



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Астана – 2026

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по применению Национальной рамки квалификаций (далее - Методические рекомендации) разработаны в целях обеспечения единообразного и практического применения Национальной рамки квалификаций всеми заинтересованными сторонами, включая работодателей, работников, организации образования и иных участников, вовлеченных в разработку и применение квалификационных требований.

Национальная рамка квалификаций устанавливает 8 уровней квалификаций, отражающих последовательное усложнение требований к знаниям, навыкам, уровню самостоятельности и ответственности - от выполнения простых операций до управления сложными процессами и разработки новых решений.

Методические рекомендации устанавливают комплексный подход к применению Национальной рамки квалификаций при разработке отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов и образовательных программ, а также при формировании требований к квалификациям.

Применение Национальной рамки квалификаций обеспечивает сопоставление квалификаций, согласование требований рынка труда и системы образования, а также формирование прозрачных карьерных траекторий.

1.2. В настоящих Методических рекомендациях применяются следующие термины, понятия и сокращения:

1) карта профессиональной квалификации – документ, содержащий: наименование профессии; ранжирование уровней квалификации согласно Национальной рамки квалификаций и отраслевой рамки квалификаций (связи между профессиями, отражающие профессиональное развитие по видам профессиональной и трудовой деятельности и уровням квалификации);

2) профессия – род занятий, осуществляемый физическим лицом и требующий определенной квалификации для его выполнения;

3) трудовая функция – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда;

4) дескриптор Национальной рамки квалификаций - краткое описание основных требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня, объединенных по показателям широты полномочий и ответственности работника, сложности и наукоемкости профессиональной деятельности;

5) дескриптор отраслевой рамки квалификаций - обобщенное описание совокупности требований к навыкам, умениям и знаниям работника соответствующего квалификационного уровня отраслевой рамки квалификаций, дифференцируемым по сложности трудовых функций и меры ответственности в трудовой деятельности.

6) НСК - Национальная система квалификаций;

7) НКЗ - Национальный классификатор занятий Республики Казахстан;

8) НРК - Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан;

9) ОРК – отраслевая рамка квалификаций;

- 10) ПС – профессиональный стандарт;
- 11) ОП – образовательная программа;
- 12) КП – квалификационная программа;
- 13) ТиПО – техническое и профессиональное образование;
- 15) РО – результаты обучения.

1.3. Иерархия квалификационных документов

НРК является основой всей системы квалификаций и определяет единые подходы к уровням квалификации в Республике Казахстан. Все остальные квалификационные документы разрабатываются и применяются с учетом НРК и должны соответствовать ее требованиям.

Понимание иерархии квалификационных документов необходимо для обеспечения единства требований между системой образования и рынком труда. Это позволяет выстроить единую логику: от государственной политики и отраслевых требований - до конкретных трудовых функций работника и содержания ОП (таблица 1).

Таблица 1. Иерархия квалификационных документов

Документ	Что определяет	Кто разрабатывает
НРК	Единые уровни квалификации (1–8 уровни) и общие дескрипторы для всех отраслей	Уполномоченный орган в области признания профессиональных квалификаций совместно с уполномоченными органами в области образования, науки и высшего образования
ОРК	Уровни и подуровни квалификаций с учетом особенностей конкретной отрасли	Отраслевые государственные органы с участием работодателей, профессиональных сообществ, организаций образования и экспертов
ПС	Требования к профессии: трудовые функции, навыки, знания и умения	Отраслевые государственные органы, объединения работодателей
ОП	Содержание, результаты и методы обучения для получения квалификации	Организации ТиПО, послесреднего, высшего и послевузовского образования, учебные центры с участием работодателей
КП	Порядок и критерии оценки соответствия квалификации кандидата требованиям профессии	Центры признания профессиональных квалификаций
Должностная инструкция / Профиль позиции	Конкретные обязанности и требования к работнику на предприятии	HR-службы и работодатели

Иерархия квалификационных документов обеспечивает преемственность и согласованность требований на всех уровнях.

Например, если ПС предусматривает навыки стратегического планирования, соответствующие 7 уровню НРК, то:

- ОП - должна включать обучение данным компетенциям;
- КП - предусматривать их оценку;
- работодатель - закреплять соответствующие требования в должностных инструкциях и профилях должностей.

Такой подход позволяет исключить противоречия между требованиями системы образования и потребностями рынка труда, а также обеспечивает единое понимание квалификационных требований всеми участниками НСК.

1.4. Карьерные переходы и признание профессиональных квалификаций в рамках НРК

НРК обеспечивает возможность непрерывного профессионального и образовательного развития граждан посредством:

- получения формального образования;
- признания результатов неформального и информального обучения;
- прохождения процедуры признания профессиональных квалификаций.

НРК позволяет работнику выстраивать индивидуальную карьерную траекторию как по вертикали (повышение уровня квалификации), так и по горизонтали в рамках одного уровня квалификации (переход в смежную профессию).

1.4.1. Вертикальные переходы

Вертикальный переход предполагает повышение уровня квалификации с учетом одного и (или) сочетании следующих требований:

- образования;
- неформального и информального обучения;
- практического опыта работы;
- подтверждения квалификации (*таблица 2*).

