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

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

БҰЙРЫҚ

2026 жылғы 28 қаңтар
Астана қаласы

ПРИКАЗ

№ 427
город Астана

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің біліктілік пен дағдылар жүйелерін дамытудың 2027-2029 жылдарға арналған салалық жоспарын бекіту туралы

«Құқықтық актілер туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 56-бабының 1-тармағына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН**:

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің біліктілік пен дағдылар жүйесін дамытудың 2027-2029 жылдарға арналған салалық жоспары бекітілсін (бұдан әрі – Салалық жоспар).

2. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Салалық жоспарды іске асыруға жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) Салалық жоспарда көзделген іс-шаралардың белгіленген мерзімдерде орындалуын;

2) Салалық жоспардың іске асырылуына жылына екі рет мониторинг жүргізуді және іс-шаралардың орындалу барысы туралы тиісті ақпаратты Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаментіне ұсынуды қамтамасыз етсін.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау бірінші вице-министріне жүктелсін.

4. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Министр **А. Ертаев**

«КЕЛІСІЛДІ»
Қазақстан Республикасының
Оқу-ағарту министрлігі

«КЕЛІСІЛДІ»
Қазақстан Республикасының
Ғылым және жоғары білім министрлігі

003217

Қазақстан Республикасы
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау министрінің
2026 жылғы «28» қаңтар №427
бұйрығына қосымша

Қазақстан Республикасы
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің
біліктілік пен дағдылар жүйелерін дамытудың
2027-2029 жылдарға арналған
САЛАЛЫҚ ЖОСПАРЫ

1-бөлім. Салалық жоспардың паспорты

Атауы	Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің біліктілік пен дағдылар жүйесін дамытудың 2027–2029 жылдарға арналған салалық жоспары *(бұдан әрі – Салалық жоспар)*
Жауапты мемлекеттік орган	Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі (ҚР ЕХӘҚМ)
Бірлесіп орындаушылар	Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі Жергілікті атқарушы органдар «Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ Кәсіптік біліктілік жөніндегі салалық кеңестер Еңбек мобильділігі орталықтары мен мансап орталықтары Кәсіптік біліктілікті тану орталықтары, білім беру ұйымдары Жұмыс берушілер бірлестіктері мен кәсіптік қауымдастықтар (келісу бойынша)
Мақсаты	Салалық біліктілік жүйесін дамыту, кәсіптер мен дағдыларға қойылатын талаптарды өзектендіру, еңбек нарығы, білім беру жүйесі, жұмыс берушілер мен біліктілікті тану институттары арасындағы өзара байланысты күшейту арқылы еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласын білікті кадрлармен қамтамасыз ету
Негізгі міндеттер	1) салалық біліктілік шеңберін және кәсіптік стандарттарды әзірлеу және (немесе) өзектендіру;

	2) кадрларға қажеттілікті болжау және саладағы тапшы, жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптерді анықтау; 3) цифрлық және ЖИ құзыреттерін біліктілікке қойылатын талаптарға енгізу; 4) білім беру бағдарламаларының кәсіптік стандарттар талаптарына сәйкестігін арттыру; 5) жұмыспен қамту, еңбекті қорғау және әлеуметтік қорғау салаларының кадрларын даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды дамыту; 6) кәсіптік біліктілікті тану жүйесін және Кәсіптер тізілімін дамыту.
Іске асыру мерзімдері	2027–2029 жылдар
2029 жылға қарай күтілетін нәтижелер	– ЕХӘҚМ-нің бейінді бағыттары бойынша ҰКЖ, СБШ, КС, ЦДБ және ББ арасындағы жүйелі байланыс қамтамасыз етіледі; – 2029 жылға қарай сұранысқа ие кәсіптердің кемінде 90%-ын КС-мен қамту жөніндегі ұлттық бағдарға қол жеткізудің салалық траекториясы қамтамасыз етіледі; – цифрландыру мен ЖИ ықпалын ескере отырып, біліктілікке қойылатын талаптар өзектендіріледі; – әлеуметтік жұмыс, еңбекті қорғау және HR бағыттары бойынша КС-мен байланысты ББ үлесі артады; – ЕМО, МО, еңбекті қорғау қызметтері мен әлеуметтік қорғау ұйымдары қызметкерлерін практикаға бағдарланған даярлау, қайта даярлау және олардың үздіксіз кәсіптік дамуы күшейтіледі; – КБТО желісі және біліктілікті тану қолжетімді кәсіптер тізбесі кеңейтіледі; – кадрларды жоспарлау кезінде демографиялық, өңірлік және технологиялық өзгерістер, сондай-ақ сапалы жұмыс орындарын құру параметрлері ескеріледі.

Нормативтік-құқықтық негіз:

1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;

2) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі;

3) «Кәсіптік біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;

4) Ұлттық біліктілік шеңбері және Ұлттық қызметтер жіктеуіші;

5) Салалық кеңестің 2024 жылғы 21 қарашадағы шешімімен бекітілген «Еңбек және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» салалық біліктілік шеңбері;

6) «Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы;

7) Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 14 қыркүйектегі № 384 бұйрығымен бекітілген Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу және (немесе) жаңарту қағидалары (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 33416 болып тіркелген);

8) Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 1 қыркүйектегі № 366 бұйрығымен бекітілген Ағымдағы және болашақ кезеңдердегі кәсіптердің өзектілігін ескере отырып, кәсіптік біліктіліктерді тануда еңбек нарығының қажеттілігін қалыптастыру қағидалары (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 33383 болып тіркелген);

9) Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 9 қыркүйектегі № 381 бұйрығымен бекітілген Кәсіптік біліктілікті тану орталықтарын аккредиттеу, аккредиттеу аттестатын қайта рәсімдеу, кері қайтарып алу, оның қолданысын қайта бастау және тоқтату қағидаларын, сондай-ақ аккредиттеуден кейінгі шарттың үлгілік нысаны мен талаптары (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 33407 болып тіркелген);

10) Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 21 қыркүйектегі № 399 бұйрығымен бекітілген Кәсіптер тізілімін қалыптастыру, жаңарту және жүргізу қағидалары (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 33455 болып тіркелген);

11) еңбек, жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау, білім беру және адами капиталды дамыту салаларындағы өзге де нормативтік құқықтық актілер мен мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжаттары.

Мониторинг және бағалау тетігі: Салалық жоспардың іске асырылуына мониторингті ЕХӘҚМ жылына кемінде екі рет жүргізеді. Мониторинг нәтижелері кәсіптік біліктілік жөніндегі салалық кеңестерде қаралады және Ұлттық біліктілік жүйесін дамытудың жыл сайынғы жоспарларын қалыптастыру кезінде пайдаланылады.

Қысқартулар тізбесі:

БА – Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы;

ББ – білім беру бағдарламалары;

БТБА – Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы;

ҒЖБМ – Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі;

ЕМО – еңбек мобильділігі орталығы;

«Еңбек нарығы» АЦЖ – «Еңбек нарығы» автоматтандырылған цифрлық жүйесі;

«ЕРДО» АҚ – «Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ;

ЕШЕБЖ – Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесі;

ЕХӘҚМ – Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі;

ЖАО – жергілікті атқарушы органдар;

ЖЖОКБҰ – жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары;

ЖИ – жасанды интеллект;

КБТО – кәсіптік біліктілікті тану орталығы;

КС – кәсіптік стандарт;

МО – мансап орталығы;

ОМ – Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі;

СБШ – салалық біліктілік шеңбері;

СК – кәсіптік біліктілік жөніндегі салалық кеңестер;

ТжКОБ – техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім;

ҰБЖ – Ұлттық біліктілік жүйесі;

ҰКЖ – Ұлттық кәсіптер жіктеуіші;

ҰБШ – Ұлттық біліктілік шеңбері;

ЦДБ –Цифрлық дағдылар банкі;

ЭЕБ – Электрондық еңбек биржасы.

