ОЭСР – Исследование компетенций взрослых

Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане

Оценка и рекомендации

Краткое изложение доклада

OECD

ОЭСР – Исследование компетенций взрослых

Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане

Оценка и рекомендации

OECD
ЛУЧШАЯ ПОЛИТИКА
ДЛЯ ЛУЧШЕЙ ЖИЗНИ

Данная работа публикуется под ответственность генерального секретаря ОЭСР. Изложенные в ней мнения и приводимая аргументация могут не отражать официальных взглядов стран членов ОЭСР.

Настоящий документ и любые содержащиеся в нем данные и карты не затрагивают статус любых территорий и суверенитета над ними, делимитацию государственных границ и пограничных линий, а также названия территорий, городов и областей.

Статистические данные по Израилю предоставляются соответствующими израильскими властями под их ответственность. Использование таких данных ОЭСР не является отражением предвзятого отношения к статусу Голанских высот, Восточного Иерусалима и израильских поселений на Западном берегу согласно нормам международного права.

Примечание Турции

Содержащаяся в настоящем документе информация со ссылкой на "Кипр" касается южной части острова. На острове нет единого органа, представляющего как киприотов-турок, так и киприотов-греков. Турция признает Турецкую Республику Северного Кипра (ТРСК). До тех пор, пока не будет найдено долгосрочное и справедливое решение в контексте Организации Объединенных Наций, Турция сохраняет свою позицию в отношении "Кипрского вопроса".

Примечание всех государств - членов Европейского союза, входящих в ОЭСР и Европейский союз

Республика Кипр признана всеми членами Организации Объединенных Наций, за исключением Турции. Содержащаяся в настоящем документе информация касается района, находящегося под фактическим контролем правительства Республики Кипр.

При цитировании просьба ссылаться на настоящую публикацию как:
OECD (2021), Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, оценка и рекомендации, ОЭСР – Исследование компетенций взрослых, OECD, Paris, https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD-Skills-Strategy-Kazakhstan_Russian.pdf

Сведения об авторах фото: Cover © Studio Foltzer/Shutterstock.com; © evgenykz/Shutterstock.com

Исправления к публикациям ОЭСР можно найти в интернете по адресу: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.
© ОЭСР 2021

Использование этой работы, как в цифровом, так и в печатном виде, регулируется Правилами и Условиями, которые можно найти по адресу: http://www.oecd.org/termsandconditions.

Предисловие

Развитие соответствующих компетенций и их эффективное использование играют решающую роль в процветании Казахстана во все более взаимосвязанном и быстро меняющемся мире.

В последние годы Казахстан добился значительного прогресса в укреплении своей системы компетенций, а также в своих социально-экономических показателях. Однако пандемия коронавируса (COVID-19) стала уникальным разрушительным потрясением, приведшим к гибели сотен тысяч людей во всем мире и вызвавшим самую серьёзную глобальную экономическую рецессию с 1920-х годов. Казахстан в оперативном порядке принял меры по сдерживанию распространения COVID-19 и ограничению негативного экономического воздействия, введя жёсткую политику социального дистанцирования и реализовав пакет надёжных антикризисных мер в объёме 9% валового внутреннего продукта (ВВП). Тем не менее, люди в Казахстане продолжают страдать от пандемии COVID-19, которая также оказывает значительное негативное влияние на текущие и будущие перспективы роста.

Основанная на фактах политика развития компетенций может сыграть жизненно важную роль в смягчении негативных последствий кризиса COVID-19 и поддержке последующего восстановления экономики. Кризис в наибольшей степени затронул более уязвимые группы населения, причём безработица сильнее всего ударила по низкоквалифицированным работникам и работникам неформального сектора. Закрытие школ сильнее всего сказалось на детях из уязвимых семей, потому что они, как правило, в меньшей степени способны учиться в онлайн-среде. В краткосрочной перспективе поддержка уязвимых групп населения, например, посредством обеспечения быстрого восстановления низкоквалифицированными взрослыми своих компетенций на рынке труда, может помочь сократить бедность и неравенство. В среднесрочной и долгосрочной перспективе мегатенденции, такие как глобализация, цифровизация и демографические изменения, будут продолжать преобразовывать рабочие места, способы функционирования общества и взаимодействия людей. Устойчивая и адаптируемая система компетенций позволит Казахстану извлечь выгоду из этих преобразований за счёт достижения более высокого уровня экономического роста и благосостояния и также позволит противостоять экономическим и социальным потрясениям в будущем.

В последние годы Казахстан реализовал несколько стратегий и реформ для создания системы компетенций, способной решать многие из этих проблем. Стратегия «Казахстан 2050», которая ставит долгосрочную цель по превращению страны к 2050 году в одну из 30 наиболее развитых экономик мира, определяет создание современной и актуальной системы непрерывного обучения одним из семи приоритетов. Чтобы способствовать достижению этой амбициозной цели в краткосрочной перспективе, Казахстан запустил программу «Енбек», которая направлена на содействие продуктивной занятости и вовлечение граждан в предпринимательство. Казахстан предпринял различные меры, в том числе закрепил концепцию неформального образования в законодательстве.

В настоящем отчёте определены четыре приоритетных области для усиления мер Казахстана по созданию сильной системы компетенций: повышение активизации компетенций уязвимых групп населения; поощрение участия во всех формах обучения взрослых; построение эффективной системы информации о компетенциях; и укрепление управления системой компетенций. Данные

приоритеты будут лежать в основе дальнейшего развития стратегии развития компетенций в Казахстане. ОЭСР совместно с Казахстаном разработали ответные меры политики, адаптированные к конкретным вызовам и потребностям в области компетенций. Процесс включал в себя проведение всестороннего анализа и широкое взаимодействие с более чем 150 заинтересованными сторонами, результатом которого стали рекомендации, изложенные в данном отчёте.

ОЭСР готова и дальше поддерживать Казахстан, особенно в свете беспрецедентных проблем, возникающих в настоящее время в результате пандемии COVID-19, поскольку ОЭСР стремится реализовать эффективную политику в области компетенций и продолжает свой переход к экономике и обществу, основанным на знаниях.

Краткий обзор

Сотрудничество ОЭСР и Казахстана по проекту Стратегии развития компетенций

Проект Стратегии развития компетенций ОЭСР предоставляет Казахстану оценку эффективности компетенций и содержит индивидуальные рекомендации. В рамках проекта команда ОЭСР организовала три основных консультации для выработки общего понимания проблем и возможностей, связанных с компетенциями, среди государственных субъектов и неправительственных заинтересованных сторон. В ходе этих консультаций ОЭСР провела интерактивные семинары, групповые обсуждения и двусторонние встречи в Нур-Султане и Алматы, а также ряд виртуальных сессий с рядом ведомств и государственных учреждений и более чем 150 заинтересованными сторонами. Этот процесс внёс неоценимый вклад, сформировав выводы и рекомендации, содержащиеся в данном отчёте.

Основные выводы и рекомендации по повышению эффективности компетенций в Казахстане

В последние годы Казахстан добился прогресса в улучшении компетенций и экономических показателей. Например, инклюзивная система компетенций в Казахстане сильна на всех уровнях образования. Казахстан быстро совершенствуется в использовании компетенций на работе, особенно в части применения цифровых навыков. Объёмы экономического производства в Казахстане неуклонно растут, по-прежнему наблюдается прогресс и в других областях, например, в области здравоохранения и доступности услуг.

Однако уровень компетенций молодёжи в Казахстане остаётся значительно ниже среднего уровня по странам ОЭСР. Взрослые также обладают сравнительно слабыми фундаментальными компетенциями (навыками) и навыками решения проблем, поскольку культура обучения взрослых недостаточно развита. Уязвимые группы населения сталкиваются с серьёзными препятствиями для активизации своих компетенций на рынке труда, а неудовлетворительные системы информации о компетенциях не позволяют проводить более эффективную и адресную политику. Многие из этих проблем с компетенциями коренятся в неэффективных механизмах управления, включая слабую внутриправительственную координацию и сотрудничество, а также недостаточное взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Пандемия коронавируса (COVID 19) представляет собой беспрецедентную проблему для экономики и общества Казахстана. Казахстан в оперативном порядке принял меры по сдерживанию распространения COVID-19 и ограничению его негативного экономического воздействия, но люди в Казахстане продолжают страдать от пандемии, которая также оказывает значительное негативное влияние на текущие и будущие перспективы роста. Основанная на фактах политика развития компетенций может сыграть жизненно важную роль в смягчении негативных последствий кризиса COVID-19 и поддержке последующего восстановления экономики.

Казахстан уже реализовал ряд стратегий и реформ для решения вышеупомянутых проблем. ОЭСР и Правительство Казахстана определили четыре приоритетных области для дальнейшего укрепления компетенций в Казахстане, которым и посвящён настоящий отчёт. Основные выводы и рекомендации обобщены ниже.

