



**РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ НАЦИОНАЛЬНОГО
КЛАССИФИКАТОРА ЗАНЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Астана - 2026

I. Общие положения

1. Настоящее руководство разработано в целях обеспечения единообразного, системного и корректного применения Национального классификатора занятий (далее - НКЗ) при анализе, планировании, регулировании и прогнозировании трудовых ресурсов Республики Казахстан.

НКЗ является базовым классификационным инструментом рынка труда, обеспечивающим систематизацию занятий, профессий и видов профессиональной деятельности, применяемых в сфере занятости, образования, статистики, кадрового администрирования и Национальной системы квалификаций (далее - НСК).

Использование НКЗ обеспечивает сопоставимость кадровых и статистических данных, единый подход к классификации занятий, а также взаимосвязь рынка труда, системы образования, профессиональных квалификаций и цифровых информационных систем.

Руководство предназначено для государственных органов, работодателей, организаций образования, разработчиков профессиональных стандартов, специалистов в сфере труда и занятости, кадровых служб, организаций статистики и иных участников Национальной системы квалификаций.

2. Цели и задачи НКЗ

Основной целью НКЗ является формирование единой системы классификации, описания и группировки занятий и видов профессиональной деятельности, осуществляемых на рынке труда Республики Казахстан, с учетом международных стандартов и национальных особенностей экономики.

НКЗ обеспечивает единый подход к классификации занятий, повышает качество статистической и кадровой информации, а также формирует основу для анализа, регулирования и прогнозирования рынка труда.

В рамках реализации указанной цели НКЗ решает следующие основные задачи:

- обеспечение анализа структуры и динамики занятости населения, включая мониторинг изменений спроса и предложения трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики;
- проведение анализа и прогнозирования развития рынка труда, потребности экономики в кадрах и новых навыках;
- формирование достоверной, сопоставимой и унифицированной статистической информации в сфере труда и занятости, включая международную статистическую отчетность;
- обеспечение методологической основы для разработки профессиональных стандартов, отраслевых рамок квалификаций и иных инструментов НСК;
- поддержка процессов разработки и актуализации образовательных программ с учетом потребностей рынка труда;
- обеспечение взаимосвязи между системой образования, профессиональными квалификациями и рынком труда;
- формирование единого подхода к кадровому учету, классификации должностей и ведению кадровой документации;

- поддержка механизмов профориентации, профессионального обучения, переподготовки и развития человеческого капитала;
- использование в цифровых информационных системах сферы труда и занятости, включая автоматизацию процессов подбора вакансий, резюме и анализа рынка труда;
- обеспечение сопоставимости национальной системы классификации занятий с международными классификаторами и стандартами, включая ISCO-08.

Применение НКЗ способствует повышению эффективности государственной политики в сфере занятости населения, развития человеческого капитала, профессиональных квалификаций и подготовки кадров с учетом трансформации рынка труда и технологических изменений экономики.

II. Основные направления применения НКЗ

3. Общая характеристика НКЗ

НКЗ представляет собой систематизированный классификатор занятий, содержащий группировки и наименования актуальных видов профессиональной деятельности, существующих на рынке труда Республики Казахстан.

НКЗ обеспечивает единый подход к классификации занятий и формирует основу для учета, анализа и регулирования рынка труда. Использование единой системы классификации позволяет систематизировать информацию о профессиях и должностях, обеспечивать сопоставимость кадровых и статистических данных, а также координировать взаимодействие государственных органов, работодателей, организаций образования и иных участников рынка труда.

НКЗ применяется в кадровой, статистической, образовательной, аналитической и информационной деятельности, а также является одним из базовых инструментов НСК.

4. Основные направления применения НКЗ

4.1. Взаимосвязь с НСК

НКЗ является одним из базовых элементов НСК и обеспечивает взаимосвязь рынка труда, системы образования и профессиональных квалификаций.

Применение НКЗ позволяет:

- сопоставлять занятия с квалификационными уровнями;
- определять требования к профессиональной подготовке работников;
- формировать профессиональные стандарты;
- разрабатывать программы обучения, переподготовки и повышения квалификации;
- актуализировать образовательные программы с учетом потребностей рынка труда.

Использование НКЗ обеспечивает единый подход к описанию профессиональной деятельности и способствует согласованности квалификационных требований между системой образования и работодателями.

НКЗ также применяется при разработке отраслевых рамок квалификаций, формировании Реестра профессий и обеспечении взаимосвязи между профессиями, квалификациями, навыками и образовательными программами.

4.2. Статистика и анализ рынка труда

НКЗ используется для проведения комплексного анализа состояния рынка труда, формирования статистики занятости и международного сопоставления данных.

На основе НКЗ осуществляется:

- анализ структуры занятости населения;
- оценка потребности экономики в кадрах;
- мониторинг изменений на рынке труда;
- анализ уровня заработной платы по профессиям и группам занятий;
- формирование статистической отчетности в сфере труда и занятости.

НКЗ применяется при обработке:

- данных выборочных обследований занятости населения;
- отчетов о численности и потребности в кадрах;
- статистики по труду и занятости;
- данных о профессиональном составе работников.

Использование НКЗ обеспечивает сопоставимость данных на национальном и международном уровнях, включая взаимодействие с международными статистическими системами и классификаторами занятий.