2-бөлім. Салалық біліктілік жүйесі мен кадрлық қамтамасыз етудің ағымдағы жай-күйін талдау

2.1. Саланың шекаралары, кәсіптік құрылымы және стратегиялық контексті

Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы *(бұдан әрі – Тұжырымдама)* еңбек нарығына демографиялық өзгерістер, өңірлік теңгерімсіздіктер, цифрландыру, автоматтандыру және жасанды интеллектіні енгізу ықпал ететінін негізге алады.

Тұжырымдамада жүйелік шектеулердің бірі ретінде экономиканың салыстырмалы түрде төмен күрделілігі көрсетілген: қолданыстағы жұмыс орындарының тек 37%-ы қызметкерлерден дағдылардың жоғары деңгейін талап етеді. ЕХӘҚМ саласы үшін бұл кәсіптерге, біліктілікке және дағдыларға қойылатын талаптардың уақтылы жаңартылуын қамтамасыз ететін ҰБЖ құралдарының маңызын арттырады.

«Еңбек және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» СБШ кәсіптік қызметтің үш негізгі түрін айқындайды: халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу; еңбекті нормалауды ұйымдастыру және жұмыстарды тарифтеу; еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету.

СБШ-ға жұмыспен қамту қызметтерінің басшылары, еңбек нарығының талдаушылары, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі мамандар, жұмысқа орналастыру және әлеуметтік жұмыс жөніндегі консультанттар, еңбекті нормалау жөніндегі инженерлер мен сарапшылар, еңбек жөніндегі экономистер, біліктілік жүйесі жөніндегі мамандар, еңбекті нормалау жөніндегі цифрлық техниктер, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженерлер, сарапшылар мен инспекторлар енгізілген.

ЕХӘҚМ саласының кәсіптер тізбесі бойынша 2026 жылғы өзекті деректер әлеуметтік қорғау және әлеуметтік қамсыздандыру, арнаулы әлеуметтік қызметтер, адами ресурстарды басқару, зейнетақымен қамсыздандыру, жеке күтім, протездік-ортопедиялық көмек және басқа да бағыттардың кәсіптік топтарын қосымша қамтиды. Осылайша, ЕХӘҚМ-нің кадрлық аясы салааралық сипатқа ие.

Тұжырымдамаға сәйкес ҰБЖ ҰКЖ-ны тұрақты жаңартуды, бизнестің тікелей қатысуымен КС әзірлеуді және өзектендіруді, КС-ның ЦДБ-мен, ББ-мен, онлайн-оқытумен және кәсіптік біліктілікті танумен байланысын қамтамасыз етуге тиіс.

2.2. Жұмыспен қамтылғандардың саны мен құрылымы

Еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы жұмыспен қамтылғандардың саны мен кәсіптік құрылымы ЕШЕБЖ мәліметтері негізінде айқындалған. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес ЕШЕБЖ еңбек шарттарын, еңбек қызметін және қызметкерлер санын есепке алуды автоматтандыруға арналған цифрлық жүйе болып табылады, ал жұмыс берушілер жүйеге еңбек шарттарын жасасу және тоқтату, сондай-ақ оларға енгізілген өзгерістер мен толықтырулар туралы мәліметтерді енгізуге міндетті.

2026 жылғы жағдай бойынша еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласына жатқызылған 117 кәсіп пен лауазым бойынша 85 112 қолданыстағы еңбек шарты тіркелген.

Жұмыспен қамтылғандардың ең көп саны мынадай кәсіптер мен лауазымдарға тиесілі: әдіскер (жалпы бейін) – 18 241 еңбек шарты, әлеуметтік қызметкер – 12 230, кадр мәселелері жөніндегі маман – 7 447, кадрлар жөніндегі инспектор – 6 610, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инженер – 5 117, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженер – 3 548, халыққа қызмет көрсету жөніндегі қызметші – 3 152, мәдени ұйымдастырушы – 3 021, кадрлық іс жүргізу жөніндегі маман – 2 415, әлеуметтік жұмыс жөніндегі маман – 1 806.

Жұмыспен қамту құрылымын талдау саланың негізгі кадрлық әлеуеті үш бағытта шоғырланғанын көрсетеді: әлеуметтік жұмыс және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету; персоналды басқару және кадрлық әкімшілендіру; еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.

Қызметі ҚР Әлеуметтік кодексімен реттелетін халықты жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметі жеке кадрлық сегментті қалыптастырады.

ҚР Әлеуметтік кодексіне сәйкес еңбек мобильділігі орталықтары өз функцияларын аудандарда, облыстық және республикалық маңызы бар қалаларда және астанада филиалдар нысанында құрылатын мансап орталықтары арқылы жүзеге асырады.

2026 жылғы жағдай бойынша жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметі 20 еңбек мобильділігі орталығын және 218 мансап орталығын қамтиды. Олардың қызметкерлерінің саны шамамен 5,3 мың адамды құрайды, олардың 80%-дан астамының жоғары білімі бар.

Жыл сайын жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметіне 800 мыңнан астам адам жүгінеді, 340 мыңнан астам адам тұрақты жұмыс орындарына орналасады, 170 мыңнан астам адам уақытша субсидияланатын жұмыс орындарына қатысады, шамамен 14 мың адам қысқа мерзімді кәсіптік оқудан өтеді.

Көрсетілетін қызметтердің елеулі көлемі және жұмыспен қамту жүйесін одан әрі цифрландыру еңбек мобильділігі орталықтары мен мансап орталықтары қызметкерлерінің құзыреттеріне қойылатын талаптарды өзгертеді.

Дәстүрлі еңбек делдалдығымен қатар еңбек нарығының деректерін талдау, жұмыс іздеушілерді бейіндеу, мансаптық консультация беру, жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жасау, цифрлық платформалар мен сервистерді пайдалану, жұмыспен қамту шараларының нәтижелілігін бағалау және азаматтарды тұрақты жұмысқа орналасқанға дейін сүйемелдеу дағдыларының маңызы артып келеді.

Мемлекеттік инфрақұрылыммен қатар ҚР Әлеуметтік кодексте жеке жұмыспен қамту агенттіктерінің қызметі көзделген.

Олар еңбек делдалдығын, қызметкерлерді іріктеуді жүзеге асыруға, мемлекеттік органдармен, еңбек мобильділігі орталықтарымен және жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жасауға, кәсіптік оқытуға және халықты жұмыспен қамту саласындағы қызметтердің аутсорсингіне қатысуға құқылы.

Еңбек мобильділігі орталықтары, өз кезегінде, жеке жұмыспен қамту агенттіктерімен тиісті қызметтердің аутсорсингі туралы шарттар жасасуға құқылы.

Осылайша, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу саласында еңбек мобильділігі орталықтарын, мансап орталықтарын, жеке жұмыспен қамту агенттіктерін және еңбек нарығының цифрлық инфрақұрылымын біріктіретін қызмет көрсетудің интеграцияланған моделі қалыптасуда.

Бұл қызмет көрсетушінің ұйымдық нысанына қарамастан мамандардың біліктілігіне қойылатын бірыңғай талаптарды қалыптастыру және цифрлық еңбек делдалдығы, еңбек нарығын талдау және азаматтарды жеке сүйемелдеу салаларындағы құзыреттерді күшейту қажеттілігін туындатады.

Кадрларды жоспарлаудың стратегиялық бағдары жұмыс орындарының саны ғана емес, олардың сапасы да болып табылады. Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасы сапалы жұмыс орнын өлшемшарттар жиынтығы арқылы айқындайды: ұзақтығы кемінде 6 ай болатын тұрақты жұмыспен қамту, өңірдегі медианалық жалақыдан төмен емес еңбекақы, әлеуметтік қорғау пакетінің және ақы төленетін демалыстың болуы, сондай-ақ қауіпсіз жұмыс ортасы.