Усиление активизации компетенций для уязвимых групп населения

Политика активизации компетенций играет решающую роль в поддержке занятости уязвимых групп населения и обеспечении инклюзивного роста. В Казахстане ключевой приоритетной задачей является активизация компетенций тех, кто в большей степени подвержен риску длительной безработицы, особенно молодёжи, пожилых работников и лиц с ограниченными возможностями. Во время экономических спадов, например, вызванных пандемией COVID-19, политика поддержки активизации компетенций особенно важна для обеспечения того, чтобы лица, работающие на нестандартных работах, которые в наибольшей степени подвергнуты риску дезорганизации экономики, не остались без внимания.

Основные рекомендации

- Внедрить и использовать инструменты цифровой связи для обеспечения продолжения предоставления услуг во время и после кризиса COVID-19.
- Усовершенствовать инструменты профилирования соискателей работы, чтобы обеспечить заблаговременное вмешательство, позволяя соцработникам создавать индивидуальные планы действий.
- Увеличить расходы на программы активизации с доказанной репутацией и способностью обеспечить достижение заявленных целей.

Содействие участию во всех формах обучения взрослых

Во всех странах участие в обучении взрослых даёт значительные преимущества гражданам, работодателям и обществу в целом, включая более высокую заработную плату, более высокую производительность для компаний и более высокий уровень общественного доверия. В ходе данного проекта ОЭСР оказывала поддержку в определении того, как адаптировать предложение возможностей обучения взрослых, чтобы помочь компаниям и гражданам лучше справляться с мерами социального дистанцирования, которые стали необходимы в связи с пандемией COVID-19. В долгосрочной перспективе стимулирование участия во всех формах обучения взрослых может помочь Казахстану избежать ситуации, когда низкоквалифицированные кадры не являются востребованными у работодателей, и перейти к высокопроизводительной и высококвалифицированной деятельности.

Основные рекомендации

- Внедрить надёжную систему сертификации и мониторинга для сертификации качества возможностей неформального обучения взрослых.
- Разработать общий подход к вопросу о важности обучения взрослых на основе обширных консультаций с заинтересованными сторонами.
- Пересмотреть планы обучения на предприятиях с государственным участием, чтобы убедиться, что они позволяют всем сотрудникам развивать широкий набор технических, основополагающих и социальных компетенций.

Создание эффективной системы информации о компетенциях

Эффективная система информации о компетенциях может играть ключевую роль в сокращении нехватки и несоответствия компетенций, предоставляя информацию о текущих и будущих потребностях в компетенциях и возможностях карьерного роста и обучения. Её можно использовать для последующего предоставления информации в целях широкого круга политик, от занятости до образования и обучения, а также политики, нацеленной на наиболее уязвимых граждан. Своевременная информация о компетенциях особенно важна во времена экономических спадов, как, например, спадов, вызванных пандемией COVID 19, характеризующихся быстро меняющимися рынками труда.

Основные рекомендации

- Применять комплексный подход, комбинируя качественные и количественные методы для получения достоверных результатов анализа компетенций.
- Увеличить частоту проведения исследований и охват качественных данных о компетенциях и рынках труда за счёт расширения статистических исследований и сбора административных данных.
- Создать единый портал для предоставления всем гражданам доступа к информации о потребностях в компетенциях, тенденциях на рынке труда и о наличии возможностей для учёбы / работы.

Укрепление управления системой компетенций

Эффективные механизмы управления играют основную роль для поддержки политики в области компетенций и разработки политических мер в ответ на пандемию COVID-19, а также иные многосторонние проблемы. Эффективное механизмы горизонтального и вертикального сотрудничества и взаимодействия играют основополагающую роль в обеспечении того, чтобы страны разрабатывали и осуществляли политику, которая является последовательной и взаимоусиливающей. Более надёжные механизмы вовлечения заинтересованных сторон могут позволить директивным органам получать информацию о реальных последствиях политики и нормативных актов. Согласованные и скоординированные механизмы финансирования также могут помочь обеспечить предоставление странами достаточных ресурсов для реализации политики в области компетенций, которые затем распределяются эффективно и справедливо.

Основные рекомендации

- Расширить компетенцию Национального совета по развитию социального и трудового сектора, чётко определив полномочия и предусмотрев сочетание межведомственных рабочих групп и технических органов.
- Создать технический орган для координации разработки Национальной системы квалификаций.
- Ввести сборы на профобучение для увеличения финансового вклада работодателей в финансирование профессионального образования и обучения, обучения взрослых и активных программ содействия занятости после обширных консультаций с работодателями.

1 Ключевые выводы и рекомендации для Казахстана

В данном разделе кратко излагается смысл, ключевые идеи и рекомендации по политике проекта по оценке и рекомендациям в рамках Стратегии развития компетенций ОЭСР в Казахстане. В контексте данного проекта применялась Рамочная стратегия развития компетенций ОЭСР для оценки эффективности системы компетенций в Казахстане. На основе этой оценки ОЭСР в сотрудничестве с национальной проектной группой Казахстана определила четыре приоритетных области. По каждой из них в разделе содержится обзор эффективности, описание политики и краткое изложение основных выводов и рекомендаций. В последующих главах полного доклада в полном тексте доклада приводится более подробная информация о возможностях для усовершенствования, передовой практике и рекомендациях по политике для Казахстана по каждой из приоритетных областей.

Компетенции имеют значение для Казахстана

Компетенции жизненно важны для того, чтобы люди и страны могли процветать во всё более сложном, взаимосвязанном и быстро меняющемся мире. Страны, в которых люди развивают сильные компетенции, проходят непрерывное обучение и полностью и эффективно используют свои компетенции на работе и в общественной жизни, являются более продуктивными и новаторскими и пользуются более высоким уровнем доверия, имеют лучшие показатели по здоровью населения и более высокое качество жизни. По мере того как новые технологии и мегатенденции, такие как глобализация, цифровизация и демографические изменения, всё больше формируют наши общества и экономики, правильная политика в области компетенций становится ещё более важной для обеспечения общественного благосостояния и содействия инклюзивному и устойчивому росту.

С момента обретения независимости Казахстан добился значительного экономического и социального прогресса. Благодаря буму добычи природных ресурсов, начавшемуся на заре 2000-х годов, Казахстану удалось повысить уровень жизни, снизить уровень бедности и увеличить уровень занятости. С 2002 года валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения вырос в шесть раз и в настоящее время находится на уровне, аналогичном показателям некоторых стран-членов ОЭСР, таких как Чили, Греция и Турция, по паритету покупательной способности (ППП) (OECD, 2019[1]). Доля населения, живущего ниже национальной черты бедности, снизилась с 46,7% в 2001 году до всего 2,5% в 2017 году, а ожидаемая продолжительность жизни при рождении выросла с 65 лет в 2000 году до 73 лет в 2018 году (World Bank, 2020[2]).

Политика в области развития компетенций, основанная на фактах, имеет решающую роль в обеспечении того, чтобы Казахстан мог продолжать двигаться по этому пути. В краткосрочной перспективе разработка соответствующих мер политики в ответ на кризис, вызванный коронавирусом (COVID-19), направленных на поддержку уязвимых групп населения и содействие последующему восстановлению экономики, остаётся основным приоритетным направлением политики. В среднесрочной и долгосрочной перспективе политика повышения квалификации остаётся основополагающей, чтобы помочь Казахстану достичь более высокого уровня процветания. Мегатенденции продолжат преобразовывать рабочие места, функционирование общества и взаимодействие между людьми. Политика в области повышения квалификации позволит Казахстану извлечь выгоду из этих преобразований, достигнув в процессе более высоких уровней экономического роста и благосостояния.

Пандемия COVID-19 является беспрецедентным экономическим потрясением для Казахстана

Пандемия COVID-19 – это беспрецедентный мировой кризис в области здравоохранения. Пандемия привела к перегрузке систем здравоохранения и к сотням тысяч смертей во всём мире. Она также стала причиной самой серьёзной экономической рецессии с 1920-х годов. Ожидается, что кампании по вакцинации, согласованная политика в области здравоохранения и государственная финансовая поддержка приведут к росту мирового ВВП на 4,2% в 2021 году после его падения на 4,2% в 2020 году. Хоть данный результат и лучше, чем прогноз середины 2020 года, последствия пандемии будут продолжительными (OECD, 2020[3]).

В 2020 году Казахстан оперативно принял меры по сдерживанию распространения коронавируса, создав государственную комиссию для координации усилий по борьбе с пандемией и объявив чрезвычайное положение в период с марта по май 2020 года. В рамках введённого чрезвычайного положения политика карантина и социального дистанцирования остаётся в силе и после середины мая 2020 года. Казахстан также реализовал обширный ряд мер по смягчению экономических последствий, разработав пакет антикризисных мер в объёме 10 миллиардов долл. США (4,4

триллиона тенге или около 9% ВВП) (OECD, 2020[4]). Согласно официальной статистике, на сегодняшний день в рамках программы поддержки было трудоустроено свыше 750000 людей, а прямую финансовую поддержку получило около 4,6 миллионов человек (OECD, 2020[4]). В сентябре 2020 года были объявлены дополнительные меры по стимулированию экономического развития, сокращению региональных дисбалансов, укреплению системы здравоохранения, усовершенствованию цифровизации и повышению доступности и качества образования (President of the Republic of Kazakhstan, 2020[5]).