Таблица 2. Условия вертикального карьерного роста

Переход	Пример карьерного роста	Условия перехода
3 → 4	Сварщик → Бригадир сварочного участка	1. Программы ТиПО уровня «квалифицированный рабочий» и: - опыт практической деятельности, включая обучение на предприятии, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации; или - неформальное/ информальное образование, соответствующее квалификации и уровню; или

		2. Программы ТиПО уровня «специалист среднего звена» без требований к опыту работы.
4 → 5	Техник → Инженер-технолог	1. Программы ТиПО уровня «специалист среднего звена» и: - опыт практической деятельности, включая обучение на предприятии, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации; - или - неформальное/информальное образование, соответствующее квалификации и уровню; - или 2. Программы послесреднего образования уровня «прикладной бакалавр» без требований к опыту работы или 3. Неполное высшее образование и: - наличие неформального образования соответствующего уровня без требований к стажу работы - или - опыт практической деятельности (необходимый для достижения квалификационного уровня).
5 → 6	Прораб → Инженер по организации производства	1. Программы ТиПО уровня «специалист среднего звена» и: - опыт практической деятельности, включая обучение на предприятии, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации; - или - неформальное образование, соответствующее квалификации и уровню; - или 2. Программы послесреднего образования уровня «прикладной бакалавр» и: - опыт практической деятельности, включая обучение на предприятии, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации; - или - неформальное образование, соответствующее квалификации и уровню; - или 3. Программы высшего образования без требований к опыту работы.
6 → 7	Инженер → Руководитель отдела	1. Программы высшего образования и: - опыт практической деятельности, включая обучение на предприятии, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации - или - неформальное образование соответствующего уровня; - или

		2. Программы послевузовского образования уровня магистратуры, резидентуры без требования к опыту работы.
7 → 8	Руководитель подразделения → Руководитель предприятия	1. Программы высшего образования и опыт управленческой деятельности, и неформальное образование соответствующего уровня; 2. Программы послевузовского образования уровня магистратуры, резидентуры и опыт управленческой деятельности и неформальное образование соответствующего уровня; или 3. Программы послевузовского образования уровня докторантуры, без требований к опыту.

Такой подход обеспечивает поэтапное развитие компетенций работника и создает прозрачные условия для должностного продвижения.

Для работников это:

- возможность профессионального и карьерного роста;
- учет практического опыта и ранее приобретенных компетенций;
- доступ к более сложным и высокооплачиваемым видам деятельности.

Для работодателей это:

- инструмент формирования кадрового резерва;
- возможность планирования развития компетенций персонала;
- снижение текучести кадров и повышение вовлеченности работников.

1.4.2. Горизонтальные переходы

Горизонтальный переход предполагает переход работника в смежную профессию без изменения уровня квалификации либо с частичным повышением уровня (подуровни ОРК) при наличии необходимых компетенций.

Такой механизм позволяет работнику быстрее адаптироваться к изменениям рынка труда и расширять профессиональные возможности.

Примеры горизонтальных переходов:

- водитель (уровень 3) → оператор спецтехники (уровень 3) - при подтверждении навыков управления соответствующей техникой;
- бухгалтер (уровень 4) → специалист по налогообложению (уровень 4–5) - после прохождения дополнительного обучения;
- мастер по маникюру (уровень 3) → подолог (уровень 3) - при прохождении профильных курсов.

1.4.3. Признание результатов неформального и информального обучения

Одним из ключевых элементов НРК является возможность официального признания профессиональных квалификаций, приобретенных вне системы формального образования.

Работник может подтвердить квалификацию на соответствующем уровне НРК, если необходимые навыки и опыт были получены:

- в процессе трудовой деятельности;
- через самообучение;
- на краткосрочных курсах;
- в рамках корпоративного обучения.

Подтверждение осуществляется через процедуру признания профессиональных квалификаций.

Для работников это:

- возможность официального подтверждения профессионального уровня;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда;
- доступ к более квалифицированной и стабильной занятости.

Для работодателей это:

- возможность подтверждения фактических компетенций работников;
- повышение прозрачности квалификаций персонала;
- возможность участия в проектах и закупках, где требуется подтвержденный уровень квалификации работников.

1.5. Применение НРК пользователями:

НРК применяется следующими основными группами пользователей:

- **работодатели** - для формирования требований к персоналу, описания должностных обязанностей, оценки квалификаций работников и планирования их профессионального развития;
- **работники** - для определения уровня собственной квалификации, планирования профессионального и карьерного роста;
- **организации образования** - для разработки ОП, соответствующих требованиям квалификаций и потребностям рынка труда;
- **разработчики ОРК и ПС** - для обеспечения согласованности квалификационных требований и их соответствия НРК.

1.5.1. Применение НРК работодателями

Дескрипторы НРК служат измерительной шкалой, с помощью которой работодатель может измерить требуемый уровень квалификации для должности, актуальный уровень квалификации конкретного работника, количественно и качественно описать разрыв между ними, а также ранжировать сотрудников, профессии и образовательные программы по единой системе координат «знания - навыки - ответственность - сложность деятельности».

То есть для работодателя НРК прежде всего инструмент объективного описания что должен знать и уметь работник, какой уровень у него самостоятельности и ответственности.

Алгоритм использования дескрипторов НРК работодателем при формировании квалификационных требований к должностям работников:

1) Функциональный анализ позиции работника (должности)

Прежде чем обращаться к НРК, необходимо определить место должности в производственных процессах организации.

Работодатель определяет и описывает ключевой результат деятельности (что сотрудник должен «выдавать» на выходе), с целью понять характер труда, является ли он исполнительским, координирующим, управляющим или стратегическим.