Тұжырымдама болжамына сәйкес экономикадағы сапалы жұмыс орындарының саны 2027 жылы 3 324 мың адамды, 2028 жылы 3 562 мың адамды және 2029 жылы 3 801 мың адамды құрауға тиіс.

Экономикалық қызмет түрі	2027 ж.	2028 ж.	2029 ж.
Экономикадағы сапалы жұмыс орындарының жалпы саны	3 324	3 562	3 801
Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	285	293	301

Денсаулық сақтау және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету	318	339	358

Осыған байланысты еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласындағы біліктілікті дамытуды жоспарлау кезінде тек жұмыспен қамтылғандар санын бағалаудан кадрлық әлеуеттің құрылымы мен сапасын бағалауға көшу қажет.

2.3. Бос жұмыс орындары, кадр тапшылығы және өңірлік теңгерімсіздіктер

ЭЕБ деректері бойынша 2026 жылы ЕХӘҚМ саласына жатқызылған кәсіптер бойынша 9 590 бос жұмыс орны орналастырылған. Ең жоғары сұраныс мына кәсіптер бойынша тіркелген: әдіскер (жалпы бейін) – 2 135 бос жұмыс орны; әлеуметтік қызметкер – 2 135; еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инженер – 1 068; кадрлар жөніндегі инспектор – 905; кадр мәселелері жөніндегі маман – 511; халыққа қызмет көрсету жөніндегі қызметші – 465; зейнетақымен қамсыздандыру жөніндегі маман – 345; кадрлық іс жүргізу жөніндегі маман – 206.

Кадрлық тәуекелдер әлеуметтік жұмыс пен күтім, еңбекті қорғау, кадрлық әкімшілендіру және жұмыспен қамту жөніндегі консультация беру бағыттарында айқын байқалады.

Бос жұмыс орындарын, қолданыстағы еңбек шарттарын және болжамды қажеттілікті салыстыру әлеуметтік жұмыс пен күтім, еңбекті қорғау, кадрлық әкімшілендіру, жұмыспен қамту жөніндегі консультация беру және еңбек нарығын талдау салаларындағы жоғары кадрлық тәуекелдерді көрсетеді.

Кадрларды жоспарлаудың жеке факторы демографиялық және өңірлік өзгерістер болып табылады.

Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасына сәйкес 2030 жылға қарай еңбек нарығына жастардың жыл сайынғы келуі 300 мың адамнан асады, ал базалық сценарий бойынша экономикалық белсенді халық саны 9,6 млн адамнан асады.

Бұл ретте жұмыс күшінің үштен бірінен астамы Оңтүстік макроөңірде шоғырланады, ал Солтүстік және Орталық-Шығыс макроөңірлерде еңбек ресурстары қысқарады. Бұл өңірлік болжауды, еңбек мобильділігін дамытуды және кадрларды озық даярлауды талап етеді.

2.4. Кадрларға, біліктілікке және дағдыларға қажеттіліктің болжамы

2026–2030 жылдарға арналған кадрлық қажеттілік болжамы еңбек және әлеуметтік қорғау саласының функцияларымен тікелей байланысты бірқатар кәсіптік топтарға тұрақты сұранысты көрсетеді.

Болжамның жалпы экономика үшін ҰКЖ топтары бойынша қалыптастырылғанын ескеру маңызды, сондықтан көрсеткіштер тек ЕХӘҚМ

жүйесі ұйымдарының штаттық қажеттілігін емес, тиісті кәсіптер бойынша ұлттық қажеттілікті сипаттайды.

ҰКЖ коды	**Кәсіптік топ**	**2026–2030 жылдардағы қажеттілік, адам**
5320-1	Үйде күтім жасайтындарды қоспағанда, науқастарға күтім жасайтын қызметкерлер	23 816
3412-0	Әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру және жүргізу жөніндегі қызметшілер	5 888
2422-1	Персоналды іріктеу және пайдалану жөніндегі мамандар	5 668
2149-3	Өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инженерлер	4 450
3333-0	Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер	2 195
3350-0	Мемлекеттік қызметтер көрсететін қызметшілер	1 604
2631-0	Талдаушы-зерттеушілер	1 401
2635-8	Халықтың осал топтарымен әлеуметтік жұмыс жөніндегі мамандар	887
2375-0	Қысқа мерзімді даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру мамандары	764
2422-2	Персоналды оқыту және дамыту жөніндегі мамандар	718
2635-3	Медициналық көмек саласындағы әлеуметтік жұмыс жөніндегі мамандар	506
5320-2	Үйде жеке күтім қызметтерін көрсететін қызметкерлер	331

Болжам ең жоғары перспективалық қажеттілік күтім мен әлеуметтік жұмыс бағыттарында қалыптасатынын көрсетеді. Күтім жасайтын қызметкерлердің, әлеуметтік жұмысты ұйымдастыру жөніндегі қызметшілердің және әлеуметтік жұмыс мамандарының ұсынылған кәсіптік топтары бойынша ғана жиынтық қажеттілік 31 мың адамнан асады.

Персоналды басқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, жұмысқа орналасуға жәрдемдесу және талдау жөніндегі мамандарға да елеулі сұраныс сақталады.

Осылайша, 2027–2029 жылдары салалық біліктілік жүйесін дамытуды, ең алдымен, әлеуметтік жұмыс пен күтім, жұмыспен қамту, адами ресурстарды басқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау кәсіптеріне шоғырландырған орынды. Бұл ретте кәсіптік стандарттардың өзектілігін, біліктілік талаптарының

еңбек мазмұнындағы өзгерістерге сәйкестігін және ең сұранысқа ие бағыттар бойынша кадр резервін қалыптастыруды қамтамасыз ету қажет.

2.5. Технологиялық өзгерістерге және жасанды интеллект ықпалына ұшырайтын кәсіптер

ЕХӘҚМ саласындағы кәсіптер тізбесін Қазақстан кәсіптеріне жасанды интеллект ықпалын бағалаумен салыстыру ҰКЖ-ның 42 кәсіптік тобын анықтауға мүмкіндік берді, олардың 40-ы ЖИ ықпалы жөніндегі талдамалық деректер жиынтығында қамтылған.

Салыстыруға болатын топтардың ішінде 25-і (62,5%) өзгеріске ұшырайтын кәсіптерге, 11-і (27,5%) жақын кезеңде ЖИ ықпалын елеулі сезінбейтін кәсіптерге, 4-і (10,0%) қызметкерлер санының қысқаруы болжанатын топтарға жатқызылған.

Санат	Топтар саны	Үлесі	Мысалдар
Өзгеріске ұшырайды	25	62,5%	басшылар мен HR-менеджерлер; еңбекті қорғау жөніндегі инженерлер; еңбек нарығының талдаушылары; жұмысқа орналасуға жәрдемдесу жөніндегі қызметшілер; персоналды оқыту және дамыту жөніндегі мамандар
Елеулі ықпалды сезінбейді	11	27,5%	әлеуметтік жұмыс мамандары; жеке күтім қызметкерлері; ортопед-техниктер; жекелеген жұмысшы кәсіптер
Қызметкерлер саны қысқарады	4	10,0%	сақтандыру саласындағы мамандар; сақтандыру агенттері; кадр қызметшілері; жекелеген әкімшілік қызметшілер
Жойылады	0	0%	салыстыруға болатын топтар арасында анықталмаған

ЕХӘҚМ саласы үшін ЖИ негізгі әсері кәсіптердің жойылуынан емес, еңбек функцияларының өзгеруінен көрінеді.

