



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ ҚЫЗМЕТТЕР
ЖІКТЕУІШІН ҚОЛДАНУ ЖӨНІНДЕГІ НҰСҚАУЛЫҚ**

Астана - 2026

I. Жалпы ережелер

1. Осы нұсқаулық Қазақстан Республикасының Ұлттық қызметтер жіктеуішін (бұдан әрі – ҰҚЖ) еңбек ресурстарын талдау, жоспарлау, реттеу және болжау кезінде бірізді, жүйелі және дұрыс қолдануды қамтамасыз ету мақсатында әзірленді.

ҰҚЖ жұмыспен қамту, білім беру, статистика, кадрлық әкімшілендіру және Ұлттық біліктілік жүйесінде (бұдан әрі – ҰБЖ) қолданылатын қызметтерді, кәсіптерді және кәсіптік қызмет түрлерін жүйелеуді қамтамасыз ететін еңбек нарығының базалық жіктеу құралы болып табылады.

ҰҚЖ-ны пайдалану кадрлық және статистикалық деректердің салыстырмалылығын, қызметтерді жіктеудің бірыңғай тәсілін, сондай-ақ еңбек нарығының, білім беру жүйесінің, кәсіптік біліктіліктердің және цифрлық ақпараттық жүйелердің өзара байланысын қамтамасыз етеді.

Осы нұсқаулық мемлекеттік органдарға, жұмыс берушілерге, білім беру ұйымдарына, кәсіптік стандарттарды әзірлеушілерге, еңбек және жұмыспен қамту саласының мамандарына, кадр қызметтеріне, статистика ұйымдарына және Ұлттық біліктілік жүйесінің өзге де қатысушыларына арналған.

2. ҰҚЖ-ның мақсаттары мен міндеттері

ҰҚЖ-ның негізгі мақсаты халықаралық стандарттар мен экономиканың ұлттық ерекшеліктерін ескере отырып, Қазақстан Республикасының еңбек нарығында жүзеге асырылатын қызметтер мен кәсіптік қызмет түрлерін жіктеудің, сипаттаудың және топтастырудың бірыңғай жүйесін қалыптастыру болып табылады.

ҰҚЖ қызметтерді жіктеудің бірыңғай тәсілін қамтамасыз етеді, статистикалық және кадрлық ақпараттың сапасын арттырады, сондай-ақ еңбек нарығын талдау, реттеу және болжау үшін негіз қалыптастырады.

Көрсетілген мақсатты іске асыру шеңберінде ҰҚЖ мынадай негізгі міндеттерді шешеді:

- өңірлер мен экономика салалары бойынша еңбек ресурстарына сұраныс пен ұсыныстың өзгерістеріне мониторинг жүргізуді қоса алғанда, халықты жұмыспен қамту құрылымы мен серпінін талдауды қамтамасыз ету;

- еңбек нарығының дамуын, экономиканың кадрларға және жаңа дағдыларға қажеттілігін талдау мен болжауды жүргізу;

- еңбек және жұмыспен қамту саласында, оның ішінде халықаралық статистикалық есептілікті қамтитын, сенімді, салыстырмалы және біріздендірілген статистикалық ақпаратты қалыптастыру;

- кәсіптік стандарттарды, салалық біліктілік шеңберлерін және ҰБЖ-ның өзге де құралдарын әзірлеу үшін әдіснамалық негізді қамтамасыз ету;

- еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, білім беру бағдарламаларын әзірлеу және өзектендіру процестерін қолдау;

- білім беру жүйесі, кәсіптік біліктіліктер және еңбек нарығы арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ету;

- кадрлық есепке алудың, лауазымдарды жіктеудің және кадрлық құжаттаманы жүргізудің бірыңғай тәсілін қалыптастыру;

– кәсіптік бағдарлау, кәсіптік оқыту, қайта даярлау және адами капиталды дамыту тетіктерін қолдау;

– еңбек және жұмыспен қамту саласының цифрлық ақпараттық жүйелерінде, оның ішінде бос жұмыс орындарын, түйіндемелерді іріктеу және еңбек нарығын талдау процестерін автоматтандыруда пайдалану;

– ұлттық қызметтерді жіктеу жүйесінің халықаралық жіктеуіштермен және стандарттармен, оның ішінде ISCO-08-мен салыстырмалылығын қамтамасыз ету.

ҰҚЖ-ны қолдану еңбек нарығының трансформациясы мен экономиканың технологиялық өзгерістерін ескере отырып, халықты жұмыспен қамту, адами капиталды дамыту, кәсіптік біліктіліктерді жетілдіру және кадрлар даярлау саласындағы мемлекеттік саясаттың тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

II. ҰҚЖ-ны қолданудың негізгі бағыттары

3. ҰҚЖ-ның жалпы сипаттамасы

ҰҚЖ Қазақстан Республикасының еңбек нарығында бар өзекті кәсіптік қызмет түрлерінің топтарын және атауларын қамтитын жүйелендірілген қызметтер жіктеуіші болып табылады.

ҰҚЖ қызметтерді жіктеудің бірыңғай тәсілін қамтамасыз етеді және еңбек нарығын есепке алу, талдау және реттеу үшін негіз қалыптастырады. Бірыңғай жіктеу жүйесін пайдалану кәсіптер мен лауазымдар туралы ақпаратты жүйелеуге, кадрлық және статистикалық деректердің салыстырмалылығын қамтамасыз етуге, сондай-ақ мемлекеттік органдардың, жұмыс берушілердің, білім беру ұйымдарының және еңбек нарығының өзге де қатысушыларының өзара іс-қимылын үйлестіруге мүмкіндік береді.

ҰҚЖ кадрлық, статистикалық, білім беру, талдамалық және ақпараттық қызметте қолданылады, сондай-ақ ҰБЖ-ның негізгі құралдарының бірі болып табылады.

4. ҰҚЖ-ны қолданудың негізгі бағыттары

4.1. ҰБЖ-мен өзара байланысы

ҰҚЖ ҰБЖ-ның негізгі элементтерінің бірі болып табылады және еңбек нарығының, білім беру жүйесінің және кәсіптік біліктіліктердің өзара байланысын қамтамасыз етеді.

ҰҚЖ-ны қолдану:

- қызметтерді біліктілік деңгейлерімен сәйкестендіруге;
- жұмыскерлердің кәсіптік даярлығына қойылатын талаптарды айқындауға;
- кәсіптік стандарттарды қалыптастыруға;
- оқыту, қайта даярлау және біліктілікті арттыру бағдарламаларын әзірлеуге;
- еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, білім беру бағдарламаларын өзектендіруге мүмкіндік береді.

ҰҚЖ-ны пайдалану кәсіптік қызметті сипаттаудың бірыңғай тәсілін қамтамасыз етеді және білім беру жүйесі мен жұмыс берушілер арасындағы біліктілік талаптарының келісімділігіне ықпал етеді.

ҰҚЖ сондай-ақ салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу, Кәсіптер тізілімін қалыптастыру және кәсіптер, біліктіліктер, дағдылар мен білім беру бағдарламалары арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ету кезінде қолданылады.

4.2. Еңбек нарығының статистикасы және талдауы

ҰҚЖ еңбек нарығының жай-күйіне кешенді талдау жүргізу, жұмыспен қамту статистикасын қалыптастыру және деректерді халықаралық деңгейде салыстыру мақсатында пайдаланылады.

ҰҚЖ негізінде:

- халықты жұмыспен қамту құрылымына талдау жүргізіледі;
- экономиканың кадрларға қажеттілігі бағаланады;
- еңбек нарығындағы өзгерістерге мониторинг жүргізіледі;
- кәсіптер мен қызметтер топтары бойынша жалақы деңгейіне талдау жүргізіледі;
- еңбек және жұмыспен қамту саласындағы статистикалық есептілік қалыптастырылады.

ҰҚЖ:

- халықты жұмыспен қамту бойынша іріктемелі зерттеулердің деректерін;
- кадрлардың саны мен оларға деген қажеттілік туралы есептерді;
- еңбек және жұмыспен қамту статистикасын;
- жұмыскерлердің кәсіптік құрамы туралы деректерді өңдеу кезінде қолданылады.

