«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТРЛІГІ» МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»

БҰЙРЫҚ **ПРИКАЗ**

№ 28 октября 2026 года № 427

Об утверждении отраслевого плана развития системы квалификаций и навыков Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2027-2029 годы

В соответствии с пунктом 1 статьи 56 Закона Республики Казахстан «О правовых актах», **ПРИКАЗЫВАЮ**:

1. Утвердить прилагаемый отраслевой план развития системы квалификаций и навыков Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2027-2029 годы (далее – Отраслевой план).

2. Структурным подразделениям Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, ответственным за реализацию Отраслевого плана, обеспечить:

1) выполнение мероприятий, предусмотренных Отраслевым планом, в установленные сроки;

2) проведение мониторинга реализации Отраслевого плана два раза в год и представление соответствующей информации о ходе выполнения мероприятий в Департамент труда и социального партнерства.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого вице-министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр **А. Ертаев**

«СОГЛАСОВАНО»
Министерство просвещения
Республики Казахстан

«СОГЛАСОВАНО»
Министерство науки и высшего образования
Республики Казахстан

002940

Приложение
к приказу Министра труда и
социальной защиты населения
Республики Казахстан
от «28» 10 2026 года №427

ОТРАСЛЕВОЙ ПЛАН
развития системы квалификаций и навыков Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2027-2029 годы

Раздел 1. Паспорт отраслевого плана

Наименование	Отраслевой план развития системы квалификаций и навыков Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2027–2029 годы *(далее – Отраслевой план)*
Ответственный государственный орган	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТСЗН РК)
Соисполнители	Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан Министерство просвещения Республики Казахстан Местные исполнительные органы АО «Центр развития трудовых ресурсов» Отраслевые советы по профессиональным квалификациям Центры трудовой мобильности и карьерные центры Центры признания профессиональных квалификаций, организации образования Объединения работодателей и профессиональные ассоциации (по согласованию)
Цель	Обеспечение сферы труда, занятости и социальной защиты населения квалифицированными кадрами посредством развития отраслевой системы квалификаций, актуализации требований к профессиям и навыкам, усиления взаимосвязи рынка труда, системы

	образования, работодателей и институтов признания квалификаций
Основные задачи	1) разработка и (или) актуализация отраслевой рамки квалификаций и профессиональных стандартов; 2) прогнозирование кадровой потребности и выявление дефицитных, новых и трансформирующихся профессий в отрасли; 3) интеграция цифровых и ИИ-компетенций в требования к квалификациям; 4) повышение соответствия образовательных программ требованиям профессиональных стандартов; 5) развитие подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров сферы занятости, охраны труда и социальной защиты; 6) развитие системы признания профессиональных квалификаций и Реестра профессий.
Сроки реализации	2027-2029 годы
Ожидаемые результаты к 2029 году	- обеспечена системная связь НКЗ, ОРК, ПС, ЦБН и ОП по профильным направлениям МТСЗН; - обеспечено достижение отраслевой траектории к национальному ориентиру по охвату востребованных профессий ПС не менее 90% к 2029 году; - актуализированы требования к квалификациям с учетом цифровизации, влияния ИИ; - повышена доля ОП по социальной работе, охране труда и HR-направлениям, связанных с ПС; - усилена практико-ориентированная подготовка, переподготовка и непрерывное профессиональное развитие работников ЦТМ, КЦ, служб охраны труда и организаций социальной защиты; - расширена сеть ЦППК и перечень профессий, доступных для признания; - при кадровом планировании учитываются демографические, региональные и технологические изменения, а также параметры создания качественных рабочих мест.

Нормативно-правовая основа:

1) Трудовой кодекс Республики Казахстан;
2) Социальный кодекс Республики Казахстан;
3) Закон Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»;

4) Национальная рамка квалификаций и Национальный классификатор занятий;

5) Отраслевая рамка квалификаций «Труд и содействие занятости населения», утвержденная решением отраслевого совета 21 ноября 2024 года;

6) постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2023 года № 1050 «Об утверждении Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы»;

7) Правила разработки и (или) актуализации отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов, утвержденные приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 14 сентября 2023 года № 384 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 33416);

8) Правила формирования потребности рынка труда в признании профессиональных квалификаций с учетом актуальности профессий в текущем и будущем периодах, утвержденным приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 1 сентября 2023 года № 366 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 33383);

9) Правила аккредитации центров признания профессиональных квалификаций, переоформления, отзыва, возобновления и прекращения действия аттестата аккредитации, а также типовой формы и условий постаккредитационного договора, утвержденные приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 9 сентября 2023 года № 381 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 33407);

10) Правила формирования, актуализации и ведения реестра профессий, утвержденные приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 21 сентября 2023 года № 399 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 33455);

11) иные нормативные правовые акты и документы системы государственного планирования в сфере труда, занятости, социальной защиты, образования и развития человеческого капитала.

Механизм мониторинга и оценки: мониторинг реализации Отраслевого плана проводится МТСЗН не реже двух раз в год. Результаты мониторинга рассматриваются отраслевыми советами по профессиональным квалификациям и используются при формировании ежегодных планов развития Национальной системы квалификаций.

Перечень сокращений:

КС – Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;

ОП – образовательные программы;

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

МНВО – Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан;

ЦТМ – центр трудовой мобильности;

АЦС «Рынок труда» – автоматизированная цифровая система «Рынок труда»;

АО «ЦРТР» – АО «Центр развития трудовых ресурсов»;

ЕСУТД – Единая система учета трудовых договоров;

МТСЗН – Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;

МИО – местные исполнительные органы;

ОВПО – организации высшего и послевузовского образования;

ИИ – искусственный интеллект;

ЦППК – центр признания профессиональных квалификаций;

ПС – профессиональный стандарт;

КЦ – карьерный центр;

МП – Министерство просвещения Республики Казахстан;

ОРК – отраслевая рамка квалификаций;

ОС – отраслевые советы по профессиональным квалификациям;

ТиППО – техническое и профессиональное, послесреднее образование;

НСК – Национальная система квалификаций;

НКЗ – Национальный классификатор занятий;

НРК – Национальная рамка квалификаций;

ЦБН – Цифровой банк навыков;

ЭБТ – Электронная биржа труда.