Тем не менее, люди в Казахстане продолжают страдать от пандемии COVID-19, которая также оказывает значительное негативное влияние на текущие и будущие перспективы роста. В январе-августе 2020 года экономика сократилась на 3% по сравнению с годовым темпом роста ВВП в 4,5% в 2019 году (World Bank, 2020[6]; Asian Development Bank, 2020[7]), и её умеренное восстановление ожидается лишь в 2021 году (World Bank, 2020[8]). За период с января по август 2020 года объёмы розничной торговли сократились на 11,7%, объёмы инвестиций снизились на 5,2%, а экспорт упал на фоне слабого мирового спроса. Как и в других странах по всему миру, строгая изоляция также привела к закрытию образовательных и учебных заведений, при этом бóльшая часть обучения перешла в онлайн. В Казахстане закрытие школ на четыре месяца с марта по июнь 2020 года и сбои в образовании, вызванные в целом в течение 2020 года и в начале 2021 года, могут иметь долгосрочные последствия для экономики и общества. По оценкам Всемирного Банка, будущие доходы студентов, затронутых COVID-19 в Казахстане, могут сократиться примерно на 2,9%, что приведёт к общим годовым экономическим потерям в размере до 1,9 миллиардов долларов США (ППП 2011) (World Bank, 2020[9]).

Эта динамика затронула наиболее уязвимые группы населения в Казахстане и во всём мире. Дети, молодёжь и взрослые с более ограниченным доступом к информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ, например, в сельской местности) и более слабыми навыками в области ИКТ, часто оказываются в более сложной социально-экономической ситуации и с меньшей вероятностью смогут учиться в онлайн-среде. Например, прогнозируется, что пандемия привела к увеличению разрыва в успеваемости по чтению между детьми из бедных и богатых семей на 18%, хотя масштабы воздействия ещё не известны (Marteau, 2020[10]). Кризис также затруднил завершение перехода молодёжи от учёбы к работе, что приведёт к долгосрочным потерям в заработной плате и благополучии из-за «эффекта шрамов» (OECD, 2020[11]). Также кризис сильнее всего сказался на таких секторах, как бытовые услуги, в которых высока доля низкоквалифицированных рабочих и женщин (Workforce Development Center, 2020[12]; OECD, 2020[11]).

Инвестиции в развитие компетенций по-прежнему играют важную роль, поскольку мир постепенно приспосабливается к новой реальности. В краткосрочной перспективе меры по усилению активизации компетенций, например, с помощью тщательно разработанных активных программ содействия занятости (АПСЗ) и целевых инвестиций в государственные службы занятости (ГСЗ), будут играть важнейшую роль в обеспечении того, чтобы уязвимые группы населения не остались позади (см. Главу 2 в полном тексте доклада). Распространение действия политических мер по борьбе с кризисом COVID-19 на уязвимые группы населения является ключом к сокращению неравенства и бедности. По мере установления новой реальности процветание Казахстана будет зависеть от его способности реагировать на преобразования, вызванные мегатенденциями.

Интеграция в глобальные производственно-сбытовые цепочки может помочь диверсифицировать экономику Казахстана в долгосрочной перспективе

Глобализация является первой из мегатенденций. Большинство стран в настоящее время в той или иной степени интегрированы в глобальные производственно-сбытовые цепочки (ГПСЦ), при этом разработка, производство и сборка продукции осуществляется в различных странах (OECD, 2019[13]). За последние три десятилетия Казахстан развил открытую экономику, экспорт товаров и

услуг составляет 37,5% ВВП (World Bank, 2018[14]), по сравнению со средним показателем по ОЭСР в 30% (OECD, 2018[15]). Однако экспорт сильно зависим от природных ресурсов. В 2018 году сырая нефть составила 43,5% валового экспорта, а совокупный казахстанский экспорт всех полезных ископаемых и металлов составил 73,4% валового экспорта (Atlas of Economic Complexity, 2020[16]). Данная зависимость от ископаемого топлива и природных ресурсов может стать проблематичной в свете действий, связанных с изменением климата. Мировой переход к возобновляемым источникам энергии и экологически чистым производственным процессам приведёт к снижению доходов и сокращению рабочих мест в угледобывающей отрасли, нефте- и газодобыче, нефтепереработке и системах газоснабжения, которые являются ключевыми секторами для экономики Казахстана (ILO, 2017[17]; Martinez-Fernandez, Hinojosa and Miranda, 2010[18]).

Дальнейшая интеграция в ГПСЦ может помочь Казахстану построить более диверсифицированную и динамичную экономику. Казахстан идеально расположен для интеграции в ГПСЦ, поскольку он занимает ключевое географическое положение на перекрёстке путей между Западной Европой, Южной Азией, Российской Федерацией (далее – «Россия») и Китайской Народной Демократической Республикой (далее «Китай»). В то время как в 2015 году торговля с партнёрами из Центральной Азии составила всего 5% от общего объёма экспорта, рынки Центральной Азии имеют жизненно важное значение для недобывающих отраслей Казахстана. Казахстан уже активно осуществляет торговую интеграцию через Евразийскую экономическую комиссию (ЕЭК), Программу Центральноазиатского регионального экономического сотрудничества (ЦАРЭС) и другие региональные органы, а также недавно присоединился к Всемирной торговой организации (ВТО) в 2015 году (World Bank, 2018[19]).

Укрепление системы компетенций за счёт расширения доступа к возможностям обучения взрослых и совершенствования политики управления компетенциями поможет Казахстану лучше интегрироваться в эти ГПСЦ. Например, усиленная система компетенций поможет гарантировать, что Казахстан сможет воспользоваться преимуществами прямых иностранных инвестиций, направляемых по наземному маршруту «Один пояс – один путь», который запланировал Китай (World Bank, 2018[19]).

Цифровизация может повысить производительность и создать высококвалифицированные рабочие места, но может привести к некоторым сокращениям рабочих мест в низкоквалифицированных профессиях

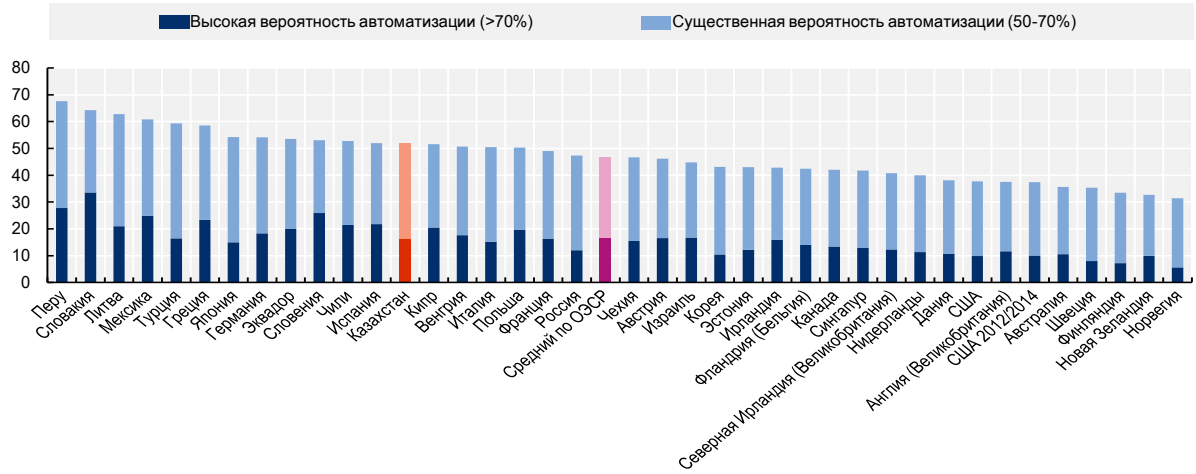
Вторая мегатенденция, которая будет способствовать преобразованию экономики и общества, – это цифровизация. Быстрый прогресс технологий меняет образ жизни и работы людей. Инновации в области искусственного интеллекта, больших данных и других ИКТ дают возможность повысить производительность и создать высококвалифицированные рабочие места (OECD, 2019[20]). Однако эти технологические инновации могут также привести к сокращению рабочих мест в профессиях с высокой долей рутинных задач, таких как контроль или управление машинами, которые часто выполняются людьми с более низким уровнем квалификации. Рабочие места в Казахстане подвержены сравнительно высокому риску автоматизации. По оценкам ОЭСР, 52% рабочих мест подвержены высокому или значительному риску автоматизации по сравнению со средним показателем по ОЭСР, который составляет 47% (см. График 1.1). Рабочие места, наиболее устойчивые к автоматизации, характеризуются частым использованием сложных решений задач и участием в сложных социальных взаимодействиях, таких как обучение, влияние или консультирование других.

Работники в Казахстане в меньшей степени вовлечены в регулярное использование решений сложных задач и в сложные социальные взаимодействия по сравнению с их коллегами в странах-членах ОЭСР и иных странах. Например, 12,6% работников в Казахстане сообщают, что никогда не решали простые или сложные задачи на работе, и этот показатель ниже, чем в Эквадоре и Мексике,

но намного выше среднего показателя по ОЭСР (6,9%) (OECD, 2019[21]). Также работники в Казахстане сообщают о втором с конца низком уровне вовлечённости в процессы социального взаимодействия на работе в странах, участвовавших в Исследовании компетенций взрослых (PIAAC).