ҰҚЖ-ны пайдалану ұлттық және халықаралық деңгейлерде деректердің салыстырмалылығын қамтамасыз етеді, оның ішінде халықаралық статистикалық жүйелермен және қызметтер жіктеуіштерімен өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді.

4.3. Еңбек нарығын талдау және болжау

ҰҚЖ еңбек нарығының ағымдағы жай-күйін талдау және экономиканың кадрлар мен дағдыларға қажеттілігін болжау кезінде қолданылады.

ҰҚЖ-ны пайдалану:

- сұранысқа ие, тапшы және артық кәсіптерді айқындауға;
- жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістерді талдауға;
- экономика салаларының кадрлар мен дағдыларға қажеттілігін болжауға;
- еңбек ресурстарын даярлау және қайта бөлуді ұйымдастыру жөнінде ұсыныстар қалыптастыруға;
- жұмыспен қамтуды және адами капиталды дамытуды стратегиялық жоспарлауды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қызметтер туралы жүйелендірілген ақпарат жұмыспен қамту қызметтеріне, мемлекеттік органдарға және жұмыс берушілерге ҰҚЖ кодтары бойынша бос жұмыс орындары мен жұмыс іздеушілерді тиімді сәйкестендіруге, сұранысқа ие кәсіптердің дерекқорларын жүргізуге және жұмысқа орналастыру тетіктерінің сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

ҰҚЖ сондай-ақ мынадай салалардағы мемлекеттік саясатты қалыптастыру кезінде ақпараттық-талдамалық негіз ретінде пайдаланылады:

- білім беру және кәсіптік даярлау;

- халықты жұмыспен қамту;
- көші-қон саясаты;
- еңбек ресурстарын реттеу;
- еңбекті қорғау және қауіпсіздігі.

Экономиканы цифрландыру және еңбек нарығын трансформациялау жағдайында ҰҚЖ жаңа және трансформацияланып жатқан кәсіптерді мониторингтеу, жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістерді талдау және жаңа дағдылар мен біліктіліктерге қажеттілікті болжау құралы ретінде ерекше маңызға ие болады.

4.4. ҰҚЖ-ны ақпараттық жүйелерде қолдану

ҰҚЖ Enbek.kz экожүйесінің ақпараттық жүйелерінде бірыңғай жіктеу және анықтамалық негіз ретінде қолданылады.

ҰҚЖ-ны пайдалану:

- жұмыс берушілердің бос жұмыс орындарын тіркеуін;
- жұмыс іздеушілердің түйіндемелерін қалыптастыруды;
- HR Enbek жүйесінде еңбек шарттарын ресімдеуді;
- кәсіптік стандарттарды әзірлеуді;
- Career Enbek жүйесінде Кәсіптер тізілімін жүргізуді;
- кәсіптер мен білім беру бағдарламалары арасындағы сәйкестік кестелерін қалыптастыруды;
- мемлекеттік ақпараттық жүйелермен интеграциялауды қамтамасыз етеді.

Цифрлық ортада ҰҚЖ-ны пайдаланушылар болып жұмыс берушілер, жұмыс іздеушілер, білім беру ұйымдары, кәсіптік стандарттарды әзірлеушілер, еңбек мобильділігі орталықтарының мамандары, жекеше жұмыспен қамту агенттіктері, мемлекеттік органдар және өзге де мүдделі ұйымдар табылады.

Enbek.kz порталында бос жұмыс орнын орналастыру кезінде жұмыс беруші талап етілетін қызметке сәйкес келетін ҰҚЖ кодын таңдайды. Жүйе кәсіп атауы бойынша іздеуді жүзеге асыруға мүмкіндік береді, автоматты түрде ҰҚЖ-ның неғұрлым сәйкес келетін кодтарын ұсынады және лауазым атауларының баламалы нұсқаларын ескереді.

ҰҚЖ-да нақты атау болмаған жағдайда орындалатын функциялар мен міндеттердің мазмұнына қарай ең жақын қызметті айқындау ұсынылады. Мысалы, «Жарнама жөніндегі менеджер» атауы «Жарнама жөніндегі маман» қызметіне, ал «Байер» өнімді басқару және сатып алу саласына байланысты қызметтер тобына жатқызылуы мүмкін.

Түйіндемені қалыптастыру кезінде жүйе жұмыс іздеушінің кәсіптік ұстанымы, жұмыс тәжірибесі және дағдылары туралы деректерді пайдалана отырып, тиісті ҰҚЖ кодын автоматты түрде айқындайды және неғұрлым сәйкес келетін бос жұмыс орындарын іріктейді.

«Қалаулы лауазым» және «Кәсіп» жолдарын толтыру кезінде ҰҚЖ-да көзделген қызмет атауларын пайдалану ұсынылады.

Еңбек мобильділігі орталықтарының мамандары үшін ҰҚЖ кодын дұрыс айқындаудың маңызды практикалық мәні бар, өйткені ҰҚЖ кодтары бойынша бос жұмыс орындары мен түйіндемелер сәйкестендіріледі, жұмыс берушілер қызмет

атауы бойынша кандидаттарды іздеуді жүзеге асырады, ал дұрыс жіктеу бос жұмыс орындарын іріктеу және жұмыс іздеушілерді жұмысқа орналастыру сапасын арттырады.

HR Енбек жүйесінде еңбек шарттарын ресімдеу кезінде ҰҚЖ коды жұмыскер қабылданатын қызметті сәйкестендіру үшін қолданылады. Таңдалған код кадрлық есепке алу, талдау жүргізу және деректерді Енбек.kz экожүйесінің басқа компоненттерімен интеграциялау үшін пайдаланылады.

ҰҚЖ сондай-ақ Кәсіптер тізілімін қалыптастыру және өзектендіру, білім беру жүйесі мен еңбек нарығы арасындағы өтпелі кілттерді әзірлеу, сондай-ақ білім беру бағдарламаларын кәсіптермен және біліктіліктермен сәйкестендіру кезінде қолданылады.

ҰҚЖ кодтары мен атауларын дұрыс қолдану кадрлық және статистикалық деректердің салыстырмалылығын, еңбек нарығын талдау сапасының артуын, кәсіптер мен біліктіліктердің ашықтығын, сондай-ақ еңбек және жұмыспен қамту саласының бірыңғай цифрлық кеңістігінің дамуын қамтамасыз етеді.

III. Қызметтерді жіктеудің негізгі қағидаттары

5. Қызмет ұғымы

Қызмет деп жұмыс орнында орындалатын және жалақы немесе өзге де табыс әкелетін жұмыстар мен еңбек функцияларының жиынтығы түсініледі. Қызмет орындалатын жұмыстың негізгі міндеттері, функциялары мен мазмұнының жоғары деңгейде сәйкес келуімен сипатталады.

ҰҚЖ-ның негізгі қағидаты қызметтерді орындалатын жұмыстардың түрлері мен еңбек функцияларының мазмұны бойынша жіктеу болып табылады. Бұл бірдей немесе ұқсас міндеттер мен функцияларды орындайтын жұмыскерлердің білім деңгейіндегі, жұмыс өтіліндегі, лауазым атауындағы немесе өзге де формальды сипаттамалардағы айырмашылықтарға қарамастан ҰҚЖ-ның бір жіктеу тобына жатқызылатынын білдіреді.

5.1. Дағдылар ұғымы жіктеудің негізі ретінде

ҰҚЖ-ны қалыптастыру кезінде қызметтерді жіктеудің негізгі өлшемшарты ретінде дағдылар ұғымы пайдаланылады. Дағдылар деп тиісті білімді, іскерлікті және практикалық тәжірибені қолдана отырып, нақты бір қызмет шеңберіндегі міндеттер мен функцияларды орындау қабілеті түсініледі.

ҰҚЖ-да дағдылар екі негізгі аспектіде қарастырылады:

1) Дағды деңгейі

Дағды деңгейі:

- орындалатын міндеттердің күрделілігін;
- жауапкершілік дәрежесін;
- жұмысты орындау кезіндегі дербестік деңгейін;
- шешім қабылдау және кәсіптік білімді қолдану қажеттілігін көрсетеді.