4.3. Анализ и прогнозирование рынка труда

НКЗ применяется при анализе текущего состояния рынка труда и прогнозировании потребности экономики в кадрах и навыках.

Использование НКЗ позволяет:

- выявлять востребованные, дефицитные и избыточные профессии;
- анализировать изменения структуры занятости;
- прогнозировать потребность отраслей экономики в кадрах и навыках;
- формировать предложения по подготовке и перераспределению трудовых ресурсов;
- обеспечивать стратегическое планирование занятости и развития человеческого капитала.

Систематизированная информация о занятиях позволяет службам занятости, государственным органам и работодателям эффективно сопоставлять вакансии и соискателей по кодам НКЗ, поддерживать базы данных востребованных профессий и повышать качество механизмов трудоустройства.

НКЗ также используется как информационно-аналитическая основа при формировании государственной политики в сфере:

- образования и профессиональной подготовки;
- занятости населения;
- миграционной политики;
- регулирования трудовых ресурсов;
- охраны и безопасности труда.

В условиях цифровизации экономики и трансформации рынка труда НКЗ приобретает особое значение как инструмент мониторинга новых и трансформирующихся профессий, анализа изменений структуры занятости и прогнозирования потребности в новых навыках и квалификациях.

4.4. Применение НКЗ в информационных системах

НКЗ применяется в информационных системах экосистемы Enbek.kz в качестве единой классификационной и справочной основы.

Использование НКЗ обеспечивает:

- регистрацию вакансий работодателями;
- формирование резюме соискателей;
- оформление трудовых договоров в HR Enbek;
- разработку профессиональных стандартов;
- ведение Реестра профессий в Career Enbek;
- формирование таблиц соответствия между профессиями и образовательными программами;
- интеграцию с государственными информационными системами.

Пользователями НКЗ в цифровой среде являются работодатели, соискатели, организации образования, разработчики профессиональных стандартов, специалисты центров трудовой мобильности, частные агентства занятости, государственные органы и иные заинтересованные организации.

При размещении вакансии на Enbek.kz работодатель выбирает код НКЗ, соответствующий требуемому занятию. Система позволяет осуществлять поиск по наименованию профессии, автоматически предлагает наиболее подходящие коды НКЗ и учитывает альтернативные варианты наименований должностей.

В случаях отсутствия точного наименования в НКЗ рекомендуется определять наиболее близкое занятие исходя из содержания выполняемых функций и обязанностей. Например, наименование «Менеджер по рекламе» может быть отнесено к занятию «Специалист по рекламе», а «Байер» - к группе занятий, связанной с управлением продукцией и закупками.

При формировании резюме система использует данные о профессиональной позиции, опыте работы и навыках соискателя для автоматического определения соответствующего кода НКЗ и подбора наиболее подходящих вакансий.

При заполнении полей «Желаемая должность» и «Профессия» рекомендуется использовать наименования занятий, предусмотренные НКЗ.

Для специалистов центров трудовой мобильности корректное определение кода НКЗ имеет важное практическое значение, поскольку по кодам НКЗ осуществляется сопоставление вакансий и резюме, работодатели осуществляют поиск кандидатов по наименованию занятия, а корректная классификация повышает качество подбора вакансий и трудоустройства соискателей.

При оформлении трудовых договоров в HR Enbek код НКЗ применяется для идентификации занятия, по которому принимается работник. Выбранный код используется для кадрового учета, аналитики и интеграции данных с другими компонентами экосистемы Enbek.kz.

НКЗ также применяется при формировании и актуализации Реестра профессий, разработке переходных ключей между системой образования и рынком труда, а также при сопоставлении образовательных программ с профессиями и квалификациями.

Корректное применение кодов и наименований НКЗ обеспечивает сопоставимость кадровых и статистических данных, повышение качества аналитики рынка труда, прозрачность профессий и квалификаций, а также развитие единого цифрового пространства сферы труда и занятости.

III. Основные принципы классификации занятий

5. Понятие занятия

Под занятием понимается совокупность работ и трудовых функций, выполняемых на рабочем месте и приносящих заработок или иной доход. Занятие характеризуется высокой степенью совпадения основных задач, обязанностей и содержания выполняемой работы.

Ключевым принципом НКЗ является классификация занятий по видам выполняемых работ и содержанию трудовых функций. Это означает, что работники, выполняющие одинаковые или схожие задачи и обязанности, относятся к одной классификационной группе НКЗ независимо от различий в уровне образования, стаже работы, наименовании должности или иных формальных характеристиках.

5.1. Понятие навыков как основы классификации

При формировании НКЗ используется понятие навыков как базового критерия классификации занятий. Под навыками понимается способность выполнять задачи и обязанности в рамках конкретного занятия с применением соответствующих знаний, умений и практического опыта.

В НКЗ навыки рассматриваются в двух основных аспектах:

1) Уровень навыков

Уровень навыков отражает:

- сложность выполняемых задач;
- степень ответственности;
- уровень самостоятельности при выполнении работы;
- необходимость принятия решений и применения профессиональных знаний.

2) Специализация навыков

Специализация навыков определяет:

- область профессиональных знаний;
- используемые технологии, инструменты и оборудование;
- виды применяемых материалов;
- характер производимых товаров или оказываемых услуг.

5.2. Отличие навыков от квалификации

При применении НКЗ необходимо различать понятия «навыки» и «профессиональная квалификация».