График 1.1. Вероятность автоматизации рабочих мест в Казахстане и отдельных странах

Процент рабочих мест с высокой или значительной вероятностью автоматизации



Примечания: Под отдельными странами понимаются страны, которые принимали участие в Исследовании компетенций взрослых, который является продуктом Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC). Рабочие места подвержены высокому риску автоматизации, если вероятность их автоматизации составляет не менее 70%. Риску существенных изменений подвержены рабочие места, вероятность автоматизации которых составляет от 50% до 70%.
В отношении данных PIAAC из России: Выборка для Российской Федерации не включает население Московского региона. Таким образом, опубликованные данные отражают не всё постоянное население Российской Федерации в возрасте от 16 до 65 лет, а лишь население Российской Федерации, исключая лиц, проживающих в Московском регионе.
Источник: ОЭСР (2019[21]), *Навыки имеют значение: дополнительные результаты исследования компетенций взрослых*, https://dx.doi.org/10.1787/1f029d8f-en.. Оценки на основе Неделкоски и Квинтини (2018[22]), «Автоматизация, использование компетенций и обучение», https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=4268.

Чтобы сократить потерю рабочих мест и реализовать преимущества автоматизации в целях повышения производительности, Казахстану необходимо будет поощрять развитие секторов с более высокой добавленной стоимостью и предоставлять более низкоквалифицированным работникам возможности повышения квалификации и переподготовки, например, чтобы помочь им в развитии цифровых и социальных компетенций. В будущем пандемия COVID-19, вероятно, ещё больше усилит актуальность этой проблемы вследствие ускорения темпов цифровизации, поскольку люди всё чаще совершают покупки в Интернете и работают удалённо.

Казахстан получает демографические дивиденды, но в долгосрочной перспективе столкнётся со старением населения

Наконец, демографические изменения преобразуют экономику и общество. В ближайшие десятилетия страны-члены ОЭСР в целом столкнутся со старением населения, что может усилить потребность в квалифицированных кадрах и вызвать изменения в моделях потребления, при этом спрос сместится с товаров длительного пользования на услуги, такие как здравоохранение и досуг (OECD, 2019[13]).

Казахстан менее подвержен старению населения, чем большинство стран-членов ОЭСР и соседние страны, такие как Россия, и продолжает получать демографические дивиденды.

Коэффициент зависимости (т.е. количество пенсионеров в расчёте на работающее население) должен достичь пика примерно в 2020 году, а затем оставаться относительно стабильным в предстоящее десятилетие в результате «бэби-бума», который происходил в течение последних десяти лет (OECD, 2016[23]). После серьёзного снижения в 1990-е годы показатель уровня рождаемости в Казахстане вырос с 1,7 в 1999 году до 2,8 в 2018 году (World Bank, 2020[24]). Данное повышение показателей уровня рождаемости означает, что более четверти населения в настоящее время моложе 15 лет по сравнению со средним показателем по ОЭСР, который составляет менее одной пятой. Следовательно, согласно прогнозам, численность населения школьного возраста в Казахстане вырастет на 20% в период с 2015 по 2030 год, а увеличение численности трудовых ресурсов также ускорится, достигнув пика примерно в 2030 году, когда на рынок труда выйдет поколение «бэби-бума».

Чтобы в полной мере воспользоваться этими тенденциями, Казахстану необходимо будет расширить возможности обучения, одновременно повышая качество и актуальность компетенций, которые будет развивать молодёжь страны. Также необходимо будет обеспечить доступность высококвалифицированных и производительных рабочих мест для тех, кто переходит в трудовые ресурсы. Тем не менее, в конечном итоге Казахстану необходимо будет решить проблему старения населения в долгосрочной перспективе до 2050 года и обеспечить наличие системы непрерывного обучения, позволяющей взрослым повышать свою квалификацию и проходить переподготовку. Это особенно важно с учётом изменений на рынке труда Казахстана, которые будут вызваны автоматизацией и изменением климата.

В основе ответных мер политики должны лежать компетенции

Вставка 1.1. Определение компетенций в Стратегии развития компетенций ОЭСР

Стратегия развития компетенций ОЭСР 2019 определяет широкий спектр компетенций, которые имеют значение для экономических и социальных результатов, в том числе:

- **основополагающие компетенции:** включая грамотность, навыки счёта и цифровую грамотность.
- **трансверсальные когнитивные и метакогнитивные навыки:** включая критическое мышление, комплексное решение задач, творческое мышление, обучение усваивать знания и саморегуляцию.
- **социальные и эмоциональные компетенции:** включая добросовестность, ответственность, сочувствие, самоэффективность и сотрудничество.
- **профессиональные, технические и специализированные компетенции:** необходимые для выполнения конкретных профессиональных задач.

Источник: ОЭСР (2019[13]), *Стратегия развития компетенций ОЭСР 2019: компетенции для создания лучшего будущего*, https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en.

Кризис COVID-19 и упомянутые мегатенденции усиливают потребность Казахстана в перспективной динамичной стратегии развития компетенций. Усиление активизации компетенций, особенно уязвимых групп населения, таких как молодёжь и низкоквалифицированные работники, посредством тщательно разработанных АПСЗ и целевых инвестиций в ГСЗ, позволит гражданам снова выйти на рынок труда по мере восстановления экономики от последствий пандемии. В долгосрочной перспективе людям потребуется более сильный и всеобъемлющий набор

компетенций. Сильные основополагающие компетенции сделают людей более адаптируемыми и устойчивыми к меняющимся требованиям к компетенциям, при этом цифровые, сквозные, социальные, эмоциональные и специфические для работы компетенции (см. Вставка 1.1) становятся всё более важными для взрослых для достижения успехов как в работе, так и в жизни.

Проект Стратегии развития компетенций ОЭСР в Казахстане

Проекты Стратегии развития компетенций ОЭСР обеспечивают стратегический и комплексный подход к оценке проблем и возможностей стран в области компетенций и построению более эффективных систем компетенций. ОЭСР сотрудничает со странами в разработке ответных мер политики, адаптированных к конкретным вызовам и потребностям каждой страны. Основой этого подхода является Рамочная стратегия развития компетенций ОЭСР (см. График 1.2), компонентами которой являются следующие:

- **Развитие соответствующих компетенций на протяжении всей жизни:** чтобы страны могли адаптироваться и процветать в быстро меняющемся мире, всем людям необходим доступ к возможностям для развития и поддержания высокого уровня владения широким набором компетенций. Этот процесс длится всю жизнь, начинается в детстве и юности и продолжается на протяжении всей взрослой жизни. Это также «повсеместный» процесс, происходящий как официально в школах и высших учебных заведениях, так и неформально – дома, в общественной жизни и на рабочем месте.
- **Эффективное использование компетенций на работе и в общественной жизни:** развитие сильного и широкого набора компетенций – это только первый шаг. Чтобы страны и люди могли извлечь полную экономическую и социальную ценность от инвестиций в развитие компетенций, людям также нужны возможности, поощрение и стимулы для полноценного и эффективного использования своих компетенций на работе и в общественной жизни.
- **Укрепление управления системами компетенций:** успех в развитии и использовании соответствующих компетенций требует прочных механизмов управления, которые способствуют координации, совместной работе и сотрудничеству в рамках всего правительства; привлекают заинтересованные стороны к участию в процессе на протяжении всего политического цикла; строят интегрированные информационные системы; и согласовывают и координируют механизмы финансирования.