2) Дағдының мамандануы

Дағдының мамандануы:

- кәсіптік білім саласын;

- қолданылатын технологияларды, құралдарды және жабдықтарды;
- пайдаланылатын материалдардың түрлерін;
- өндірілетін тауарлардың немесе көрсетілетін қызметтердің сипатын айқындайды.

5.2. Дағдылар мен біліктіліктің айырмашылығы

ҰҚЖ-ны қолдану кезінде «дағдылар» және «кәсіптік біліктілік» ұғымдарын ажырата білу қажет.

Дағдылар жұмыскердің нақты кәсіптік міндеттерді орындау және білім мен іскерлікті практикалық қызметте қолдану қабілетін сипаттайды.

Кәсіптік біліктілік жұмыскердің кәсіптік даярлық деңгейін және кәсіп немесе қызмет түрі бойынша еңбек функцияларын орындау үшін қажетті құзыреттерді меңгеру дәрежесін көрсетеді.

ҰҚЖ-да жіктеу ең алдымен формальды білімнің, дипломның немесе біліктілікті растайтын құжаттың болуына емес, орындалатын жұмыстың мазмұнына, дағдылардың деңгейі мен мамандануына негізделеді.

5.3. ҰҚЖ-дағы дағды деңгейлері

ҰҚЖ-да орындалатын жұмыстардың күрделілігі мен кәсіптік қызметке қойылатын талаптарға сәйкес қызметтерді жіктеу үшін пайдаланылатын төрт дағды деңгейі айқындалған.

1-дағды деңгейі

Қарапайым, қайталанатын және негізінен дене күшін немесе қол еңбегін қажет ететін міндеттерді орындауды көздейді. Осы деңгейдегі қызметтердің басым бөлігі үшін оқу, жазу және санау бойынша базалық дағдылар, сондай-ақ дене төзімділігі және белгіленген нұсқаулықтарға сәйкес жұмыс істей білу талап етілуі мүмкін.

2-дағды деңгейі

Жабдықтарды, механизмдерді, құралдарды және көлік құралдарын пайдалана отырып практикалық міндеттерді орындауды көздейді. Осы деңгейге техникалық қызмет көрсету, ақпаратты өңдеу, құжаттамамен жұмыс істеу, белгіленген рәсімдер бойынша операцияларды орындау және практикалық дағдыларды қолдану тән.

3-дағды деңгейі

Арнайы білімді, кәсіптік даярлықты және практикалық тәжірибені талап ететін күрделі техникалық, ұйымдастырушылық және практикалық міндеттерді орындауды қамтиды. Осы деңгейге ақпаратты талдау, есептілікті дайындау, жекелеген процестерді үйлестіру және кәсіптік ортада өзара іс-қимыл жасау тән.

4-дағды деңгейі

Теориялық және практикалық білімнің жоғары деңгейін, дербестікті, жауапкершілікті, шешім қабылдау қабілетін және дамыған коммуникациялық дағдыларды талап ететін күрделі кәсіптік, талдамалық, басқарушылық және зерттеу міндеттерін орындауды көздейді.

5.4. Жіктеу қағидаттарын қолдану мысалы

ҰҚЖ-ны жіктеу қағидаттары жұмыскердің формальды сипаттамаларына емес, орындалатын жұмыстың мазмұнына негізделеді.

Мысалы, педагог қызметкерлердің білімі, жұмыс өтілі немесе даярлық бағыттары әртүрлі болуы мүмкін. Алайда егер олар оқу сабақтарын өткізу, білім алушылардың білімін бағалау, оқу құжаттамасын жүргізу және білім алушылармен жеке жұмыс жүргізу сияқты ұқсас еңбек функцияларын орындайтын болса, мұндай жұмыскерлер ҰҚЖ-ның бір жіктеу тобына – дағдының тиісті деңгейіндегі «кәсіби мамандар» тобына жатқызылады.

Осылайша, жіктеу кезінде ең алдымен нақты орындалатын еңбек функциялары мен кәсіптік қызметтің мазмұны ескеріледі.

5.5. Практикалық қолдануға арналған қорытындылар

ҰҚЖ-ны пайдалану кезінде тек жұмыскердің біліміне, лауазымына немесе жұмыс өтіліне ғана емес, нақты орындалатын еңбек функциялары мен жұмыстың мазмұнына бағдарлану қажет.

Қызметтерді дұрыс жіктеу үшін:

- жұмыскердің негізгі еңбек функцияларын айқындау;
- дағдылардың деңгейі мен мамандануын ескеру;
- орындалатын міндеттерді ҰҚЖ-ның тиісті қызметтер тобымен сәйкестендіру;
- «бірдей еңбек функциялары – бір жіктеу тобы» қағидатын қолдану ұсынылады.

ҰҚЖ еңбек нарығын талдау, жұмыспен қамту статистикасын жүргізу, кәсіптік стандарттарды әзірлеу, кадрларға қажеттілікті болжау және кәсіптік біліктіліктер жүйесін реттеу құралы ретінде қолданылады.

IV. ҰҚЖ құрылымы

6. ҰҚЖ құрылымы

ҰҚЖ Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы қызметтерді жіктеуді, сипаттауды және практикалық қолдануды қамтамасыз ететін өзара байланысты үш томнан тұрады. Мұндай құрылым ҰҚЖ-ны тек статистикалық мақсаттарда ғана емес, сондай-ақ кадрлық, білім беру, талдамалық және біліктілік салаларында пайдалануға мүмкіндік береді.

6.1. I том – Жіктеуіштің құрылымы

I томда ҰҚЖ-ның иерархиялық құрылымы, оның ішінде қызметтердің негізгі топтары, кіші топтары, шағын және бастапқы топтары, сондай-ақ қызметтерді кодтау жүйесі қамтылған. Аталған том қызметтерді жіктеудің бірыңғай жүйесін қалыптастырады және әрбір қызметтің ҰҚЖ-ның жалпы құрылымындағы орнын айқындайды.

I том кәсіптер мен лауазымдарды кодтау, статистикалық есепке алуды жүргізу, халықты жұмыспен қамтуды талдау, кадрлық есептілікті қалыптастыру, сондай-ақ цифрлық ақпараттық жүйелермен интеграциялау кезінде қолданылады.

I том бос жұмыс орындары мен түйіндемелерді тіркеу, штат кестелерін әзірлеу, кадрлық деректерді қалыптастыру және HR-процестерді автоматтандыру кезінде практикалық қолданысқа ие. Мысалы, ұйымның кадрлық жүйесіне лауазым

енгізілген кезде кадрлық есептің бірізділігін және деректердің салыстырмалылығын қамтамасыз ететін ҰҚЖ-ның тиісті коды пайдаланылады.

6.2. II том – Қызметтер топтарының сипаттамасы

II том қызметтер топтары бойынша кәсіптік қызметтің мазмұнын ашады және негізгі еңбек функцияларының, орындалатын міндеттердің, еңбек сипатының және дағды деңгейінің сипаттамасын қамтиды.

Аталған том лауазымдық нұсқаулықтарды, кәсіптік стандарттарды, біліктілік талаптарын әзірлеу кезінде, сондай-ақ жұмыскерлердің еңбек функциялары мен құзыреттерін талдау барысында қолданылады.

II томды пайдалану кәсіптік қызметтің мазмұнын, орындалатын жұмыстардың күрделілік деңгейін және жұмыскерлердің біліктілігіне қойылатын талаптарды неғұрлым дұрыс айқындауға мүмкіндік береді. Бұл әсіресе кәсіптік стандарттарды, білім беру бағдарламаларын, біліктілікті бағалау жүйелерін және кадрлық құжаттарды әзірлеу кезінде маңызды.

Мысалы, кәсіптік стандартты немесе білім беру бағдарламасын әзірлеу кезінде ҰҚЖ-ның II томында қамтылған еңбек функциялары мен дағды деңгейінің сипаттамасы білімге, дағдыларға, құзыреттерге және оқыту нәтижелеріне қойылатын талаптарды айқындау үшін пайдаланылуы мүмкін.

II томды жұмыс берушілер лауазымдық міндеттерді қалыптастыру, біліктілік талаптарын айқындау, жұмыскерлердің атқаратын функцияларға сәйкестігін бағалау және персоналдың кәсіптік дамуын жоспарлау кезінде де пайдалана алады.