Раздел 2. Анализ текущего состояния отраслевой системы квалификаций и кадрового обеспечения

2.1. Границы, профессиональная структура и стратегический контекст сферы

Концепция развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы *(далее – Концепция)* исходит из того, что рынок труда находится под воздействием демографических сдвигов, региональных диспропорций, цифровизации, автоматизации и внедрения искусственного интеллекта.

В качестве одной из системных ограничений Концепция фиксирует сравнительно низкую сложность экономики: только 37% имеющихся рабочих мест требуют от работников высокого уровня навыков. Для сферы МТСЗН это повышает значение инструментов НСК, обеспечивающих своевременное обновление требований к профессиям, квалификациям и навыкам.

ОРК «Труд и содействие занятости населения» определяет три базовых вида профессиональной деятельности: содействие занятости населения; организацию

нормирования труда и тарификацию работ; обеспечение безопасности и охраны труда.

В ОРК включены руководители служб занятости, аналитики рынка труда, специалисты по содействию занятости и взаимодействию с работодателями, консультанты по трудоустройству и социальной работе, инженеры и эксперты по нормированию труда, экономисты по труду, специалисты по системе квалификаций, цифровые техники по нормированию труда, инженеры, эксперты и инспекторы по безопасности и охране труда.

Актуальные данные 2026 года по перечню занятий сферы МТСЗН дополнительно охватывают профессиональные группы социальной защиты и социального обеспечения, специальных социальных услуг, управления человеческими ресурсами, пенсионного обеспечения, индивидуального ухода, протезно-ортопедической помощи и других направлений. Таким образом, кадровый контур МТСЗН носит межотраслевой характер.

В соответствии с Концепцией НСК должна обеспечивать регулярное обновление НКЗ, разработку и актуализацию ПС при непосредственном участии бизнеса, связь ПС с ЦБН, ОП, онлайн-обучением и признанием профессиональных квалификаций.

2.2. Численность и структура занятости

Численность и профессиональная структура занятости в сфере труда, занятости и социальной защиты населения определены на основе сведений ЕСУТД. В соответствии с Трудовым кодексом РК ЕСУТД является цифровой системой, предназначенной для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников, а работодатели обязаны вносить в систему сведения о заключении и прекращении трудовых договоров, а также об изменениях и дополнениях к ним.

По состоянию на 2026 год по 117 занятиям и должностям, отнесенным к сфере труда, занятости и социальной защиты населения, зарегистрировано 85 112 действующих трудовых договоров.

Наибольшая численность занятых приходится на следующие занятия и должности: методист (общий профиль) – 18 241 трудовой договор, социальный работник – 12 230, специалист по кадровым вопросам – 7 447, инспектор по кадрам – 6 610, инженер по охране труда и технике безопасности – 5 117, инженер по безопасности и охране труда – 3 548, служащий по обслуживанию населения – 3 152, культорганизатор – 3 021, специалист по кадровому делопроизводству – 2 415, специалист по социальной работе – 1 806.

Анализ структуры занятости показывает, что основной кадровый потенциал сферы сосредоточен по трем направлениям: социальная работа и социальное обслуживание населения; управление персоналом и кадровое администрирование; безопасность и охрана труда.

Отдельный кадровый сегмент формирует государственная служба занятости населения, деятельность которой регулируется Социальным кодексом РК.

В соответствии с Социальным кодексом РК центры трудовой мобильности осуществляют свои функции через карьерные центры, создаваемые в районах, городах областного и республиканского значения и столице в форме филиалов.

По состоянию на 2026 год государственная служба занятости включает 20 центров трудовой мобильности и 218 карьерных центров. Численность их работников составляет порядка 5,3 тыс. человек, более 80 % из которых имеют высшее образование.

Ежегодно в государственную службу занятости обращается более 800 тыс. человек, свыше 340 тыс. человек трудоустраиваются на постоянные рабочие места, более 170 тыс. человек участвуют во временных субсидируемых рабочих местах, порядка 14 тыс. человек проходят краткосрочное профессиональное обучение.

Значительный объем предоставляемых услуг и дальнейшая цифровизация системы занятости трансформируют требования к компетенциям работников центров трудовой мобильности и карьерных центров.

Наряду с традиционным трудовым посредничеством возрастает значение навыков анализа данных рынка труда, профилирования соискателей, карьерного консультирования, взаимодействия с работодателями, использования цифровых платформ и сервисов, оценки результативности мер занятости и сопровождения граждан до устойчивого трудоустройства.

Наряду с государственной инфраструктурой Социальным кодексом РК предусмотрена деятельность частных агентств занятости.

Они вправе осуществлять трудовое посредничество, подбор работников, взаимодействовать с государственными органами, центрами трудовой мобильности и работодателями, участвовать в профессиональном обучении и аутсорсинге услуг в сфере занятости населения.

Центры трудовой мобильности, в свою очередь, вправе заключать с частными агентствами занятости договоры об аутсорсинге соответствующих услуг.

Таким образом, в сфере содействия занятости формируется интегрированная модель оказания услуг, объединяющая центры трудовой мобильности, карьерные центры, частные агентства занятости и цифровую инфраструктуру рынка труда.

Это обусловливает необходимость формирования единых требований к квалификациям специалистов независимо от организационной формы поставщика услуг и усиления компетенций в области цифрового трудового посредничества, аналитики рынка труда и индивидуального сопровождения граждан.