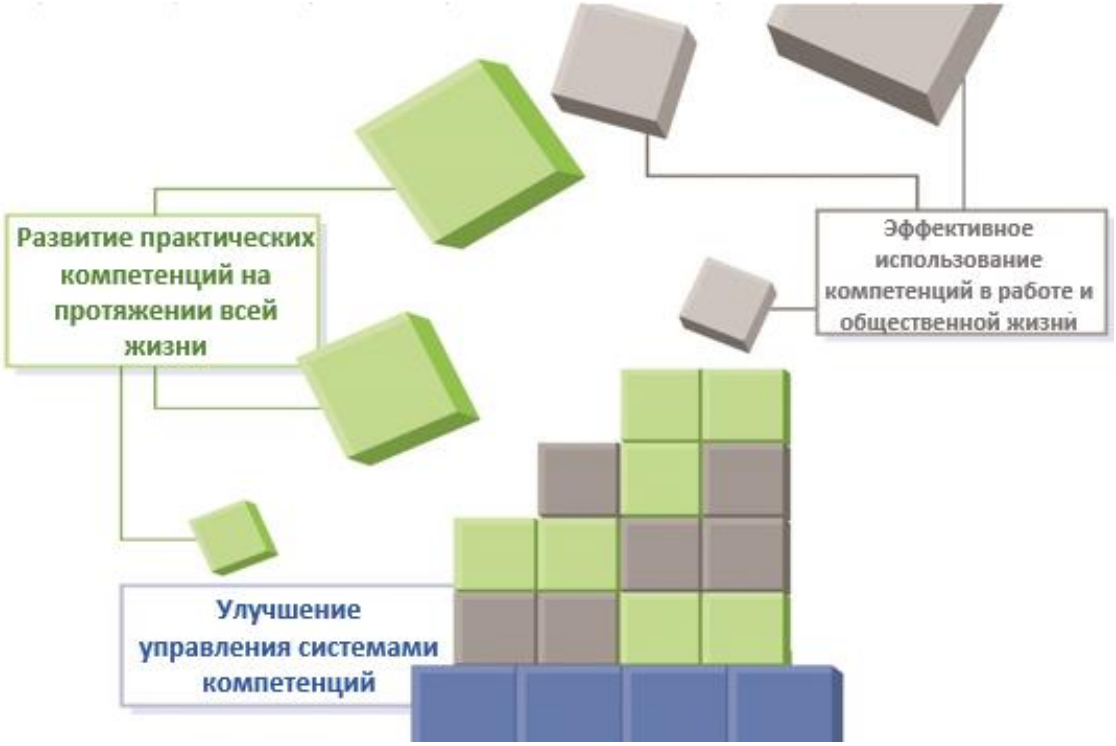
В проекте Стратегии развития компетенций ОЭСР для Казахстана была создана межведомственная проектная группа в целях поддержки общегосударственного подхода к политике по вопросам развития компетенций и путём привлечения широкого круга заинтересованных сторон.

Официально проект начался в октябре 2019 года с семинара по политике в области развития компетенций. В рамках проекта команда ОЭСР организовала две основные консультации для развития конструктивного диалога между государственными структурами и заинтересованными сторонами с целью выработки общего понимания проблем и возможностей, связанных с компетенциями, в качестве основы для последующих действий.

Команда ОЭСР отправилась в Казахстан с миссией по оценке (февраль 2020 г.), чтобы обсудить результаты деятельности Казахстана в четырёх приоритетных областях, определить потенциальные возможности для повышения эффективности и начать обсуждение потенциальных рекомендаций. Эта миссия по оценке включала в себя два больших семинара в Нур-Султане и Алматы, а также двусторонние встречи и фокус-группы. В связи со вспышкой пандемии ОЭСР провела последующие виртуальные консультации по рекомендациям (июнь 2020 г.), чтобы протестировать и уточнить список проектов рекомендаций, а также определить конкретные действия, которые необходимо предпринять. После этого в период с июня 2020 года по январь 2021

года был подготовлен отчёт, несмотря на быстро меняющуюся социально-экономическую ситуацию.

График 1.2 Рамочная стратегия развития компетенций ОЭСР



Источник: ОЭСР (2019[13]), *Стратегия развития компетенций ОЭСР: компетенции для создания лучшего будущего*, https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en.

Показатели системы развития компетенций в Казахстане

Информационная панель Стратегии развития компетенций ОЭСР содержит обзор относительной эффективности стран по первым двум параметрам Стратегии развития компетенций ОЭСР: развитие соответствующих компетенций на протяжении всей жизни и эффективное использование компетенций в работе и общественной жизни (График 1.3). Для каждого параметра существует ряд показателей, некоторые из которых являются сводными и дают представление об эффективности каждой страны (см. показатели в полном тексте доклада). Информационная панель охватывает все страны-члены ОЭСР, а также Эквадор, Казахстан и Перу.

График 1.3 показывает эффективность Казахстана по сравнению с некоторыми странами Восточной и Западной Европы и странами с уровнем дохода выше среднего.

График 1.3. Информационная панель Стратегии развития компетенций ОЭСР: Казахстан и отдельные страны

Основные показатели стратегии в области компетенций

- Топ 20%
- Топ 20-40%
- В среднем
- Нижние 20-40%
- Нижние 20%

		Казахстан	Чехия	Эквадор	Финляндия	Франция	Германия	Венгрия	Корея	Мексика	Перу	Польша	Словакия	Испания	Турция
Развитие соответствующих компетенций	Насколько квалифицирована молодежь?														
	Улучшаются ли компетенции молодежи?	x		x								x			
	Развиваются ли компетенции молодежи инклюзивно?	x		x										x	
	Какое количество молодёжи получает высшее образование?	x		x								x			
	Насколько квалифицирована молодёжь с высшим образованием?														
	Насколько инклюзивно высшее образование?														
	Насколько сильны основополагающие компетенции взрослых?														
	Обладают ли взрослые широким набором компетенций?					x								x	
	Развита ли сильная культура обучения взрослых?														
	Развиваются ли компетенции взрослых инклюзивно?														
Эффективное использование компетенций	Насколько хорошо используются компетенции на рынке труда?														
	Насколько инклюзивен рынок труда?	x													
	Насколько хорошо компетенции согласуются с рынком труда?	x		x					x						
	Интенсивно ли используются компетенции на рабочих местах?														
	Интенсивно ли люди используют свои компетенции в повседневной жизни?														
	Улучшается ли использование компетенций непосредственно на работе?														
	Создают ли фирмы рабочее пространство для эффективного использования компетенций?	x		x				x		x	x				
	Стимулируют ли инновации использование компетенций?	x		x							x				

Примечание: Эти сводные показатели рассчитываются как простое среднее значение ряда базовых показателей (см. приложение 1.A в полном тексте доклада). Все базовые показатели были нормализованы таким образом, чтобы более высокое значение и попадание в «20% лучших» отражало более высокую производительность. «X» указывает на недостаточность или недоступность данных, а пунктирные кружки указывают на отсутствие данных по крайней мере для одного базового показателя. На Информационной панели представлены страны-члены ОЭСР, а также Эквадор, Казахстан и Перу. Информационная панель основана на сопоставимых межстрановых данных исследований ОЭСР, таких как Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся (PISA) и Исследование компетенций взрослых (PIAAC).

Развитие соответствующих компетенций

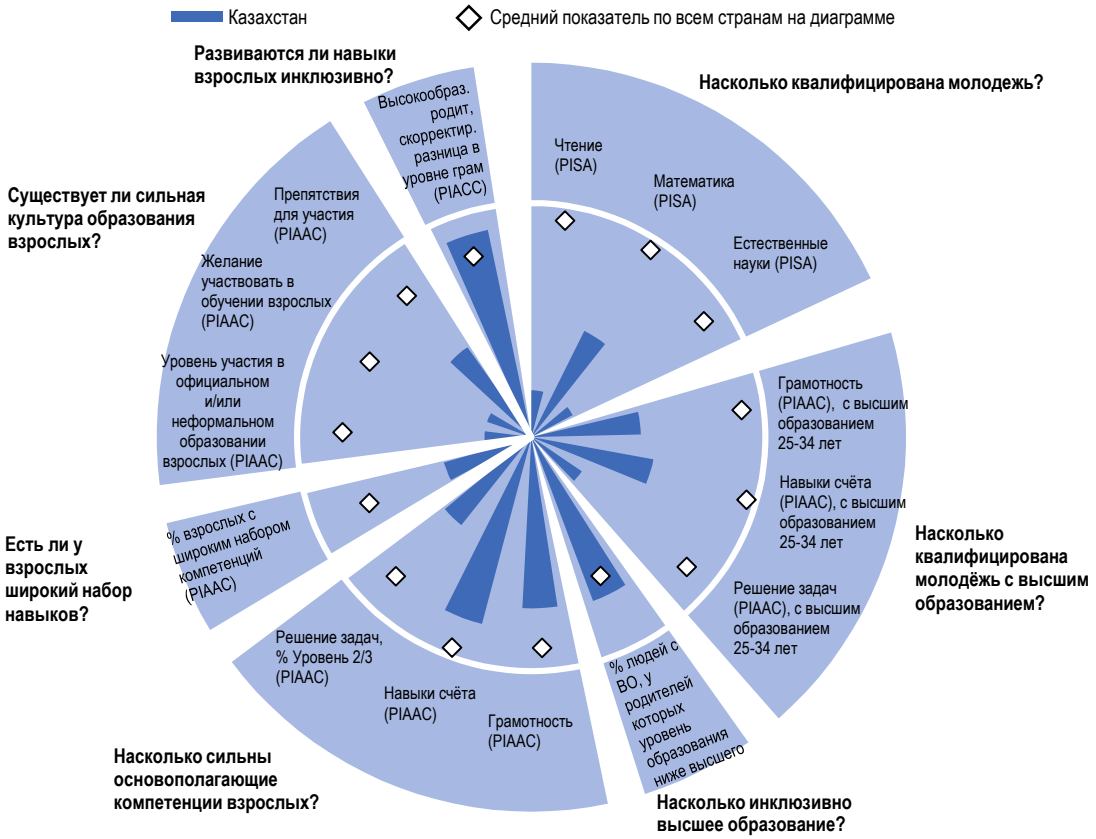
Компетенции молодёжи развиваются инклюзивно, но общие показатели могут улучшиться

В соответствии с Международной программой по оценке образовательных достижений учащихся (PISA), компетенции молодёжи в Казахстане развиваются инклюзивно при сравнительно небольшом разрыве в успеваемости между учащимися из разных социально-экономических слоёв. Согласно PISA 2018 учащиеся из социально и экономически благополучных групп обошли учащихся из неблагополучных групп по чтению на 40 баллов, при этом для сравнения в странах-членах ОЭСР разрыв составил 89 баллов. Социально-экономические различия объясняют лишь 2% расхождений в успеваемости по математике и 3% расхождений в успеваемости по естественным наукам по сравнению с 14% и 13% соответственно в странах-членах ОЭСР (OECD, 2019[25]).