2) Сопоставление с уровнями НРК

На основе функционального анализа выбирается соответствующий уровень НРК. Работодатель сравнивает масштаб задач с описанием уровней. Например, если работа предусматривает владение управленческими навыками, включающими планирование и корректировку профессиональной деятельности, проявление лидерских качеств и продвинутых навыков коммуникации, в том числе в условиях нестандартных ситуаций в работе или обучении, умение анализировать сложные ситуации, возникающие при осуществлении профессиональной деятельности, применять методы синтеза и анализа информации для выполнения поставленных задач; принимать самостоятельные обоснованные решения., это минимум 6 уровень.

3) Детализация требований через дескрипторы (таблица 3).

На этом этапе общие дескрипторы НРК переводятся на язык конкретной должности.

Таблица 3. Детализация требований через дескрипторы

Дескриптор НРК	Трансформация в требования к должности
знания	Определение необходимого уровня теоретической базы (от базовых представлений до инновационных междисциплинарных знаний).
навыки	Описание сложности решаемых задач (от использования простых инструментов до разработки новых методов и технологий).
Ответственность и самостоятельность	Определение степени ответственности (за себя, за группу, за отрасль) и автономности (нужен ли надзор или полная самостоятельность).

4) Формирование квалификационного профиля

Итоговый документ (вакансия или должностная инструкция) должен четко отражать содержание дескрипторов соответствующего уровня НРК, включая требования к образованию/обучению, необходимому опыту работы, уровню знаний, навыков, самостоятельности и ответственности.

Использование дескрипторов НРК превращает должностную инструкцию из формальной бумаги в рабочий инструмент оценки эффективности и планирования преемственности кадров.

Практическая польза для работодателя в том, что использование дескрипторов обеспечивает:

- объективность найма, когда работодатель ищет не обобщённого «талантливый менеджера», а специалиста с уровнем ответственности «б» (самостоятельное управление сложной технической или профессиональной деятельностью или проектами);

- оптимизацию фонда оплаты труда, когда расходы на персонал приводятся в соответствие с реальной сложностью работы, которую каждый работник выполняет. Исключается ситуация, когда на позицию 4-го уровня (техник) нанимают специалиста 7-го уровня (магистр) с соответствующими зарплатными ожиданиями;

- содержание дескрипторов могут становиться фундаментом для внутренней системы грейдинга и категорий внутри организации;

- прозрачность аттестации, когда оценка соответствия работника к занимаемой должности проводится по тем же дескрипторам, по которым он нанимался.

Таким образом, применение НРК и ее дескрипторов обеспечивает:

- единый подход к формированию требований к кандидатам;
- повышение обоснованности кадровых решений при подборе и оценке персонала;
- снижение рисков несоответствия квалификации работников требованиям должности;
- дифференциацию требований к квалификациям работников с учетом сложности выполняемых задач и уровня ответственности;
- повышение точности отбора кандидатов;
- определение дефицита компетенций работников и планирование их профессионального развития;
- повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

Работодатель при формировании требований к должности может определить уровень квалификации и установить на основании НРК минимальные требования к знаниям, навыкам, уровню самостоятельности и ответственности, что обеспечивает более точный отбор кандидатов. Например, уровень 4 НРК, должность «Сварщик 5-6 разряда»

Дескрипторы НРК	минимальные требования
Знания	- требования документации к выпускаемой сварной продукции и качеству сварных соединений; - техника и технология ручной дуговой сварки неплавящимся электродом в защитном газе (РАД) и плазменной дуговой сварки (П) конструкций любой сложности; - требования документации к выпускаемой сварной продукции и качеству сварных соединений...и т.д.
Навыки (умения)	- владеть техникой ручной дуговой сварки неплавящимся электродом в защитном газе (РАД) и плазменной дуговой сварки (П) конструкций любой сложности; - владеть техникой частично механизированной сварки плавлением (наплавки) конструкций любой сложности; - участвовать (на основе накопленных знаний и практического опыта) в выполнении уникальных и исследовательских работ по РАД и П. ... и т.д.
самостоятельность и ответственность	- самостоятельное исполнение технологических процессов сварки и наплавки на конструкциях любой сложности с обеспечением нормативного качества;

	- полная ответственность за соблюдение требований конструкторской, нормативной и технической документации к материалам, процессам и готовой продукции; - руководство и организация работы бригады сварщиков, понимание механизмов распределения и оплаты труда внутри рабочей бригады.... и т.д.
--	---

1.5.2. Применение НРК работниками

Дескрипторы НРК используются работниками для:

1) определения уровня собственной квалификации - работник, используя содержание дескрипторов проводит самодиагностику и позиционирование, сопоставляя текущие должностные обязанности с параметрами уровней НРК, что позволяет ему провести объективную оценку своего места в иерархии профессий (например, понимание, соответствует ли выполняемая работа 4-му или 5-му уровню квалификации).

2) планирования профессионального и карьерного развития - использование дескрипторов при проектировании карьерного трека позволяет визуализировать «разрыв» между текущим уровнем специалиста и желаемой позицией, а также понять, какие именно знания, навыки и компетенции необходимо развить для перехода на следующий этап профессионального роста, например от выполнения задач под руководством к самостоятельному управлению процессами.

3) выбора направлений обучения и повышения квалификации - понимание содержания дескрипторов позволяет выбирать те ОП и курсы повышения квалификации, направленные на получение конкретных компетенций, предусмотренных дескрипторами более высокого уровня квалификации, а также оценивать актуальность учебных курсов с точки зрения их соответствия требованиям рынка труда, отраженным в НРК.

4) работник, понимающий содержание дескрипторов и владеющий «языком» НРК, способен более грамотно составить резюме, подготовиться к аттестации, акцентируя внимание на тех компетенциях, которые критически важны для конкретного уровня квалификации в его отрасли.