6.3. III том – Қызмет атауларының мысалдары

III том еңбек нарығында қолданылатын кәсіптер мен лауазымдар атауларының мысалдарын қамтиды. Ол анықтамалық сипатқа ие және лауазымдардың нақты атауларын ҰҚЖ кодтарымен сәйкестендіру, қызметтерді жіктеу процесін жеңілдету, сондай-ақ жаңа немесе стандартты емес кәсіптермен жұмыс істеу үшін қолданылады.

Аталған том еңбек нарығын цифрландыруға, платформалық жұмыспен қамтудың дамуына және технологиялық өзгерістерге байланысты жаңа кәсіптердің пайда болуы жағдайында ерекше маңызды. Мысалы, «SMM-менеджер», «деректер талдаушысы», «цифрлық маркетинг жөніндегі маман» немесе «дрон операторы» сияқты заманауи атаулар орындалатын еңбек функцияларының мазмұны негізінде ҰҚЖ-ның тиісті қызметтер топтарына сәйкестендірілуі мүмкін.

Атаулар тізбесі түпкілікті болып табылмайды және еңбек нарығындағы өзгерістерді, жаңа технологиялардың пайда болуын және кәсіптік қызметтің трансформациясын ескере отырып өзектендіріліп отырады.

Жалпы алғанда, ҰҚЖ-ның үш томы бірыңғай әдістемелік кешенді құрайды:

- I том кәсіптің қызметтерді жіктеу жүйесіндегі орнын айқындайды;
- II том кәсіптік қызметтің мазмұны мен еңбек функцияларын ашады;
- III том практикада қолданылатын кәсіптер мен лауазымдар атауларының ықтимал нұсқаларын көрсетеді.

Үш томды бірлесіп қолдану қызметтерді дұрыс жіктеуді, ҰҚЖ-ны бірізді қолдануды, кадрлық және статистикалық деректердің салыстырмалылығын,

сондай-ақ еңбек нарығының, білім беру жүйесінің және Ұлттық біліктілік жүйесінің өзара байланысын қамтамасыз етеді.

7. ҰҚЖ-ның негізгі қызметтер топтары

ҰҚЖ кәсіптік қызметті дағдылар деңгейіне, орындалатын міндеттердің күрделілігіне және еңбек сипатына қарай жүйелейтін 10 негізгі қызметтер тобын қамтиды. Әрбір топ ұқсас еңбек функциялары, біліктілік талаптары және кәсіптік қызмет мазмұны бар қызметтерді біріктіреді.

1-кесте – Қызметтерді жіктеу деңгейлері бойынша топтардың саны

№	Негізгі топтар	Кіші топ	Шағын топ	Бастапқы топ	Қызметтер тобы	Дағды деңгейі
1.	Басшылар және мемлекеттік қызметшілер	4	12	38	67	-
2.	Кәсіби мамандар	6	29	114	368	4
3.	Техник-мамандар және өзге де қосалқы кәсіптік персонал	5	21	71	169	3
4.	Әкімшілендіру саласының қызметшілері	5	9	21	55	2
5.	Қызмет көрсету және сату саласының жұмыскерлері	4	14	27	77	2
6.	Фермерлер және ауыл, орман шаруашылығы, балық өсіру және балық аулау салаларының жұмыскерлері	3	7	15	35	2
7.	Өнеркәсіп, құрылыс, көлік салаларының жұмысшылары және сабақтас кәсіптердің жұмыскерлері	5	21	68	188	2
8.	Өндірістік жабдық операторлары, құрастырушылар және жүргізушілер	3	17	60	243	2
9	Біліктілігі жоқ жұмысшылар	6	11	25	67	1
X	Басқа топтарға енгізілмеген жұмыскерлер	-	-	5	5	-
	Қорытынды	41	141	444	1274	

1-ші негізгі топ – Басшылар және мемлекеттік қызметшілер

Бірінші негізгі топқа ұйымдарды, құрылымдық бөлімшелерді, мемлекеттік органдарды және жобаларды стратегиялық, әкімшілік және операциялық

басқаруды жүзеге асыратын басшылар мен мемлекеттік қызметшілер жатады. Осы топтағы қызмет түрлері басқарушылық шешімдер қабылдаумен, персонал жұмысын ұйымдастырумен, ресурстарды бөлумен, процестерді үйлестірумен және ұйымның немесе құрылымдық бөлімшенің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз етумен байланысты.

Бұл топтағы қызметтердің басым бөлігі дағдының төртінші деңгейіне сәйкес келеді және ұйымның немесе құрылымдық бөлімшенің қызмет нәтижелері үшін жоғары деңгейдегі кәсіптік даярлықты, басқарушылық құзыреттерді, жұмыс тәжірибесін және жауапкершілікті талап етеді.

Мысалы, бұл топқа кәсіпорын басшылары, департамент директорлары, жоба жетекшілері, әкімдер, құрылымдық бөлімше басшылары және басқару деңгейіндегі мемлекеттік қызметшілер жатады.

2-ші негізгі топ – Кәсіби мамандар

Екінші топқа ғылыми, техникалық, медициналық, білім беру, құқықтық, қаржылық, IT және өзге де кәсіптік салалардағы мамандандырылған білімдерді қолданумен айналысатын кәсіби мамандар кіреді. Бұл топтағы жұмыскерлер, әдетте, талдамалық, жобалық, зерттеу, сараптамалық және консультациялық қызметті жүзеге асырады, ол жоғары біліктілік деңгейін және кәсіптік даярлықты талап етеді. Осы топтағы қызметтердің басым бөлігі дағдының төртінші деңгейіне сәйкес келеді. Бұл топқа инженерлер, дәрігерлер, оқытушылар, заңгерлер, сәулетшілер, деректер талдаушылары, бағдарламалық қамтамасыз етуді әзірлеушілер, қаржылық талдаушылар және басқа да жоғары білікті мамандар жатады.

3-ші негізгі топ – Техник-мамандар және өзге де қосалқы кәсіптік персонал

Үшінші негізгі топ әртүрлі қызмет салаларында техникалық, қолданбалы, ұйымдастырушылық және бақылау функцияларын орындайтын техник-мамандарды және өзге де қосалқы кәсіптік персоналды біріктіреді. Бұл топтағы жұмыскерлердің қызметі жабдықтардың, ақпараттық жүйелердің, өндірістік және әкімшілік процестердің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге және техникалық сүйемелдеуге бағытталған. Осы топтағы қызметтердің басым бөлігі дағдының үшінші деңгейіне сәйкес келеді және техникалық немесе кәсіптік білімнің болуын, практикалық дағдыларды және арнайы технологиялар мен жабдықтарды қолдану тәжірибесін талап етеді. Мысалы, бұл топқа техниктер, жүйелік әкімшілер, фельдшерлер, бухгалтерлер, зертхана қызметкерлері, телекоммуникация мамандары және жабдықтарға қызмет көрсету техниктері кіреді.

4-ші негізгі топ – Әкімшілендіру саласындағы қызметшілер

Төртінші негізгі топ кеңселік, тіркеу, есепке алу, ақпараттық және ұйымдастырушылық функцияларды қамтамасыз ететін әкімшілендіру саласындағы қызметшілерді қамтиды. Бұл топтағы жұмыскерлер құжаттарды дайындау және өңдеу, есеп жүргізу, деректерді тіркеу, құжат айналымын сүйемелдеу және ұйымдардың қызметіне ұйымдастырушылық қолдау көрсету жұмыстарын жүзеге асырады. Бұл топтағы қызметтердің басым бөлігі дағдының екінші деңгейіне тән. Бұл топқа хатшылар, кеңсе менеджерлері, кассирлер,

мұрағатшылар, деректер енгізу операторлары, іс жүргізушілер және өзге де әкімшілік қызметкерлер жатады.

