадров?**

С точки зрения большинства участников, основные проблемы дефицита кадров, вызваны влиянием следующих факторов:

* отсутствие желания работать;
* требования необоснованно высокой заработной платы;
* общая недисциплинированность работников;
* неумение работать в команде («каждый сам за себя»).

Речь идет не о реальном отсутствии рабочей силы, а о нежелании работать на имеющихся условиях.

1. **Большую ценность для Вас представляют специалисты узкого или широкого профиля?**

С позиций большинства участников фокус-группы, они переживают хронический дефицит специалистов всех уровней и профилей. Хотя больший интерес для них представляют широкопрофильные специалисты, так как узкопрофильные, обладающие редкими квалификациями обходятся им дороже и, соответственно, экономически невыгодны. К тому же, во всех представленных организациях практикуется система обучения на рабочем месте.

**Блок 3. Актуальность профессий действующего Национального Классификатора занятий РК.**

*Цель: Определить актуальные профессии из перечня национального Классификатора занятий РК.*

1. **Определите из предложенного перечня те профессии, которые Вы считает востребованными/невостребованными.**

В ходе проведенного фокус-группового исследования выявлялось мнение экспертов МСБ по поводу актуальности профессий действующего Национального классификатора занятий Республики Казахстан. Каждая профессия из списка оценивалась экспертами как востребованная, либо неактуальная, также им предлагался вариант «не знаю что это за профессия».

В целом, *рейтинг востребованных профессий* МСБ, по версии экспертов, выглядит следующим образом (таблица 11).

Таким образом, *самыми актуальными профессиями* МСБ, по мнению экспертов, являются следующие (расположены по степени актуальности, начиная с самых значимых):

* Офис-менеджер,
* Директор фирмы,
* Менеджер социальных сетей (SMM),
* Аналитик-маркетолог,
* Консультант по бизнес-процессам,
* Специалист по организации закупок,
* Рекламный агент,
* Администратор,
* Бухгалтерский служащий,
* Менеджер по продукции,
* Служащий по снабжению,
* Бренд-менеджер.

Данные профессии эксперты всех представленных сфер МСБ считают востребованными.

1. **Какими профессиями его необходимо дополнить?**

Данный перечень эксперты предлагают дополнить двумя профессиями: Экономист широкого профиля (универсальный) и Проектный менеджер.

**Блок 4: Проблемы сертификации и требования к подготовке кадров.**

*Цель:* *Определить отношение экспертов к проблемам сертификации и требованиям к подготовке кадров.*

1. **Какие требования Вы предъявляете к кандидатам при наборе персонала?**

Требования, предъявляемые приглашенными экспертами при наборе персонала, различаются в зависимости от профиля организации и ее сферы. К общим для всех представленных в экспертной группе направлений деятельности можно отнести следующие требования:

* Наличие опыта работы по направлению (для квалифицированных специалистов);
* Наличие диплома по направлению деятельности (для квалифицированных специалистов);
* Согласие работать на имеющихся условиях;
* Желание проходить первичное обучение на рабочем месте (для неквалифицированных работников);
* Желание работать «в команде».

Таблица 11 – Распределение мнения экспертов по поводу актуальности профессий действующего Национального Классификатора занятий Республики Казахстан

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Профессия | Востребованная профессия | Неактуальная профессия | Не знаю что это за профессия |
|  | Директор фирмы | 94,4 | 5,6 | 0 |
|  | Руководитель по оптимизации бизнес-процессов | 22,2 | 33,3 | 44,4 |
|  | Управляющий в административных подразделениях | 33,3 | 44,4 | 22,2 |
|  | Директор коммерческий | 33,3 | 55,6 | 11,1 |
|  | Консультант по бизнес процессам | 72,2 | 16,7 | 11,1 |
|  | Риск-менеджер (общий профиль) | 33,3 | 55,6 | 11,1 |
|  | Аналитик-маркетолог | 83,3 | 11,1 | 5,6 |
|  | Менеджер по продукции | 61,1 | 16,7 | 22,2 |
|  | Бренд-менеджер | 55,6 | 16,7 | 27,8 |
|  | Менеджер социальных сетей (SMM) | 94,4 | 5,6 | 0 |
|  | Специалист по связям с общественностью) | 44,4 | 33,3 | 22,2 |
|  | Сметчик | 38,9 | 33,3 | 27,8 |
|  | Специалист по организации закупок | 72,2 | 11,1 | 16,7 |
|  | Товаровед (по закупкам) | 38,9 | 38,9 | 22,2 |
|  | Аналитик по закупкам | 33,3 | 55,6 | 11,1 |
|  | Рекламный агент | 66,7 | 22,2 | 11,1 |
|  | Администратор | 66,7 | 22,2 | 11,1 |
|  | Заведующий складом | 38,9 | 44,4 | 16,7 |
|  | Офис-менеджер | 100 | 0 | 0 |
|  | Секретарь-референт | 38,9 | 55,6 | 5,6 |
|  | Специалист Call-центра | 44,4 | 38,9 | 16,7 |
|  | Бухгалтерский служащий | 66,7 | 22,2 | 11,1 |
|  | Служащий по снабжению | 61,1 | 22,2 | 16,7 |
|  | Служащий склада | 44,4 | 33,3 | 22,2 |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК | | | | |

1. **Что для Вас является ключевым требованием при отборе персонала (образование, наличие сертификатов, опыт работы, наличие клиентской базы и т.п.)?**

Ключевым требованием при отборе персонала является наличие желания работать в данной организации на имеющихся условиях. Если речь идет о специалистах узкого профиля, то в перечень требований входит наличие обязательного перечня документов, включая дипломы и сертификаты.

1. **Требуете ли Вы повышения квалификации Ваших специалистов?**

Согласно позиции части респондентов, повышение квалификации не входит в число их приоритетов. С их точки зрения повышение квалификации достаточно проводить в рамках самой организации, исходя из ее практических потребностей.

Другая часть экспертов, напротив, полагает, что повышение квалификации обязательно необходимо. Столь разные позиции участников фокус-группы обусловлены спецификой сферы деятельности отдельных организаций и их конкретными профессиональными потребностями (изменение технологий, закупка и введение в эксплуатацию нового оборудования и т.п.)

1. **Как Вы оцениваете сложившуюся в Казахстане практику сертификации специалистов в Вашей профессиональной области?**

Большая часть участников фокус-группы не имеет представления о системе сертификации, сложившейся в их сфере. И хотя часть практических экспертов поддерживают идею необходимости сертификации отдельных специалистов, в целом, все настороженно относятся к идее обязательной сертификации, так как считают, что это может отразиться на росте требований сертифицированных специалистов. В частности, по их мнению, это, в первую очередь, коснется уровня заработной платы.

**5. Как Вы считаете, будет ли полезным в Вашей профессиональной деятельности введение обязательных профессиональных стандартов?**

Мнения респондентов по данному вопросу разделились. Часть высказалась против введения обязательных профессиональных стандартов, потому что:

* + Это отрицательно скажется на доходах;
  + Это создаст дополнительные проблемы к уже имеющимся;
  + Это вызовет подорожание рабочей силы, имеющей сертификаты соответствия;
  + Это ничем не поможет в работе, так как «вообще не понятно зачем это нужно».

Другая часть участников высказалась за введение профессиональных стандартов в том случае, если:

* Их введение будет продуманным и практически обоснованным;
* Разработка профессиональных стандартов будет проведена с учетом мнения практиков;
* Их введение не будет носить «карательный» характер;
* Будут работать специальные консультанты, проводящие разъяснение по поводу самой процедуры введения и конкретного содержания отдельных профессиональных стандартов.

Согласно утверждённому плану реализации проекта, вторым этапом комплексного исследования был проведён анкетный опрос группы экспертов, представленной владельцами малого и среднего бизнеса Казахстана.

Имеющие статистически данные позволили применить статистически репрезентативную модель выборки. Однако, с учётом большого объем генеральной совокупности, а также общей логики определения корреляций кодировок единиц анализа с учётом показателя их статистической легитимности в контексте эмпирической интерпретации и типологизации базовых квот, была применена модель выборки, соединившая в себе базовые статистические показатели с целевыми установками исследования. Для базового расчёта общего объёма выборочной совокупности был использован основной массив потенциальных респондентов, с расчётом шага выборки (К=N/n). Однако с учётом разницы базовых показателей в рамках отдельных регионов, статистически репрезентативные данные были скорректированы с учётом их целевой целесообразности (обеспечение статистически легитимной совокупности). Таким образом, при N=1 241328, n составило 1043 респондента. В данном исследовании был использован метод анкетного опроса. Полученные в ходе проведённого опроса результаты были сгруппированы в виде таблиц 12 и 13.