Стратегическим ориентиром кадрового планирования является не только количество рабочих мест, но и их качество. Концепция развития рынка труда определяет качественное рабочее место через совокупность критериев:

постоянная занятость продолжительностью не менее 6 месяцев, оплата труда не ниже медианной заработной платы в регионе, наличие пакета социальной защиты и оплачиваемого отпуска, а также безопасная рабочая среда.

По прогнозу Концепции количество качественных рабочих мест в экономике должно составить 3 324 тыс. человек в 2027 году, 3 562 тыс. в 2028 году и 3 801 тыс. в 2029 году.

Вид экономической деятельности	2027 г.	2028 г.	2029 г.
Всего качественных рабочих мест в экономике	3 324	3 562	3 801
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	285	293	301
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	318	339	358

В этой связи при планировании развития квалификаций в сфере труда, занятости и социальной защиты населения требуется переход от оценки только численности занятых к оценке структуры и качества кадрового потенциала.

2.3. Вакансии, дефицит кадров и региональные диспропорции

По данным ЭБТ в 2026 году по занятиям, отнесенным к сфере МТСЗН, размещено 9 590 вакансий. Наиболее высокий спрос зафиксирован по профессиям: методист (общий профиль) – 2 135 вакансий; социальный работник – 2 135; инженер по охране труда и технике безопасности – 1 068; инспектор по кадрам – 905; специалист по кадровым вопросам – 511; служащий по обслуживанию населения – 465; специалист по пенсионному обеспечению – 345; специалист по кадровому делопроизводству – 206.

Наиболее выраженные кадровые риски формируются в социальной работе и уходе, охране труда, кадровом администрировании и консультировании по занятости.

Сопоставление вакансий, действующих трудовых договоров и прогнозной потребности указывает на повышенные кадровые риски в социальной работе и уходе, охране труда, кадровом администрировании, консультировании по занятости и аналитике рынка труда.

Отдельным фактором кадрового планирования являются демографические и региональные изменения.

Согласно Концепции развития рынка труда, к 2030 году ежегодный приток молодежи на рынок труда превысит 300 тыс. человек, а численность экономически активного населения по базовому сценарию превысит 9,6 млн человек.

При этом более трети рабочей силы будет сосредоточено в Южном макрорегионе, тогда как Северный и Центрально-Восточный макрорегионы будут испытывать сокращение трудовых ресурсов. Это требует регионального

прогнозирования, развития трудовой мобильности и опережающей подготовки кадров.

2.4. Прогноз потребности в кадрах, квалификациях и навыках

Прогноз кадровой потребности на 2026–2030 годы показывает устойчивый спрос на ряд профессиональных групп, непосредственно связанных с функциями сферы труда и социальной защиты.

Важно учитывать, что прогноз сформирован по группам НКЗ для экономики в целом, поэтому значения характеризуют национальную потребность по соответствующим занятиям, а не штатную потребность только организаций системы МТСЗН.

Код НКЗ	Профессиональная группа	Потребность на 2026–2030 гг., чел.
5320-1	Работники по уходу за больными, за исключением на дому	23 816
3412-0	Служащие по организации и ведению социальной работы	5 888
2422-1	Специалисты по подбору и использованию персонала	5 668
2149-3	Инженеры по промышленной безопасности, охране труда и технике безопасности	4 450
3333-0	Служащие по содействию трудоустройству	2 195
3350-0	Служащие, оказывающие государственные услуги	1 604
2631-0	Аналитики-исследователи	1 401
2635-8	Специалисты по социальной работе с уязвимыми слоями населения	887
2375-0	Специалисты краткосрочной подготовки, переподготовки и повышения квалификации	764
2422-2	Специалисты по обучению и развитию персонала	718
2635-3	Специалисты по социальной работе в области медицинской помощи	506
5320-2	Работники, оказывающие индивидуальные услуги по уходу на дому	331

Прогноз показывает, что наибольшая перспективная потребность формируется в направлениях ухода и социальной работы. Только по представленным профессиональным группам работников по уходу, служащих по организации социальной работы и специалистов по социальной работе совокупная потребность превышает 31 тыс. человек.

Значимый спрос также сохраняется на специалистов по управлению персоналом, безопасности и охране труда, содействию трудоустройству и аналитике.

Таким образом, в 2027–2029 годах развитие отраслевой системы квалификаций целесообразно сосредоточить прежде всего на профессиях социальной работы и ухода, занятости, управления человеческими ресурсами, безопасности и охраны труда, обеспечив актуальность профессиональных стандартов, соответствие квалификационных требований изменениям содержания труда и формирование кадрового резерва по наиболее востребованным направлениям.

2.5. Профессии, подверженные технологической трансформации и влиянию искусственного интеллекта

Сопоставление перечня занятий сферы МТСЗН с оценкой влияния искусственного интеллекта на профессии Казахстана позволило идентифицировать 42 профессиональные группы НКЗ, из которых 40 представлены в аналитическом массиве по влиянию ИИ.

Среди сопоставимых групп 25 (62,5%) отнесены к трансформирующимся, 11 (27,5%) – к профессиям, которые в ближайшем горизонте существенно не почувствуют влияние ИИ, 4 (10,0%) – к группам с прогнозируемым сокращением численности.

Категория	Кол-во групп	Доля	Примеры
Трансформируются	25	62,5%	руководители и HR-менеджеры; инженеры по охране труда; аналитики рынка труда; служащие по содействию трудоустройству; специалисты по обучению и развитию персонала
Не почувствуют существенного влияния	11	27,5%	специалисты социальной работы; работники по индивидуальному уходу; техники-ортопеды; отдельные рабочие профессии

Категория	Кол-во групп	Доля	Примеры
Сокращение численности	4	10,0%	специалисты в области страхования; страховые агенты; кадровые служащие; отдельные административные служащие
Исчезнут	0	0%	не выявлено среди сопоставимых групп

Основной эффект ИИ для сферы МТСЗН заключается не в исчезновении профессий, а в изменении трудовых функций.