Навыки характеризуют способность работника выполнять конкретные профессиональные задачи и применять знания и умения в практической деятельности.

Профессиональная квалификация отражает уровень профессиональной подготовки работника и степень владения компетенциями, необходимыми для выполнения трудовых функций по профессии или виду деятельности.

В НКЗ классификация строится прежде всего на содержании выполняемой работы, уровне и специализации навыков, а не на наличии формального образования, диплома или квалификационного документа.

5.3. Уровни навыков в НКЗ

В НКЗ выделяются четыре уровня навыков, используемые для классификации занятий по сложности выполняемых работ и требованиям к профессиональной деятельности.

1 уровень навыков

Предусматривает выполнение простых, повторяющихся и преимущественно физических или ручных задач. Для большинства занятий данного уровня могут требоваться базовые навыки чтения, письма и счета, а также физическая выносливость и способность работать по установленным инструкциям.

2 уровень навыков

Предусматривает выполнение практических задач с использованием оборудования, механизмов, инструментов и транспортных средств. Для данного уровня характерны техническое обслуживание, обработка информации, работа с документацией, выполнение операций по установленным процедурам и применение практических навыков.

3 уровень навыков

Включает выполнение сложных технических, организационных и практических задач, требующих специализированных знаний, профессиональной подготовки и практического опыта. Для данного уровня характерны анализ информации, подготовка отчетности, координация отдельных процессов и взаимодействие в профессиональной среде.

4 уровень навыков

Предусматривает выполнение сложных профессиональных, аналитических, управленческих и исследовательских задач, требующих высокого уровня теоретических и практических знаний, самостоятельности, ответственности, принятия решений и развитых коммуникационных навыков.

5.4. Пример применения принципов классификации

Принципы классификации НКЗ основываются на содержании выполняемой работы, а не на формальных характеристиках работника.

Например, педагогические работники могут иметь различное образование, стаж работы или направления подготовки. Однако если они выполняют схожие трудовые функции, включая проведение учебных занятий, оценку знаний обучающихся, ведение учебной документации и индивидуальную работу с обучающимися, такие работники относятся к одной классификационной группе НКЗ - «специалисты-профессионалы» соответствующего уровня навыков.

Таким образом, при классификации учитываются прежде всего фактические трудовые функции и содержание профессиональной деятельности.

5.5. Выводы для практического применения

При использовании НКЗ необходимо ориентироваться на фактически выполняемые трудовые функции и содержание работы, а не исключительно на образование, должность или стаж работника.

Для корректной классификации занятий рекомендуется:

- определять основные трудовые функции работника;
- учитывать уровень и специализацию навыков;
- сопоставлять выполняемые задачи с соответствующей группой занятий

НКЗ;

– использовать принцип «одинаковые трудовые функции - одна классификационная группа».

НКЗ применяется как инструмент анализа рынка труда, ведения статистики занятости, разработки профессиональных стандартов, прогнозирования кадровой потребности и регулирования системы профессиональных квалификаций.

IV. Структура НКЗ

6. Структура НКЗ

НКЗ состоит из трех взаимосвязанных томов, обеспечивающих классификацию, описание и практическое применение занятий на рынке труда Республики Казахстан. Такая структура позволяет использовать НКЗ не только в статистических целях, но и в кадровой, образовательной, аналитической и квалификационной деятельности.

6.1. Том I - Структура классификатора

Том I содержит иерархическую структуру НКЗ, включая основные группы занятий, подгруппы, малые и начальные группы, а также систему кодирования занятий. Данный том формирует единую систему классификации занятий и определяет место каждого занятия в общей структуре НКЗ.

Том I применяется при кодировании профессий и должностей, ведении статистического учета, анализе занятости населения, формировании кадровой отчетности, а также при интеграции с цифровыми информационными системами.

Практическое применение Том I имеет при регистрации вакансий и резюме, разработке штатных расписаний, формировании кадровых данных и автоматизации HR-процессов. Например, при внесении должности в кадровую систему организации используется соответствующий код НКЗ, обеспечивающий единообразие кадрового учета и сопоставимость данных.

6.2. Том II - Описание групп занятий

Том II раскрывает содержание профессиональной деятельности по группам занятий и содержит описание основных трудовых функций, выполняемых задач, характера труда и уровня навыков.

Данный том используется при разработке должностных инструкций, профессиональных стандартов, квалификационных требований, а также при анализе трудовых функций и компетенций работников.

Использование Том II позволяет более корректно определять содержание профессиональной деятельности, уровень сложности выполняемых работ и требования к квалификации работников. Это особенно важно при разработке профессиональных стандартов, образовательных программ, систем оценки квалификаций и кадровых документов.

Например, при разработке профессионального стандарта или образовательной программы описание трудовых функций и уровня навыков, содержащихся в Томе II НКЗ, может использоваться для определения требований к знаниям, навыкам, компетенциям и результатам обучения.

Том II также может применяться работодателями при формировании должностных обязанностей, определении квалификационных требований, оценке соответствия работников выполняемым функциям и планировании профессионального развития персонала.

6.3. Том III - Примеры наименований занятий

Том III содержит примеры наименований профессий и должностей, используемых на рынке труда. Он носит справочный характер и применяется для сопоставления фактических наименований должностей с кодами НКЗ, упрощения процесса классификации занятий и работы с новыми или нестандартными профессиями.