Таким образом, дескрипторы НРК служат для работника объективным измерителем его профессиональной ценности, выступая для работника универсальным навигатором в профессиональном пространстве (*таблица 4*).

Знание и использование содержания НРК предоставляет работнику ряд стратегических преимуществ.

Во-первых, работник получает чёткое понимание рыночных ожиданий. Дескрипторы НРК переводят абстрактное понятие «опыт работы» в измеримые показатели: от сложности задач (от рутинных до концептуальных) и уровня автономии (от работы под контролем до стратегического руководства). Это позволяет ясно видеть, какой уровень квалификации требуется для конкретной позиции.

Во-вторых, НРК даёт возможность официального признания результатов неформального и информального обучения. Система дескрипторов НРК позволяет учитывать не только дипломы вузов и колледжей, но и навыки, полученные на

рабочем месте, в процессе трудовой деятельности, а также на краткосрочных курсах и тренингах. Дескрипторы НРК выступают в роли эталона: центры признания квалификаций на их основе могут подтвердить навыки работника и выдать соответствующий сертификат без необходимости проходить полный цикл обучения.

В-третьих, НРК повышает профессиональную мобильность работника. Это выражается в двух аспектах:

- горизонтальная мобильность - возможность перехода между смежными отраслями. Если дескрипторы навыков в разных секторах совпадают, работнику легче обосновать свою компетенцию новому работодателю.

- вертикальная мобильность - чётко прописанные требования к и самостоятельности позволяют работнику аргументированно претендовать на повышение в должности при достижении соответствующих показателей.

Таблица 4. Использование дескрипторов работником

Параметр дескриптора	Вопрос для самопроверки	Действие работника
Знания	Каким объемом теории и практики я владею?	Поиск курсов, ОП для расширения когнитивной базы.
Навыки	Какие сложные задачи я решаю самостоятельно?	Формирование портфолио выполненных кейсов.
Ответственность	За чьи результаты я отвечаю (только за свои или за группу)?	Инициирование участия в проектах по наставничеству, временного замещения непосредственного руководителя
Самостоятельность	Нуждаюсь ли я в постоянных инструкциях?	Развитие навыков принятия решений и планирования.

Например, сварщик, осуществляющий деятельность на уровне 3, может определить, что для перехода на уровень 4 требуется: либо обучение в ТиПО по программе специалист среднего звена, либо приобретение дополнительного профессионального опыта по сварке любой сложности, освоение более сложных трудовых функций такой как «Руководство бригадой сварщиков» и (или) прохождение неформального обучения, а также подтверждение квалификации в установленном порядке.

1.5.3. Применение НРК организациями образования при разработке ОП

Дескрипторы НРК выступают для организаций образования методологической основой проектирования результатов обучения. Они переводят «язык» ПС и требований работодателя на «язык» профессиональных модулей/дисциплин и оценочных средств.

Ключевой принцип - каждый уровень НРК задаёт эталонные характеристики того, что должен знать, уметь и за что отвечать выпускник. ОП «нанизывается» на эти дескрипторы как на каркас.

Примерный алгоритм использования дескрипторов НРК при разработке ОП включает следующие основные шаги:

1) Определение целевого уровня НРК для ОП

Выбирается уровень квалификации (НРК-3 для рабочей профессии, НРК-4 для специалиста среднего звена, НРК-6 для бакалавриата, НРК-7 для магистратуры, НРК-8 для докторантуры). Производится сверка, что этот уровень соответствует содержанию ОРК и используемым ПС (при наличии). В результате, в паспорте ОП фиксируется заявляемый уровень НРК.

2) Формулирование общих результатов обучения в соответствии с дескрипторами

Таблица 5. Пример для НРК-7 (магистратура)

Дескриптор	Результат обучения выпускника
Знания	Знает закономерности распространения инфекционных и паразитарных болезней, принципы биологической безопасности и токсикологические риски пищевых продуктов.
Навыки	Проводит эпидемиологический анализ, выявляет патогены, осуществляет молекулярную и микробиологическую диагностику, оценивает токсикологическую безопасность
Ответственность и самостоятельность	Выполняет задачи управления, планирования, организации, контроля и анализа деятельности ветеринарной клиники

3) Декомпозиция результатов обучения на модули/дисциплины

После того как сформулированы общие РО, необходимо развернуть эти ёмкие характеристики в более детальные. Каждый РО разбивается на отдельные составляющие, дескриптор «Знания» на конкретные темы и понятийные блоки, дескриптор «Навыки» - на перечень практических действий или операций.

Далее полученные индикаторы распределяются по модулям ОП или отдельным дисциплинам.

Для обеспечения системности рекомендуется использовать сверку соответствия «содержание модуля - дескрипторы НРК», где все модули и дисциплины образовательной программы сверяются с дескрипторами НРК (иногда с разбивкой на их подкомпоненты).

В итоге формируется сбалансированная ОП, где каждая дисциплина занимает свою роль в достижении заявленного уровня НРК, а разработчики ОП могут проследить, как именно и где именно у студента будут формироваться требуемые знания, навыки, ответственность и способность решать задачи возрастающей сложности.

4) Выбор методов обучения и оценки, ориентированных на дескрипторы

Для дескриптора «Знания» лекции, тесты, рефераты, экзамены.

Для «Навыки» лабораторные работы, кейсы, симуляции, портфолио.

Для «Ответственности и самостоятельности» групповые проекты, курсовая работа с реальными данными, деловые игры, самооценка.