Для руководителей возрастает роль AI-аналитики и поддержки принятия решений; для HR-специалистов – автоматизированного подбора, аналитики персонала и цифрового кадрового администрирования; для специалистов по охране труда – интеллектуального мониторинга рисков; для аналитиков рынка труда – работы с большими массивами данных и прогнозными моделями; для служб занятости – использования AI-рекрутинговых инструментов и цифрового профилирования соискателей. Социальная работа и индивидуальный уход сохраняют высокую зависимость от человеческого взаимодействия, эмпатии и профессионального суждения.

Концепция также фиксирует расширение платформенной занятости: по итогам 2022 года порядка 1 млн человек в Казахстане были вовлечены в платформенную занятость.

К 2030 году 74% рабочей силы будут составлять миллениалы и поколение Z, для которых более характерны гибкие формы занятости и повышенный спрос на непрерывное обучение.

Это требует включения в квалификационные требования цифровых навыков, навыков самоуправления карьерой и работы в новых форматах занятости.

2.6. Обеспеченность профессиональными стандартами и квалификационными инструментами

В сфере труда и занятости сформирована базовая система квалификационных инструментов, включающая ПС, ОРК и иные инструменты НСК.

Действующие ПС охватывают основные направления деятельности МТСЗН: содействие занятости населения, регулирование трудовых отношений, организацию и нормирование труда, управление человеческими ресурсами, кадровое администрирование, поиск и подбор персонала, обучение и развитие

персонала, HR-аналитику и цифровизацию HR-процессов, управление вознаграждением, безопасность и охрану труда.

Вместе с тем развитие новых форм занятости, цифровизация кадровых процессов, изменение содержания труда и появление новых профессий обусловливают необходимость дальнейшего развития и синхронизации действующих квалификационных инструментов.

По результатам сопоставления действующих профстандартов с профессиями НКЗ в контуре труда, занятости и управления человеческими ресурсами проанализировано 123 профессии. Из них 83 профессии или 67,5%, имеют соответствующее отражение в ПС, тогда как 40 профессий или 32,5%, формально не охвачены действующими ПС.

Наиболее значительный разрыв отмечается среди специалистов в области управления человеческими ресурсами, трудовых отношений, организации и нормирования труда, а также планирования трудовых ресурсов: из 51 профессии данной группы 20 профессий не имеют прямого отражения в действующих профессиональных стандартах. Среди руководителей в сфере управления человеческими ресурсами не охвачены 7 из 25 профессий, в направлении обучения и развития персонала – 6 из 17 профессий. Наиболее высокий уровень обеспеченности отмечается в сфере содействия занятости, где из 14 профессий не охвачены только 2.

При этом выявленные разрывы в большинстве случаев обусловлены не отсутствием соответствующего направления профессиональной деятельности, а несинхронизированностью действующих профессиональных стандартов с обновленным НКЗ. Ряд профессий функционально уже охватывается действующими ПС, однако в стандартах сохраняются укрупненные, групповые либо ранее применявшиеся коды занятий, в то время как в действующем НКЗ соответствующие виды деятельности представлены самостоятельными профессиями с 8-значными кодами.

Особого внимания требует группа новых и трансформирующихся профессий, появление которых отражает изменение содержания труда под влиянием цифровизации. В их числе специалист по HR-рискам, специалист по работе с HR-данными, координатор по HR-цифровизации, специалист по планированию трудовых ресурсов, специалист по управлению благополучием, разработчик удаленных специальностей, виртуальный наставник, цифровой коуч (дистанционный наставник), конструктор цифровых навыков (кибер-скиллингер). Наличие таких профессий в НКЗ требует своевременного закрепления соответствующих трудовых функций, навыков и знаний в профессиональных стандартах.

Отдельного развития требуют квалификационные инструменты по направлениям, непосредственно связанным с реализацией государственной политики в сфере труда и НСК. В частности, целесообразно определить квалификационные требования к профессии «Специалист по квалификационным системам», а также рассмотреть вопросы профессиональной стандартизации

деятельности инспектора по труду с учетом специфики государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

В этой связи на период 2027–2029 годов ключевой задачей должно стать не механическое увеличение количества профессиональных стандартов, а формирование целостной и взаимосвязанной системы квалификационных инструментов, обеспечивающей соответствие между профессиями НКЗ, ПС, уровнями ОРК и требованиями рынка труда.

Для этого необходимо обеспечить:

проведение комплексной ревизии ПС сферы труда и занятости на соответствие актуальному НКЗ;

закрепление за каждой профессией актуального 8-значного кода НКЗ и устранение случаев использования только укрупненных групп занятий;

актуализацию действующих ПС с включением новых и трансформирующихся профессий вместо необоснованной разработки отдельных стандартов по каждой новой профессии;

приоритетное обновление ПС в области организации и нормирования труда, управления человеческими ресурсами, трудовых отношений, содействия занятости, обучения и развития персонала, HR-аналитики, цифрового HR, безопасности и охраны труда;

включение в ПС компетенций в области искусственного интеллекта, работы с данными, цифровых HR-систем, платформенной и дистанционной занятости, прогнозирования кадровой потребности и управления навыками;

обеспечение взаимосвязи ПС с ОРК и формирование понятных карьерных траекторий работников;

проведение регулярного мониторинга появления новых профессий и изменения содержания действующих профессий с последующим оперативным обновлением квалификационных инструментов.

Целевым результатом к 2029 году должно стать обеспечение максимально полного охвата профессий сферы труда и занятости актуальными ПС, устранение несоответствий между НКЗ и карточками профессий, а также создание механизма постоянного обновления профессиональных требований с учетом технологической трансформации рынка труда.