Данный том особенно важен в условиях появления новых профессий, связанных с цифровизацией, развитием платформенной занятости и технологическими изменениями рынка труда. Например, такие современные наименования, как «SMM-менеджер», «аналитик данных», «специалист по цифровому маркетингу» или «оператор дронов», могут сопоставляться с соответствующими группами занятий НКЗ на основе содержания выполняемых трудовых функций.

Перечень наименований не является исчерпывающим и актуализируется с учетом изменений рынка труда, появления новых технологий и трансформации профессиональной деятельности.

В целом, три тома НКЗ образуют единый методический комплекс:

- Том I определяет место профессии в системе классификации занятий;
- Том II раскрывает содержание профессиональной деятельности и трудовых функций;
- Том III показывает возможные варианты наименований профессий и должностей, используемых на практике.

Совместное применение трех томов обеспечивает корректную классификацию занятий, единообразное применение НКЗ, сопоставимость кадровых и статистических данных, а также взаимосвязь рынка труда, системы образования и Национальной системы квалификаций.

7. Основные группы занятий НКЗ

НКЗ включает 10 основных групп занятий, систематизирующих профессиональную деятельность по уровню навыков, сложности выполняемых задач и характеру труда. Каждая группа объединяет занятия со схожими трудовыми функциями, квалификационными требованиями и содержанием профессиональной деятельности.

Таблица 1 – Количество групп по уровням классификации занятий

№	Основные группы	Подгруппа	Малая группа	Начальная группа	Группа занятий	Уровень навыков
---	-----------------	-----------	--------------	------------------	----------------	-----------------

1.	Руководители и государственные служащие	4	12	38	67	-
2.	Специалисты Профessionалы	6	29	114	368	4
3.	Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	5	21	71	169	3
4.	Служащие в области Администрирования	5	9	21	55	2
5.	Работники сферы услуг и Продаж	4	14	27	77	2
6.	Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	3	7	15	35	2
7.	Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия	5	21	68	188	2
8.	Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	3	17	60	243	2
9	Неквалифицированные Рабочие	6	11	25	67	1
X	Работники, не входящие в другие группы	-	-	5	5	-
	Итого	41	141	444	1274	

Первая группа - Руководители и государственные служащие

К первой основной группе относятся руководители и государственные служащие, осуществляющие стратегическое, административное и операционное управление организациями, структурными подразделениями, государственными органами и проектами. Деятельность данной группы связана с принятием управленческих решений, организацией работы персонала, распределением ресурсов, координацией процессов и обеспечением достижения стратегических целей организации. Большинство занятий данной группы соответствует четвертому уровню навыков и требует высокого уровня профессиональной подготовки, управленческих компетенций, опыта работы и ответственности за результаты деятельности организации или подразделения. Например, к данной группе

относятся руководители предприятий, директора департаментов, руководители проектов, акимы, руководители структурных подразделений и государственные служащие управленческого уровня.

Вторая группа - Специалисты-профессионалы

Вторая группа включает специалистов-профессионалов, деятельность которых связана с применением специализированных научных, технических, медицинских, образовательных, правовых, финансовых, IT и иных профессиональных знаний. Работники данной группы, как правило, осуществляют аналитическую, проектную, исследовательскую, экспертную и консультационную деятельность, требующую высокого уровня квалификации и профессиональной подготовки. Большинство занятий данной группы соответствует четвертому уровню навыков. К данной группе относятся инженеры, врачи, преподаватели, юристы, архитекторы, аналитики данных, разработчики программного обеспечения, финансовые аналитики и другие специалисты высокой квалификации.

Третья группа - Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал

Третья группа объединяет специалистов-техников и иной вспомогательный профессиональный персонал, выполняющий технические, прикладные, организационные и контрольные функции в различных сферах деятельности. Деятельность работников данной группы направлена на техническое сопровождение, обеспечение функционирования оборудования, информационных систем, производственных и административных процессов. Большинство занятий данной группы соответствует третьему уровню навыков и требует наличия технического или профессионального образования, практических навыков и опыта применения специализированных технологий и оборудования. Например, в данную группу входят техники, системные администраторы, фельдшеры, бухгалтеры, лаборанты, специалисты по телекоммуникациям и техники по обслуживанию оборудования.

Четвертая группа - Служащие в области администрирования

Четвертая группа включает служащих в области администрирования, обеспечивающих выполнение офисных, регистрационных, учетных, информационных и организационных функций. Работники данной группы осуществляют подготовку и обработку документов, ведение учета, регистрацию данных, сопровождение документооборота и организационную поддержку деятельности организаций. Для большинства занятий данной группы характерен второй уровень навыков. К данной группе относятся секретари, офис-менеджеры, кассиры, архивариусы, операторы ввода данных, делопроизводители и иные административные работники.

Пятая группа - Работники сферы услуг и продаж

Пятая группа включает работников сферы услуг и продаж, деятельность которых связана с предоставлением услуг населению, торговлей, общественным питанием, бытовым обслуживанием, туристической деятельностью, обеспечением общественного порядка и безопасности. Работники данной группы

непосредственно взаимодействуют с населением, обеспечивая обслуживание клиентов и предоставление различных видов услуг. Например, к данной группе относятся продавцы, официанты, парикмахеры, сотрудники гостиничного сервиса, охранники и работники сферы обслуживания.