5-ші негізгі топ – Қызмет көрсету және сату саласының жұмыскерлері

Бесінші негізгі топ халыққа қызмет көрсету, сауда, қоғамдық тамақтану, тұрмыстық қызмет көрсету, туристік қызмет, қоғамдық тәртіп пен қауіпсіздікті қамтамасыз ету салаларымен байланысты қызмет көрсету және сату саласының жұмыскерлерін қамтиды. Бұл топтағы жұмыскерлер тікелей халықпен өзара іс-қимыл жасай отырып, клиенттерге қызмет көрсетуді және әртүрлі қызмет түрлерін ұсынуды қамтамасыз етеді. Мысалы, бұл топқа сатушылар, даяшылар, шаштараздар, қонақ үй қызметі қызметкерлері, күзетшілер және қызмет көрсету саласының жұмыскерлері жатады.

6-шы негізгі топ – Ауыл және орман шаруашылығы, балық өсіру және балық аулау саласының жұмыскерлері

Алтыншы негізгі топ ауыл және орман шаруашылығы, балық өсіру және балық аулау салаларында ауыл шаруашылығы өнімдерін өндірумен, фермерлік және орман шаруашылығын жүргізумен, ауыл шаруашылығы дақылдарын өсірумен, жануарларды өсірумен және су биологиялық ресурстарын өндірумен айналысатын жұмыскерлерді біріктіреді. Бұл топтағы қызмет ауыл шаруашылығы техникасын, жабдықтарын және өндірістік технологияларды пайдаланумен байланысты.

Бұл топқа фермерлер, мал шаруашылығы мамандары, орманшылар, ауыл шаруашылығы өндірісіндегі трактор жүргізушілері, балық өсірушілер және аграрлық сектордың жұмыскерлері кіреді.

7-ші негізгі топ – Өнеркәсіп, құрылыс, көлік салаларының және сабақтас кәсіптердің жұмысшылары

Жетінші негізгі топ өнеркәсіп, құрылыс, көлік салалары және сабақтас кәсіптер шеңберінде өндірістік, монтаждау, жөндеу, құрылыс және технологиялық жұмыстарды арнайы жабдықтарды, құралдарды және өндірістік технологияларды пайдалана отырып орындайтын жұмысшыларды қамтиды. Бұл топтағы жұмыскерлер өнеркәсіп, құрылыс және инфрақұрылым салаларындағы негізгі өндірістік процестердің орындалуын қамтамасыз етеді. Мысалы, бұл топқа дәнекерлеушілер, слесарьлар, токарьлар, электрмонтерлер, құрылысшылар, монтаждаушылар және өндірістік кәсіптер мамандары жатады.

8-ші негізгі топ – Өндірістік жабдық операторлары, құрастырушылар және жүргізушілер

Сегізінші негізгі топ өндірістік қондырғыларды, машиналарды, көлік құралдарын, автоматтандырылған желілерді және арнайы жабдықтарды пайдалану мен басқаруды қамтамасыз ететін операторларды, құрастырушыларды және жүргізушілерді біріктіреді. Бұл топтағы жұмыскерлер техниканы және жабдықтарды басқаруды, технологиялық процестерді бақылауды және өндірістік жүйелердің үздіксіз жұмысын қамтамасыз етуді жүзеге асырады.

Бұл топқа машинистер, станоктар мен өндірістік желілер операторлары, жүргізушілер, кран машинистері, арнайы техника машинистері және жабдық құрастырушылар кіреді.

9-шы негізгі топ – Біліктілігі жоқ жұмысшылар

Тоғызыншы негізгі топ қарапайым және негізінен дене еңбегін талап ететін, күрделі кәсіптік даярлықты немесе ұзақ оқытуды қажет етпейтін жұмыстарды орындайтын біліктілігі жоқ жұмысшыларды қамтиды. Бұл топтағы жұмыскерлер әртүрлі экономикалық салаларда қосалқы, тиеу-түсіру, тазалау және өзге де қарапайым жұмыстарды орындайды.

Мысалы, бұл топқа жүк тасымалдаушылар, тазалаушылар, қосалқы жұмысшылар, ораушылар және аула сыпырушылар жатады.

«Х» тобы – басқа топтарға кірмейтін жұмыскерлер

«Х» тобына басқа топтарға кірмейтін жұмыскерлер, сондай-ақ бар ақпарат қызметті дұрыс жіктеу үшін жеткіліксіз болған жағдайлар жатады. Бұл санат ерекше жағдайларда қолданылады және кейіннен қызмет туралы ақпаратты, еңбек функцияларының мазмұнын және кәсіптің біліктілік сипаттамаларын нақтылауды талап етеді.

ҰҚЖ-ның негізгі топтарының құрылымы қызметтерді жіктеудің бірыңғай тәсілін, статистикалық және кадрлық деректердің салыстырмалылығын қамтамасыз етеді, сондай-ақ кәсіптік стандарттарды, біліктіліктерді, білім беру бағдарламаларын әзірлеу және еңбек нарығын талдау үшін негіз қалыптастырады.

Ескерту:

Арнайы мемлекеттік орган қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының азаматтары, ұлттық қауіпсіздік органдарында, сыртқы барлау саласындағы уәкілетті органда, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Мемлекеттік күзет қызметінде қызмет атқаратын және оларға арнаулы атақ берілген тұлғалар жатады.

Бұл топтағы қызметкерлерді дұрыс жіктеу үшін қосымша ақпаратты нақтылау талап етіледі немесе толық кәсіптік ақпарат алынғанға дейін уақытша «Х» санатына енгізілуі мүмкін.

V. ҰҚЖ-ны ҰБЖ элементтерін әзірлеу кезінде қолдану

ҰҚЖ Қазақстан Республикасында кәсіптер мен қызметтерді жіктеудің базалық құралы болып табылады және кәсіптік стандарттарды, салалық біліктілік шеңберлерін, білім беру және біліктілік бағдарламаларын, сондай-ақ кадрлық құжаттар мен мемлекеттік ақпараттық жүйелерді әзірлеу кезінде қолданылады. ҰҚЖ-ны пайдалану кәсіптер мен лауазымдарды атаудың бірыңғай тәсілін, біліктіліктер мен дағдылардың салыстырмалылығын, білім беру жүйесі, еңбек нарығы және кадрлық есепке алу жүйесінің интеграциясын, сондай-ақ цифрлық платформалар мен ақпараттық жүйелердің дұрыс жұмыс істеуін қамтамасыз етеді. ҰҚЖ халықаралық ISCO-08 жіктеуімен үйлестірілген және Ұлттық біліктілік шеңберімен (ҰБШ) және салалық біліктілік шеңберлерімен (СБШ) интеграцияланған.

8.1. Кәсіптік стандарттарды әзірлеу кезінде ҰҚЖ-ны қолдану

Кәсіптік стандарттарды (КС) әзірлеу кезінде қолданыстағы ҰҚЖ редакциясында көзделген қызмет атаулары мен кодтарын міндетті түрде пайдалану қажет.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 7 қыркүйектегі № 377 бұйрығына сәйкес, КС-тағы кәсіп карточкаларында кәсіп атаулары ҰҚЖ-да көрсетілген қызмет атауларына сәйкес келуі тиіс. Кәсіп карточкасында ҰҚЖ коды міндетті түрде көрсетіледі, бұл ретте кәсіптер мен лауазым атауларын еркін өзгертуге жол берілмейді.

ҰҚЖ коды мен атауы бойынша сәйкестік мысалы:

№	ҰҚЖ коды	ҰҚЖ бойынша қызмет атауы	КС-тағы кәсіп атауы
1	7221-1-004	Қолмен соғатын ұста	Қолмен соғатын ұста
2	2431-1-002	Маркетолог-талдаушы	Маркетолог-талдаушы
4	2431-2-004	Жарнама жөніндегі маман	Жарнама жөніндегі маман

Кәсіптік стандартты әзірлеу алдында ҰҚЖ-ның қолданыстағы редакциясындағы кодтар мен атаулардың өзектілігін Enbek.kz порталында тексеру ұсынылады. Қажетті кәсіп болмаған жағдайда әзірлеуші кәсіптік стандарт жобасына түсіндірме жазбада тиісті негіздеме ұсынады.