Реализация данных мер позволит перейти от фрагментарного обновления отдельных ПС к проактивному управлению системой квалификаций и навыков, при котором изменение профессий и потребностей рынка труда своевременно отражается в НКЗ, профессиональных стандартах, отраслевых рамках квалификаций и системе подготовки и развития кадров.

2.7. Соответствие подготовки кадров потребностям отрасли

Анализ образовательных программ показывает различную степень их взаимосвязи с профессиональными стандартами по ключевым направлениям сферы труда и социальной защиты населения.

По направлению «Социальная работа» в 17 ОВПО реализуются 34 ОП, в том числе 14 ОП 6 уровня НРК, 17 ОП 7 уровня НРК и 3 ОП 8 уровня НРК. Из них 27 ОП или 79,4%, имеют связь с ПС, при этом используются два профильных ПС.

По направлению «Гигиена и охрана труда на производстве» в 37 ОВПО реализуются 109 ОП: 73 ОП 6 уровня НРК, 35 ОП 7 уровня НРК и 1 ОП 8 уровня НРК. Связь с профессиональными стандартами имеют 73 ОП или 67,0%, с использованием 18 ПС.

По направлениям HR-менеджмента и управления человеческими ресурсами выявлена 21 ОП в 15 ОВПО. Связь хотя бы с одним профессиональным стандартом установлена для 10 программ, или 47,6%.

Это является наиболее низким показателем среди рассматриваемых направлений и свидетельствует о необходимости усиления содержательной взаимосвязи HR-программ с профессиональными стандартами, в том числе «Кадровое администрирование», «Поиск и подбор персонала», «Управление трудовыми отношениями», «HR-аналитика и технологии», «Управление талантами (карьерой)» и другими профильными ПС.

Направление	**ОВПО**	**ОП**	**Связь с ПС**	**Доля**
Социальная работа	17	34	27	79,4%
Гигиена и охрана труда на производстве	37	109	73	67,0%
HR/управление человеческими ресурсами*	15	21	10	47,6%

* *Отбор HR-программ выполнен по наименованиям образовательных программ в направлении «Бизнес и управление».*

По данным Реестра ОП технического и профессионального, послесреднего образования по специальности «Социальная работа» представлены 35 ОП в 20 организациях ТиППО. Из них 3 ОП соответствуют 3 уровню НРК, 25 ОП – 4 уровню НРК, 2 ОП – 5 уровню НРК, еще 5 являются комплексными программами уровней 3–4 НРК.

Связь с профессиональными стандартами имеют 33 ОП или 94,3%.

По специальности «Охрана труда и безопасность технологических процессов» в 8 организациях ТиППО представлены 18 ОП, из них 16 ОП соответствуют 4 уровню НРК и 2 ОП – 5 уровню НРК.

Связь с профессиональными стандартами имеют 15 ОП или 83,3%.

Отдельных образовательных программ ТиППО, содержащих в наименовании «HR-менеджмент, управление персоналом» или «Управление человеческими ресурсами» не выявлено.

Наиболее близким направлением является специальность «Менеджмент (по отраслям и областям применения)», по которой представлено 134 ОП: 124 ОП 4 уровня НРК и 10 ОП 5 уровня НРК.

Связь хотя бы с одним ПС имеют 98 ОП или 73,1%.

При этом в 42 ОП или 31,3% от общего количества программ по менеджменту используются непосредственно HR-ориентированные профессиональные стандарты, в том числе «Кадровое администрирование», «Поиск и подбор персонала», «Управление трудовыми отношениями», «Управление талантами (карьерой)».

Это показывает, что подготовка HR-компетенций на уровне ТиППО осуществляется преимущественно в рамках более широких программ менеджмента, а не как самостоятельное направление подготовки.

Направление	Организации ТиППО	ОП	Связь с ПС	Доля
Социальная работа	20	35	33	94,3%
Охрана труда и безопасность технологических процессов	8	18	15	83,3%
Менеджмент (смежное направление для HR)	*	134	98	73,1%

**Отдельные программы ТиППО по HR-менеджменту и управлению человеческими ресурсами в выгрузке не выделены. Из 134 программ по специальности «Менеджмент» 42 ОП (31,3%) используют смежные профессиональные стандарты.*

При этом формальное наличие ссылки на профессиональный стандарт в образовательной программе само по себе не свидетельствует о полном соответствии подготовки кадров требованиям рынка труда.

Для оценки такого соответствия необходимо учитывать отражение в содержании образовательных программ конкретных трудовых функций, умений, знаний и навыков, установленных профессиональными стандартами, а также сопоставлять объемы подготовки и выпуска кадров с прогнозной потребностью, вакансиями и результатами трудоустройства.

2.8. Развитие признания профессиональных квалификаций

По данным о текущем развитии системы признания профессиональных квалификаций в Республике Казахстан создано 22 центра признания по 92 профессиям.

В направлениях, непосредственно связанных со сферой МТСЗН, в социальной сфере и социальной защите действуют 1 ЦППК и в сфере управления человеческими ресурсами - 2 ЦППК.

Это формирует базовую инфраструктуру для дальнейшего расширения признания квалификаций, в том числе для профессий социальной работы, HR, содействия занятости и смежных направлений.

Концепция развития рынка труда предусматривает определение профессий, по которым будет осуществляться признание профессиональных квалификаций,

а также рассматривает сертификацию навыков как элемент связи профессиональных стандартов, подготовки кадров и требований работодателей.

В этой связи на 2027–2029 годы приоритетом для сферы МТСЗН является расширение перечня профессий для признания, развитие сети ЦППК и использование признания квалификаций для подтверждения навыков, полученных в формальном, неформальном и информальном обучении.