Басшылар үшін ЖИ-талдаудың және шешім қабылдауды қолдаудың; HR-мамандар үшін автоматтандырылған іріктеудің, персонал талдауының және цифрлық кадрлық әкімшілендірудің; еңбекті қорғау мамандары үшін тәуекелдердің зияткерлік мониторингінің; еңбек нарығының талдаушылары үшін ауқымды деректер жиынтықтарымен және болжамды модельдермен жұмыс істеудің; жұмыспен қамту қызметтері үшін ЖИ-рекрутинг құралдарын және жұмыс іздеушілерді цифрлық бейіндеуді пайдаланудың рөлі артады. Әлеуметтік

жұмыс пен жеке күтім адами өзара іс-қимылға, эмпатияға және кәсіби пайымға жоғары тәуелділігін сақтайды.

Тұжырымдамада платформалық жұмыспен қамтудың кеңеюі де көрсетілген: 2022 жылдың қорытындысы бойынша Қазақстанда шамамен 1 млн адам платформалық жұмыспен қамтуға тартылған.

2030 жылға қарай жұмыс күшінің 74%-ын жұмыспен қамтудың икемді нысандары мен үздіксіз оқуға жоғары сұраныс тән миллениалдар және Z ұрпағы құрайды.

Бұл біліктілік талаптарына цифрлық дағдыларды, мансапты өз бетінше басқару және жұмыспен қамтудың жаңа форматтарында жұмыс істеу дағдыларын енгізуді талап етеді.

2.6. Кәсіптік стандарттармен және біліктілік құралдарымен қамтамасыз етілу

Еңбек және жұмыспен қамту саласында КС, СБШ және ҰБЖ-ның өзге де құралдарын қамтитын біліктілік құралдарының базалық жүйесі қалыптасқан.

Қолданыстағы КС ЕХӘҚМ қызметінің негізгі бағыттарын қамтиды: халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу, еңбек қатынастарын реттеу, еңбекті ұйымдастыру және нормалау, адами ресурстарды басқару, кадрлық әкімшілендіру, персоналды іздеу және іріктеу, персоналды оқыту және дамыту, HR-талдау және HR-процестерді цифрландыру, сыйақыны басқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.

Сонымен бірге жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының дамуы, кадрлық процестерді цифрландыру, еңбек мазмұнының өзгеруі және жаңа кәсіптердің пайда болуы қолданыстағы біліктілік құралдарын одан әрі дамыту мен өзара сәйкестендіруді қажет етеді.

Қолданыстағы кәсіптік стандарттарды еңбек, жұмыспен қамту және адами ресурстарды басқару аясындағы ҰКЖ кәсіптерімен салыстыру нәтижелері бойынша 123 кәсіп талданған. Олардың 83-і немесе 67,5%-ы КС-да тиісті түрде көрсетілген, ал 40 кәсіп немесе 32,5% қолданыстағы КС-мен формалды түрде қамтылмаған.

Ең елеулі алшақтық адами ресурстарды басқару, еңбек қатынастары, еңбекті ұйымдастыру және нормалау, сондай-ақ еңбек ресурстарын жоспарлау саласындағы мамандар арасында байқалады: осы топтағы 51 кәсіптің 20-сы қолданыстағы кәсіптік стандарттарда тікелей көрсетілмеген. Адами ресурстарды басқару саласындағы басшылар арасында 25 кәсіптің 7-і, персоналды оқыту және дамыту бағытында 17 кәсіптің 6-ы қамтылмаған. Ең жоғары қамтамасыз етілу деңгейі жұмыспен қамтуға жәрдемдесу саласында байқалады, мұнда 14 кәсіптің тек 2-і қамтылмаған.

Бұл ретте анықталған алшақтықтар көп жағдайда кәсіптік қызметтің тиісті бағытының болмауынан емес, қолданыстағы кәсіптік стандарттардың жаңартылған ҰКЖ-мен сәйкестендірілмеуінен туындайды. Бірқатар кәсіптер функционалдық тұрғыдан қолданыстағы КС-мен қамтылған, алайда стандарттарда ірілендірілген, топтық немесе бұрын қолданылған кәсіп кодтары

сақталған, ал қолданыстағы ҰКЖ-да тиісті қызмет түрлері 8 таңбалы кодтары бар дербес кәсіптер ретінде ұсынылған.

Цифрландыру ықпалымен еңбек мазмұнының өзгеруін көрсететін жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптер тобы ерекше назар аударуды қажет етеді. Олардың қатарында HR-тәуекелдер жөніндегі маман, HR-деректермен жұмыс жөніндегі маман, HR-цифрландыру жөніндегі үйлестіруші, еңбек ресурстарын жоспарлау жөніндегі маман, әл-ауқатты басқару жөніндегі маман, қашықтан жұмыс істейтін мамандықтарды әзірлеуші, виртуалды тәлімгер, цифрлық коуч (қашықтан тәлімгер), цифрлық дағдылар конструкторы (кибер-скиллингер) бар. ҰКС-да осындай кәсіптердің болуы тиісті еңбек функцияларын, дағдылар мен білімді кәсіптік стандарттарда уақтылы бекітуді талап етеді.

Еңбек және ҰБЖ саласындағы мемлекеттік саясатты іске асырумен тікелей байланысты бағыттар бойынша біліктілік құралдарын жеке дамыту қажет. Атап айтқанда, «Біліктілік жүйелері жөніндегі маман» кәсібіне қойылатын біліктілік талаптарын айқындау, сондай-ақ еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау ерекшелігін ескере отырып, еңбек инспекторы қызметін кәсіптік стандарттау мәселелерін қарастыру орынды.

Осыған байланысты 2027–2029 жылдарға арналған негізгі міндет кәсіптік стандарттар санын механикалық арттыру емес, ҰКЖ кәсіптері, КС, СБШ деңгейлері және еңбек нарығы талаптары арасындағы сәйкестікті қамтамасыз ететін біліктілік құралдарының тұтас және өзара байланысты жүйесін қалыптастыру болуға тиіс.

Ол үшін мыналарды қамтамасыз ету қажет:

еңбек және жұмыспен қамту саласындағы КС өзекті ҰКЖ-ға сәйкестігіне кешенді тексеру жүргізу;

әрбір кәсіпке ҰКЖ өзекті 8 таңбалы кодын бекіту және тек ірілендірілген кәсіп топтарын пайдалану жағдайларын жою;

әрбір жаңа кәсіп бойынша жеке стандартты негізсіз әзірлеудің орнына жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптерді енгізе отырып, қолданыстағы КС-ны өзектендіру;

еңбекті ұйымдастыру және нормалау, адами ресурстарды басқару, еңбек қатынастары, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу, персоналды оқыту және дамыту, HR-талдау, цифрлық HR, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау салаларындағы КС-ны басымдықпен жаңарту;

КС-ға жасанды интеллект, деректермен жұмыс істеу, цифрлық HR-жүйелер, платформалық және қашықтан жұмыспен қамту, кадрлық қажеттілікті болжау және дағдыларды басқару салаларындағы құзыреттерді енгізу;

КС мен СБШ арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ету және қызметкерлердің түсінікті мансаптық траекторияларын қалыптастыру;

жаңа кәсіптердің пайда болуына және қолданыстағы кәсіптер мазмұнының өзгеруіне тұрақты мониторинг жүргізіп, кейіннен біліктілік құралдарын жедел жаңарту.

2029 жылға қарай еңбек және жұмыспен қамту саласындағы кәсіптерді өзекті КС-мен барынша толық қамту, ҰКЖ мен кәсіп карточкалары арасындағы сәйкессіздіктерді жою, сондай-ақ еңбек нарығының технологиялық өзгеруін

ескере отырып, кәсіптік талаптарды тұрақты жаңарту тетігін құру нысаналы нәтиже болуға тиіс.