8.2. Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу кезінде ҰҚЖ-ны қолдану

Салалық біліктілік шеңберлері (СБШ) нақты сала шеңберінде кәсіптер мен біліктіліктерді Ұлттық біліктілік шеңберінің деңгейлері бойынша бөлуді айқындайды. СБШ-ны әзірлеу кезінде ҰҚЖ кодтары мен қызмет атаулары, ҰҚЖ-дағы дағды деңгейлері, сондай-ақ ҰБШ және СБШ біліктілік деңгейлері міндетті түрде пайдаланылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 14 қыркүйектегі № 384 бұйрығымен бекітілген Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу және (немесе) өзектендіру қағидаларына сәйкес, кәсіптік біліктілік картасы ҰҚЖ-ны міндетті түрде пайдалану арқылы қалыптастырылады.

Кәсіптік біліктілік картасына мыналар кіреді:

- ҰҚЖ бойынша қызмет коды;
- кәсіп атауы;
- ҰҚЖ бойынша дағды деңгейі;
- ҰБШ және СБШ біліктілік деңгейі.

СБШ әзірлеу кезінде ҰҚЖ-ны қолдану біліктіліктерді бөлудің бірыңғай тәсілін, еңбек нарығы талаптарының салыстырмалылығын және салалық біліктіліктердің кәсіптік стандарттармен әрі Ұлттық біліктілік шеңберімен үйлесімділігін қамтамасыз етеді.

Кәсіптер мен біліктіліктерді бөлудің мысалы:

№	ҰҚЖ коды	Кәсіп атауы	ҰҚЖ дағды деңгейі	ҰБШ деңгейі
1	1222-0-001	Персоналды басқару қызметінің басшысы	4	8
2	2422-1-001	Персоналды іріктеу және бағалау маманы	4	6–7

3	3333-0-001	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу маманы	3	5
4	3345-0-001	Адами ресурстарды басқару жөніндегі маманның көмекшісі	3	4–5

Қажетті кәсіп болмаған немесе ҰҚЖ кодтары сәйкес келмеген жағдайда СБШ әзірлеушісі тиісті негіздемені түсіндірме жазбада ұсынады.

8.3. Білім беру және біліктілік бағдарламаларын әзірлеу кезінде ҰҚЖ-ны қолдану

Білім беру және біліктілік бағдарламаларын әзірлеу кезінде біліктіліктер мен мамандықтардың атаулары ҰҚЖ-ға сәйкес келуі тиіс. ҰҚЖ коды бағдарлама даярлауға немесе тануға бағытталған кәсіптің идентификаторы ретінде пайдаланылады.

ҰҚЖ-ны қолдану білім беру бағдарламаларының еңбек нарығы талаптарына сәйкестігін, кәсіптік стандарттармен үйлесімділігін және білім беру мен жұмыспен қамту жүйесіндегі біліктіліктердің салыстырмалылығын қамтамасыз етеді.

Мамандықтар мен біліктіліктердің ҰҚЖ кодтарына сәйкестігінің мысалы:

№	Мамандық коды	Біліктілік	ҰҚЖ коды	ҰҚЖ бойынша атауы
1	07161300	Автомобильдерді жөндеу слесарі	7231-9-006	Автомобильдерді жөндеу слесарі
2	07151400	Металлург-техник	3117-2-003	Металлург-техник
3	10120100	Шаштараз-стилист	5141-1-007	Стилист-шаштараз

Білім беру бағдарламаларын әзірлеу кезінде кәсіптік стандарттарда, біліктілік бағдарламаларында және білім беру жүйесінің құжаттарында ҰҚЖ кодтары мен атауларын бірыңғай қолдану ұсынылады.

8.4. Кадрлық құжаттарда ҰҚЖ-ны қолдану

ҰҚЖ лауазымдық нұсқаулықтарды, штаттық кестелерді, еңбек шарттарын, кадрлық бұйрықтарды және еңбекақы төлеу құжаттарын әзірлеу кезінде қолданылады. Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне (ЕШБЖ) деректер енгізу кезінде лауазым атауы мен қызмет коды ҰҚЖ-ның қолданыстағы редакциясына сәйкес келуі тиіс.

Бірыңғай кодтар мен атауларды қолдану кадрлық есепке алудың дұрыстығын, мемлекеттік ақпараттық жүйелердегі деректердің салыстырмалылығын және кадрлық құжаттардың кәсіптік стандарттармен әрі салалық біліктілік шеңберлерімен үйлесімділігін қамтамасыз етеді.

Кадрлық құжаттарда ҰҚЖ-ны қолдану мысалы:

№	ҰҚЖ коды	Лауазым атауы	Қолданылуы
1	1222-0-004	Персоналды басқару жөніндегі директор	Штаттық кесте, еңбек шарты
2	2431-1-002	Маркетолог-талдаушы	Лауазымдық нұсқаулық
3	7231-1-001	Автокөлік құралдарының механигі	Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық
4	2512-1-001	Бағдарламалық қамтамасыз етуді жобалаушы	Еңбек шарты

Жұмыс берушілерге ҰҚЖ-ның өзекті редакциясын қолдану, барлық кадрлық құжаттарда лауазымдардың бірыңғай атауын қамтамасыз ету, кәсіптік стандарттар мен СБШ талаптарын ескеру, сондай-ақ еңбек шарттарын тіркеу алдында ҰҚЖ кодтарының дұрыстығын тексеру ұсынылады.

8.5. ҰҚЖ-ны қолдану бойынша практикалық ұсынымдар

ҰҚЖ-ны дұрыс қолдану үшін тек жіктеуіштің қолданыстағы өзекті редакциясын пайдалану, құжаттарды бекіту алдында кодтар мен атаулардың сәйкестігін тексеру, кәсіп атауларын еркін өзгертуге жол бермеу және барлық өзара байланысты құжаттарда бірыңғай ҰҚЖ кодын қолдану ұсынылады.

Ең жиі кездесетін қателіктерге ҰҚЖ-ның ескірген кодтарын пайдалану, кәсіптік стандарттарда, СБШ-да және кадрлық құжаттарда кодтар мен атаулардың сәйкес келмеуі, кадрлық жүйелерде ҰҚЖ кодының болмауы, сондай-ақ біліктілік деңгейін қате айқындау жатады.

ҰҚЖ-ны дұрыс қолданбау еңбек шарттарын тіркеу кезінде қателіктерге, кәсіптік стандарттар мен білім беру бағдарламаларының сәйкес келмеуіне, кадрлық есепке алу мен статистикада проблемаларға, сондай-ақ мемлекеттік ақпараттық жүйелерде деректерді автоматтандырылған өңдеу кезінде қиындықтарға әкелуі мүмкін.

VI. Еңбек нарығының трансформациясы, цифрландыру және адами капиталды дамыту жағдайындағы ҰҚЖ-ны қолдану аспектілері

9. Халықаралық салыстырмалы контекст және тәжірибелер

ЭЫДҰ елдерінде ISCO-08 халықаралық стандартымен үйлестірілген ұлттық кәсіптер жіктеуіштері тек статистикалық есепке алу үшін ғана емес, сонымен қатар еңбек нарығын талдау, кадрларға қажеттілікті болжау, үздіксіз оқыту жүйесін дамыту және жұмыскерлердің кәсіптік мобильділігін басқару құралы ретінде қолданылады.

Халықаралық тәжірибе қазіргі заманғы кәсіптер жіктеуіштері жұмыспен қамту цифрлық платформаларымен, мансаптық навигация жүйелерімен, кәсіптік бағдар беру және дағдыларды болжау құралдарымен интеграцияланатынын көрсетеді. Бұл мемлекеттерге жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістерді уақтылы анықтауға, цифрландырудың, автоматтандырудың, жасанды интеллект пен «жасыл экономика» дамуының еңбек нарығына әсерін талдауға, сондай-ақ кадрларды даярлау және қайта даярлау жүйелерін бейімдеуге мүмкіндік береді.

Еуропалық Одақта ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) жүйесі қолданылады, ол ISCO-08-мен байланысты кәсіптер, дағдылар, құзыреттер және біліктіліктер жіктеуішін білдіреді. ESCO жұмыспен қамту цифрлық платформаларымен, мансаптық кеңес беру жүйелерімен және кәсіптік бағдар беру құралдарымен интеграцияланған. ESCO-ны пайдалану жұмыскерлердің дағдыларын кәсіптердің талаптарымен салыстыруға, оқыту және кәсіптік даму бойынша ұсыныстар қалыптастыруға, сондай-ақ еңбек нарығындағы өзгерістерді ескере отырып білім беру бағдарламаларын жедел жаңартуға мүмкіндік береді.