2.9. Ключевые кадровые и квалификационные проблемы

1) Неполная связь между перечнем профессий сферы МТСЗН, ОРК, ПС, ОП и Реестром профессий;

2) Высокий спрос на социальных работников, специалистов по охране труда и кадровому администрированию при ограниченном предложении по отдельным узким квалификациям;

3) Отсутствие специализированной системы подготовки кадров непосредственно для служб занятости и необходимость развития профессиональной специализации консультантов, аналитиков рынка труда и специалистов по взаимодействию с работодателями;

4) Недостаточный охват профессиональными стандартами образовательных программ по HR-направлениям и охране труда, а также необходимость системного обновления программ ТиПО с учетом профессиональных стандартов;

5) Необходимость повышения результативности трудоустройства выпускников по профильным направлениям и обеспечения сопоставимости отраслевого мониторинга с общесистемными целевыми ориентирами ТиППО на 2027–2029 годы;

6) Риски сокращения рутинных административных функций в кадровом и страховом блоках, требующие переподготовки работников в сторону аналитических, консультационных и цифровых задач;

7) Потребность в расширении независимого признания профессиональных квалификаций и в формировании понятных карьерных траекторий для работников социальной сферы, занятости и HR;

8) Необходимость повышения качества подготовки специалистов по безопасности и охране труда и усиления компетенций в области оценки профессиональных рисков и цифрового мониторинга;

9) Усиление демографических и региональных диспропорций, требующее учета ежегодного притока молодежи на рынок труда, трудоизбыточности южных регионов и сокращения рабочей силы в северных и центрально-восточных регионах;

10) Низкий охват работников непрерывным повышением квалификации на фоне ускоренного устаревания технических навыков;

11) Необходимость перехода центров трудовой мобильности к кейс-менеджменту, непрерывному профессиональному развитию работников и преимущественно цифровому оказанию услуг;

12) Рост платформенной и гибкой занятости, требующий новых механизмов подтверждения навыков, социальной защиты и карьерной мобильности;

13) Необходимость увязки развития квалификаций с национальной задачей увеличения количества качественных рабочих мест.

Таким образом, ключевым приоритетом на 2027–2029 годы является переход от фрагментарного регулирования квалификаций к единой отраслевой архитектуре, в которой прогноз кадрового спроса, НКЗ, ОРК, ПС, Цифровой банк навыков, ОП, цифровая инфраструктура рынка труда и признание квалификаций функционируют как взаимосвязанные элементы.

Реализация отраслевого плана должна одновременно способствовать достижению целевых ориентиров Концепции развития рынка труда по охвату востребованных профессий профессиональными стандартами, развитию человеческого капитала, цифровизации службы занятости и повышению качества занятости.

2.10. Источники данных анализа

1) Концепция развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы (постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2023 года № 1050);

2) Концепция развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023–2029 годы (постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 249);

3) Отраслевая рамка квалификаций «Труд и содействие занятости населения»;

4) Административные данные по занятости и активным трудовым договорам в разрезе занятий сферы МТСЗН в 2026 год;

5) Данные Электронной биржи труда о вакансиях в разрезе занятий сферы МТСЗН в 2026 год;

6) Прогноз кадровой потребности экономики Республики Казахстан на 2026–2030 годы;

7) Аналитические данные об оценке влияния искусственного интеллекта и технологической трансформации на профессии Казахстана;

8) Сведения об образовательных программах высшего и послевузовского образования и их связи с профессиональными стандартами;

9) Сведения о подготовке кадров ТиПО за 2025–2026 учебный год, включая контингент, выпуск и трудоустройство;

10) Сведения о развитии системы признания профессиональных квалификаций и центрах признания профессиональных квалификации.

3. План действий по реализации Отраслевого плана

№ п/п	Наименование основных мероприятий	Форма завершения	Срок завершения	Ответственные исполнители
Глава 1. Развитие инструментов НСК и совершенствование деятельности отраслевых советов по профессиональным квалификациям				
Целевой индикатор 1 *Доля востребованных профессий отрасли, охваченных профессиональными стандартами: 2027 год – не менее 80%; 2028 год – не менее 85%; 2029 год – не менее 90%*				
1.	Проведение ежегодного прогнозирования текущей и перспективной кадровой потребности сферы труда, занятости и социальной защиты населения в разрезе профессий, квалификаций, навыков и регионов с учетом демографических изменений, межрегиональных диспропорций, параметров качественных рабочих мест и данных информационных систем рынка труда	прогноз кадровой потребности	апрель ежегодно	МТСЗН, АО «ЦРТР», МИО
2.	Сопоставление результатов кадрового прогноза, вакансий и востребованных навыков с действующими ПС и определение перечня профессий, требующих разработки и (или) актуализации ПС	перечень профессий/ предложения в План ПС	январь ежегодно	МТСЗН, АО «ЦРТР», ОС
Целевой индикатор 2 *Количество новых и трансформирующихся профессий отрасли, включенных в НКЗ (2027 год – не менее 2 ед.; 2028 год – не менее 4 ед.; 2029 год – не менее 6 ед.)*				
3.	Выявление новых и трансформирующихся профессий на основе прогноза кадровой потребности, анализа вакансий, технологических изменений, цифровизации и влияния искусственного интеллекта	перечень новых и трансформирующихся профессий	январь ежегодно	МТСЗН, АО «ЦРТР», ОС
4.	Формирование и внесение предложений по включению новых и трансформирующихся профессий в НКЗ	предложения по актуализации НКЗ	по мере формирования предложений	МТСЗН, АО «ЦРТР»
Целевой индикатор 3 *Доля новых и трансформирующихся профессий отрасли, включённых в ОРК, от числа выявленных: 2027 год – не менее 60%; 2028 год – не менее 80%; 2029 год – 100%*				
5.	Проведение ежегодной оценки актуальности ОРК с учетом обновления НКЗ, кадрового прогноза, изменений трудовых функций и квалификационных требований	аналитическая справка / решение ОС	I полугодие ежегодно	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»