Осы шараларды іске асыру жекелеген КС-ны үзік-үзік жаңартудан біліктілік пен дағдылар жүйесін проактивті басқаруға көшуге мүмкіндік береді. Бұл ретте кәсіптер мен еңбек нарығы қажеттіліктеріндегі өзгерістер ҰКЖ-да, кәсіптік стандарттарда, салалық біліктілік шеңберлерінде және кадрларды даярлау мен дамыту жүйесінде уақтылы көрініс табады.

2.7. Кадрлар даярлаудың сала қажеттіліктеріне сәйкестігі

Білім беру бағдарламаларын талдау олардың еңбек және халықты әлеуметтік қорғау саласының негізгі бағыттары бойынша кәсіптік стандарттармен өзара байланыс дәрежесінің әртүрлі екенін көрсетеді.

«Әлеуметтік жұмыс» бағыты бойынша 17 ЖЖОКБҰ-да 34 ББ іске асырылады, оның ішінде ҰБШ-ның 6-деңгейіндегі 14 ББ, 7-деңгейіндегі 17 ББ және 8-деңгейіндегі 3 ББ бар. Олардың 27-сі немесе 79,4%-ы КС-мен байланысты, бұл ретте екі бейінді КС пайдаланылады.

«Өндірістегі гигиена және еңбекті қорғау» бағыты бойынша 37 ЖЖОКБҰ-да 109 ББ іске асырылады: ҰБШ-ның 6-деңгейіндегі 73 ББ, 7-деңгейіндегі 35 ББ және 8-деңгейіндегі 1 ББ. 18 КС пайдаланыла отырып, 73 ББ немесе 67,0% кәсіптік стандарттармен байланысты.

HR-менеджмент және адами ресурстарды басқару бағыттары бойынша 15 ЖЖОКБҰ-да 21 ББ анықталған. Кемінде бір кәсіптік стандартпен байланыс 10 бағдарлама немесе 47,6% үшін белгіленген.

Бұл қарастырылған бағыттар арасындағы ең төмен көрсеткіш болып табылады және HR-бағдарламалардың кәсіптік стандарттармен, оның ішінде «Кадрлық әкімшілендіру», «Персоналды іздеу және іріктеу», «Еңбек қатынастарын басқару», «HR-талдау және технологиялар», «Таланттарды (мансапты) басқару» және басқа да бейінді КС-мен мазмұндық өзара байланысын күшейту қажеттігін көрсетеді.

Бағыт	ЖЖОКБҰ	ББ	КС-мен байланысы	Үлесі
Әлеуметтік жұмыс	17	34	27	79,4%
Өндірістегі гигиена және еңбекті қорғау	37	109	73	67,0%
HR/адами ресурстарды басқару*	15	21	10	47,6%

** HR-бағдарламалар «Бизнес және басқару» бағыты бойынша білім беру бағдарламаларының атаулары негізінде іріктелген.*

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің ББ тізілімі деректері бойынша «Әлеуметтік жұмыс» мамандығы бойынша 20 ТжКОБ

ұйымында 35 ББ ұсынылған. Олардың 3-еуі ҰБШ-ның 3-деңгейіне, 25-і 4-деңгейіне, 2-еуі 5-деңгейіне сәйкес келеді, тағы 5-еуі ҰБШ-ның 3–4-деңгейлерінің кешенді бағдарламалары болып табылады.

33 ББ немесе 94,3% кәсіптік стандарттармен байланысты.

«Еңбекті қорғау және технологиялық процестердің қауіпсіздігі» мамандығы бойынша 8 ТжКОБ ұйымында 18 ББ ұсынылған, олардың 16-сы ҰБШ-ның 4-деңгейіне және 2-еуі 5-деңгейіне сәйкес келеді.

15 ББ немесе 83,3% кәсіптік стандарттармен байланысты.

Атауында «HR-менеджмент, персоналды басқару» немесе «Адами ресурстарды басқару» қамтылған жеке ТжКОБ білім беру бағдарламалары анықталмаған.

Ең жақын бағыт «Менеджмент (салалар және қолдану аясы бойынша)» мамандығы болып табылады, ол бойынша 134 ББ ұсынылған: ҰБШ-ның 4-деңгейіндегі 124 ББ және 5-деңгейіндегі 10 ББ.

98 ББ немесе 73,1% кемінде бір КС-мен байланысты.

Бұл ретте 42 ББ-да немесе менеджмент бағдарламаларының жалпы санының 31,3%-ында тікелей HR-ға бағдарланған кәсіптік стандарттар, оның ішінде «Кадрлық әкімшілендіру», «Персоналды іздеу және іріктеу», «Еңбек қатынастарын басқару», «Таланттарды (мансапты) басқару» пайдаланылады.

Бұл ТжКОБ деңгейінде HR-құзыреттерді даярлау дербес даярлау бағыты ретінде емес, негізінен менеджменттің кеңірек бағдарламалары шеңберінде жүзеге асырылатынын көрсетеді.

Бағыт	**ТжКОБ ұйымдары**	**ББ**	**КС-мен байланысы**	**Үлесі**
Әлеуметтік жұмыс	20	35	33	94,3%
Еңбекті қорғау және технологиялық процестердің қауіпсіздігі	8	18	15	83,3%
Менеджмент (HR үшін сабақтас бағыт)	*	134	98	73,1%

* *ТжКОБ-ның HR-менеджмент және адами ресурстарды басқару жөніндегі жеке бағдарламалары деректер жүктемесінде бөлінбеген. «Менеджмент» мамандығы бойынша 134 бағдарламаның 42 ББ-сы (31,3%) сабақтас кәсіптік стандарттарды пайдаланады.*

Бұл ретте білім беру бағдарламасында кәсіптік стандартқа сілтеменің формалды түрде болуы кадрлар даярлаудың еңбек нарығы талаптарына толық сәйкестігін өздігінен білдірмейді.

Мұндай сәйкестікті бағалау үшін білім беру бағдарламаларының мазмұнында кәсіптік стандарттарда белгіленген нақты еңбек функцияларының, машықтардың, білім мен дағдылардың көрсетілуін ескеру, сондай-ақ кадрларды даярлау мен бітіру көлемдерін болжамды қажеттілікпен, бос жұмыс орындарымен және жұмысқа орналасу нәтижелерімен салыстыру қажет.

2.8. Кәсіптік біліктілікті тануды дамыту

Кәсіптік біліктілікті тану жүйесінің ағымдағы дамуы туралы деректер бойынша Қазақстан Республикасында 92 кәсіп бойынша 22 тану орталығы құрылған.

ЕХӘҚМ саласымен тікелей байланысты бағыттарда әлеуметтік сала мен әлеуметтік қорғауда 1 КБТО, ал адами ресурстарды басқару саласында 2 КБТО жұмыс істейді.

Бұл біліктілікті тануды, оның ішінде әлеуметтік жұмыс, HR, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және сабақтас бағыттар кәсіптері үшін одан әрі кеңейтуге базалық инфрақұрылым қалыптастырады.

Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасы кәсіптік біліктілікті тану жүзеге асырылатын кәсіптерді айқындауды көздейді, сондай-ақ дағдыларды сертификаттауды кәсіптік стандарттар, кадрлар даярлау және жұмыс берушілер талаптары арасындағы байланыстың элементі ретінде қарастырады.

Осыған байланысты 2027–2029 жылдары ЕХӘҚМ саласы үшін тану жүргізілетін кәсіптер тізбесін кеңейту, КБТО желісін дамыту және формалды, формалды емес және информалды оқыту арқылы алынған дағдыларды растау үшін біліктілікті тануды пайдалану басымдық болып табылады.