АҚШ-та O*NET жүйесі қолданылады, ол кәсіптер, дағдылар, еңбек функциялары, міндеттердің күрделілік деңгейлері және жұмыспен қамту перспективалары туралы егжей-тегжейлі мәліметтерді қамтиды. Бұл жүйе кәсіптердің трансформациясын болжау, автоматтандыру мен жасанды интеллекттің жұмыспен қамтуға әсерін бағалау, сондай-ақ қайта даярлау бағдарламаларын және мансаптық жоспарлауды әзірлеу үшін пайдаланылады.

Ұлыбритания мен Австралияда кәсіптер жіктеуіштері дағдылар мен кадрларға ұзақ мерзімді қажеттілікті болжау, жаңа технологиялардың еңбек нарығына әсерін талдау және адами капиталды дамыту саласындағы мемлекеттік саясатты қалыптастыру кезінде қолданылады. Әсіресе автоматтандыруға ең бейім кәсіптерді талдауға және жаңа әрі трансформацияланатын қызмет түрлерін айқындауға ерекше назар аударылады.

Халықаралық тәжірибе қазіргі заманғы кәсіптер жіктеуіштері еңбек нарығының цифрлық экожүйесінің бір бөлігіне айналып келе жатқанын және жұмыспен қамту, біліктілік, білім беру және азаматтардың кәсіптік дамуы арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ету үшін қолданылатынын көрсетеді. Бұл кадрларға қажеттілікті болжау тиімділігін арттыруға, кәсіптік бағдар беру тетіктерін жетілдіруге және экономиканың және технологиялардың өзгерістеріне кадрларды даярлау жүйесінің икемді бейімделуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

10. Кәсіптердің трансформациясын мониторингілеудегі және болашақ кәсіптерді болжаудағы ҰҚЖ-ның рөлі

Экономиканың цифрлануы, өндірістік процестердің автоматтандырылуы, жасанды интеллектті енгізу, роботтандыру, «жасыл экономика» және ESG-тәсілдерінің дамуы жағдайында ҰҚЖ еңбек нарығындағы өзгерістерді мониторингілеудің, қызмет түрлерінің трансформациясын талдаудың және болашақ кәсіптерді болжаудың негізгі құралдарының біріне айналады.

ҰҚЖ-ны пайдалану сұранысы тұрақты түрде төмендеп келе жатқан кәсіптерді айқындауға, жаңа және трансформацияланатын қызмет түрлерін анықтауға, жұмыспен қамту құрылымының өзгерісін талдауға және экономиканың жаңа біліктіліктер мен дағдыларға қажеттілігін болжауға мүмкіндік береді.

Кәсіптердің трансформациясын талдау үшін Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінің, сондай-ақ жұмыспен қамту саласының цифрлық платформаларында орналастырылған бос жұмыс орындары мен түйіндемелердің деректері пайдаланылуы мүмкін. ҰҚЖ кодтары бойынша деректерді салыстыру

кәсіптерге сұраныстың динамикасын талдауға, жұмыспен қамту құрылымындағы өзгерістерді анықтауға және еңбек нарығын дамыту бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді.

ҰҚЖ сондай-ақ жұмыспен қамту бойынша мемлекеттік статистиканы, үй шаруашылықтарын зерттеу деректерін және өзге де ақпарат көздерін талдау кезінде қызметтер топтары мен дағды деңгейлері бойынша жұмыскерлер санының өзгерісін бағалау үшін қолданыла алады.

ҰҚЖ-ны білім беру және мансаптық навигацияның цифрлық платформаларымен интеграциялау азаматтардың жаңа кәсіптерге, сұранысқа ие дағдыларға және даярлау бағыттарына қызығушылығын талдауға, сондай-ақ перспективалы кәсіптерді олардың қалыптасуының ерте кезеңінде анықтауға мүмкіндік береді.

Маңызды бағыттардың бірі – ҰҚЖ-ны өзектендіру бойынша ұсыныстар алу, жаңа қызмет түрлерін айқындау және біліктілік талаптарын нақтылау мақсатында жұмыс берушілермен және салалық бірлестіктермен өзара іс-қимыл жасау болып табылады.

ҰҚЖ-ны ұлттық деректерді халықаралық жіктеуіштермен және аналитикалық материалдармен, оның ішінде ISCO-08, ESCO және ЭЫДҰ (OECD) зерттеулерімен салыстыру үшін де пайдалануға болады, бұл еңбек нарығының жаһандық үрдістерін ескеруге және қызметтерді жіктеудің ұлттық жүйесін уақтылы бейімдеуге мүмкіндік береді.

ҰҚЖ-ны еңбек нарығын мониторингілеу және болжау жүйесінде қолдану талдау сапасын арттыруға, кадрларға қажеттілікті болжау тетіктерін дамытуға және жұмыспен қамту, біліктіліктер мен кадрларды даярлау саласындағы мемлекеттік саясаттың тиімділігін күшейтуге ықпал етеді.

11. Кәсіптік бағдар беру жүйесінде ҰҚЖ-ны қолдану

ҰҚЖ білім алушылардың кәсіптік бағдар беру жүйесінде, мамандық пен білім беру бағдарламасын таңдауда, сондай-ақ мансаптық маршруттарды құру және сұранысқа ие кәсіптер мен дағдылар туралы ақпараттандыру кезінде қолданылады.

ҰҚЖ білім алушылардың мансаптық траекторияларын қалыптастырудың негіздерінің бірі ретінде, «мектеп – колледж/ЖОО – өндіріс» түріндегі жеке білім беру және кәсіптік маршруттарды құруда және жастарды болашақта сұранысқа ие кәсіптер мен дағдылар туралы ерте ақпараттандыруда пайдаланылуы мүмкін.

ҰҚЖ-ны пайдалану кәсіптерді дағды деңгейлері мен біліктіліктермен салыстыруға, кәсіптерге қойылатын талаптарды айқындауға, еңбек нарығының қажеттіліктерін ескеруге және кәсіптік даму бойынша ұсынымдар қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Мысалы, білім алушы қызығушылық танытқан мамандықты анықтап, ҰҚЖ бойынша дағды деңгейімен таныса алады, біліктілік талаптарын біле алады, сәйкес білім беру бағдарламасын таңдай алады және әрі қарай кәсіптік дамудың ықтимал бағыттарын айқындай алады.

Осылайша, «**ұшқышсыз ұшу аппараттарының операторы**» кәсібі цифрлық технологиялар саласында техникалық дағдылар мен дайындықты талап етеді, «**жасанды интеллект маманы**» кәсібі жоғары деңгейдегі аналитикалық

және IT-құзыреттерді қажет етеді, ал «автоматтандыру инженері» кәсібі инженерия және цифрлық жүйелер саласында даярлықты талап етеді.

ҰҚЖ-ны мансаптық навигацияның цифрлық платформаларында және кәсіптік бағдар беру сервистерінде кәсіптерді іріктеу, оқу бойынша ұсынымдар қалыптастыру және перспективалы даярлау мен жұмыспен қамту бағыттары туралы ақпарат беру үшін қолдануға болады.

Кәсіптік бағдар беру жүйесінде ҰҚЖ-ны қолдану саналы кәсіптік таңдауға ықпал етеді, кадрларды даярлау мен еңбек нарығы қажеттіліктері арасындағы теңгерімсіздікті азайтады, сұранысқа ие дағдылардың дамуына және кадрлар даярлау сапасының артуына жағдай жасайды.

12. ҰҚЖ-ны персоналды корпоративтік дамытуда қолдану

ҰҚЖ ұйымдардың ішкі кадрлық дамуы үшін маңызды құрал болып табылады және жұмыс берушілер тарапынан кадрлық үдерістерді жүйелеу, жұмыскерлердің кәсіптік дамуын жоспарлау және ашық мансаптық траекторияларды қалыптастыру үшін қолданылуы мүмкін.