Таблица 12 – Распределение ответов респондентов на вопрос о влиянии внешних факторов на изменения к профессиональным требованиям

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Факторы | Уровень влияния (%) | | | |
| Влияет сильно | Влияет средне | Влияет слабо | Совсем не влияет |
| Экономические факторы – 28,8% | | | | | |
| 1 | Низкая доходность бизнеса в сфере МСБ | 21,7 | 26,9 | 31,7 | 19,7 |
| 2 | Необходимость постоянного изменения формата работы в соответствии со спросом | 16,3 | 17,1 | 29,2 | 37,4 |
| 3 | Стимулирование отрасли со стороны государства | 46,3 | 20,6 | 19,4 | 13,7 |
| 4 | Отсутствие стабильной базы поставщиков и заказчиков (покупателей) | 25,3 | 34,6 | 20,5 | 19,6 |
| Демографические факторы – 30,7% | | | | | |
| 1 | Снижение количества молодых людей, приходящих на низкооплачиваемую работу | 47,2 | 19,6 | 17,2 | 16,1 |
| 2 | Отток населения в крупные центры в поисках работы | 27,5 | 37,6 | 15,7 | 19,2 |
| 3 | Приток в сектор людей старших возрастов | 17,4 | 28,2 | 35,9 | 18,5 |
| Технологические факторы – 32% | | | | | |
| 1 | Внедрение современного оборудования | 44,2 | 21,7 | 23,1 | 11,0 |
| 2 | Автоматизация процессов учета, хранения, размещения товаров | 31,3 | 39,6 | 17,9 | 11,2 |
| 3 | Прямое оффлайн-информирование клиентов | 29,1 | 38,4 | 16,9 | 15,5 |
| 4 | Прямое онлайн-информирование клиентов | 23,2 | 24,6 | 28,9 | 23,3 |
| Изменение поведения потребителей – 33% | | | | | |
| 1 | Улучшение информированности потребителей о товарах и услугах, приводящее к изменению подхода к продажам и оказанию услуг | 27,3 | 36,8 | 16,5 | 19,4 |
| 2 | Необходимость работы с каждым потенциальным клиентом | 45,2 | 22,3 | 15,9 | 16,6 |
| 3 | Традиционный подход «цена-качество» по-прежнему наибольшим образом влияет на объем продаж | 19,3 | 26,9 | 33,7 | 20,0 |
| 4 | Клиенты, помимо традиционных цены и качества, обслуживаются там, где выше скорость обслуживания | 40,3 | 32,8 | 11,4 | 15,5 |
| Факторы устойчивого развития – 21,2% | | | | | |
| 1 | Внедрение систем управления отходами, извлечение дополнительного дохода из отходов | 21,5 | 22,9 | 31,9 | 23,7 |
| 2 | Сотрудничество с местными сообществами в части договоров на поставки местной продукции для формирования постоянной клиентской базы | 23,4 | 33,5 | 21,4 | 21,8 |
| 3 | Сотрудничество с местными сообществами в части благотворительной деятельности для улучшения имиджа | 18,6 | 17,7 | 28,8 | 34,9 |
| Факторы государственного регулирования – 39,7% | | | | | |
| 1 | Жесткость санитарных норм | 53,1 | 18,5 | 15,2 | 13,1 |
| 2 | Жесткость противопожарных норм | 42,9 | 29,1 | 14,6 | 13,5 |
| 3 | Отсутствие / слабость системы ГОСТов | 23,2 | 24,6 | 23,3 | 28,9 |
| Факторы системы образования – 24,4% | | | | | |
| 1 | Необходимость в подготовке кадров в средне-специальных и высших учебных заведениях | 33,2 | 40,9 | 15,6 | 10,3 |
| 2 | Отсутствие системы сертификации и аттестации внутри профессионального сообщества | 17,8 | 19,5 | 29,1 | 33,6 |
| 3 | Отсутствие жестко установленного перечня минимального необходимых квалификационных требований к работникам без образования | 22,1 | 28,4 | 30,1 | 19,4 |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК | | | | | |

Согласно данным, приведённым в таблице 12, среди семи групп факторов самыми влиятельными в плане изменения к профессиональным требованиям выступают «факторы государственного регулирования», как наиболее значимые в целом их отметили 39,7% опрошенных экспертов. Данный выбор совпадает с мнениями групп экспертов фокус-групповых исследований, проведённых в рамках первого этапа. Фокусированное групповое интервью, как и текущий опрос, позволяют говорить о государственном регулировании как наиболее значимом из внешних факторов для формирования и изменений профессиональных требований групп профессий сферы МСБ. Среди них самый высокий показатель выборов по варианту «влияет сильно» даёт фактор жёсткости санитарных норм (53,1%). Необходимость жёсткого соответствия, подкреплённая весомыми штрафными санкциями, диктует конкретные требования к потенциальному и действующему персоналу фирм вне зависимости от их целесообразности с точки зрения руководства и представителей организаций и предприятий сферы МСБ.

Так же в качестве влиятельных факторов была названа группа факторов «изменения поведения потребителей», которая даёт показатель в 33% как определяющих изменения к профессиональным требованиям. В рамках данной категории внешних факторов ведущую позицию занимает вариант «необходимость работы с каждым потенциальным клиентом», оказывающий большое влияние на изменение традиционных профессиональных представлений, характеристик и компетентностных требований целого ряда групп профессий сферы МСБ – 45,2%.

Технологические факторы с общим показателем выборов по варианту «влияют сильно» в 32% занимают по версии экспертов третью позиции среди групп внешних факторов, определяющих изменения к профессиональным требованиям профессий сферы МСБ. Среди них, наиболее значимым, согласно мнению респондентов, является внедрение современного оборудования (44,2%), безусловно имеющее следствием быстрое устаревание текущих профессиональных навыков и компетенций, а, следовательно, требующее создание не только действующей на постоянной основе системы переподготовки кадров, но и обновление перечня профессий групп сферы МСБ в русле усложняющихся технологических требований соответствия.

Демографические факторы дают 30,7% и проявляются преимущественно в снижении количества молодых людей, приходящих на низкооплачиваемую работу – 47,2%.

Экономические факторы занимают пятую позицию (28,8%) с наибольшим показателем по стимулированию отрасли со стороны государства – 46,3%.

Влияние «факторов системы образования» расположилось на шестом месте с показателем 24,4%, а самой «значимой» в плане изменения профессиональных требований, согласно мнению экспертов, является необходимость в подготовке кадров в средне-специальных и высших учебных заведениях – 33,2%. Здесь необходимо отметить, что в целом вопрос профессионального образования специалистов сферы МСБ мало волнует её представителей (основных работодателей). Гораздо большую проблему для них представляет высокая текучесть кадров и их нежелание работать на имеющихся условиях. Рост же профессиональных требований, с точки зрения опрошенных, может быть «компенсирован» при помощи обучения на рабочем месте. Перспектива же наличия готовых специалистов, имеющих сертификаты соответствия, отпугивает потенциальных работодателей перспективой роста стоимости данной рабочей силы. Плюсы же в виде повышения качества работы и снижения текучести кадров они практически не рассматривают. Что также было отмечено в рамках фокус-групповых опросов. И в качестве наименее влиятельных факторов эксперты выделили «факторы устойчивого развития» – 21,2%, ориентированные на социальный, непроизводственный и имиджевый формат фирмы.

Таблица 13 – Ключевые тренды развития, влияющие на МСБ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Ключевые тренды | Уровень  актуальности (%) |
| 1 | перенос части деятельности (реклама, продажи, информация, заявки) в онлайн-пространство | 32,7 |
| 2 | использование call-центров | 18,5 |
| 3 | движение к максимальной автоматизации операций | 21,3 |
| 4 | предпочтение высокотехнологичного оборудования по сравнению с наймом работников | 29,6 |
| 5 | дороговизна привлечённых ресурсов | 33,7 |
| 6 | сокращение «окна возможностей» при работе с кредитными учреждениями | 20,8 |
| 7 | переход на системы мобильного банкинга | 20,2 |
| 8 | использование мультиканального финансирования (сочетание собственных и кредитных средств для развития со средствами государственной поддержки) | 25,1 |
| 9 | развитие рекламы в социальных сетях | 36,6 |
| 10 | персонализация рекламы | 27,2 |
| 11 | использование единого бренда | 19,4 |
| 12 | потребность преимущественно в универсальных сотрудниках | 23,4 |
| 13 | развитие системы удалённой работы сотрудников для экономии средств на содержании офиса | 8,7 |
| 14 | использование многоканальной системы найма работников | 17,4 |
| 15 | завышенные ожидания неопытных специалистов относительно заработной платы | 38,8 |
| 16 | сложность поиска высококвалифицированного специалиста непенсионного возраста | 30,8 |
| 17 | использование услуг специализированных фирм и отказ от найма профильных работников | 16,6 |
| 18 | рост затрат на обучение, подготовку и переподготовку сотрудников без гарантии продолжения работы в фирме | 13,7 |
| 19 | несоответствие уровня подготовки специалиста в учебных заведениях ожиданиям работодателей | 21,4 |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК | | |

В качестве ведущих трендов, влияющих на развитие МСБ РК, экспертами были названы следующие (таблица 13):

1. завышенные ожидания неопытных специалистов относительно заработной платы – 38,8%;
2. развитие рекламы в социальных сетях – 36,6%;
3. перенос части деятельности (реклама, продажи, информация, заявки) в онлайн-пространство – 32,7%.