Тем не менее, компетенции молодёжи в области чтения, математики и естественных наук в Казахстане значительно ниже среднего показателя, если сравнивать со странами, представленными на Информационной панели Стратегии развития компетенций ОЭСР (см. График 1.4) с низкой долей отличников по всем трём предметам. Тем не менее, молодёжь в Казахстане показывает результаты, сопоставимые с результатами своих сверстников из других стран с уровнем дохода выше среднего, таких как Мексика и Турция (OECD, 2019[26]).

График 1.4. Ключевые показатели Казахстана для развития соответствующих компетенций

Относительное положение в рейтинге стран (на основе нормализованных баллов), где более высокое значение отражает более высокие результаты деятельности.



Как читать эту диаграмму: нормализованные баллы указывают на относительную эффективность по странам на Информационной панели: чем дальше от ядра диаграммы, тем лучше результаты. Например, показатель «Готовность участвовать в образовании взрослых» (PIAAC) имеет низкий балл по сравнению со средним значением, что указывает на долю желающих участвовать в образовании работников в нижней части рейтинга.
Примечание: Среднее значение основано на выборке стран / регионов, представленных на Информационной панели Стратегии развития компетенций ОЭСР.
Источник: см. объяснение источников и методологии в приложении 1.A.

В Казахстане действует инклюзивная система высшего образования, но компетенции молодых выпускников вузов могли бы быть улучшены

В Казахстане действует одна из самых инклюзивных систем высшего образования среди стран, рассмотренных на Информационной панели Стратегии развития компетенций ОЭСР (см. График 1.4). Сравнительно большая доля молодых выпускников вузов выросла в семьях, где родители не учились в университете. Однако существует много возможностей для повышения качества высшего образования в Казахстане. Молодые выпускники высших учебных заведений в Казахстане набирают более чем на 30 баллов ниже среднего показателя по ОЭСР по навыкам счёта и

грамотности (см. показатель «Насколько квалифицирована молодёжь, получившая высшее образование?» на Графике 1.4). Это отражает относительно небольшие различия в уровне владения компетенциями взрослых с высшим образованием и взрослых с уровнем образования ниже среднего. Разрыв в уровне знаний составляет всего 22 балла по грамотности и 19 баллов по математике по сравнению с разрывом в 61 балл по грамотности и 70 баллов по математике по ОЭСР (OECD, 2019[21]). Тем не менее, такой же уровень грамотности и навыков счёта наблюдается и в других странах с доходом выше среднего, таких как Мексика и Перу.

В Казахстане слабая культура обучения взрослых

Согласно данным PIAAC, уровень участия Казахстана в официальном и/или неформальном образовании ниже, чем у всех стран-членов ОЭСР и других стран, таких как Перу и Россия (см.График 1.4). Точно так же доля взрослых, не желающих участвовать в обучении, является самой высокой среди всех опрошенных стран. У взрослых меньше возможностей развить основополагающие компетенции и широкий набор компетенций в дальнейшей жизни. Это видно из результатов, отражённых на Информационной панели Стратегии развития компетенций. Основополагающие компетенции взрослых в Казахстане слабее, чем в среднем по странам, представленным на Информационной панели Стратегии развития компетенций ОЭСР, и взрослые, как правило, не развивают широкий набор компетенций (см. График 1.4). Например, 30% взрослых во всех странах, представленных на Информационной панели Стратегии развития компетенций, обладают сильными компетенциями по решению задач по сравнению с показателем в 14% в Казахстане. Тем не менее, Казахстан показывает лучшие результаты, чем другие страны с доходом выше среднего, в отношении силы основополагающих компетенций взрослых, и недавно Казахстан предпринял усилия по укреплению культуры обучения взрослых посредством таких инициатив, как Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы (Енбек) (см. раздел «Политика в Казахстане» ниже).

Эффективное использование компетенций

Активизация навыков на официальном рынке труда может быть улучшена

Представляется, что Казахстан преуспевает в активизации компетенций своих трудовых ресурсов, чем это происходит в среднем по ОЭСР, в основных странах с развивающейся экономикой и соседних странах (см. График 1.5). В 2018 году уровень занятости населения (в возрасте 15-64 года) в Казахстане был намного выше, чем в среднем по ОЭСР (65,7% против 55,9%), а уровень безработицы (4,8% против 6,8%) и уровень экономической неактивности (30,9% против 40%) – значительно ниже.

Однако данные свидетельствуют о том, что молодёжь, пожилые работники, низкоквалифицированные работники и лица с ограниченными возможностями значительно чаще, чем другие группы населения, работают неформально или в качестве самозанятых. В 2019 году около 7,4% молодых людей не имели работы, образования или профессиональной подготовки (поколение NEET). Кроме того, у пожилых людей в Казахстане (условно определяемых как работники в возрастной группе от 55 до 64 лет) уровень экономической неактивности выше, чем в среднем по ОЭСР (42,4% против 38,9%), в то же время уровень занятости ниже (54,8% против 58,1%). Как и во многих странах-членах ОЭСР, в Казахстане низкоквалифицированные работники более активно борются за выход на рынок труда. Люди с начальным образованием или ниже, как правило, имеют гораздо более высокий уровень экономической неактивности (92% против 20%) и более низкий уровень занятости (8% против 76%), чем, например, люди с высшим образованием, но для них характерен более низкий уровень безработицы (что отражает очень низкий уровень участия). Уровень занятости лиц с ограниченными возможностями в Казахстане сравнительно низок, несмотря на то, что большинство из них имеют определённую трудоспособность. Уровень

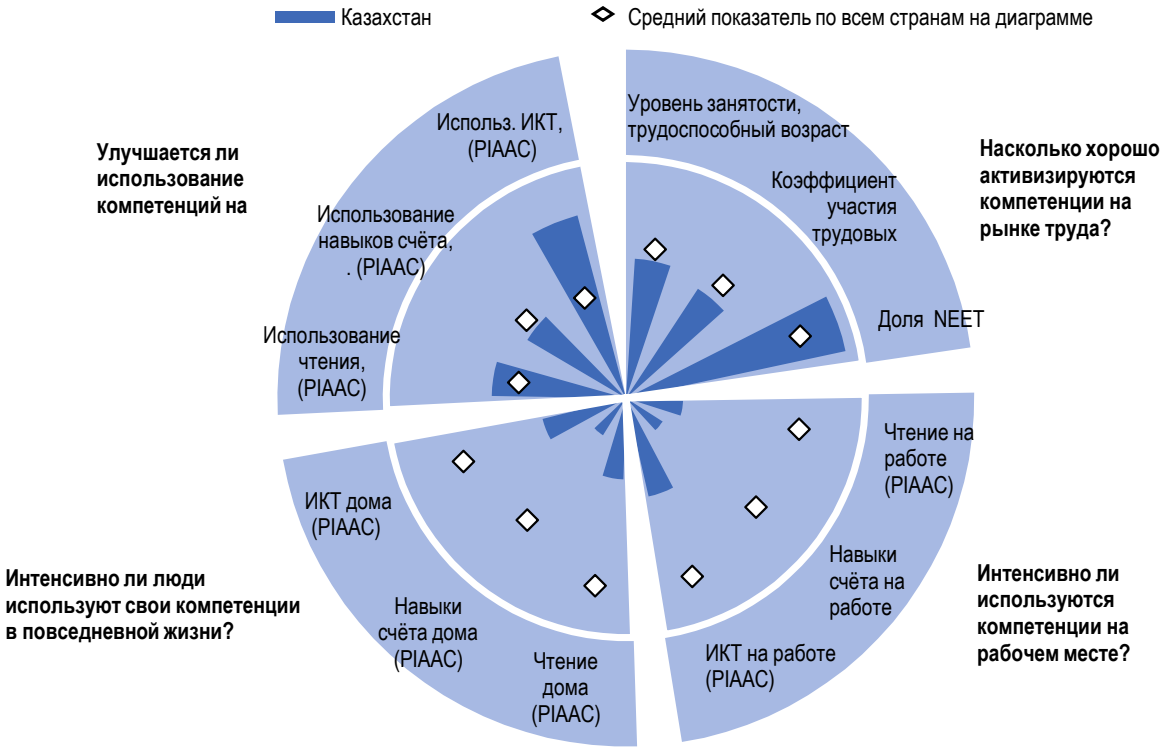
занятости лиц с ограниченными возможностями в Казахстане составляет 22%, что хуже по сравнению со средним показателем по ОЭСР для Европы (46,9%), несмотря на то, что примерно 61% инвалидов находятся в трудоспособном возрасте и только 8,9% являются полностью нетрудоспособными (что означает потерю трудоспособности от 80% до 100%) (OECD, 2017[27]). У женщин в Казахстане уровень занятости значительно ниже, чем у мужчин (60,6% против 73,2%), главным образом из-за гораздо более высокого уровня экономической неактивности (34% против 23,1%), а уровень безработицы у них также выше (5,6% против 4,4%).