Таким образом, применение дескрипторов НРК организациями образования при разработке ОП обеспечивает:

- формирование содержания ОП с учетом требований к знаниям, навыкам, уровню самостоятельности и ответственности, соответствующих уровням квалификаций;
- выстраивание результатов обучения в соответствии с уровневой логикой НРК - от выполнения стандартных задач до решения сложных и создания новых решений;
- ориентацию подготовки на выполнение конкретных трудовых функций;
- соответствие подготовки выпускников требованиям работодателей;
- сокращение разрыва между теоретической подготовкой и практическими требованиями профессиональной деятельности;
- повышение востребованности и трудоустройства выпускников.

2. Использование НРК при разработке ОРК

2.1. НРК выступает единой системой координат при разработке квалификационных документов. Наличие единых дескрипторов НРК позволяет разработчикам и экспертам объективно определять требования к знаниям, навыкам, уровню самостоятельности и ответственности в зависимости от сложности трудовых функций. Следующим за НРК, в иерархии, квалификационным документом является ОРК.

ОРК разрабатывается на основе НРК и обеспечивает адаптацию ее дескрипторов к специфике конкретной отрасли (*таблица 6*).

Если НРК определяет общие требования к уровням квалификации в стране, то ОРК «переводит» их на язык конкретной отрасли с учетом особенностей технологий, организации труда, профессиональной деятельности и требований работодателей, обеспечивает системное и структурированное описание уровней квалификаций в зависимости от сложности и ответственности выполняемых работ, характеристик знаний, навыков в разных профессиях (должностях, квалификациях), необходимых для работы в определенной отрасли.

Использование дескрипторов НРК при разработке ОРК позволяет:

- определить отраслевые требования к квалификациям с учетом развития технологий и приоритетов экономики основываясь на анализе следующих процессов: управленческие процессы, подготовка производственного процесса, основные производственные процессы, послепроизводственные процессы (сбыт), вспомогательные процессы (обеспечение);
- распределить профессии и квалификации по уровням, в функциональной карте и карте профессиональных квалификаций при наличии обоснованных причин в рамках уровней НРК в ОРК могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых требований к квалификации (например, к комбинированию навыков в рамках одной профессии, к смешиванию частичных квалификаций для расширения диапазона профессии) с учетом степени профессионального развития работников и опыта работы. При этом требования к профессиональным компетенциям на каждом уровне ОРК, при наличии подуровней, рекомендуется описывать с помощью дескрипторов по каждому подуровню - параметров и

критериев, которые описывают характеристики задач, выполняемых в рамках области профессиональной деятельности и вида трудовой деятельности в данной отрасли соотнося их с дескриптором НРК по соответствующему уровню;

- обеспечить общий подход к описанию знаний, навыков, ответственности и самостоятельности;
- увязать отраслевые квалификации с межотраслевыми компетенциями и профессиональными стандартами;
- сформировать прозрачные траектории профессионального и карьерного роста.

Практическое применение НРК при разработке ОРК обеспечивает:

для работодателей - понятные требования к квалификации работников с учетом отраслевой специфики и уровня сложности работ.

для работников - понимание карьерных траекторий и требований для профессионального роста внутри отрасли.

для организаций образования - ориентиры для разработки и актуализации образовательных программ в соответствии с потребностями отрасли и рынка труда.

Таблица 6. Рекомендации применения дескрипторов НРК при разработке ОРК

Группа дескрипторов НРК	Рекомендации по применению при разработке ОРК	Пример формулировки для ОРК (5 уровень)
Знания (объем, глубина и характер знаний)	Для каждого уровня ОРК рекомендуется определить: - объем отраслевых теоретических знаний (технологии, стандарты, нормативные требования); - необходимую глубину знаний (понимание, анализ, интерпретация, системное применение); - специализированные знания, характерные для конкретной отрасли (оборудование, сырье, производственные процессы, регламенты)	Знает в требуемом объеме отраслевые технологии, стандарты и регламенты; понимает и интерпретирует их применительно к типовым задачам; обладает системными знаниями об используемом оборудовании, материалах и процессах в рамках своего профиля
Навыки (практическое применение, методы, инструменты)	При описании навыков рекомендуется учитывать: - выполнение типовых операций и процедур (для начальных уровней); - диагностику, настройку и оптимизацию процессов (для средних уровней); - проектирование, управление и внедрение инновационных решений (для высоких уровней); - уровень сложности и степень неопределенности решаемых задач.	Выполнение настройки оборудования в соответствии с установленными параметрами, устранение типовых неисправностей, ведение производственной документации и применение отраслевых инструментов и технологий.
Ответственность и самостоятельность (уровень)	Для каждого уровня рекомендуется определить:	Самостоятельное выполнение производственных задач в

автономии, зона ответственности, руководство)	- степень самостоятельности выполнения работ (под контролем, самостоятельно, руководство командой); - уровень ответственности за результаты деятельности; - масштабы зоны ответственности (от отдельного задания до подразделения или организации); - участие в обучении работников, координации деятельности или принятии управленческих решений.	рамках установленных требований, ответственность за результаты работы смены (бригады), контроль соблюдения производственных и отраслевых требований безопасности.
---	---	---

2.2. Применение НРК при описании уровней квалификаций в ОРК

НРК обеспечивает комплексный подход к описанию уровней квалификаций и преемственность профессионального развития работников - от начальных уровней квалификации к более высоким.