То есть, на первое место руководители МСБ ставят человеческий фактор, задающий общую тенденцию. Остальные из предложенных трендов являются менее актуальными.

Таким образом, обобщая показатели экспертного опроса, можно прийти к выводу, что с позиций респондентов наибольшее влияние на изменение профессиональных требований в рамках предприятий МСБ РК оказывают факторы государственного регулирования, проявляющиеся в виде действий контролирующих и карательных органов, а такая деятельность, с точки зрения самих владельцев фирм, не всегда имеет положительные последствия в плане улучшения качества оказываемых услуг.

С этой же позиции представители МСБ относятся и к идее введения единой системы сертификации специалистов. Их общая установка на краткосрочность развития бизнеса и желание максимально сократить расходы на его содержание порождают целый ряд проблем, корни которых уходят в непонимание самими руководителями предприятий МСБ того, что для создания стабильного бизнеса необходима чёткая система единых стандартов не только в области налогово-юридических и санитарно-нормативных требований, но и в области профессиональных стандартов, которые задают общую логику работы и развития каждой организации и предприятия, решают проблему текучести кадров и отсутствия корпоративной заинтересованности. Это общемировая тенденция, и казахстанский рынок МСБ неизбежно придёт к реорганизации подходов к подготовке и найму кадров в русле современных тенденций системной логики единого профессионального образца. Данный процесс будет протекать тем успешнее, чем раньше руководители предприятий и организаций МСБ поймут целесообразность данных процессов и примут в них активное участие не только как исполнители, но и как непосредственные разработчики и контролирующие органы (через профессиональные сообщества) единой системы сертификации специалистов в области МСБ в рамках переработанных и актуализированных профессиональных стандартов.

В целом же, современный работник организаций МСБ Казахстана вынужден профессионально «обновляться» под влиянием необходимости соответствия ужесточающимся требованиям санитарных норм, необходимости поиска и выработки подхода к каждому отдельному потребителю, а также по причине внедрения в производство/обслуживание современного оборудования.

**4.4 Роль отраслевого объединения работодателей в обеспечении спроса предложения отраслевых квалификаций**

Всего Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан аккредитовано 172 профессиональные ассоциации, в рамках каждой из которых имеются представители сферы малого и среднего бизнеса, которые заинтересованы в разработке профессиональных стандартов для сфер малого и среднего бизнеса.

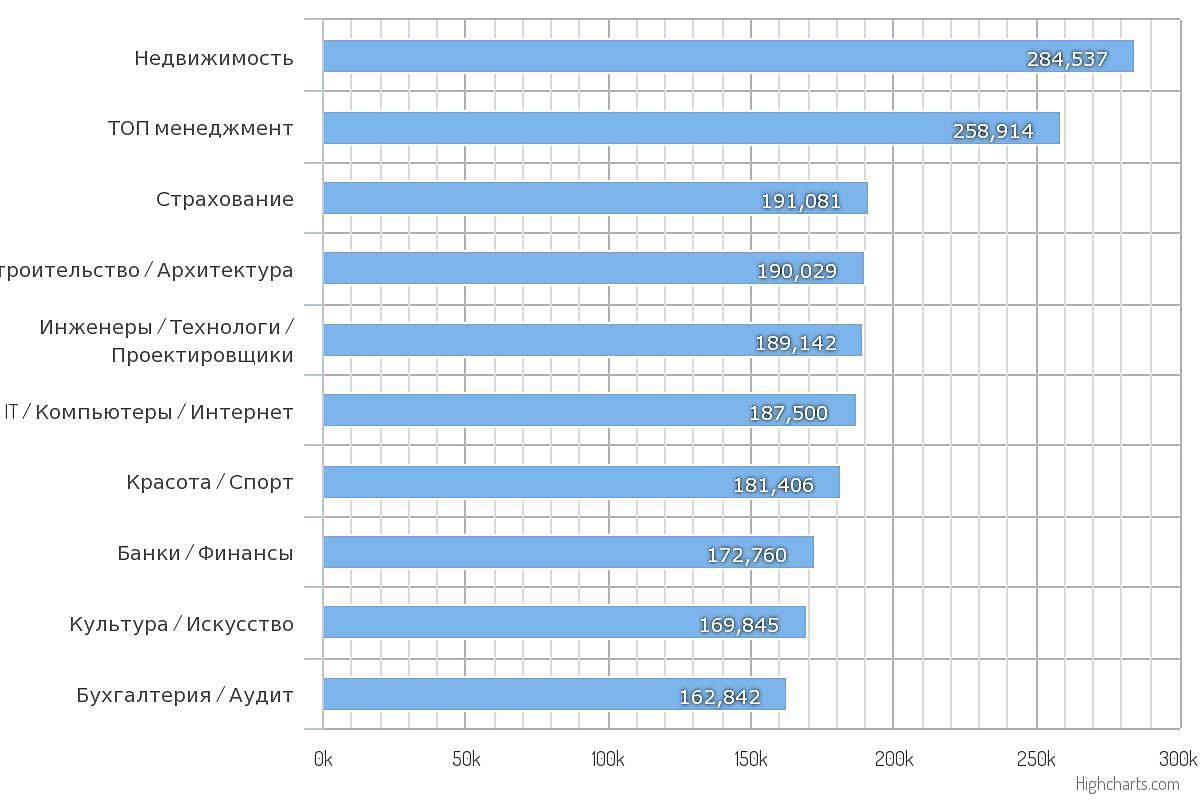
Специализированного профессионального сообщества, регулирующего деятельность всей сферы малого и среднего бизнеса, в Казахстане нет. И создание такого объединения не представляется возможным. В связи с этим, отдельные профессиональные организации могут разработать отдельные стандарты по отдельным профессиям, но разработка стандартов по сквозным профессиям становится в такой ситуации затруднённой.

**4.5 Оценка спроса и предложения на рынке труда и перспективы изменений профессионально-квалификационной структуры отрасли**

По состоянию на 08.07.2019 года согласно данным сайта trudbox.kz в сети Интернет размещено порядка 180 тыс. объявлении о вакансиях. Около 40% из них состявляют вакансии рабочих, не обладающих специальных навыков и опыта работы. Следует отметить, что крупные компании и государственные учреждения публикуют информацию о вакансиях на собственных сайтах, что позволяет сделать вывод о принадлежности размещенных на сайте trudbox.kz объявлений субъектам малого и среднего бизнеса.Структура вакансий в разрезе направлений деятельности представлена на нижеследующем рисунке 8. Как видно из рисунка, наибольшим спросом пользуются работники сферы торговли и закупок, управления, HR-менеджмента, секретариата и делопроизводства, а также рабочие без специального образования. Согласно данным сайта trudbox.kz наиболее высокий уровень заработной платы набюдается в таких сферах как операции с недвижимостью и управление. Вместе с тем заработную плату выше среднереспубликанского уровня получают квалифицированные специалисты. 51,9% вакансий предполагают заработную плату от 100 000 тенге до 170 000 тенге, 24,1% – выше 170 000 тенге, 17,3% – от 70 000 до 100 000 тенге, 4,9% – от 45 000 до 70 000 тенге, и 1,8% – ниже 45 000 тенге. Среди регионов и городов Казахстана бесспорным лидером по количеству вакансий является город Алматы, в нем сосредоточено 46,3% всех опубликованных объявлений о требующихся работниках. При этом Алматы лидирует по всем направлениям деятельности благодаря высокодиверсифицированной экономике и большой численности населения. В июле 2019 года в пятерку лидеров по количеству свободных вакансий кроме города Алматы вошли Туркестанская область и город Шымкент, Мангистауская, Карагандинская и Алматинская области (таблица 14).

Примечание – рисунок составлен разработчиками ОРК по данным сайта trudbox.kz

Рисунок 8 – Спрос на рабочую силу в РК (в июле 2019 года)



Примечание – рисунок составлен разработчиками ОРК по данным сайта trudbox.kz

Рисунок 9 – Заработные платы по вакансиям в МСБ

Наименьшее количество объявлений и свободных вакансиях размещены в Жамбылской, Кызылординской и Северо-Казахстанской областях.