Ожидаемые серьёзные последствия пандемии коронавируса (COVID-19) на рынке труда и её негативные последствия для занятости сделали обеспечение активизации компетенций ещё более неотложным приоритетом политики. Как упоминалось ранее, хотя вирус не признает границ или социально-экономических групп, его распространение непропорционально затронуло наиболее уязвимые группы населения, либо напрямую из-за трудностей, связанных с защитой самих себя, либо косвенно из-за влияния строгой изоляции на их рабочие места (например, низкоквалифицированные работники, вре́менная работа) (OECD, 2020[11]).

Несмотря на некоторые признаки улучшения, компетенции не используются интенсивно на работе или в повседневной жизни

График 1.5. Ключевые показатели эффективного использования компетенций

Относительное положение в рейтинге стран (на основе нормализованных баллов), где более высокое значение отражает более высокие результаты.



Как читать эту диаграмму: нормализованные баллы указывают на относительную эффективность по странам на Информационной панели: чем дальше от ядра диаграммы, тем выше производительность. Например, показатель «Навыки счёта на работе (PIAAC)» указывает на низкий балл по сравнению со средним показателем, включая долю работников, использующих навыки счёта на рабочих местах, находящихся ближе к нижней части индекса.

Примечание: Среднее значение основано на выборке стран / регионов, представленных на Информационной панели Стратегии развития компетенций.

Источник: см. объяснение источников и методологии в приложении 1.A.

Регулярное использование ИКТ, навыков счёта и грамотности важно для поддержания и развития компетенций. Интенсивность использования компетенций в повседневной жизни и дома значительно ниже в Казахстане, чем в среднем по странам, представленным на Информационной панели Стратегии развития компетенций ОЭСР (см. График 1.5). Действительно, Казахстан находится в нижней части индекса интенсивности использования навыков счёта на работе и в повседневной жизни (OECD, 2019[21]). Более 20% взрослых сообщают о том, что не умеют считать в повседневной жизни, а 26% говорят, что они не занимаются счётом на работе, по сравнению со средними показателями по ОЭСР (4% и 15% соответственно). Однако использование компетенций на работе быстро улучшается, в частности, в плане использования навыков владения ИКТ.

Укрепление управления системами компетенций

Стратегия развития компетенций ОЭСР (OECD, 2019[13]) определяет четыре основных компонента, на которых строятся эффективно функционирующие механизмы управления: интегрированные информационные системы, чёткая координация в рамках всего правительства, эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами и согласованные и скоординированные механизмы финансирования. Эти четыре основные компонента можно рассматривать как благоприятные условия для обеспечения развития и использования компетенций.

- **Интегрированные информационные системы,** с помощью которых осуществляются сбор и распространение соответствующей информации, имеют решающее значение для обеспечения того, чтобы правительства и заинтересованные стороны могли делать осознанный выбор в отношении политики в области компетенций.
- **Координация в рамках всего правительства** включает как «вертикальную» координацию между различными уровнями правительства, так и «горизонтальную» координацию между различными правительственными департаментами, которые либо непосредственно отвечают за политику в области компетенций, либо влияют на неё. Наличие эффективных механизмов координации помогает обеспечить согласованность и взаимное укрепление инициатив по развитию компетенций.
- **Вовлечение заинтересованных сторон** обусловлено сложностью мер в отношении политики, которые необходимо предпринять для создания прочной системы компетенций. Директивные органы, сталкивающиеся со сложным выбором политики, могут извлечь выгоду из опыта и знаний заинтересованных сторон, что позволит использовать более эффективные формы разработки политики. Вовлечение заинтересованных сторон также может повысить политическую легитимность решений по выработке политики.
- **Согласование и координация механизмов финансирования** имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы страны выделяли достаточные ресурсы для политики в области компетенций, а также для такого управления этими инвестициями, который наилучшим образом обеспечивает соответствие спроса на компетенции с их предложением.

Казахстан может создать более эффективную систему информации о компетенциях

Система информации о компетенциях (СИК) представляет собой набор основных механизмов, средств и процедур, поддерживающих сбор, обработку и распространение информации о компетенциях и рынке труда. Она включает информацию о текущих и будущих потребностях рынка труда, собранную с помощью мероприятий по оценке и прогнозированию компетенций (ОПК), а также информацию о текущих вакансиях, возможностях обучения и профессиональной подготовки для граждан. Эффективная система информации о компетенциях может предоставить полезные данные для принятия решений широким кругом участников, включая директивные органы, студентов, учебные заведения и соискателей работы. В свою очередь, такое принятие

информированных решений может способствовать сокращению нехватки и несоответствия компетенций, что может оказать негативное влияние на общий экономический рост, на фирмы и граждан.

Создание эффективной системы информации о компетенциях требует совокупности многих составляющих элементов, что может стать сложной задачей для многих стран. На техническом уровне эти элементы включают доступ к подробным данным о компетенциях и рынке труда, а также к сложным аналитическим инструментам для разработки базовой статистической информации. На уровне коммуникации и политики они включают способность распространять информацию о компетенциях среди широкого круга заинтересованных сторон, что важно для стимулирования обсуждений о политике и предоставления информации заинтересованным сторонам для целей осуществления выбора. Согласно данным, собранным в ходе реализации проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, Казахстан до настоящего времени всячески пытался объединить эти составляющие элементы. В Казахстане отсутствует надёжный набор инструментов ОПК для определения текущих и будущих потребностей рынка труда и компетенций. В значительной степени это может зависеть от существующих ограничений и доступности первичных данных. Казахстан также столкнулся с трудностями в распространении среди заинтересованных сторон и граждан результатов применения существующих инструментов ОПК и доступной информации о текущих вакансиях, возможностях обучения и профессиональной подготовки.

Казахстану необходимо принять общегосударственный подход к политике в области компетенций

За последние несколько лет Казахстан перешёл к более инклюзивной модели управления с расширенными возможностями для обмена и диалога между правительственными министерствами, а также между центральным правительством и органами местного самоуправления (UNESCO, 2020[28]). Однако, согласно данным, собранным в ходе проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, какие-либо системные институциональные механизмы для управления горизонтальным сотрудничеством и взаимодействием по политике в области компетенций отсутствуют. Сотрудничество и взаимодействие, по-видимому, осуществляется на разовой основе с использованием официальных механизмов, таких как меморандумы, на основе синергии, создаваемой некоторыми проектами, или в контексте амбициозных политических целей. Точно так же отсутствуют надёжные механизмы для вертикальной координации и сотрудничества между центральным правительством и органами местного самоуправления. Более того, даже при наличии эффективных механизмов взаимодействия и сотрудничества странам необходимо создать эффективные механизмы мониторинга и оценки для оценки функционирования системы компетенций. Казахстану ещё есть над чем работать в этом направлении. Согласно данным, собранным в ходе проекта, ресурсы для оценки и мониторинга государственной политики ограничены, и по различным областям системы компетенций проводится очень мало оценок. Например, оценки воздействия активных программ содействия занятости в Казахстане не распространены, что затрудняет понимание того, какие программы обеспечивают наилучшее соотношение цены и качества.

Казахстану необходимо продолжать улучшать взаимодействие с заинтересованными сторонами

В последние годы Казахстан уже добился прогресса в расширении участия заинтересованных сторон в разработке политики. Например, Казахстан всё шире использует практику диалога и сотрудничества с заинтересованными сторонами, вовлекая гражданское общество и граждан в общественные консультации (UNESCO, 2020[28]). Работодатели и профсоюзы также проявляют всё бóльшую активность в попытках определить направление и реализацию политики в области

компетенций. Однако, согласно информации, собранной в ходе проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами для информирования о разработке политики должен быть более унифицированным и систематическим. В частности, похоже, что обсуждения с работодателями и профсоюзами носят разовый характер, а не следуют структурированному процессу. Усовершенствованная координация взаимодействия с заинтересованными сторонами особенно важна для достижения дальнейшего прогресса в развитии Национальной системы квалификаций (НСК), которая являлась приоритетным направлением в политике для Казахстана, но реализация которой застопорилась в последние несколько лет.