Шестая группа - Работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства

Шестая группа объединяет работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства, осуществляющих производство сельскохозяйственной продукции, ведение фермерского и лесного хозяйства, выращивание сельскохозяйственных культур, разведение животных и добычу водных биологических ресурсов. Деятельность данной группы связана с использованием сельскохозяйственной техники, оборудования и технологий производства. В данную группу входят фермеры, животноводы, лесники, трактористы сельскохозяйственного производства, рыбоводы и работники аграрного сектора.

Седьмая группа - Рабочие промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий

Седьмая группа включает рабочих промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий, выполняющих производственные, монтажные, ремонтные, строительные и технологические работы с использованием специального оборудования, инструментов и производственных технологий. Работники данной группы обеспечивают выполнение основных производственных процессов в промышленности, строительстве и инфраструктурных отраслях. Например, к данной группе относятся сварщики, слесари, токари, электромонтеры, строители, монтажники и специалисты производственных профессий.

Восьмая группа - Операторы производственного оборудования, сборщики и водители

Восьмая группа объединяет операторов производственного оборудования, сборщиков и водителей, обеспечивающих эксплуатацию производственных установок, машин, транспортных средств, автоматизированных линий и специализированного оборудования. Работники данной группы осуществляют управление техникой и оборудованием, контроль технологических процессов и обеспечение бесперебойной работы производственных систем. В данную группу входят машинисты, операторы станков и производственных линий, водители, крановщики, машинисты спецтехники и сборщики оборудования.

Девятая группа - Неквалифицированные рабочие

Девятая группа включает неквалифицированных рабочих, выполняющих простые и преимущественно физические виды работ, не требующие сложной профессиональной подготовки или длительного обучения. Работники данной группы выполняют вспомогательные, погрузочно-разгрузочные, уборочные и иные простые виды работ в различных секторах экономики. Например, к данной группе относятся грузчики, уборщики, подсобные рабочие, упаковщики и дворники.

Группа «Х» - Работники, не входящие в другие группы

К группе «Х» относятся работники, не входящие в другие группы, а также случаи, когда имеющейся информации недостаточно для корректной классификации занятия. Данная категория используется в исключительных случаях и требует последующего уточнения профессиональной информации, содержания трудовых функций и квалификационных характеристик занятия.

Структура основных групп НКЗ обеспечивает единый подход к классификации занятий, сопоставимость статистических и кадровых данных, а также формирует основу для разработки профессиональных стандартов, квалификаций, образовательных программ и аналитики рынка труда.

Примечание:

К сотрудникам специального государственного органа относятся граждане Республики Казахстан, состоящие на службе в органах национальной безопасности, уполномоченном органе в сфере внешней разведки, в Службе государственной охраны Республики Казахстан, которым присвоено специальное звание.

Работники этой группы требуют дополнительного уточнения информации для корректной классификации, либо могут быть временно учтены в категории «Х» до получения полной профессиональной информации.

V. Применение НКЗ при разработке элементов НСК

НКЗ является базовым инструментом классификации профессий и занятий в Республике Казахстан и применяется при разработке профессиональных стандартов, отраслевых рамок квалификаций, образовательных и квалификационных программ, а также кадровых документов и государственных информационных систем. Использование НКЗ обеспечивает единый подход к наименованию профессий и должностей, сопоставимость квалификаций и навыков, интеграцию системы образования, рынка труда и кадрового учета, а также корректное функционирование цифровых платформ и информационных систем. НКЗ гармонизирован с международной классификацией ISCO-08 и интегрирован с Национальной рамкой квалификаций (НРК) и отраслевыми рамками квалификаций (ОРК).

8.1. Применение НКЗ при разработке профессиональных стандартов

При разработке профессиональных стандартов (ПС) обязательно используются наименования и коды занятий, предусмотренные действующей редакцией НКЗ.

Согласно приказу Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 сентября 2023 года № 377, наименования профессий в карточках профессий ПС должны соответствовать наименованиям занятий, указанным в НКЗ. В карточке профессии обязательно указывается код занятия по НКЗ, при этом не допускается произвольное изменение наименований профессий и должностей.

Пример соответствия кода и наименования по НКЗ:

№	Код НКЗ	Наименование занятия по НКЗ	Наименование профессии в ПС
1	7221-1-004	Кузнец ручнойковки	Кузнец ручнойковки

2	2431-1-002	Аналитик-маркетолог	Аналитик-маркетолог
4	2431-2-004	Специалист по рекламе	Специалист по рекламе

Перед разработкой профессионального стандарта рекомендуется проверять актуальность кодов и наименований в действующей редакции НКЗ на портале Enbek.kz. В случае отсутствия необходимой профессии разработчик представляет соответствующее обоснование в пояснительной записке к проекту ПС.

8.2. Применение НКЗ при разработке отраслевых рамок квалификаций

Отраслевые рамки квалификаций (ОРК) определяют распределение профессий и квалификаций по уровням Национальной рамки квалификаций в рамках конкретной отрасли. При разработке ОРК обязательно используются коды и наименования занятий по НКЗ, уровни навыков НКЗ, а также уровни квалификаций НРК и ОРК.

Согласно Правилам разработки и (или) актуализации отраслевых рамок квалификаций, утвержденным приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 14 сентября 2023 года № 384, карта профессиональной квалификации формируется с обязательным использованием НКЗ.