Қызметкерлерді бейімдеу және кәсіптік бағдарлау

Жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс беруші ҰҚЖ-ны қызмет атауымен, ҰҚЖ кодымен, дағды деңгейімен, сондай-ақ негізгі еңбек функциялары мен біліктілік талаптарымен таныстыру үшін қолдана алады. Бұл жұмыскерге өзінің кәсіптік қызметінің мазмұнын, лауазымның қызметтер құрылымындағы орнын және әрі қарайғы кәсіптік даму бағыттарын түсінуге мүмкіндік береді.

Мысалы, өнеркәсіптік жабдықтарға қызмет көрсету техникін жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерге оның лауазымы «Техник-мамандар және қосалқы кәсіптік персонал» тобына жататыны және ҰҚЖ бойынша белгілі бір дағды деңгейіне сәйкес келетіні түсіндірілуі мүмкін. Сонымен қатар, қызметкерге компания ішіндегі ықтимал даму бағыттары – инженер-механик, автоматтандыру инженері немесе өндірістік учаске басшысы лауазымдарына өту мүмкіндігі көрсетілуі мүмкін.

Мансаптық траекторияларды құру

ҰҚЖ ішкі мансаптық маршруттарды, кадрлық резервті және сабақтастық жүйесін қалыптастыру кезінде қолданылуы мүмкін. ҰҚЖ кодтарының негізінде жұмыс берушілер корпоративтік мансаптық даму карталарын әзірлей алады – ағымдағы қызметтен жоғары дағды деңгейіне немесе сабақтас кәсіптік бағыттарға өту жолдарын айқындайды.

Мысалы, өндірістік ұйымда мансаптық маршрут «Техник-мамандар» тобынан «Кәсіптік мамандар» тобына кезең-кезеңімен өтуді қарастыруы мүмкін. Осылайша, электр техникі лауазымындағы жұмыскер қосымша білім мен тәжірибе алғаннан кейін энергетика инженері лауазымына ауысып, кейіннен бөлімше басшысы лауазымына дейін көтеріле алады. Бұл ретте әрбір келесі лауазым тиісті ҰҚЖ кодымен, дағды деңгейімен және біліктілік талаптарымен байланыстырылуы мүмкін.

ҰҚЖ-ны қолдану жұмыс берушілерге мансаптық өсу сатыларын ашық түрде қалыптастыруға, кәсіптік ілгерілеу талаптарын айқындауға, қызметкерлер

құзыреттерін дамытуға жоспар жасауға және ұйым ішіндегі мобильділік пен кадрлар сабақтастығы жүйесін құруға мүмкіндік береді.

Құзыреттерді бағалау және персоналды дамыту

Персоналды бағалау кезінде жұмыс берушілер жұмыскерлердің нақты еңбек функцияларын ҰҚЖ-да көзделген қызметтер сипаттамасымен және дағды деңгейлерімен салыстыра алады. ҰҚЖ корпоративтік оқытуды жоспарлау, біліктілікті арттыру бағдарламаларын әзірлеу, жұмыскерлерді қайта даярлауды ұйымдастыру және жеке даму жоспарларын қалыптастыру кезінде де қолданылуы мүмкін.

Мысалы, егер жұмыскер ҰҚЖ-ның жоғарырақ дағды деңгейіне сәйкес келетін функцияларды орындаса, жұмыс беруші оны біліктілікті арттыруға жіберуі немесе кейіннен кәсіптік ілгерілеу үшін кадрлық резервке енгізуі мүмкін.

Мұндай тәсіл алынатын дағдылардың еңбек нарығы мен экономика салаларының өзекті талаптарына сәйкес болуын қамтамасыз етеді.

HR-жүйелермен және цифрлық платформалармен интеграция

ҰҚЖ корпоративтік HR-жүйелермен және персоналды басқарудың цифрлық платформаларымен интеграциялануы мүмкін. Кадрлық жүйелерде ҰҚЖ кодтарын пайдалану кадрлық деректерді біріздендіруге, кадрлық есепке алуды автоматтандыруға, кәсіптер мен лауазым атауларының өзектілігін қамтамасыз етуге, сондай-ақ еңбек ресурстары бойынша талдау сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Мысалы, HR-жүйеге жаңа лауазым енгізу кезінде ұйым оны автоматты түрде қолданыстағы ҰҚЖ кодымен сәйкестендіре алады, бұл лауазым атауларының қайталануын болдырмауға және кадрлық есепке алу мен жұмыспен қамту статистикасына бірыңғай тәсілді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Штаттық кестелердің, лауазымдық нұсқаулықтардың және кадрлық құжаттардың ҰҚЖ-ның қолданыстағы редакциясына сәйкестігін қамтамасыз ету ұсынылады.

Әдістемелік және ұйымдастырушылық жұмыс

Ірі ұйымдар мен холдингтерге ҰҚЖ-ны қолдану бойынша ішкі әдістемелік материалдар әзірлеу, HR-мамандар мен басшыларды оқыту жүргізу, сондай-ақ кадрлық саясат пен персоналды дамыту бағдарламаларын әзірлеу кезінде ҰҚЖ-ны пайдалану ұсынылады.

ҰҚЖ-ны корпоративтік практикада қолдану кадрлық процестердің ашықтығын арттыруға, ішкі мансаптық өсу жүйесін дамытуға, кадрлық жоспарлау сапасын жақсартуға, адами капиталды дамытуға және кадрлық процестердің еңбек нарығы мен Ұлттық біліктілік жүйесінің талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етуге ықпал етеді.

13. Цифрлық жүйелерде және еңбек нарығын талдауда ҰҚЖ-ны қолдану

Экономиканың цифрлануы және еңбек нарығының трансформациясы жағдайында ҰҚЖ жұмыспен қамту саласының және Ұлттық біліктілік жүйесінің цифрлық инфрақұрылымының негізгі құралдарының бірі болып табылады. ҰҚЖ еңбек және жұмыспен қамту саласының цифрлық платформаларымен, соның ішінде enbek.kz, hr.enbek.kz, skills.enbek.kz және басқа ақпараттық жүйелермен

интеграцияланады, бұл кәсіптер мен лауазымдарды жіктеудің бірыңғай тәсілін, деректердің салыстырмалылығын және кадрлық процестерді автоматтандыруды қамтамасыз етеді.

Цифрлық ортада ҰҚЖ-ны пайдалану жұмыспен қамту туралы деректерді автоматтандырылған түрде жинауға және талдауға, еңбек нарығы құрылымындағы өзгерістерді бақылауға, сұранысқа ие, тапшылық және трансформацияланатын кәсіптерді анықтауға, сондай-ақ экономика салаларының кадрлар мен дағдыларға қажеттілігін болжауға мүмкіндік береді.

Цифрлық жүйелерде ҰҚЖ кодтарын қолдану еңбек нарығы, білім беру жүйесі және кәсіптік біліктіліктер арасындағы өзара байланысты қамтамасыз етеді. Бұл жұмыс берушілердің бос жұмыс орындарын білім беру бағдарламаларымен, біліктіліктермен және ізденушілердің профильдерімен салыстыруға, сондай-ақ оқыту, қайта даярлау және кәсіптік даму бойынша ұсынымдар қалыптастыруға мүмкіндік береді.

ҰҚЖ цифрлық сервистерде бос жұмыс орындары мен түйіндемелерді тіркеу, кадрлық есепке алу, жұмыспен қамтуды талдау, еңбек нарығын болжау, кәсіптік бағдар беру, мансаптық навигация, Кәсіптер тізілімін қалыптастыру, сондай-ақ кәсіптік стандарттар мен біліктіліктерді әзірлеу үшін қолданылады.

Технологиялардың жылдам жаңаруы жағдайында ҰҚЖ жасанды интеллект, автоматтандыру, цифрлық технологиялар, «жасыл экономика» және платформалық жұмыспен қамту салаларын қоса алғанда, жаңа кәсіптерді және еңбек мазмұнындағы өзгерістерді мониторингтеу үшін де қолданылады.

ҰҚЖ-ны цифрлық жүйелерде қолдану еңбек нарығы аналитикасының сапасын арттыруға, кадрларға қажеттілікті болжау тетіктерін дамытуға және жұмыспен қамту, кәсіптік білім беру және адами капиталды дамыту саласындағы мемлекеттік саясаттың тиімділігін күшейтуге ықпал етеді.