В рамках анализа спроса и предложения на рынке труда нами были рассмотрены основные требования, предъявляемые к соискателям тех или иных должностей. Результаты представлены в нижеследующей таблице 15.

Таблица 14 – Отраслевая структура спроса на рабочую силу в региональном разрезе

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Регион | Топ-менеджмент | HR | Маркетологи | Финансисты, бухгалтера | Секретариат/делопроизводители | Менеджеры по продажам/закупкам | Специалисты в области транспорта/сервиса | Логистика/склад | Инженеры/технологи | **Среднее значение** |
| г.Алматы | 54,9% | 37,4% | 52,5% | 45,0% | 46,3% | 48,1% | 45,6% | 42,1% | 45,0% | **46,3%** |
| Туркестанская обл. и г.Шымкент | 8,1% | 8,1% | 6,7% | 8,8% | 11,2% | 8,3% | 6,3% | 13,0% | 5,0% | **8,4%** |
| Мангистауская | 5,0% | 12,9% | 3,7% | 10,4% | 12,5% | 4,8% | 2,1% | 4,5% | 3,4% | **6,6%** |
| Карагандинская | 4,5% | 5,9% | 4,2% | 5,1% | 8,9% | 7,0% | 7,2% | 8,9% | 7,5% | **6,6%** |
| Алматинская | 5,1% | 6,1% | 5,9% | 4,7% | 1,5% | 4,3% | 4,2% | 3,3% | 2,7% | **4,2%** |
| г.Нур-Султан | 3,1% | 7,6% | 4,7% | 2,5% | 2,1% | 4,5% | 3,6% | 2,9% | 4,1% | **3,9%** |
| Павлодарская | 4,0% | 2,5% | 3,2% | 2,4% | 5,0% | 4,4% | 3,1% | 6,0% | 4,3% | **3,9%** |
| Восточно-Казахстанская | 2,3% | 3,9% | 1,9% | 2,6% | 1,0% | 2,8% | 5,7% | 2,9% | 4,5% | **3,1%** |
| Актюбинская | 2,2% | 2,1% | 2,1% | 2,3% | 1,2% | 2,5% | 5,7% | 2,1% | 5,7% | **2,9%** |
| Атырауская | 2,6% | 1,9% | 2,5% | 2,2% | 1,8% | 2,8% | 1,3% | 2,9% | 4,3% | **2,5%** |
| Акмолинская | 1,1% | 2,2% | 2,0% | 3,2% | 3,4% | 2,0% | 2,7% | 2,9% | 2,4% | **2,4%** |
| Костанайская | 1,9% | 2,1% | 2,2% | 1,9% | 1,2% | 2,0% | 3,4% | 2,6% | 2,5% | **2,2%** |
| Западно-Казахстанская | 0,9% | 2,7% | 2,3% | 1,8% | 1,0% | 2,1% | 4,0% | 1,7% | 2,1% | **2,1%** |
| Северо-Казахстанская | 1,0% | 1,3% | 2,4% | 2,5% | 1,0% | 1,5% | 1,9% | 2,0% | 2,1% | **1,7%** |
| Кызылординская | 2,3% | 1,6% | 1,7% | 2,3% | 0,9% | 1,3% | 2,0% | 1,0% | 1,9% | **1,7%** |
| Жамбылская | 1,0% | 1,7% | 1,6% | 2,3% | 1,0% | 1,6% | 1,2% | 1,2% | 2,5% | **1,6%** |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК по данным сайта trudbox.kz | | | | | | | | | | |

Таблица 15 – Требования, предъявляемые работодателями к соискателям различных должностей

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия | Знания, навыки, умения |
| Топ-менеджер фирмы | * Составление и реализвация стратегии компании; * планирование и контроль мероприятий; * построение корпоративной культуры компании; * ведение деловых переговоров; * организация эффективного взаимодействия структурных подразделений; * разработка ценовой и скидочной политики; * составление коммерческих предложений и контрактов; * обеспечение выполнения ключевых показателей эффективности; * разработка и реализация планов по увеличению товарооборота; * взаимодействие с административными, внутренними и внешними контролирующими и надзорными органами; * знание законодательства РК. |
| Маркетолог | * Разработка рекомендаций и составление прогнозов; * Исследование спроса, как определение сегментов рынка через группы критериев сегментации, в целях обеспечения рыночного успеха; * Участие в разработке маркетинговой политики компании; * Разработка стратегического маркетингового плана; * Разработка рекламных акций, участие в выставках и других маркетинговых мероприятиях; * Разработка стратегии продвижения и определения каналов продвижения; * Разработка долгосрочных и краткосрочных планов развития; * Мониторинг и анализ рынка, изучение конкурентной среды; * Разработка, организация, контроль проведения и оценка эффективности трейд - маркетинговых мероприятий (рекламные акции, презентаций и т.д.); * Анализ продаж, разработка мер по повышению эффективности продаж; |
| Бренд-менеджер | * Построение бренда и формирование имиджа компании на всевозможных площадках; * Мониторинг и анализ цен и предложений конкурентов; * Разработка и составление маркетинговой стратегии; * Продвижение компании на рынке; * Составление презентационного материала; * Планирование бюджета рекламной компании; * Понимание всех качественных характеристик товара; * Работа с кросс-функциональными командами. |
| Специалист по закупкам | * Организация и проведение закупок сырья, материалов, оборудования, услуг; * Работа с зарубежными и местными поставщиками, ведение контрактов, обработка платежей; * Поиск оптимальных предложений, размещение заказов, организация перевозки, получение разрешительных документов на ввоз; * Ведение базы данных поставщиков * Обеспечение оптимального количества и ассортимента товаров. * Определение сметной стоимости для формирования тендерных предложений; * Запрос и анализ коммерческих предложений от поставщиков и подрядчиков; * Работа с коммерческими предложениями; * Ведение переговоров с поставщиками. |
| Рекламный агент | * Разработка и дизайн рекламно-информационных материалов - листовки, плакаты, баннеры, этикетки и др. * Обеспечение документооборота со СМИ и подрядчиками, контроль процесса оплаты, контроль предоставления всех бухгалтерских документов; * Разработка информационных материалов - новости‚ комментарии‚ статьи‚ PR-заметки, др. * медиапланирование и составление бюджетов (годовых, ежемесячных, проектных); * написание рекламных текстов; * изготовление и коррекция макетов. |
| Офис-менеджер | * Работа с большим объемом информации * Опытный пользователь ПК * Отвечать на телефонные звонки, фиксировать и передавать служебную информацию генеральному директору и сотрудникам компании; * Обеспечивать документооборот компании: входящая и исходящая корреспонденция, регистрация, учет, хранение, архивирование документов; * Организовывать обеспечение офиса канцтоварами, расходными материалами и иными товарно-материальными ценностями, необходимыми для работы офиса. Организовывать их приемку, учет, хранение и выдачу; * Осуществлять контроль за надлежащим состоянием офисного оборудования, коммуникаций; при выявлении неисправностей офисной оргтехники и иного оборудования вызывает специалистов для проведения ремонтных работ и иных видов технического обслуживания; * Выполнять личные поручения руководства. * готовит совещания и заседания, проводимые генеральным директором (материально-техническое обеспечение, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня). * координирует и контролирует работу водителя (прием заявок на машину и разработка графика использования автотранспорта компании), курьера (прием заявок и разработка графика), уборщицы, по поручению генерального директора встречает гостей и сопровождает их (по нужде подать чай кофе). |
| Снабженец | * Ведение переговоров на краткосрочные и долгосрочные поставки товароматериальных ценностей. * Закупка товаров и услуг, работа с поставщиками. * поиск и закупка сырья и оборудования для производственного цеха предприятия. * Закупка офисной мебели. * Обеспечение качества и доставки закупок. * Мониторинг рынка на предмет получения наилучших условий (цены, сроки, условия оплаты). * Оформление документации на получаемые и отправляемые грузы. * Обеспечение доставки материальных ресурсов в соответствии с предусмотренными в договорах сроками, контроль их количества, качества и комплектности и хранение на складах предприятия. |
| SMM специалист | * Написание SEO-текстов для социальных сетей (Instagram, VK, Facebook). * Написание SEO-текста для информационного наполнения рекламы. * Написание SEO-текстов для корпоративного сайта. * Составление плана публикаций на две недели вперед. * Разработка контента в рамках концепта бренда. * Сбор аналитики и анализ по проделанной работе за разные промежутки времени. * Ведение официальных страниц в соцсетях. * Разработка медиа-плана, контент-плана, плана продвижения и работа по нему. * Продвижение в социальных сетях и анализ результатов. * Креатив спецпроектов и конкурсов. * Составление еженедельных и ежемесячных аналитических отчетов по результатам развития аккаунтов. * Мониторинг и анализ smm-активности конкурентов. * Подбор и менеджмент подрядчиков. * Мониторинг информационного поля, анализ сообщений о компании и проектах, оперативная обработка информации. * Обратная связь с подписчиками, анализ их активности, вовлечение в дискуссии, ответы на вопросы. |
| Проектный менеджер | * Реализация проектов под ключ от заключения договора до сдачи в эксплуатацию; * Разработка востребованного и ценного продукта для пользователей; * Проектирование модели предметной области/информационной модели, бизнес-процессов; * Разработка технической и проектной документации; * Презентация готовых компонентов системы и проведение приемо-сдаточных испытаний; * Взаимодействие с проектной командой, постановка задач разработчикам и проектировщикам; * Организационная работа - подготовка договоров, приемо-сдаточная документация, отчетность; * Разработка презентаций продукта, отчетные презентации. * Разработка и реализация проектов. * Контроль сроков выпуска продукции в соответствии с утвержденным планом (графиком). * Прогноз продаж по проектам, контроль и корректировка прогноза * Разрабатка и согласовывание с руководителем отдела, кураторами проектов концепции целей и основных этапов проектов. * Подготовка планов расходов, доходов, движения денежных средств. * Ведение документации по проектам. * Организация реализации проектов в соответствии с планом работ. * Презентация проектов. * Подготовка и внесение изменений в проекты. * Еоординация работы проектных групп по филиалам компании. * Контроль качества выполнения работ по проектам. * Корректировка плана-графика и бюджета проектов и согласование изменений с кураторами проектов. * Формирование и согласование промежуточных и итоговых отчетов по проектам с руководителем отдела, представление промежуточных и итоговых отчетов кураторам проектов. |
| Экономист | * Работа с финансовыми документами. * Расчеты и планирование. * Знание законодательных, иных нормативных правовых актов РК, методических и нормативно-технических материалов по планированию, учету и анализу деятельности организации. * Хорошие знания в области бухгалтерского учета и финансового анализа. * Знания в области анализа данных. * Знание бухгалтерских программных обеспечении (1С). * Экономические расчеты, бизнес-планирование, бюджетирование; * Учет фактического исполнения по бюджету * Подготовка отчетов по бюджету. * Сбор и обработка финансовой отчетности, консолидация фин. отчетности компаний; * Взаимодействие с банками всех уровней (проведение переговоров, мониторинг, банковские гарантии, подготовка всех документаций по краткосрочному и долгосрочному кредитованию предприятия, привлечение инвестиций и заемных средств); * Работа по оптимизации бизнес-процессов |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК по данным сайта trudbox.kz | |