Карта профессиональной квалификации включает:

- код занятия по НКЗ;
- наименование профессии;
- уровень навыков НКЗ;
- уровень квалификации НРК и ОРК.

Использование НКЗ при разработке ОРК обеспечивает единый подход к распределению квалификаций, сопоставимость требований рынка труда и согласованность отраслевых квалификаций с профессиональными стандартами и Национальной рамкой квалификаций.

Пример распределения профессий и квалификаций:

№	Код НКЗ	Наименование профессии	Уровень навыков НКЗ	Уровень НРК
1	1222-0-001	Руководитель службы управления персоналом	4	8
2	2422-1-001	Специалист по подбору и оценке персонала	4	6–7
3	3333-0-001	Специалист по содействию занятости	3	5
4	3345-0-001	Помощник специалиста по управлению человеческими ресурсами	3	4–5

При отсутствии необходимой профессии или несоответствии кодов НКЗ разработчик ОРК представляет соответствующее обоснование в пояснительной записке.

8.3. Применение НКЗ при разработке образовательных и квалификационных программ

При разработке образовательных и квалификационных программ наименования квалификаций и специальностей должны соответствовать НКЗ. Код НКЗ используется как идентификатор профессии, на подготовку или признание которой ориентирована программа.

Использование НКЗ обеспечивает соответствие образовательных программ требованиям рынка труда, согласованность с профессиональными стандартами и сопоставимость квалификаций в системе образования и занятости.

Пример соответствия специальностей и квалификаций кодам НКЗ:

№	Код специальности	Квалификация	Код НКЗ	Наименование по НКЗ
1	07161300	Слесарь по ремонту автомобилей	7231-9-006	Слесарь по ремонту автомобилей
2	07151400	Техник-металлург	3117-2-003	Техник-металлург
3	10120100	Парикмахер-стилист	5141-1-007	Стилист-парикмахер

При разработке образовательных программ рекомендуется обеспечивать единое применение кодов и наименований НКЗ в профессиональных стандартах, квалификационных программах и документах системы образования.

8.4. Применение НКЗ в кадровых документах

НКЗ применяется при разработке должностных инструкций, штатных расписаний, трудовых договоров, кадровых приказов и документов по оплате труда. При вводе сведений в Единую систему учета трудовых договоров (ЕСУТД) наименование должности и код занятия должны соответствовать действующей редакции НКЗ.

Использование единых кодов и наименований НКЗ обеспечивает корректный кадровый учет, сопоставимость данных в государственных информационных системах и согласованность кадровых документов с профессиональными стандартами и отраслевыми рамками квалификаций.

Пример применения НКЗ в кадровых документах:

№	Код НКЗ	Наименование должности	Применение
1	1222-0-004	Директор по управлению персоналом	Штатное расписание, трудовой договор
2	2431-1-002	Аналитик-маркетолог	Должностная инструкция
3	7231-1-001	Механик автотранспортных средств	Инструкция по охране труда
4	2512-1-001	Дизайнер программного обеспечения	Трудовой договор

Работодателям рекомендуется использовать актуальную редакцию НКЗ, обеспечивать единое наименование должностей во всех кадровых документах, учитывать требования профессиональных стандартов и ОРК, а также проверять корректность кодов НКЗ перед регистрацией трудовых договоров.

8.5. Практические рекомендации по применению НКЗ

Для корректного применения НКЗ рекомендуется использовать только актуальную редакцию классификатора, проверять соответствие кодов и наименований перед утверждением документов, не допускать произвольного изменения наименований профессий и использовать единый код НКЗ во всех взаимосвязанных документах.

Наиболее распространенными ошибками являются использование устаревших кодов НКЗ, различие кодов и наименований в профессиональных стандартах, ОРК и кадровых документах, отсутствие кода НКЗ в кадровых системах, а также некорректное определение уровня квалификации.

Некорректное применение НКЗ может привести к ошибкам регистрации трудовых договоров, несоответствию профессиональных стандартов и образовательных программ, проблемам кадрового учета и статистики, а также затруднениям при автоматизированной обработке данных в государственных информационных системах.

VI. Аспекты применения НКЗ в условиях трансформации рынка труда, цифровизации и развития человеческого капитала

9. Международный сравнительный контекст и практики

В странах ОЭСР национальные классификаторы занятий, гармонизированные с ISCO-08, используются не только для статистического учета, но и как инструмент анализа рынка труда, прогнозирования кадровой потребности, развития системы непрерывного обучения и управления профессиональной мобильностью работников.

Международная практика показывает, что современные классификаторы занятий интегрируются с цифровыми платформами занятости, системами карьерной навигации, профессиональной ориентации и прогнозирования навыков. Это позволяет государствам своевременно выявлять изменения структуры занятости, анализировать влияние цифровизации, автоматизации, искусственного интеллекта и зеленой экономики на рынок труда, а также адаптировать системы подготовки и переподготовки кадров.

В Европейском союзе применяется система ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), представляющая собой классификатор профессий, навыков, компетенций и квалификаций, связанный с ISCO-08. ESCO интегрирована с цифровыми платформами занятости, системами карьерного консультирования и инструментами профессиональной ориентации.

Использование ESCO позволяет сопоставлять навыки работников с требованиями профессий, формировать рекомендации по обучению и профессиональному развитию, а также оперативно обновлять образовательные программы с учетом изменений рынка труда.