2.9. Негізгі кадрлық және біліктілік мәселелері

1) ЕХӘҚМ саласындағы кәсіптер тізбесі, СБШ, КС, ББ және Кәсіптер тізілімі арасындағы байланыстың толық болмауы;

2) Жекелеген тар біліктіліктер бойынша ұсыныс шектеулі болған жағдайда әлеуметтік қызметкерлерге, еңбекті қорғау және кадрлық әкімшілендіру мамандарына жоғары сұраныс;

3) Тікелей жұмыспен қамту қызметтері үшін кадрлар даярлаудың мамандандырылған жүйесінің болмауы және консультанттардың, еңбек нарығы талдаушыларының және жұмыс берушілермен өзара іс-қимыл жөніндегі мамандардың кәсіптік мамандануын дамыту қажеттілігі;

4) HR бағыттары мен еңбекті қорғау бойынша білім беру бағдарламаларының кәсіптік стандарттармен жеткіліксіз қамтылуы, сондай-ақ кәсіптік стандарттарды ескере отырып, ТжКОБ бағдарламаларын жүйелі жаңарту қажеттілігі;

5) Бейінді бағыттар бойынша түлектердің жұмысқа орналасу нәтижелілігін арттыру және салалық мониторингтің ТжКОБ-ның 2027–2029 жылдарға арналған жалпы жүйелік нысаналы бағдарларымен салыстырмалылығын қамтамасыз ету қажеттілігі;

6) Кадрлық және сақтандыру бағыттарындағы күнделікті қайталанатын әкімшілік функциялардың қысқару тәуекелдері, бұл қызметкерлерді талдамалық, консультациялық және цифрлық міндеттерді орындауға қайта даярлауды талап етеді;

7) Кәсіптік біліктілікті тәуелсіз тануды кеңейту және әлеуметтік сала, жұмыспен қамту және HR қызметкерлері үшін түсінікті мансаптық траекторияларды қалыптастыру қажеттілігі;

8) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мамандарын даярлау сапасын арттыру және кәсіптік тәуекелдерді бағалау мен цифрлық мониторинг саласындағы құзыреттерді күшейту қажеттілігі;

9) Демографиялық және өңірлік теңгерімсіздіктердің күшеюі, бұл жастардың еңбек нарығына жыл сайын келуін, оңтүстік өңірлердегі жұмыс күшінің артықтығын және солтүстік пен орталық-шығыс өңірлердегі жұмыс күшінің қысқаруын ескеруді талап етеді;

10) Техникалық дағдылардың жедел ескіруі жағдайында қызметкерлердің үздіксіз біліктілікті арттырумен төмен қамтылуы;

11) Еңбек мобильділігі орталықтарының кейс-менеджментке, қызметкерлердің үздіксіз кәсіптік дамуына және қызметтерді негізінен цифрлық түрде көрсетуге көшу қажеттілігі;

12) Платформалық және икемді жұмыспен қамтудың өсуі, бұл дағдыларды растаудың, әлеуметтік қорғаудың және мансаптық мобильділіктің жаңа тетіктерін талап етеді;

13) Біліктілікті дамытуды сапалы жұмыс орындарының санын ұлғайту жөніндегі ұлттық міндетпен байланыстыру қажеттілігі.

Осылайша, 2027–2029 жылдарға арналған негізгі басымдық біліктілікті үзік-үзік реттеуден бірыңғай салалық архитектураға көшу болып табылады. Бұл жүйеде кадрларға сұраныс болжамы, ҰКЖ, СБШ, КС, Дағдылардың цифрлық банкі, ББ, еңбек нарығының цифрлық инфрақұрылымы және біліктілікті тану өзара байланысты элементтер ретінде жұмыс істейді.

Салалық жоспарды іске асыру бір мезгілде Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасының сұранысқа ие кәсіптерді кәсіптік стандарттармен қамту, адами капиталды дамыту, жұмыспен қамту қызметін цифрландыру және жұмыспен қамту сапасын арттыру жөніндегі нысаналы бағдарларына қол жеткізуге ықпал етуге тиіс.

2.10. Талдау деректерінің көздері

1) Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы);

2) Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 249 қаулысы, 2025 жылғы 25 сәуірдегі жағдай бойынша өзгерістерімен);

3) «Еңбек және халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» салалық біліктілік шеңбері;

4) 2026 жылы ЕХӘҚМ саласындағы кәсіптер бөлінісіндегі жұмыспен қамту және белсенді еңбек шарттары бойынша әкімшілік деректері;

5) 2026 жылы ЕХӘҚМ саласындағы кәсіптер бөлінісіндегі бос жұмыс орындары туралы Электрондық еңбек биржасының деректері;

6) Қазақстан Республикасы экономикасының 2026–2030 жылдарға арналған кадрлық қажеттілік болжамы;

7) Қазақстан кәсіптеріне жасанды интеллект пен технологиялық өзгерістердің ықпалын бағалау жөніндегі талдамалық деректер;

8) Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары және олардың кәсіптік стандарттармен байланысы туралы мәліметтер;

9) Контингентті, түлектер санын және жұмысқа орналасуды қоса алғанда, 2025–2026 оқу жылында ТжКОБ кадрларын даярлау туралы мәліметтер;

10) Кәсіптік біліктілікті тану жүйесінің дамуы және кәсіптік біліктілікті тану орталықтары туралы мәліметтер.

3. Салалық жоспарды іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
1-тарау. ҰБЖ құралдарын дамыту және кәсіптік біліктілік жөніндегі салалық кеңестердің қызметін жетілдіру				
1-нысаналы индикатор *Кәсіптік стандарттармен қамтылған саладағы сұранысқа ие кәсіптердің үлесі: 2027 жыл – кемінде 80%; 2028 жыл – кемінде 85%; 2029 жыл – кемінде 90%*				
1.	Демографиялық өзгерістерді, өңіраралық теңгерімсіздіктерді, сапалы жұмыс орындарының параметрлерін және еңбек нарығының ақпараттық жүйелері деректерін ескере отырып, еңбек, жұмыспен қамту және халықты әлеуметтік қорғау саласының ағымдағы және перспективалық кадрлық қажеттілігін кәсіптер, біліктіліктер, дағдылар және өңірлер бөлінісінде жыл сайын болжау	кадрлық қажеттілік болжамы	жыл сайын сәуір	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, ЖАО
2.	Кадрлық болжам нәтижелерін, бос жұмыс орындарын және сұранысқа ие дағдыларды қолданыстағы КС-мен салыстыру және КС әзірлеуді және (немесе) өзектендіруді талап ететін кәсіптер тізбесін айқындау	кәсіптер тізбесі / КС жоспарына ұсыныстар	қаңтар жыл сайын	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, СК
2-нысаналы индикатор *ҰКЖ-ға енгізілген саладағы жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптердің саны (2027 жыл – кемінде 2 бірлік; 2028 жыл – кемінде 4 бірлік; 2029 жыл – кемінде 6 бірлік)*				
3.	Кадрлық қажеттілік болжамы, бос жұмыс орындарын, технологиялық өзгерістерді, цифрландыруды және жасанды интеллект ықпалын талдау негізінде жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптерді анықтау	жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптер тізбесі	жыл сайын қаңтар	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, СК