**5 Описание выбранной дескрипторов отраслевой рамки квалификаций**

**5.1 Соответствие и пересечения ОКЭД и НКЗ НК РК по основным сквозным профессиям**

Поскольку в Национальном классификаторе занятий НК РК 01-2017 не дано определения сквозной профессии и, соответственно, в него не введено такого рода занятий, необходимо определить этот термин для того, чтобы выяснить, к группе каких профессий и отраслей они могут относиться с позиции ОКЭД, НРК и НКЗ. Сквозной профессией в современной экономической литературе, посвященной исследованию трудовых отношений, сквозной профессией признается профессия, с разной степенью успешности востребованная в различных отраслях экономики. Примером сквозных профессий являются бухгалтер, HR-менеджер, слесарь, инженер электрик и многие другие. В то же время сфера малого и среднего бизнеса включает в себя крайне широкий перечень отраслей, где могут быть созданы или уже функционируют малые и средние предприятия. С точки зрения ОКЭД и данных официальной статистики отраслевой срез сферы малого и среднего бизнеса представлен в таблице 16.

Однако, с точки зрения профессиональной направленности сквозных профессий малого и среднего бизнеса, определенной на основе опросов представителей данной группы фирм, фокус-групп, проведенных для уточнения данных опросов, а также согласованного мнения группы составителей-разработчиков отраслевой рамки квалификации, основанного на результатах статистического обзора и результатов опроса и фокус-групп, необходима разработка ОРК в рамках профессий, представленных отраслями, отраженными в таблицах 17 и 18, ввиду их максимально возможной распространенности среди малых и средних фирм Казахстана.

Таблица 16 – Отрасли, в которых функционируют малые и средние предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Секции | Наименование |
| А | Сельское, лесное и рыбное хозяйство |
| В | Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров |
| С | Обрабатывающая промышленность |
| D | Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование |
| E | Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов |
| F | Строительство |
| G | Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов |
| H | Транспорт и складирование |
| I | Услуги по проживанию и питанию |
| J | Информация и связь |
| K | Финансовая и страховая деятельность |
| L | Операции с недвижимым имуществом |
| M | Профессиональная, научная и техническая деятельность |
| N | Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания |
| P | Образование |
| Q | Здравоохранение и социальные услуги |
| R | Искусство, развлечения и отдых |
| S | Предоставление прочих видов услуг |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК по данным классификатора ОКЭД | |

Секция 70 ОКЭД «Деятельность головных компаний; консультации по вопросам управления» включает консультационные услуги и помощь компаниям и другим организациям в вопросах управления, таких как стратегическое и организационное планирование; финансовое планирование и планирование бюджета; маркетинговые цели и политика; политика в отношении персонала, установленные порядки и планирование; планирование производства; обеспечение контроля. Это также включает в себя наблюдение и управление другими подразделениями той же самой компании или предприятия, то есть деятельность головных компаний.

В рамках секции существует профессиональная группа 70.1 «Деятельность головных компаний» с одноименным классом 70.10 «Деятельность головных компаний», которые включают наблюдение и управление другими подразделениями компании или предприятия; осуществление стратегического и организационного планирования и принятия решений относительно роли компании или предприятия; установление операционного контроля и управление ежедневными операциями соответствующих подразделений.

Таблица 17 – Отраслевой срез малого и среднего бизнеса применительно к распространенным сквозным профессиям Секции М «Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основная группа | Профессиональная группа | Класс |
| 70 Деятельность головных компаний; консультации по вопросам управления | 70.1 Деятельность головных компаний | 70.10 Деятельность головных компаний |
| 70.2 Деятельность по консультированию по вопросам управления | 70.21 Деятельность по взаимоотношениям и связью с общественностью |
| 70.22 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК по данным классификатора ОКЭД | | |

Таблица 18 – Отраслевой срез малого и среднего бизнеса применительно к распространенным сквозным профессиям Секции N «Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основная группа | Профессиональная группа | Класс |
| 82 Деятельность в области административно-управленческого, хозяйственного и прочего вспомогательного обслуживания | 82.1 Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания | 82.11 Комплексное административно-управленческое обслуживание |
| 82.19 Фотокопировальные работы, подготовка документации и прочие виды специализированного конторского обслуживания |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК по данным классификатора ОКЭД | | |

Второй профессиональной группой секции является 70.2 «Деятельность по консультированию по вопросам управления», в которую входит 2 класса:

* 70.21 Деятельность по взаимоотношениям и связью с общественностью (включает предоставление консультационных услуг, управленческую и операционную поддержку, включающую лоббирующую деятельность в поддержку компаний и других организаций по взаимодействию и связью с общественностью.
* 70.22 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления (класс включает предоставление консультационных услуг, управленческую и организационную поддержку компаниям и другим организациям по вопросам управления, таким как корпоративное стратегическое и операционное планирование, определение направлений развития бизнеса, управление переменами, снижение себестоимости и другие финансовые вопросы; маркетинговые цели и политика; политика в отношении персонала, установленные правила и планирование; стратегия выплат компенсации и выхода персонала на пенсию, планирование производства и контроля).

Секция 82 ОКЭД «Деятельность в области административно-управленческого, хозяйственного и прочего вспомогательного обслуживания» включает предоставление ежедневных административных услуг, также как и регулярных вспомогательных услуг для других субъектов, на договорной основе и на основе регулярных выплат. Данный раздел включает также вспомогательные услуги, типично предоставляемым предприятиям, ведущим коммерческую больше нигде не классифицируемую деятельность. Подразделения, классифицируемые в данном разделе, не предоставляют обслуживающий персонал для полного осуществления коммерческой деятельности предприятия.

Секция включает 1 профессиональную группу «82.1 Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания» (работы в области предоставления ежедневных офисных административных услуг, таких как финансовое планирование, выставление счетов и ведение записей, распределение персонала и материальных средств, логистики для других субъектов на основе регулярных выплат или контрактной основе).