6.	Актуализация или разработка ОРК с учетом развития направлений курируемых отраслей (по мере необходимости)	утвержденная ОРК	ежегодно	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
Целевой индикатор 4 *Доля разработанных и (или) актуализированных ПС, учитывающих новые и трансформирующиеся профессии, цифровую трансформацию и влияние искусственного интеллекта (2027 год – 40 %; 2028 год – 70 %; 2029 год – 100 %)*				
7.	Формирование ежегодного перечня ПС, подлежащих разработке и (или) актуализации, с учетом кадрового прогноза, новых профессий, изменений технологий, требований работодателей и национального ориентира по охвату востребованных профессий ПС	предложения в ежегодный План разработки и актуализации ПС	январь ежегодно	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
8.	Разработка и актуализация ПС по направлениям занятости, нормирования и оплаты труда, HR, безопасности и охраны труда, социальной работы и социальной защиты с использованием ИИ-сервиса, участием работодателей и последующей отраслевой экспертизой	утвержденные ПС	ежегодно	МТСЗН, ОС, работодатели, АО «ЦРТР»
9.	Мониторинг исполнения Плана разработки и актуализации профессиональных стандартов	аналитическая справка	не реже 1 раза в полугодие	МТСЗН, АО «ЦРТР»
Целевой индикатор 5 *Доля решений отраслевого совета, реализованных в установленный срок: 2027 год – не менее 80%; 2028 год – не менее 90%; 2029 год – не менее 95%*				
10.	Формирование и утверждение ежегодного плана работы отраслевого совета с учетом приоритетных задач развития квалификаций и навыков, кадрового прогноза и изменений рынка труда	утвержденный план работы ОС	январь ежегодно	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
11.	Проведение заседаний отраслевого совета по ключевым направлениям развития отраслевой системы квалификаций	протоколы заседаний ОС	не реже 1 раза в квартал	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
12.	Проведение мониторинга реализации решений отраслевого совета с рассмотрением вопросов, требующих дополнительных мер или межведомственного взаимодействия	аналитическая справка	не реже 1 раза в полугодие	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
13.	Проведение анализа состава и структуры отраслевого совета на предмет охвата основных профессиональных направлений сферы МТСЗН	аналитическая справка	по мере необходимости	МТСЗН, АО «ЦРТР»
14.	Совершенствование состава и структуры отраслевого совета по результатам анализа, включая расширение представительства	приказ / утвержденный состав ОС	по мере необходимости	МТСЗН

	работодателей, профессиональных ассоциаций и организаций образования, а при подтвержденной необходимости – создание отдельного отраслевого совета			
15.	Рассмотрение результатов деятельности отраслевого совета на Национальном совете по профессиональным квалификациям, включая результаты развития ОРК, ПС, подготовки кадров и признания профессиональных квалификаций	аналитическая справка	в соответствии с планом работы Национального совета	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
Глава 2. Подготовка кадров в организациях технического и профессионального, послесреднего и высшего образования				
Целевой индикатор 6 *Доля образовательных программ ТиППО, содержание которых соответствует профессиональным стандартам (2027 год – 70 %; 2028 год – 80 %; 2029 год – 90 %)* **Целевой индикатор 7** *Доля образовательных программ ОВПО, содержание которых соответствует профессиональным стандартам (2027 год – 75 %; 2028 год – 85 %; 2029 год – 90 %)*				
16.	Проведение анализа соответствия образовательных программ организаций ТиППО и ОВПО требованиям профессиональных стандартов и потребностям работодателей (сравнение Реестра ПС с Реестром ОП)	аналитическая матрица соответствия ОП–ПС	не реже 1 раза в полугодие	МТСЗН, МП, МНВО, АО «ЦРТР»
17.	Формирование предложений по актуализации образовательных программ с учетом профессиональных стандартов, новых технологий и перспективных навыков	предложения, направленные в МНВО и МП	ежегодно	МТСЗН, ОС
18.	Актуализация и разработка образовательных программ по новым и трансформирующимся профессиям с учетом цифровых компетенций и влияния искусственного интеллекта	образовательные программы, включенные в Реестр ОП	ежегодно	МНВО, МП, МТСЗН, АО «ЦРТР»
19.	Развитие взаимодействия работодателей и организаций образования, включая дуальное обучение, производственную практику, стажировки и участие специалистов предприятий в образовательном процессе	справка о реализации мероприятий	ежегодно	МТСЗН, МНВО, МП АО «ЦРТР»,