В США используется система O*NET, содержащая подробные сведения о профессиях, навыках, трудовых функциях, уровнях сложности задач и перспективах занятости. Система применяется для прогнозирования трансформации профессий, оценки влияния автоматизации и искусственного интеллекта на занятость, а также разработки программ переподготовки и карьерного планирования.

В Великобритании и Австралии классификаторы занятий используются при долгосрочном прогнозировании потребности в навыках и кадрах, анализе воздействия новых технологий на рынок труда и формировании государственной политики в сфере развития человеческого капитала. Особое внимание уделяется анализу профессий, наиболее подверженных автоматизации, а также выявлению новых и трансформирующихся видов деятельности.

Международный опыт показывает, что современные классификаторы занятий постепенно становятся частью цифровой экосистемы рынка труда и используются для обеспечения взаимосвязи занятости, квалификаций, образования и профессионального развития граждан. Это позволяет повышать эффективность прогнозирования кадровой потребности, совершенствовать механизмы профессиональной ориентации и обеспечивать более гибкую адаптацию системы подготовки кадров к изменениям экономики и технологий.

10. Роль НКЗ в мониторинге трансформации профессий и прогнозировании профессий будущего

В условиях цифровизации экономики, автоматизации производственных процессов, внедрения искусственного интеллекта, роботизации, развития зеленой экономики и ESG-подходов НКЗ становится одним из ключевых инструментов мониторинга изменений на рынке труда, анализа трансформации занятий и прогнозирования профессий будущего.

Использование НКЗ позволяет выявлять профессии с устойчивым снижением спроса, определять новые и трансформирующиеся виды деятельности, анализировать изменение структуры занятости и прогнозировать потребность экономики в новых квалификациях и навыках.

Для анализа трансформации профессий могут использоваться данные Единой системы учета трудовых договоров, вакансий и резюме, размещенных на цифровых платформах сферы занятости. Сопоставление данных по кодам НКЗ позволяет анализировать динамику спроса на профессии, выявлять изменения в структуре занятости и определять направления развития рынка труда.

НКЗ также может использоваться при анализе государственной статистики занятости, обследований домохозяйств и иных источников данных для оценки изменения численности работников по группам занятий и уровням навыков.

Интеграция НКЗ с цифровыми платформами обучения и карьерной навигации позволяет анализировать интерес граждан к новым профессиям, востребованным навыкам и направлениям подготовки, а также выявлять перспективные профессии на ранних этапах их формирования.

Важным направлением является взаимодействие с работодателями и отраслевыми объединениями для получения предложений по актуализации НКЗ, выявления новых видов деятельности и уточнения квалификационных требований.

НКЗ также может использоваться для сопоставления национальных данных с международными классификаторами и аналитическими материалами, включая ISCO-08, ESCO и исследования OECD, что позволяет учитывать глобальные тенденции развития рынка труда и своевременно адаптировать национальную систему классификации занятий.

Применение НКЗ в системе мониторинга и прогнозирования рынка труда способствует повышению качества аналитики, развитию механизмов прогнозирования кадровой потребности и формированию более эффективной государственной политики в сфере занятости, квалификаций и подготовки кадров.

11. Применение НКЗ в системе профессиональной ориентации

НКЗ применяется в системе профессиональной ориентации обучающихся, выборе профессии и образовательной программы, а также при построении карьерных маршрутов и информировании о востребованных профессиях и навыках.

НКЗ может служить одной из основ для формирования карьерных траекторий обучающихся, построения индивидуальных маршрутов «школа – колледж/вуз – производство» и раннего информирования молодежи о востребованных профессиях и навыках будущего.

Использование НКЗ позволяет сопоставлять профессии с уровнями навыков и квалификаций, определять требования к профессиям, учитывать потребности рынка труда и формировать рекомендации по профессиональному развитию.

Например, обучающийся может определить интересующую профессию, ознакомиться с уровнем навыков по НКЗ, узнать квалификационные требования, выбрать соответствующую образовательную программу и определить возможные направления дальнейшего профессионального развития.

Так, профессия **«оператор беспилотных летательных аппаратов»** требует технических навыков и подготовки в области цифровых технологий, профессия **«специалист по искусственному интеллекту»** предполагает высокий уровень аналитических и IT-компетенций, а профессия **«инженер по автоматизации»** требует подготовки в области инженерии и цифровых систем.

НКЗ может использоваться в цифровых платформах карьерной навигации и профориентационных сервисах для подбора профессий, формирования рекомендаций по обучению и информирования о перспективных направлениях подготовки и занятости.

Применение НКЗ в системе профессиональной ориентации способствует более осознанному профессиональному выбору, снижению дисбаланса между

подготовкой кадров и потребностями рынка труда, развитию востребованных навыков и повышению качества подготовки кадров.

12. Применение НКЗ в корпоративном развитии персонала

НКЗ является важным инструментом внутреннего кадрового развития организаций и может применяться работодателями для систематизации кадровых процессов, планирования профессионального развития работников и формирования прозрачных карьерных траекторий.

Адаптация и профессиональная ориентация работников

При приеме на работу работодатель может использовать НКЗ для ознакомления сотрудников с наименованием занятия, кодом НКЗ, уровнем навыков, а также основными трудовыми функциями и требованиями к квалификации. Это позволяет работнику понимать содержание своей профессиональной деятельности, место должности в структуре занятий и возможные направления дальнейшего профессионального развития.