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
4.	ҰКЖ-ға жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптерді енгізу жөніндегі ұсыныстарды қалыптастыру және енгізу	ҰКЖ-ны өзектендіру жөніндегі ұсыныстар	ұсыныстар қалыптасуына қарай	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ
3-нысаналы индикатор *Анықталған кәсіптер санынан СБШ-ға енгізілген саладағы жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптердің үлесі: 2027 жыл – кемінде 60%; 2028 жыл – кемінде 80%; 2029 жыл – 100%*				
5.	ҰКЖ жаңартылуын, кадрлық болжамды, еңбек функциялары мен біліктілік талаптарындағы өзгерістерді ескере отырып, СБШ өзектілігін жыл сайын бағалау	талдамалық анықтама / СК шешімі	жыл сайын I жартыжылдық	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
6.	Жетекшілік ететін салалар бағыттарының дамуын ескере отырып, СБШ-ны өзектендіру немесе әзірлеу (қажеттілігіне қарай)	бекітілген СБШ	жыл сайын	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
4-нысаналы индикатор *Жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптерді, цифрлық өзгерістерді және жасанды интеллект ықпалын ескеретін әзірленген және (немесе) өзектендірілген КС үлесі (2027 жыл – 40%; 2028 жыл – 70%; 2029 жыл – 100%)*				
7.	Кадрлық болжамды, жаңа кәсіптерді, технологиялардағы өзгерістерді, жұмыс берушілердің талаптарын және сұранысқа ие кәсіптерді КС-мен қамту жөніндегі ұлттық бағдарды ескере отырып, әзірлеуге және (немесе) өзектендіруге жататын КС-ның жыл сайынғы тізбесін қалыптастыру	КС әзірлеу және өзектендірудің жыл сайынғы жоспарына ұсыныстар	жыл сайын қаңтар	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
8.	ЖИ-сервисін пайдалана отырып, жұмыс берушілердің қатысуымен және кейіннен салалық сараптама жүргізу арқылы жұмыспен қамту, еңбекті нормалау және ақы төлеу, HR, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, әлеуметтік жұмыс және әлеуметтік қорғау бағыттары бойынша КС әзірлеу және өзектендіру	бекітілген КС	жыл сайын	ЕХӘҚМ, СК, жұмыс берушілер, «ЕРДО» АҚ
9.	Кәсіптік стандарттарды әзірлеу және өзектендіру жоспарының орындалуына мониторинг жүргізу	талдамалық анықтама	кемінде жартыжылдықта 1 рет	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ
5-нысаналы индикатор *Белгіленген мерзімде іске асырылған салалық кеңес шешімдерінің үлесі: 2027 жыл – кемінде 80%; 2028 жыл – кемінде 90%; 2029 жыл – кемінде 95%*				

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
10.	Біліктілік пен дағдыларды дамытудың басым міндеттерін, кадрлық болжамды және еңбек нарығындағы өзгерістерді ескере отырып, салалық кеңестің жыл сайынғы жұмыс жоспарын қалыптастыру және бекіту	СК-ның бекітілген жұмыс жоспары	жыл сайын қаңтар	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
11.	Салалық біліктілік жүйесін дамытудың негізгі бағыттары бойынша салалық кеңес отырыстарын өткізу	СК отырыстарының хаттамалары	кемінде тоқсанына 1 рет	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
12.	Қосымша шараларды немесе ведомствоаралық өзара іс-қимылды талап ететін мәселелерді қарай отырып, салалық кеңес шешімдерінің іске асырылуына мониторинг жүргізу	талдамалық анықтама	кемінде жартыжылдықта 1 рет	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
13.	ЕХӘҚМ саласының негізгі кәсіптік бағыттарын қамту тұрғысынан салалық кеңестің құрамы мен құрылымын талдау	талдамалық анықтама	қажеттілігіне қарай	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ
14.	Талдау нәтижелері бойынша салалық кеңестің құрамы мен құрылымын жетілдіру, оның ішінде жұмыс берушілердің, кәсіптік қауымдастықтардың және білім беру ұйымдарының өкілдігін кеңейту, ал қажеттілік расталған жағдайда жеке салалық кеңес құру	бұйрық / СК-ның бекітілген құрамы	қажеттілігіне қарай	ЕХӘҚМ
15.	СБШ, КС, кадрлар даярлау және кәсіптік біліктілікті тануды дамыту нәтижелерін қоса алғанда, салалық кеңес қызметінің нәтижелерін Кәсіптік біліктілік жөніндегі ұлттық кеңесте қарау	талдамалық анықтама	Ұлттық кеңестің жұмыс жоспарына сәйкес	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
2-тарау. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі және жоғары білім беру ұйымдарында кадрлар даярлау				
6-нысаналы индикатор *Мазмұны кәсіптік стандарттарға сәйкес келетін ТжКОБ білім беру бағдарламаларының үлесі (2027 жыл – 70%; 2028 жыл – 80%; 2029 жыл – 90%)* **7-нысаналы индикатор** *Мазмұны кәсіптік стандарттарға сәйкес келетін ЖЖОКБҰ білім беру бағдарламаларының үлесі (2027 жыл – 75%; 2028 жыл – 85%; 2029 жыл – 90%)*				
16.	ТжКОБ және ЖЖОКБҰ білім беру бағдарламаларының кәсіптік стандарттар талаптарына және жұмыс берушілердің қажеттіліктеріне сәйкестігін талдау (КС тізілімін ББ тізілімімен салыстыру)	ББ–КС сәйкестігінің талдамалық матрицасы	жартыжылдықта кемінде 1 рет	ЕХӘҚМ, ОМ, ҒЖБМ, «ЕРДО» АҚ

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
17.	Кәсіптік стандарттарды, жаңа технологияларды және перспективалық дағдыларды ескере отырып, білім беру бағдарламаларын өзектендіру жөніндегі ұсыныстарды қалыптастыру	ҒЖБМ мен ОМ-ға жолданған ұсыныстар	жыл сайын	ЕХӘҚМ, СК
18.	Цифрлық құзыреттерді және жасанды интеллект ықпалын ескере отырып, жаңа және өзгеріске ұшырап жатқан кәсіптер бойынша білім беру бағдарламаларын өзектендіру және әзірлеу	ББ тізіліміне енгізілген білім беру бағдарламалары	жыл сайын	ҒЖБМ, ОМ, ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ
19.	Дуальды оқытуды, өндірістік практиканы, тағылымдамаларды және кәсіпорын мамандарының білім беру процесіне қатысуын қоса алғанда, жұмыс берушілер мен білім беру ұйымдарының өзара іс-қимылын дамыту	іс-шараларды іске асыру туралы анықтама	жыл сайын	ЕХӘҚМ, ҒЖБМ, ОМ «ЕРДО» АҚ,
3-тарау. Қызметкерлерді қайта даярлау, олардың біліктілігін арттыру және кадрларды жұмыс орындарымен қамтамасыз ету				
8-нысаналы индикатор *Біліктілікті арттырумен және (немесе) қайта даярлаумен, оның ішінде цифрлық құзыреттер және ЖИ қолдану бойынша қамтылған саланың бейінді бағыттары қызметкерлерінің үлесі (2026 жыл – 1500 адам; 2027 жыл – 1600 адам; 2028 жыл – 1700 адам; 2029 жыл – 1800 адам)*				
20.	Еңбек функцияларының өзгерістерін, цифрландыруды, ЖИ енгізуді және жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын ескере отырып, сала қызметкерлерінің, оның ішінде ЕМО мен МО қызметкерлерінің біліктілікті арттыруға және қайта даярлауға қажеттілігін айқындау	оқытуға қажеттілік жоспары	жыл сайын I тоқсан	ЕХӘҚМ, ЖАО, ЕМО, ведомстволық бағынысты ұйымдар
21.	Қызметкерлердің, оның ішінде ЕМО мен МО қызметкерлерінің бірыңғай бағдарламалар мен әдістемелер бойынша үздіксіз кәсіптік дамуын ұйымдастыру: еңбек нарығын талдау, кейс-менеджмент, мансаптық консультация беру, цифрлық сервистер, ЖИ құралдары, кәсіптік тәуекелдерді басқару және әлеуметтік жұмыс; оқыту нәтижелерін бағалау	оқыту туралы есеп	жыл сайын	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, ЖАО, білім беру ұйымдары
22.	Кәсіптік стандарттар мен Цифрлық дағдылардың банкі талаптарын ескере отырып, Skills Enbek платформасында сұранысқа ие цифрлық және кәсіптік дағдылар бойынша қысқа мерзімді онлайн-курстар әзірлеу және орналастыру	орналастырылған онлайн-курстар	2027–2029 жылдар	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, білім беру ұйымдары