При разработке ОРК рекомендуется:

- анализировать существующие квалификации и структуру профессий в отрасли;
- определять ключевые компетенции, необходимые для перехода на следующий уровень квалификации;
- учитывать практический опыт работы как источник формирования профессиональных компетенций;
- отражать требования к знаниям, навыкам, самостоятельности и ответственности в соответствии с дескрипторами НРК.

При необходимости внутри отдельных уровней ОРК могут выделяться подуровни, позволяющие более точно учитывать особенности отрасли, уровень сложности работ и специфику профессиональной деятельности.

Для каждого уровня ОРК квалификационные требования рекомендуется формировать на основе дескрипторов НРК через:

- знания;
- навыки;
- уровень самостоятельности;
- степень ответственности.

При разработке ОРК также важно обеспечивать корректное сопоставление уровней квалификаций НРК с уровнями образования, навыков и опыта работы (таблица 7). Это позволяет:

- определить соответствие квалификационного уровня конкретным профессиям;
- установить требования к образованию и профессиональному опыту работников;
- обеспечить взаимосвязь между системой образования, профессиональными стандартами и потребностями рынка труда.

**Таблица 7. Рекомендации по определению уровней ОРК
в соответствии с дескрипторами НРК**

Уровень	Наименование уровня (в практическом применении)	Ключевые характеристики	Возможные пути достижения уровня	Примеры профессий
1	Начальный уровень / помощник	Выполнение простых повторяющихся задач по инструкции под постоянным контролем наставника	Инструктаж на рабочем месте, краткосрочное обучение без требований к уровню образования	Разнорабочий, подсобный рабочий, стажер, помощник
2	Базовый исполнитель	Выполнение стандартных задач с частичной самостоятельностью в типовых ситуациях	Основное среднее образование + краткосрочные курсы и (или) признание профессиональной квалификаций	Оператор линии, санитар, курьер, уборщик производственных помещений
3	Квалифицированный рабочий	Выполнение относительно сложных трудовых функций, работа в условиях периодического контроля, применение практического опыта при решении типовых задач	Общее среднее образование + курсы и (или) признание профессиональной квалификации; ТиПО по квалификации «квалифицированный рабочий»	Сварщик, водитель, оператор ЧПУ, повар
4	Специалист среднего звена / мастер	Самостоятельное выполнение работ в рамках своей компетенции, ответственность за участок работы, возможное руководство небольшой группой работников	ТиПО по квалификации «квалифицированный рабочий» + опыт работы, курсы и (или) признание профессиональной квалификации; ТиПО «специалист среднего звена»	Бригадир, техник, администратор, бухгалтер (первичный учет)
5	Опытный специалист / прикладной бакалавр	Принятие самостоятельных решений в нестандартных ситуациях, организация работы команды, координация	ТиПО + опыт работы, курсы и (или) признание профессиональной квалификаций; прикладной бакалавриат; неполное высшее	Прораб, старшая медицинская сестра, механик, инженер-практик

		деятельности работников	образование + опыт работы	
6	Профессионал / специалист с высшим образованием	Анализ и решение профессиональных задач, управление проектами и процессами, ответственность за результаты деятельности подразделения	ТиПО «специалист среднего звена» + опыт работы, курсы и (или) признание профессиональной квалификаций; прикладной бакалавриат + опыт; высшее образование	Инженер, врач, юрист, руководитель проекта, педагог
7	Руководитель высокого уровня / магистр	Стратегическое и операционное управление, руководство подразделениями и организациями, проведение прикладных исследований	Высшее образование + опыт работы, курсы и (или) признание профессиональной квалификаций; послевузовское образование (магистратура, резидентура)	Начальник цеха, директор департамента, главный инженер, главный врач
8	Стратегический руководитель / эксперт / ученый	Формирование новых подходов и знаний, управление сложными системами и организациями, ответственность за развитие отрасли или направления деятельности	Высшее образование и значительный управленческий опыт; магистратура / резидентура + опыт; докторантура (PhD, доктор наук) + профессиональный опыт	Руководитель организации, профессор, главный научный сотрудник, отраслевой эксперт

Уровни квалификаций выстраиваются по принципу последовательного повышения сложности выполняемых задач, глубины профессиональных знаний, уровня самостоятельности и ответственности работника. Переход на следующий уровень, как правило, предполагает сочетание образования, практического опыта работы и (или) признания профессиональной квалификации.

2.3. Использование НРК при описании квалификационных уровней ОРК

При разработке ОРК одним из ключевых этапов является описание квалификационных уровней отрасли с использованием дескрипторов Национальной рамки квалификаций (НРК). Данный раздел оформляется в табличной форме (*таблица 8*) и обеспечивает единый подход к описанию квалификаций в отрасли.

Использование НРК при заполнении раздела «Описание квалификационных уровней ОРК» позволяет:

- соотнести профессии и квалификации отрасли с уровнями НРК;

- определить требования к знаниям, навыкам, самостоятельности и ответственности работников;
- обеспечить сопоставимость квалификаций внутри отрасли и между различными отраслями;
- выстроить последовательные траектории профессионального и карьерного роста.

Таблица позволяет системно определить, какие профессии относятся к отрасли, на каком квалификационном уровне они находятся и какие требования предъявляются к работникам.

Для разработчиков ОРК таблица является основным рабочим инструментом систематизации квалификаций отрасли.

Для работодателей, работников и организаций образования утвержденная ОРК выступает в качестве понятной карты профессий, квалификаций и карьерных возможностей в отрасли.