Профессиональная группа, в свою очередь, разделена на 2 класса:

* 82.11 Комплексное административно-управленческое обслуживание (включает предоставление комплекса ежедневных офисных административных услуг, таких как получение корреспонденции, финансовое планирование, выставление счетов на оплату, услуги в отношении персонала и постовые услуги и т.д. для других субъектов на договорной основе или основе регулярных выплат.
* 82.19 Фотокопировальные работы, подготовка документации и прочие виды специализированного конторского обслуживания (включает разнообразные работы по копированию, приготовлению документов и специальные офисные вспомогательные работы. Копировальные и печатающие работы, включенные в данный раздел, относятся только к краткосрочному виду печатающих работ).

Определение классов отраслевой принадлежности в значительной степени сузило круг сквозных профессий с учетом следующих факторов:

* наличие специализированных профессиональных ассоциаций, занимающихся разработкой собственных профессиональных стандартов (для инженерных, технических профессий и ряда административных профессий уже существуют или разрабатываются профессиональные стандарты и отраслевые рамках квалификации);
* низкоквалифицированные рабочие и офисные профессии в массе не требуют специализированного обучения, а только общего среднего образования и обучения по месту работы;
* необходимость разделения специализированной профессии и сквозной (например, разделение по группе профессий финансового сектора и управляющего финансово-экономической службой различного рода фирм).

Выбранные профессии представлены в таблице 19.

Перечень сквозных профессий в разбивке по малым группам приведён в приложении А.

На основе мнений экспертов, проведённых опроса и фокус-группы для разработки профессиональных стандартов были отобраны следующие профессиональные стандарты, содержащие ряд карточек профессий (уровни определены в соответствии действующей НРК):

* Профессиональный стандарт: «Деятельность в сфере планирования и анализа ресурсов фирмы» (перечень карточек профессий: Экономист (общий профиль), 6 уровень; Главный экономист, 7 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Комплексное административно-управленческое обслуживание» (перечень карточек профессий: Ассистент офис-менеджера, 2 уровень; Офис-менеджер, 3 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Менеджмент качества» (перечень карточек профессий: Менеджер по качеству, 6 уровень, Главный менеджер по качеству, 7 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Менеджмент социальных сетей (SMM)» (перечень карточек профессий: Помощник SMM-менеджера, 4 уровень; SMM-менеджер, 6 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Риск-менеджмент» (перечень карточек профессий: Риск-менеджер (общий профиль), 6 уровень, Руководитель по риск-менеджменту, 7 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Снабжение малой (средней) фирмы» (перечень карточек профессий: Служащий по снабжению, 3 уровень; Агент по материально-техническому снабжению, 4 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Управление брендом» (перечень карточек профессий: Помощник бренд-менеджера, 4 уровень, Бренд-менеджер, 6 уровень).

Таблица 19 – Группы занятий из НКЗ НК РК 01-2017, относящиеся к сквозным профессиям малого и среднего бизнеса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень | Подгруппа | Малая группа | Начальная группа | Профессии |
| 1 | 12  Руководители (первые и функциональные) в корпоративном секторе | 121  Первые руководители учреждений, организаций и предприятий | 1210  Первые руководители учреждений, организаций и предприятий | 1210-0  Первые руководители учреждений, организаций и предприятий |
| 122  Функциональные руководители (управляющие) по финансово-экономической и административной деятельности | 1221  Функциональные руководители (управляющие) по финансовой, административной и юридической деятельности  1223  Функциональные руководители (управляющие) в области развития, определения политики и планирования деятельности  1229  Другие функциональные руководители (управляющие) по финансово-экономической и административной деятельности, н.в.д.г. | 1221-1  Функциональные руководители (управляющие) по бюджету и финансам (включая финансовый контроль)  1221-2  Функциональные руководители (управляющие) по административной деятельности  1221-3  Функциональные руководители (управляющие) по юридической деятельности  1223-0  Функциональные руководители (управляющие) в области развития, определения политики и планирования деятельности  1229-0  Другие функциональные руководители (управляющие) по финансово-экономической и административной деятельности, н.в.д.г. |
| 123  Функциональные руководители (управляющие) по сбыту, маркетингу, развитию и обслуживанию | 1231  Функциональные руководители (управляющие) по сбыту и маркетингу  1232  Функциональные руководители (управляющие) по рекламе и связям с общественностью  1234  Функциональные руководители (управляющие) по обслуживанию клиентов и Call-центров | 1231-0  Функциональные руководители (управляющие) по сбыту и маркетингу  1232-0  Функциональные руководители (управляющие) по рекламе и связям с общественностью  1234-1  Функциональные руководители (управляющие) по обслуживанию клиентов  1234-2  Функциональные руководители (управляющие) Call-центров |
| 2 | 24  Специалисты-профессионалы в сфере бизнеса и администрирования | 241  Специалисты-профессионалы финансового профиля | 2411  Бухгалтеры и специалисты-профессионалы родственных занятий  2412  Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям | 2411-3  Специалисты-профессионалы по бюджетному планированию и анализу  2412-0  Консультанты по финансовым вопросам и инвестициям |
| 242  Специалисты-профессионалы в области администрирования | 2421  Консультанты по вопросам управления и ведения бизнеса | 2421-0  Консультанты по вопросам управления и ведения бизнеса |
| 243  Специалисты-профессионалы по связям с общественностью, сбыту и маркетингу продукции и услуг | 2431  Специалисты-профессионалы по рекламе, маркетингу и связям с общественностью | 2431-1  Аналитики по маркетингу и исследованию рынка  2431-2  Специалисты-профессионалы по рекламе и продвижению продукции  2431-3  Специалисты-профессионалы по связям с общественностью |
| 3 | 33  Вспомогательный профессиональный персонал по экономической и административной деятельности | 331  Вспомогательный профессиональный персонал в сфере финансовой деятельности, учета и обработки числовой информации | 3313  Счетоводы и помощники бухгалтеров  3314  Техники-статистики и персонал родственных занятий, связанных с проведением математических расчетов и вычислений | 3313-0  Счетоводы и помощники бухгалтеров  3314-3  Помощники статистиков |
| 332  Вспомогательный профессиональный персонал по закупкам и продажам товаров | 3323  Закупщики и снабженцы | 3323-1  Закупщики  3323-2  Снабженцы |
| 333  Агенты по коммерческим услугам | 3339  Агенты по коммерческим услугам, н.в.д.г. | 3339-2  Рекламные агенты |
| 334  Вспомогательный профессиональный персонал, занятый в административно-управленческой деятельности | 3349  Другой вспомогательный профессиональный персонал, занятый в административно-управленческой деятельности, н.в.д.г. | 3349-0  Другой вспомогательный профессиональный персонал, занятый в административно-управленческой деятельности, н.в.д.г. |
| 4 | 40  Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам | 400  Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам | 4000  Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам | 4000-0  Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам |
| 41  Служащие широкого профиля и обслуживающие офисную технику | 411  Офисные служащие широкого профиля | 4110  Офисные служащие широкого профиля | 4110-1  Офисные служащие (общий профиль)  4110-2  Служащие по делопроизводству  4110-3  Служащие отдела кадров / по работе с персоналом |
| 412  Секретари широкого профиля | 4120  Секретари широкого профиля | 4120-1  Секретари (общий профиль) |
| 42  Служащие по работе с клиентами | 422  Служащие по обслуживанию и информированию клиентов | 4224  Секретари-ресепшионисты и служащие по обслуживанию и информированию клиентов | 4224-1  Секретари-ресепшионисты (общий профиль)  4224-5  Служащие Call-центров |
| 43  Служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей | 431  Служащие, обрабатывающие числовую информацию | 4311  Служащие по бухгалтерским операциям и учету  4314  Служащие по обработке статистической информации и маркетинговым исследованиям | 4311-2  Служащие по ведению бухгалтерских регистров  4311-4  Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы  4311-9  Другие служащие по бухгалтерским операциям и учету, н.в.д.г.  4314-2  Служащие по маркетинговым исследованиям и социологическим опросам |
| 432  Служащие, занятые учетом материалов и транспортных перевозок | 4321  Служащие на складе | 4321-0  Служащие на складе |
| Примечание – таблица составлена разработчиками ОРК | | | | |

* Профессиональный стандарт: «Управление малой (средней) фирмой» (перечень карточек профессий: Руководитель малой (средней) фирмы, 7 уровень; Заместитель руководителя малой (средней) фирмы, 7 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Управление проектами» (перечень карточек профессий: Ассистент менеджера проектов, 4 уровень; Менеджер проектов, 6 уровень; Руководитель программ и портфелей, 7 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Финансовый менеджмент» (перечень карточек профессий: Ассистент финансового менеджера, 4 уровень; Финансовый менеджер, 6 уровень; Финансовый директор, 7 уровень).
* Профессиональный стандарт: «Деятельность в сфере анализа рынков» (перечень карточек профессий: Помощник аналитика-маркетолога, 4 уровень; Аналитик-маркетолог, 6 уровень; Руководитель службы маркетинга, 7 уровень).