Например, при приеме на работу техника по обслуживанию промышленного оборудования работнику может быть разъяснено, что его должность относится к группе «Специалисты-техники и вспомогательный профессиональный персонал» и соответствует определенному уровню навыков НКЗ. При этом сотруднику могут быть показаны возможные направления дальнейшего развития внутри компании - переход к профессиям инженера-механика, инженера по автоматизации или руководителя производственного участка.

Построение карьерных траекторий

НКЗ может использоваться при формировании внутренних карьерных маршрутов, кадрового резерва и системы преемственности. На основе кодов НКЗ работодатели могут разрабатывать корпоративные карты карьерного развития - от текущей группы занятий к более высоким уровням навыков или к смежным профессиональным направлениям.

Например, в производственной организации карьерный маршрут может предусматривать последовательный переход от группы занятий «Специалисты-техники» к группе «Специалисты-профессионалы». Так, работник, занимающий должность техника-электрика, после получения дополнительного образования и опыта работы может перейти на должность инженера-энергетика, а в дальнейшем - на должность руководителя подразделения. При этом каждое последующее назначение может быть связано с соответствующим кодом НКЗ, уровнем навыков и квалификационными требованиями.

Использование НКЗ позволяет работодателям формировать прозрачные карьерные лестницы, определять требования для профессионального продвижения, планировать развитие компетенций работников и выстраивать систему внутренней мобильности и преемственности кадров.

Оценка компетенций и развитие персонала

При оценке персонала работодатели могут сопоставлять фактические трудовые функции работников с описанием занятий и уровней навыков, предусмотренных НКЗ. НКЗ также может использоваться при планировании

корпоративного обучения, разработке программ повышения квалификации, организации переподготовки работников и формировании индивидуальных планов развития.

Например, если работник выполняет функции, соответствующие более высокому уровню навыков НКЗ, работодатель может направить его на повышение квалификации или включить в кадровый резерв для последующего профессионального продвижения.

Такой подход позволяет обеспечивать соответствие приобретаемых навыков актуальным требованиям рынка труда и отраслей экономики.

Интеграция с HR-системами и цифровыми платформами

НКЗ может интегрироваться с корпоративными HR-системами и цифровыми платформами управления персоналом. Использование кодов НКЗ в кадровых системах позволяет унифицировать кадровые данные, автоматизировать кадровый учет, обеспечивать актуальность наименований профессий и должностей, а также повышать качество аналитики трудовых ресурсов.

Например, при внесении новой должности в HR-систему организация может автоматически сопоставлять ее с действующим кодом НКЗ, что позволяет исключить дублирование наименований должностей и обеспечить единый подход к кадровому учету и статистике занятости.

Рекомендуется обеспечивать соответствие штатных расписаний, должностных инструкций и кадровых документов действующей редакции НКЗ.

Методическая и организационная работа

Крупным организациям и холдингам рекомендуется разрабатывать внутренние методические материалы по применению НКЗ, проводить обучение HR-специалистов и руководителей, а также использовать НКЗ при разработке кадровой политики и программ развития персонала.

Применение НКЗ в корпоративной практике способствует повышению прозрачности кадровых процессов, развитию системы внутреннего карьерного роста, повышению качества кадрового планирования, развитию человеческого капитала и обеспечению соответствия кадровых процессов требованиям рынка труда и Национальной системы квалификаций.

13. Применение НКЗ в цифровых системах и анализе рынка труда

В условиях цифровизации экономики и трансформации рынка труда НКЗ является одним из ключевых инструментов цифровой инфраструктуры сферы занятости и Национальной системы квалификаций. НКЗ интегрируется с цифровыми платформами сферы труда и занятости, включая enbek.kz, hr.enbek.kz, skills.enbek.kz и другие информационные системы, обеспечивая единый подход к классификации профессий и должностей, сопоставимость данных и автоматизацию кадровых процессов.

Использование НКЗ в цифровой среде позволяет осуществлять автоматизированный сбор и анализ данных о занятости, отслеживать изменения структуры рынка труда, выявлять востребованные, дефицитные и

трансформирующиеся профессии, а также прогнозировать потребность отраслей экономики в кадрах и навыках.

Применение кодов НКЗ в цифровых системах обеспечивает взаимосвязь рынка труда, системы образования и профессиональных квалификаций. Это позволяет сопоставлять вакансии работодателей с образовательными программами, квалификациями и профилями соискателей, а также формировать рекомендации по обучению, переподготовке и профессиональному развитию.

НКЗ используется в цифровых сервисах регистрации вакансий и резюме, кадрового учета, анализа занятости, прогнозирования рынка труда, профессиональной ориентации, карьерной навигации, формирования Реестра профессий, а также разработки профессиональных стандартов и квалификаций.

В условиях быстрого обновления технологий НКЗ также применяется для мониторинга новых профессий и изменений содержания труда, в том числе в сферах искусственного интеллекта, автоматизации, цифровых технологий, зеленой экономики и платформенной занятости.

Применение НКЗ в цифровых системах способствует повышению качества аналитики рынка труда, развитию механизмов прогнозирования кадровой потребности и повышению эффективности государственной политики в сфере занятости, профессионального образования и развития человеческого капитала.