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
9-нысаналы индикатор *Оқуды аяқтағаннан кейінгі бірінші жылы саланың бейінді бағыттары бойынша жұмысқа орналасқан ТжКОБ түлектерінің үлесі (2027 жыл – 85%; 2028 жыл – 87%; 2029 жыл – 89%)*				
23.	Ақпараттық жүйелер деректерін, Электрондық еңбек биржасын және түлектердің біліктілігі мен дағдылары туралы мәліметтерді пайдалана отырып, бейінді мамандықтар бойынша ТжКОБ түлектерінің жұмысқа орналасуына ведомствоаралық мониторингті қамтамасыз ету	талдамалық ақпарат	жыл сайын желтоқсан	ЕХӘҚМ, ОМ
24.	Түлектердің жұмысқа орналасуын, кадрлық қажеттілік болжамын және жұмыс берушілердің өтінімдерін ескере отырып, мемлекеттік білім беру тапсырысын түзету жөніндегі ұсыныстарды қалыптастыру	мемлекеттік білім беру тапсырысы жөніндегі ұсыныстар	жыл сайын ақпан	ЕХӘҚМ, ОМ, ЖАО, жұмыс берушілер
25.	Практиканы, дуальды оқытуды, мансап жолын сүйемелдеуді және түлектерді кейіннен жұмысқа орналастыруды ұйымдастыра отырып, жұмыс берушілердің өтінімдері бойынша кадрлар даярлауды кеңейту	жұмыс берушілермен шарттар / келісімдер	жыл сайын	ОМ, ЖАО, ТжКБ ұйымдары, жұмыс берушілер, ЕХӘҚМ
10-нысаналы индикатор *Оқуды аяқтағаннан кейінгі бірінші жылы саланың бейінді бағыттары бойынша жұмысқа орналасқан ЖЖОКБҰ түлектерінің үлесі (2027 жыл – 70%; 2028 жыл – 75%; 2029 жыл – 80%)*				
26.	Әлеуметтік жұмыс, еңбекті қорғау, HR және ЕХӘҚМ саласының басқа да бейінді бағыттары бойынша ЖЖОКБҰ түлектерінің жұмысқа орналасуына мониторинг жүргізу	талдамалық ақпарат	жыл сайын желтоқсан	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ
27.	Қажеттілік болжамын, бос жұмыс орындарын және түлектердің жұмысқа орналасу нәтижелерін ескере отырып, кадрлар даярлаудың көлемдері мен құрылымы жөніндегі ұсыныстарды ҒЖБМ-ге жолдау	ұсыныстар	жыл сайын ақпан	ЕХӘҚМ, СК
4-тарау. Кәсіптік біліктілікті тану жүйесін және Кәсіптер тізілімін дамыту				
11-нысаналы индикатор *Жетекшілік ететін бағыттар бойынша жұмыс істейтін КБТО саны (2027 жыл – 4 бірлік; 2028 жыл – 5 бірлік; 2029 жыл – 6 бірлік)*				
28.	КБТО желісін құруды және кеңейтуді талап ететін саланың басым бағыттары мен кәсіптерін айқындау	басым бағыттар мен кәсіптер тізбесі	жыл сайын I тоқсан	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
29.	Жаңа КБТО құру және аккредиттеу жөнінде жұмыс берушілермен, кәсіптік қауымдастықтармен және өзге де ұйымдармен жұмыс жүргізу	аккредиттелген КБТО	2027–2029 жылдар	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ жұмыс берушілер, кәсіптік қауымдастықтар
30.	Саладағы жұмыс берушілер мен қызметкерлерді кәсіптік біліктілікті танудың тетіктері мен мүмкіндіктері туралы хабардар ету	ақпараттық материалдар, анықтама	2027–2029 жылдар	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ
12-нысаналы индикатор *Кәсіптік біліктілікті тану қолжетімді сала кәсіптерінің саны (2027 жыл – кемінде 2 кәсіпке ұлғайту; 2028 жыл – кемінде 4 кәсіпке; 2029 жыл – кемінде 6 кәсіпке)*				
31.	Кәсіптер тізіліміндегі кәсіптерді жыл сайын тексеру және біліктілікті тану үшін сұранысқа ие әлеуметтік-еңбек саласының кәсіптерін айқындау	өзектендірілген кәсіптер тізбесі	жыл сайын I жартыжылдық	ЕХӘҚМ, СК, «ЕРДО» АҚ
32.	Әлеуметтік жұмыс, жұмыспен қамту, HR және сабақтас бағыттардың басым кәсіптері бойынша қолданыстағы және жаңа КБТО аккредиттеу салаларын кеңейту	КБТО-ның кеңейтілген аккредиттеу салалары	жыл сайын	ЕХӘҚМ, КБТО, кәсіптік қауымдастықтар
33.	Бағалаудан өтпеу себептерін қоса алғанда, бейінді кәсіптер бойынша біліктілікті тану нәтижелеріне мониторинг жүргізу	талдамалық ақпарат	жартыжылдықта 1 рет	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, КБТО
34.	Бағалау материалдарын жетілдіру және үміткерлерді КС талаптары мен кәсіптік біліктілікті тану рәсімдері туралы хабардар ету	өзектендірілген бағалау материалдары / ақпараттық материалдар	жыл сайын	КБТО, «ЕРДО» АҚ, жұмыс берушілер
13-нысаналы индикатор *Кадрлық қамтамасыз ету шараларымен қамтылған инвестициялық жобалар саны: (2027 жыл – кемінде 3 жоба; 2028 жыл – кемінде 4 жоба; 2029 жыл – кемінде 5 жоба)*				
35.	Жұмыспен қамту ұзақтығының, еңбекақы деңгейінің, әлеуметтік қорғалу мен еңбек қауіпсіздігінің өлшемшарттарын ескере отырып, әлеуметтік-еңбек саласының бейінді кәсіптері бойынша сапалы жұмыс орындарын құратын іске асырылып жатқан және жоспарланған инвестициялық жобалар мен әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту жобаларының тізбесін қалыптастыру	жобалар мен жұмыс орындарының тізілімі	жыл сайын I жартыжылдық	ЖАО, ЕХӘҚМ, жұмыс берушілер

Р/с №	Негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
36.	Еңбек мобильділігі орталықтары, мансап орталықтары, Электрондық еңбек биржасы, білім беру ұйымдары және қызметкерлерді даярлау мен қайта даярлаудың өзге де тетіктері арқылы инвестициялық жобалар үшін кадрларды іріктеуді және даярлауды ұйымдастыру	кадрларды іріктеу туралы ақпарат	жобалардың іске асырылуына қарай	ЕХӘҚМ, ЖАО, ЕМО, білім беру ұйымдары, жұмыс берушілер
Салалық жоспарды іске асырудың жалпы мониторингі				
37.	Салалық жоспардың нысаналы индикаторларына қол жеткізу мен іс-шараларының орындалуына жартыжылдық мониторинг жүргізу	іске асыру туралы есеп	жыл сайын шілде, желтоқсан	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ, бірлесіп орындаушылар
38.	Салалық жоспарды іске асыру нәтижелерін салалық кеңес отырыстарында қарау және түзету шараларын қалыптастыру	СК хаттамасы	жылына кемінде 1 рет	ЕХӘҚМ, СК
39.	2027–2029 жылдарға арналған Салалық жоспарды іске асырудың қорытынды бағасын және келесі жоспарлы кезеңге ұсыныстар дайындау	қорытынды есеп	2029 жылғы IV тоқсан	ЕХӘҚМ, «ЕРДО» АҚ