**5.2 Описание отраслевой рамки квалификации в сфере сквозных профессий МСБ по уровням квалификации в соответствии с Национальной рамкой квалификаций**

Таким образом, функциональная карта профессиональных компетенций в рамках данного ОРК будет иметь вид согласно рисунку 10 и таблице 20.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квал. уровень. НРК | Квал. уровень. ОРК | Сквозные профессии по квалификационным уровням малого и среднего бизнеса |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7** |  |  |  |  |  |  |  | Заместитель руководителя малой (средней) фирмы |  | **Руководит-ель малой (средней) фирмы** |  | Главный экономист | |  | Главный менеджер по качеству | |  | Руководитель по риск-менеджменту | |  | Финансовый директор | |  | Руководитель программ и портфелей | |  | Руководитель службы маркетинга | |  |  |  | |  |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |
| **6** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Экономист (общий профиль) | |  | Менеджер по качеству | |  | Риск-менеджер (общий профиль) | |  | Финансовый менеджер | |  | Менеджер проектов | |  | Аналитик-маркетолог | |  | SMM-менеджер | | |  | Бренд-менеджер | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |  |
| **4** |  | Агент по материально-техническому снабжению | |  | Старший (главный) офис-менеджер | |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  | Ассистент финансового менеджера | |  | Ассистент менеджера проектов | |  | Помощник аналитика-маркетолога | |  | Помощник SMM-менеджера | | |  | Помощник бренд-менеджера | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | | |  |  | | |
| **3** |  | Служащий по снабжению | |  | Офис-менеджер | |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | | |  |  | | |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | | |  |  | | |
| **2** |  |  | |  | Ассистент офис-менеджера | |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | | |  |  | | |

Рисунок 10 – Функциональная КПК

*Примечание – полужирным шрифтом выделены базовые уровни профессий*

Таблица 20 – Сквозные профессии МСБ



Приложения

Приложение А

Таблица А1 – Наименования занятий группы «Первые руководители учреждений, организаций и предприятий»

|  |  |
| --- | --- |
| 1210-0-002 | Генеральный директор |
| 1210-0-010 | Генеральный директор организации |
| 1210-0-016 | Директор (главный редактор) агентства |
| 1210-0-018 | Директор (заведующий) филиала |
| 1210-0-028 | Директор (начальник, управляющий) предприятия |
| 1210-0-035 | Директор завода |
| 1210-0-044 | Директор объединения, предприятия |
| 1210-0-055 | Директор финансовый |
| 1210-0-056 | Директор фирмы |
| 1210-0-059 | Исполнительный директор |
| 1210-0-068 | Региональный Директор |
| 1210-0-075 | Руководитель представительства |
| 1210-0-076 | Руководитель филиала (сети) |
| 1210-0-077 | Советник руководителя учреждений, организаций и предприятий |

Таблица А2 – Наименования занятий группы «Функциональные руководители (управляющие) по финансово-экономической и административной деятельности»

|  |  |
| --- | --- |
| 1221-1-003 | Директор по инвестиционным проектам |
| 1221-1-004 | Директор по экономике |
| 1221-1-005 | Заведующий финансово-экономическим отделом |
| 1221-1-008 | Начальник финансово-экономического отдела |
| 1221-1-009 | Начальник финансово-экономического отделения |
| 1221-1-010 | Начальник финансово-экономической службы |
| 1221-1-011 | Начальник финансово-экономической части организации |
| 1221-1-015 | Руководитель по бюджетному планированию (главный экономист) |
| 1221-1-016 | Руководитель по осуществлению финансового контроля |
| 1221-1-020 | Управляющий в финансово-экономических подразделениях (службах) |
| 1221-2-003 | Заведующий административным отделом |
| 1221-2-004 | Начальник административного отдела |
| 1221-2-006 | Начальник административной службы |
| 1221-2-007 | Начальник административной части организации |
| 1221-2-008 | Начальник административно-хозяйственного отдела |
| 1221-2-009 | Управляющий в административных подразделениях (службах) |
| 1223-0-001 | Исполнительный руководитель внутреннего аудита |
| 1223-0-002 | Руководитель отдела перспективного планирования |
| 1223-0-003 | Руководитель по анализу и контролю качества предоставляемых услуг |
| 1223-0-004 | Руководитель по информации для бизнеса |
| 1223-0-006 | Руководитель по оптимизации бизнес-процессов |
| 1223-0-007 | Руководитель по стратегическому планированию |
| 1223-0-008 | Руководитель по управлению капиталом |
| 1223-0-009 | Руководитель управления по развитию компании |
| 1229-0-001 | Начальник (заведующий) отдела (на предприятиях, осуществляющих коммерческую деятельность) |
| 1229-0-002 | Руководитель по риск-менеджменту |
| 1229-0-003 | Управляющий (в коммерческой деятельности) |

Таблица А3 – Наименования занятий группы «Функциональные руководители (управляющие) по сбыту, маркетингу, развитию и обслуживанию»

|  |  |
| --- | --- |
| 1231-0-001 | Директор коммерческий |
| 1231-0-002 | Заведующий отделом (по маркетингу и сбыту продукции) |
| 1231-0-003 | Мастер по сбыту |
| 1231-0-004 | Начальник отдела (по маркетингу и сбыту продукции) |
| 1231-0-005 | Рекламный арт-директор |
| 1231-0-006 | Руководитель службы маркетинга |
| 1231-0-007 | Управляющий (в подразделениях (службах) по маркетингу и сбыту продукции) |
| 1232-0-001 | Заведующий отделом (рекламно-информационным) |
| 1232-0-002 | Заведующий отделом рекламы |
| 1232-0-003 | Заведующий фондом (справочно-информационным) |
| 1232-0-005 | Начальник рекламно-информационного агентства |
| 1232-0-006 | Начальник рекламно-информационного бюро |
| 1232-0-007 | Начальник рекламно-информационного отдела |
| 1232-0-008 | Начальник рекламной службы |
| 1232-0-009 | Руководитель отдела по связям с общественностью |
| 1234-1-001 | Руководитель (управляющий) службой сервиса для клиентов |
| 1234-2-001 | Руководитель (управляющий) Call-центра |

Таблица А4 – Наименования занятий группы «Специалисты-профессионалы финансового профиля»

|  |  |
| --- | --- |
| 2411-3-001 | Координатор по бюджету |
| 2411-3-002 | Специалист по анализу бюджетных вопросов |
| 2411-3-003 | Специалист по учету производственных затрат |
| 2411-3-004 | Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности |
| 2411-3-005 | Экономист по материально-техническому снабжению |
| 2411-3-006 | Экономист по планированию |
| 2411-3-007 | Экономист по сбыту |
| 2411-3-008 | Эксперт по бюджету |
| 2412-0-001 | Аналитик исследователь по ценным бумагам |
| 2412-0-002 | Консультант по налогам и сборам |
| 2412-0-003 | Консультант по инвестициям |
| 2412-0-005 | Специалист по финансовому планированию |

Таблица А5 – Наименования занятий группы «Специалисты-профессионалы в области администрирования»

|  |  |
| --- | --- |
| 2421-0-001 | Аналитик по планированию сценарий развития |
| 2421-0-002 | Аналитик по производству |
| 2421-0-003 | Аналитики по управлению предприятием |
| 2421-0-004 | Бизнес аналитик |
| 2421-0-005 | Бизнес консультант |
| 2421-0-006 | Консультант по вопросам ведения бизнеса |
| 2421-0-007 | Консультанты по бизнес процессам |
| 2421-0-008 | Консультанты по вопросам управления |
| 2421-0-009 | Консультанты-специалисты по полному циклу производства и сбыта |
| 2421-0-011 | Риск-менеджер (общий профиль) |
| 2421-0-013 | Специалист по анализу и контролю качества предоставляемых услуг |
| 2421-0-014 | Специалист по внутренней безопасности |
| 2421-0-015 | Специалист по коммерческому развитию |
| 2421-0-016 | Специалист по организационному развитию |
| 2421-0-017 | Специалист по системе менеджмента качества |
| 2421-0-018 | Специалист по сопровождению, развитию и координации региональной сети |
| 2421-0-019 | Специалист по стратегии |
| 2421-0-020 | Специалист по экономической безопасности |
| 2421-0-021 | Специалист по эффективности производства |