Глава 3. Переподготовка, повышение квалификации работников и обеспечение кадров рабочими местами				
Целевой индикатор 8 *Доля работников профильных направлений отрасли, охваченных повышением квалификации и (или) переподготовкой, в том числе по цифровым компетенциям и применению ИИ (2026 год – 1500 чел.; 2027 год – 1600 чел.; 2028 год – 1700 чел.; 2029 год – 1800 чел.)*				
20.	Определение потребности работников отрасли, включая сотрудников ЦТМ и КЦ, в повышении квалификации и переподготовке с учетом изменений трудовых функций, цифровизации, внедрения ИИ и новых форм занятости	план потребности в обучении	I квартал ежегодно	МТСЗН, МИО, ЦТМ, подведомственные организации
21.	Организация непрерывного профессионального развития работников, включая сотрудников ЦТМ и КЦ, по единым программам и методикам: аналитика рынка труда, кейс-менеджмент, карьерное консультирование, цифровые сервисы, ИИ-инструменты, управление профессиональными рисками и социальная работа; проведение оценки результатов обучения	отчет об обучении	ежегодно	МТСЗН, АО «ЦРТР», МИО, организации образования
22.	Разработка и размещение краткосрочных онлайн-курсов по востребованным цифровым и профессиональным навыкам на Skills Enbek с учетом требований профессиональных стандартов и Цифрового банка навыков	размещенные онлайн-курсы	2027–2029 годы	МТСЗН, АО «ЦРТР», организации образования
Целевой индикатор 9 *Доля трудоустроенных выпускников ТиППО по профильным направлениям отрасли в первый год после окончания обучения (2027 год – 85 %; 2028 год – 87 %; 2029 год – 89 %)*				
23.	Обеспечение межведомственного мониторинга трудоустройства выпускников ТиППО по профильным специальностям с использованием данных информационных систем, Электронной биржи труда и сведений о квалификациях и навыках выпускников	аналитическая информация	декабрь ежегодно	МТСЗН, МП
24.	Формирование предложений по корректировке государственного образовательного заказа с учетом трудоустройства выпускников, прогноза кадровой потребности и заявок работодателей	предложения по государственному образовательному заказу	февраль ежегодно	МТСЗН, МП, МИО, работодатели
25.	Расширение подготовки кадров по заявкам работодателей с организацией практики, дуального обучения, сопровождением	договоры / соглашения с работодателями	ежегодно	МП, МИО, организации ТиПО,

	карьерного пути и последующего трудоустройства выпускников			работодатели, МТСЗН
Целевой индикатор 10 *Доля трудоустроенных выпускников ОВПО по профильным направлениям отрасли в первый год после окончания обучения (2027 год – 70 %; 2028 год – 75 %; 2029 год – 80 %)*				
26.	Проведение мониторинга трудоустройства выпускников ОВПО по направлениям социальной работы, охраны труда, HR и другим профильным направлениям сферы МТСЗН	аналитическая информация	декабрь ежегодно	МТСЗН, АО «ЦРТР»
27.	Направление в МНВО предложений по объемам и структуре подготовки кадров с учетом прогноза потребности, вакансий и результатов трудоустройства выпускников	предложения	февраль ежегодно	МТСЗН, ОС
Глава 4. Развитие системы признания профессиональных квалификаций и Реестра профессий				
Целевой индикатор 11 *Количество действующих ЦППК по курируемым направлениям (2027 год – 4 ед.; 2028 год – 5 ед.; 2029 год – 6 ед.)*				
28.	Определение приоритетных направлений и профессий отрасли, по которым требуется создание и расширение сети ЦППК	перечень приоритетных направлений и профессий	I квартал ежегодно	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
29.	Проведение работы с работодателями, профессиональными ассоциациями и иными организациями по созданию и аккредитации новых ЦППК	аккредитованные ЦППК	2027–2029 годы	МТСЗН, АО «ЦРТР» работодатели, профессиональные ассоциации
30.	Информирование работодателей и работников отрасли о механизмах и возможностях признания профессиональных квалификаций	информационные материалы, справка	2027–2029 годы	МТСЗН, АО «ЦРТР»
Целевой индикатор 12 *Количество профессий отрасли, по которым доступно признание профессиональных квалификаций (2027 год – увеличение не менее чем на 2 профессии; 2028 год – не менее чем на 4 профессии; 2029 год – не менее чем на 6 профессий)*				
31.	Проведение ежегодной ревизии профессий Реестра профессий и определение профессий социально-трудовой сферы, востребованных для признания квалификаций	актуализированный перечень профессий	I полугодие ежегодно	МТСЗН, ОС, АО «ЦРТР»
32.	Расширение областей аккредитации действующих и новых ЦППК по приоритетным профессиям социальной	расширенные области аккредитации ЦППК	ежегодно	МТСЗН, ЦППК, профессиональ

	работы, занятости, HR и смежным направлениям			ные ассоциации
33.	Мониторинг результатов признания квалификаций по профильным профессиям, включая причины непрохождения оценки	аналитическая информация	1 раз в полугодие	МТСЗН, АО «ЦРТР», ЦППК
34.	Совершенствование оценочных материалов и информирование кандидатов о требованиях ПС и процедурах признания профессиональных квалификаций	актуализированные оценочные материалы / информационные материалы	ежегодно	ЦППК, АО «ЦРТР», работодатели
Целевой индикатор 13 *Количество инвестиционных проектов, охваченных мерами кадрового обеспечения: (2027 год – не менее 3 проектов; 2028 год – не менее 4 проектов; 2029 год – не менее 5 проектов)*				
35.	Формирование перечня реализуемых и планируемых инвестиционных проектов и проектов развития социальной инфраструктуры, создающих качественные рабочие места по профильным профессиям социально-трудовой сферы, с учетом критериев продолжительности занятости, уровня оплаты, социальной защищенности и безопасности труда	реестр проектов и рабочих мест	I полугодие ежегодно	МИО, МТСЗН, работодатели
36.	Организация подбора и подготовки кадров для инвестиционных проектов через центры трудовой мобильности, карьерные центры, Электронную биржу труда, организации образования и иные механизмы подготовки и переподготовки работников	информация о подборе кадров	по мере реализации проектов	МТСЗН, МИО, ЦТМ, организации образования, работодатели
Общий мониторинг реализации отраслевого плана				
37.	Проведение полугодового мониторинга достижения целевых индикаторов и исполнения мероприятий Отраслевого плана	отчет о реализации	июль, декабрь ежегодно	МТСЗН, АО «ЦРТР», соисполнители
38.	Рассмотрение результатов реализации Отраслевого плана на заседаниях отраслевых советов и формирование корректирующих мер	протокол ОС	не реже 1 раза в год	МТСЗН, ОС
39.	Подготовка итоговой оценки реализации Отраслевого плана на 2027–2029 годы и предложений на следующий плановый период	итоговый отчет	IV квартал 2029 года	МТСЗН, АО «ЦРТР»