В таблице по каждому квалификационному уровню отражаются:

- занятие в соответствии с НКЗ;
- соответствующий уровень НРК;
- стадии выполнения работ;
- роль работника в коллективном разделении труда;
- требования к знаниям;
- требования к навыкам;
- уровень самостоятельности и ответственности.

При этом описание квалификационных уровней рекомендуется формировать непосредственно на основе дескрипторов НРК.

Так:

- дескриптор «знания» используется для определения объема и глубины профессиональных знаний;
- дескриптор «навыки» - для описания практических действий, методов работы и сложности выполняемых задач;
- дескрипторы «самостоятельность и ответственность» - для определения уровня автономности работника, зоны ответственности, функций управления и принятия решений.

Использование дескрипторов НРК при описании квалификационных уровней ОРК обеспечивает единообразный подход к формированию квалификационных требований и позволяет корректно распределять профессии по уровням квалификации.

Кроме того, отражение стадий работ и роли работника позволяет определить:

- какие функции выполняет специалист;
- уровень его участия в производственных и управленческих процессах;
- место работника в общей системе труда.

При заполнении таблицы рекомендуется применять процессный подход, при котором отрасль рассматривается как совокупность взаимосвязанных процессов, формирующих конечный результат деятельности.

В рамках данного подхода выделяются:

Отраслевые процессы

Являются ядром отрасли и отражают специализированные технологические процессы. В данном случае квалификации описываются через уникальные профессиональные компетенции, соответствующие дескрипторам НРК. К примеру, в металлургии к таким процессам относятся плавка и литье металла, требующие специализированных компетенций, соответствующих уровням дескрипторов НРК.

Сквозные управленческие процессы

Описывают процессы управления, организации и координации деятельности. При их характеристике особое внимание уделяется дескрипторам НРК «самостоятельность» и «ответственность».

Подготовительные и послепроизводственные межотраслевые процессы

Включают логистику, снабжение, сбыт, сервис и иные обеспечивающие функции. Для данных процессов особое значение имеют межотраслевые компетенции, которые также распределяются по уровням квалификации в соответствии с дескрипторами НРК.

Такое структурирование позволяет комплексно охватить все виды деятельности, присутствующие в отрасли.

Под стадиями понимаются основные этапы выполнения работ, например:

- планирование;
- организация;
- выполнение;
- контроль;
- анализ результатов.

Под ролью в коллективном разделении труда понимается функция работника в рамках производственного или управленческого процесса, к примеру:

- исполнитель;
- организатор;
- руководитель;
- консультант;
- участник производственного процесса.

Каждая роль в коллективном разделении труда определяется с учетом соответствующего уровня дескрипторов НРК.

**Таблица 8. Описание квалификационных уровней ОРК
для сферы (отрасли)**

Уровень ОРК	Заняти е из НКЗ	Уровен ь НРК	Стади и	Роль в коллективном разделении труда (в том числе область ответственности)	Знания	Умения (Навыки)	Самостояте льность и ответственн ость
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Смежные и сквозные управленческие процессы							

Раздел 2. Отраслевые процессы (определяют отраслевые границы)							
Раздел 3. Подготовительные межотраслевые процессы							
Раздел 4. Послепроизводственные межотраслевые процессы (сбыт)							

Данный этап анализа вида деятельности завершается разработкой документа «Функциональная карта профессиональных квалификаций» (таблица 9), являющегося следующим разделом ОРК.

Таблица 9. Шаблон функциональной карты профессиональных квалификаций с указанием профессий в профессиональных группах

Уровень ОРК	Профессиональные группы по НКЗ								
8									

Функциональная карта формируется с использованием дескрипторов НРК и отражает взаимосвязь профессий, квалификаций и карьерных траекторий в отрасли.

Использование НРК при разработке функциональной карты позволяет:

- распределить профессии по уровням квалификации;
- определить взаимосвязь между профессиональными группами;
- обеспечить преемственность квалификаций внутри отрасли;
- показать возможные траектории профессионального и карьерного развития работников.

Функциональная карта позволяет наглядно определить:

- какие профессии относятся к отрасли;
- как они распределяются по уровням НРК;
- какие квалификационные переходы возможны внутри отрасли;
- какие компетенции необходимы для перехода на следующий уровень квалификации.

При разработке функциональной карты рекомендуется отражать:

- вертикальный переход - предусматривающий транзит на более высокий уровень квалификации;
- горизонтальный переход - перемещение с одной позиции на другую между смежными профессиями одного квалификационного уровня.

Вместе с тем функциональная карта должна отражать и возможности горизонтального профессионального развития. К примеру, в IT-отрасли специалист по сетевым технологиям (6 уровень НРК) может перейти в сферу кибербезопасности того же уровня при подтверждении соответствующих навыков и компетенций.

Таким образом, функциональная карта является одним из ключевых инструментов применения НРК в ОРК, поскольку обеспечивает визуализацию профессиональных и карьерных траекторий работников на основе дескрипторов квалификационных уровней.

Функциональная карта должна демонстрировать возможности профессионального роста работника - от начального или квалифицированного уровня до управленческих и экспертных позиций - с учетом требований к знаниям, навыкам, самостоятельности и ответственности, установленным НРК.

Для проведения отраслевого анализа при разработке функциональной карты рекомендуется использовать следующую модель (таблица 10).