Таблица А6 – Наименования занятий группы «Специалисты-профессионалы по связям с общественностью, сбыту и маркетингу продукции и услуг»

|  |  |
| --- | --- |
| 2431-1-001 | Аналитик маркетинговых кампаний |
| 2431-1-002 | Аналитик-маркетолог |
| 2431-1-003 | Консультант по маркетингу |
| 2431-1-004 | Маркетолог |
| 2431-1-005 | Специалист по маркетингу |
| 2431-1-006 | Специалист по прогнозам рынка |
| 2431-1-007 | Специалист по ценовому маркетинговому исследованию |
| 2431-1-008 | Спортивный маркетолог |
| 2431-1-009 | Телемаркетолог |
| 2431-2-001 | Консультант по работе с мультимедийными изданиями |
| 2431-2-002 | Менеджер по продукции |
| 2431-2-003 | Менеджер по управлению онлайн-продажами |
| 2431-2-004 | Специалист по рекламе |
| 2431-3-001 | Агент по связям с общественностью |
| 2431-3-002 | Аналитик по обслуживанию клиентов |
| 2431-3-003 | Бренд-менеджер |
| 2431-3-007 | Координатор по связям с государственными органами |
| 2431-3-008 | Персональный бренд-менеджер |
| 2431-3-009 | Пресс-секретарь |
| 2431-3-010 | Составитель текстов по связям с общественностью |
| 2431-3-011 | Специалист по корпоративным коммуникациям |
| 2431-3-012 | Специалист по лоббированию |
| 2431-3-013 | Специалист по медиапланированию |
| 2431-3-014 | Специалист по международным отношениям |
| 2431-3-015 | Специалист по протоколу и церемониалу |
| 2431-3-016 | Специалист по связям с инвесторами |
| 2431-3-017 | Специалист по связям с общественностью |
| 2431-3-018 | Специалист по связям с прессой |
| 2431-3-019 | Специалист по социальным отношениям |
| 2431-3-020 | Эксперт по коммуникативистике |
| 2431-3-021 | PR-менеджер |

Таблица А7 – Наименования занятий группы «Вспомогательный профессиональный персонал в сфере финансовой деятельности, учета и обработки числовой информации»

|  |  |
| --- | --- |
| 3313-0-005 | Сметчик |
| 3314-3-001 | Ассистент, статистик |
| 3314-3-002 | Техник-статистик |

Таблица А8 – Наименования занятий группы «Вспомогательный профессиональный персонал по закупкам и продажам товаров»

|  |  |
| --- | --- |
| 3323-1-001 | Агент по закупкам |
| 3323-1-002 | Аналитик по закупкам |
| 3323-1-003 | Закупщик |
| 3323-1-004 | Координатор по процедурам закупок |
| 3323-1-005 | Мерчендайзер |
| 3323-1-006 | Представитель по поставкам |
| 3323-1-007 | Специалист по организации закупок |
| 3323-1-008 | Специалист по процедурам закупок |
| 3323-1-009 | Специалист по техническим закупкам |
| 3323-1-010 | Товаровед (по закупкам) |
| 3323-2-001 | Агент по материально-техническому снабжению |
| 3323-2-002 | Агент по снабжению |
| 3323-2-003 | Представитель по снабжению |

Таблица А9 – Наименования занятий группы «Агенты по коммерческим услугам»

|  |  |
| --- | --- |
| 3339-1-001 | Аукционист |
| 3339-2-001 | Продавец рекламных площадей |
| 3339-2-002 | Работник служб сбыта (время трансляции) |
| 3339-2-003 | Рекламный агент |
| 3339-2-004 | Рекламный представитель |
| 3339-9-001 | Агент по обслуживанию клиентов |

Таблица А10 – Наименования занятий группы «Вспомогательный профессиональный персонал, занятый в административно-управленческой деятельности»

|  |  |
| --- | --- |
| 3349-0-001 | Администратор |
| 3349-0-003 | Администратор дежурный |
| 3349-0-006 | Администратор офиса |
| 3349-0-008 | Администратор по зданию |
| 3349-0-015 | Оперативный дежурный |

Таблица А11 – Наименования занятий группы «Супервайзеры по документообороту и другим офисным работам»

|  |  |
| --- | --- |
| 4000-0-002 | Заведующий канцелярией |
| 4000-0-004 | Заведующий складом |
| 4000-0-005 | Заведующий хозяйством |
| 4000-0-008 | Руководитель делопроизводства |
| 4000-0-009 | Руководитель канцелярии |
| 4000-0-012 | Руководитель по маркетинговым исследованиям |
| 4000-0-013 | Руководитель по регистрации документов |
| 4000-0-014 | Руководитель по сбору и обработке информации |

Таблица А12 – Наименования занятий группы «Офисные служащие широкого профиля»

|  |  |
| --- | --- |
| 4110-1-001 | Офис-менеджер |
| 4110-1-002 | Офисный служащий (общий профиль) |
| 4110-1-003 | Служащий канцелярии |
| 4110-2-001 | Архивариус (средней квалификации) |
| 4110-2-002 | Делопроизводитель |
| 4110-2-003 | Инспектор по контролю за исполнением поручений |
| 4110-2-004 | Инспектор (по делопроизводству) |
| 4110-2-005 | Кодификатор |
| 4110-2-006 | Работник архива |
| 4110-2-007 | Регистратор документов |
| 4110-2-008 | Служащий - копировщик |
| 4110-2-009 | Служащий - регистратор |

Таблица А13 – Наименования занятий группы «Секретари широкого профиля»

|  |  |
| --- | --- |
| 4120-1-001 | Административный секретарь |
| 4120-1-002 | Ассистент (общий профиль) |
| 4120-1-003 | Исполнительный помощник |
| 4120-1-004 | Личный помощник |
| 4120-1-005 | Референт |
| 4120-1-006 | Референт по основной деятельности |
| 4120-1-007 | Секретарь (общий профиль) |
| 4120-1-008 | Секретарь кабинета |
| 4120-1-009 | Секретарь незрячего специалиста |
| 4120-1-010 | Секретарь-референт |

Таблица А14 – Наименования занятий группы «Служащие по обслуживанию и информированию клиентов»

|  |  |
| --- | --- |
| 4224-1-001 | Секретарь-ресепшионист (общий профиль) |
| 4224-1-002 | Служащий-координатор в приемной |
| 4224-5-001 | Диспетчер пожарной связи |
| 4224-5-002 | Информационный служащий контакт-центра |
| 4224-5-003 | Оператор колл-центра |
| 4224-5-004 | Служащий информационной службы по взаимодействию с клиентами |
| 4224-5-005 | Служащий информационной службы по работе с клиентами |
| 4224-5-006 | Специалист Call-центра |

Таблица А15 – Наименования занятий группы «Служащие, занятые учетом материалов и транспортных перевозок»

|  |  |
| --- | --- |
| 4321-0-001 | Весовщик |
| 4321-0-003 | Делопроизводитель по учёту запасов |
| 4321-0-004 | Диспетчер по отпуску готовой продукции |
| 4321-0-005 | Контролёр при погрузке и выгрузке товара |
| 4321-0-006 | Приемщик грузов |
| 4321-0-009 | Распределитель работ |
| 4321-0-011 | Служащий по инвентаризации |
| 4321-0-012 | Служащий по поставкам |
| 4321-0-013 | Служащий по снабжению |
| 4321-0-014 | Служащий склада |
| 4321-0-015 | Товаровед |
| 4321-0-016 | Учетчик по отгрузке товаров (на складе) |
| 4321-0-017 | Учётчик по складу |
| 4321-0-018 | Учетчик-маркировщик |

1. damu.kz; atameken.kz [↑](#footnote-ref-1)
2. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\_data/file/304238/nos-quality-criteria-2011.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.statcan.gc.ca/eng/subjects/standard/noc/2011/introduction#a3-1 [↑](#footnote-ref-3)
4. https://www.process-worldwide.com/bahrain-to-implement-occupational-standards-for-several-industries-a-406214/ [↑](#footnote-ref-4)
5. https://www.nsdcindia.org/national-occupational-standards [↑](#footnote-ref-5)
6. https://www.btm-forum.org/images/PDF\_Files/BTM-NOS\_final\_2016.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. https://www.ukstandards.org.uk/Pages/Home.aspx#Default=%7B%22k%22%3A%22%22%2C%22r%22%3A%5B%7B%22n%22%3A%22NOS-SuiteMetadata%22%2C%22t%22%3A%5B%22%5C%22%C7%82%C7%824d616e6167656d656e7420616e6420427573696e65737320436f6e73756c74616e6379204e4f532032303039%5C%22%22%5D%2C%22o%22%3A%22and%22%2C%22k%22%3Afalse%2C%22m%22%3Anull%7D%5D%7D [↑](#footnote-ref-7)
8. https://www.nsdcindia.org/nos-listing/150 [↑](#footnote-ref-8)