Таблица 10. Модель отраслевого анализа

Уровень НРК/ОРК	Группы профессий (по НКЗ)	Ключевой вклад в отрасль	Возможности перехода
8	Высшее руководство	Формирование стратегического развития отрасли и принятие системных решений	Межотраслевая и международная профессиональная мобильность
7	Руководители и профессионалы высокого уровня	Управление сложными проектами, инновациями и организационными процессами	Переход в научную, экспертную или консультационную деятельность
6	Квалифицированные специалисты	Обеспечение качества и эффективности профессиональных, инженерных и сервисных решений	Развитие специализации в смежных высокотехнологичных направлениях
5	Технические специалисты/ мастера	Организация и координация производственных процессов, контроль качества	Переход на управленческий уровень через дополнительное образование и развитие компетенций

3. Использование дескрипторов НРК при разработке ПС

3.1. Применение НРК и ОРК при определении квалификационных требований в ПС

ПС разрабатываются на основе ОРК и обеспечивают детализацию квалификационных требований к конкретным профессиям и видам трудовой деятельности.

В ПС описываются:

- трудовые функции;
- необходимые навыки (знания и умения);
- требования к уровню квалификации, образованию, опыту работы.

При разработке ПС используются дескрипторы НРК и ОРК, которые позволяют определить уровень квалификации профессии в зависимости от сложности труда, содержания деятельности и уровня ответственности работника.

Например, при разработке ПС разработчик может определить, что работник 3 уровня квалификации выполняет трудовые функции по установленным инструкциям и под общим контролем, тогда как работник 5 уровня уже осуществляет самостоятельное выполнение более сложных задач, координацию отдельных процессов и несет ответственность за результаты работы.

При этом функции стратегического управления, руководства крупными коллективами и принятия сложных управленческих решений должны соотноситься с 7-8 уровнями квалификации, поскольку требуют более высокого уровня знаний, опыта, самостоятельности и ответственности.

К примеру:

- электромонтер, выполняющий стандартные работы по инструкциям, может относиться к 3 уровню квалификации;
- мастер или начальник участка, координирующий работу бригады и отвечающий за производственный процесс к 5 уровню квалификации;
- главный инженер или технический директор, принимающий стратегические решения и отвечающий за деятельность подразделения или организации к 6 - 7 уровням квалификации.

Таким образом, применение НРК позволяет разработчикам формировать последовательные, сопоставимые и непротиворечивые квалификационные требования в рамках НСК.

Уровень квалификации указывается в карточке профессии и должен соответствовать уровням, установленным в ОРК и НРК.

Использование дескрипторов НРК при разработке ПС обеспечивает:

- общий подход к определению квалификационных требований;
- сопоставимость профессий и квалификаций между различными отраслями;
- согласованность требований рынка труда и системы образования;
- формирование прозрачных карьерных траекторий и профессионального развития работников.

При разработке ПС дескрипторы НРК используются как индикаторы уровня сложности труда, определяющие:

- объем и глубину необходимых знаний;
- сложность и характер выполняемых задач;
- уровень практических навыков;
- степень самостоятельности работника;
- уровень ответственности за результаты деятельности.

Определение уровня квалификации осуществляется на основе анализа содержания трудовой деятельности. При этом оцениваются:

- характер выполняемых задач;
- уровень необходимых знаний и навыков;
- степень самостоятельности при выполнении работы;

- уровень ответственности;
- функции организации, управления и принятия решений.

Полученные характеристики сопоставляются с дескрипторами НРК и функциональной картой в ОРК, что позволяет определить соответствующий уровень квалификации.

При определении уровня квалификации рекомендуется учитывать следующие параметры:

- сложность задач - от выполнения простых типовых операций до решения сложных и нестандартных профессиональных задач;
- уровень знаний - от базовых практических знаний до специализированных и системных знаний;
- степень самостоятельности - от работы под контролем до самостоятельного принятия решений и управления процессами;
- характер функций - исполнение, координация, организация или управление;
- уровень ответственности - ответственность за собственную деятельность, деятельность других работников, подразделение или результаты организации.

При этом должен соблюдаться базовый принцип НРК: повышение уровня квалификации сопровождается увеличением требований к знаниям, навыкам, самостоятельности и ответственности.

Таким образом, при разработке ПС каждая трудовая функция оценивается с использованием дескрипторов НРК.

Например:

- при оценке знаний учитывается переход от базового понимания процессов к специализированным знаниям, критическому анализу и формированию новых подходов;
- при оценке навыков - переход от применения стандартных методов к решению сложных профессиональных задач и использованию инновационных подходов;
- при оценке самостоятельности и ответственности - уровень автономности работника, масштаб принимаемых решений и степень ответственности за результаты деятельности.

Таблица 11. Матрица интерпретации дескрипторов

Компонент	Уровень 3	Уровень 6	Уровень 8
Знания	Знание технологических процессов и общих профессиональных подходов в области деятельности	Специализированные знания и критическое понимание профессиональной области	Наиболее передовые знания на стыке профессиональных областей и научных направлений
Умения	Выбор и применение базовых методов,	Решение сложных и непредсказуемых профессиональных	Разработка инновационных методов и

	инструментов и технологий	задач, управление процессами	формирование новых профессиональных подходов
Ответственность	Ответственность за выполнение собственных задач и адаптацию к рабочим условиям	Ответственность за управление проектами, процессами и профессиональное развитие работников	Ответственность за развитие отрасли, стратегические решения и соблюдение профессионально-этических принципов

Окончательное определение уровня квалификации осуществляется с участием отраслевых экспертов в рамках рабочих групп по разработке ПС.

Такой подход обеспечивает объективное определение уровня квалификации по каждой профессии, соответствие ПС требованиям НРК и ОРК, а также взаимосвязь системы квалификаций с потребностями рынка труда и подготовки кадров.