Казахстану необходимо усовершенствовать механизмы финансирования

Также Казахстан может укрепить механизмы финансирования политики в области компетенций. Представляется, что в настоящее время Казахстан в недостаточной степени инвестирует в политику в области компетенций по сравнению с другими странами (World Bank, 2020[29]). По данным Всемирного Банка, Казахстан тратит примерно 3,4% ВВП на начальное, среднее и высшее образование. Это ниже среднего показателя по ОЭСР (4,6%), соседним странам, таким как Узбекистан (5,7%) и Таджикистан (5,2%), и странам с доходом выше среднего, таким как Мексика (6,2%) и Перу (6,9%). Данные, собранные в ходе проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, также свидетельствуют о том, что Казахстан, похоже, недостаточно инвестирует в АПСЗ и обучение взрослых. В некоторой степени улучшение финансирования политики в области компетенций будет зависеть от увеличения финансовых вложений со стороны работодателей за счёт более активного использования мер финансового стимулирования. Данные, собранные в ходе проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, свидетельствуют о том, что Казахстан в ограниченной степени использует меры финансового стимулирования, такие как налоговые вычеты, субсидии и сборы, которые могут помочь увеличить инвестиции работодателей в развитие компетенций.

Политика в Казахстане

Казахстан уже реализовал ряд стратегий и реформ для создания архитектуры компетенций, способной решать многие из вышеупомянутых проблем (Приложение Таблица 1.B.1 и Приложение Таблица 1.B.2 в полном тексте доклада).

В 2012 году Казахстан приступил к реализации своей всеобъемлющей стратегии развития страны «*Казахстан 2050*», поставив перед собой долгосрочную цель – превратить страну в одну из 30 наиболее развитых экономик мира к 2050 году. Стратегия заключается в определении новых сфер, в которых Казахстан может создавать эффективные партнёрства и новые источники экономического роста, формировать благоприятный инвестиционный климат, а также эффективно развивать и модернизировать государственный и частный секторы. Для достижения этих целей в стратегии обозначены семь долгосрочных приоритетов, одним из которых является «Знания и профессиональные компетенции» для создания современной, актуальной системы непрерывного обучения (Strategy 2050, 2020[30]).

В 2017 году в целях реализации стратегии «*Казахстан 2050*» в среднесрочной перспективе был разработан *Стратегический план развития до 2025 года* с участием различных заинтересованных сторон. Развитие человеческого капитала за счёт качественной и актуальной подготовки кадров является одной из приоритетных задач этого плана. Цель заключается в том, чтобы улучшить доступность и инклюзивность образования, разработать национальную систему прогнозирования и квалификации и улучшить краткосрочное профессиональное обучение для безработных и самозанятых (Government of Kazakhstan, 2017[31]).

В дополнение к долгосрочной стратегии «*Казахстан 2050*» и среднесрочному *Стратегическому плану развития до 2025 года* Казахстан разработал ряд государственных программ, в которых

изложены конкретные меры для высокоприоритетных сфер экономики. *Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы (Енбек)* направлена на продвижение продуктивной занятости и вовлечение граждан в предпринимательство. Она нацелена на поддержку развития предпринимательских навыков и предоставление микрозаймов и грантов для предпринимателей, а также на повышение уровня профессионального образования безработных и менее квалифицированных работников. В *Государственной программе развития образования и науки на 2020-2025 годы* также уделяется внимание мерам по повышению квалификации кадров в Казахстане. Некоторые из сформулированных здесь целей заключаются в повышении престижа обучения (отчасти за счёт повышения заработной платы), в сокращении разрыва в качестве образования между городскими и сельскими школами, а также в улучшении непрерывного обучения путём разработки интегрированной системы, позволяющей признавать результаты официального и неформального образования (Press service of the Prime Minister of the Republic of Kazkahstan, 2019[32]).

Развитие компетенций также лежит в основе других государственных программ. Например, компетенции являются важной частью *Государственной программы «Цифровой Казахстан» на 2018–2022 годы*. Улучшение основополагающих цифровых компетенций населения – одна из инициатив, перечисленных наряду с созданием цифровой экосистемы для бизнеса и государства и поощрением бизнеса к адаптации новых технологий для повышения производительности труда (Government of Kazakhstan, 2017[33]). Политика в области компетенций также включена в *Государственную программу индустриально-инновационного развития на 2020-2025 годы*, целью которой является содействие увеличению экспорта продукции обрабатывающей промышленности, и в *Дорожную карту по развитию национальной системы квалификаций на 2019-2025 годы*, в которой основное внимание уделяется разработке поэтапного план внедрения Национальной системы квалификаций (Government of Kazakhstan, 2019[34]; Government of Kazakhstan, 2018[35]).

В отношении недавних реформ наметился прогресс продвижения к целям, изложенным в этих стратегиях и государственных программах. В 2019 году были созданы мобильные центры занятости, призванные помочь применению политики по активизации компетенций к наиболее уязвимым группам граждан. Также в 2019 году в законодательстве была официально признана концепция неформального образования, а в 2020 году были предприняты шаги по расширению доступности образовательных учреждений для лиц с ограниченными возможностями. В целях усовершенствования системы информации о компетенциях в Казахстане банк вакансий центров занятости был интегрирован в Электронную биржу труда, центральный интернет-портал для поиска работы и найма персонала. Что касается управления системой компетенций, в 2019 году были созданы два новых органа для укрепления сотрудничества в рамках политики в области профессиональных компетенций: Национальный совет по развитию социального и трудового сектора (НСРСТС) и Национальный совет общественного доверия. Последний орган гарантирует, что представители местных сообществ, неправительственных организаций (НПО) и других заинтересованных сторон могут выразить своё мнение по вопросам компетенций.

Приоритетные направления и рекомендации

За последние несколько лет ОЭСР наладила плодотворное сотрудничество с Казахстаном. В рамках нескольких проектов уже были даны рекомендации об укреплении различных сфер системы компетенций в Казахстане, включая политику в сфере высшего образования (ВО), политику на рынке труда и инициативы по стимулированию использования компетенций, особенно на малых и средних предприятиях (МСП). В недавнем проекте ОЭСР также были подробно рассмотрены меры по усилению политики по вопросам оценки и аттестации в сфере образования (см. Приложение Таблица 1.B.3 в полном тексте доклада). Учитывая данный существующий объём работы, оценку

эффективности казахстанской системы компетенций и информации, полученной от Правительства Казахстана, были определены четыре приоритетных направления для проекта Стратегии развития компетенций в Казахстане:

- Усиление активизации компетенций для уязвимых групп населения (Глава 2 в полном тексте доклада)
- Содействие более широкому участию во всех формах обучения взрослых (Глава 3 в полном тексте доклада)
- Создание эффективной системы информации о компетенциях (Глава 4 в полном тексте доклада)
- Укрепление управления системой компетенций (Глава 5 в полном тексте доклада)

На основе углублённого кабинетного анализа, семинаров с заинтересованными сторонами, предварительных опросов, дискуссионных групп и нескольких двусторонних встреч в Казахстане, ОЭСР затем определила возможности и разработала рекомендации для Казахстана по каждому из приоритетных направлений. В приведённом ниже обзоре представлены основные выводы и рекомендации по каждому из приоритетных направлений, а в самих главах содержатся полные выводы и более подробное описание рекомендаций, а также приводятся примеры из передовых международных практик.

Усиление активизации компетенций для уязвимых групп населения

Политика активизации компетенций играет решающую роль в поддержке занятости уязвимых групп населения и обеспечении инклюзивного роста. В Казахстане ключевой приоритетной задачей является активизация компетенций тех, кто в большей степени подвержен риску длительной безработицы, особенно молодёжи, пожилых работников и лиц с ограниченными возможностями. Во время экономических спадов, например, вызванных COVID-19, политика поддержки активизации компетенций особенно важна. Лица, работающие на нестандартных работах и зачастую получающие низкий доход (например, самозанятые, временные работники или работники с неполной занятостью), в наибольшей степени подвергнуты риску дезорганизации экономики, поскольку эти рабочие места чересчур широко представлены в секторах, которые в наибольшей степени пострадали от пандемии. В краткосрочной перспективе решающее значение будет иметь усиление активизации компетенций, чтобы гарантировать, что данные уязвимые группы населения не останутся без внимания.

Возможность 1: Усовершенствование доступности и качества услуг государственных центров занятости

Доступные и оперативно реагирующие центры занятости играют ключевую роль в распространении информации о доступных АПСЗ и предоставлении услуг по трудоустройству для активизации компетенций уязвимых групп населения, которые часто нуждаются в большей поддержке при поиске работы. Это ещё более важно в свете краткосрочных приоритетов, вызванных кризисом COVID-19, которые требуют от государственных центров занятости оперативного реагирования за счёт быстрой и гибкой адаптации к ситуации. Тем не менее, заинтересованные стороны, с которыми проводились консультации на протяжении всего проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, сообщили, что соискатели работы в Казахстане не мотивированы или слабо мотивированы к регистрации в ГСЗ. Основные причины заключаются в низком качестве предоставляемых услуг, обременительных процедурах регистрации, а также недостаточном внимании к уязвимым группам населения, которые больше всего в нём нуждаются. На основе этих выводов в рамках данной возможности будет исследован вопрос о том, каким образом Казахстан может обеспечить продолжение работы ГСЗ во время и после кризиса COVID-19. Далее рассматривается вопрос о повышении качества услуг по трудоустройству и расширении охвата уязвимых групп населения.

Таблица 1.1. Возможность 1: Усовершенствование доступности и качества услуг государственных центров занятости

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Обеспечение предоставления ответных мер со стороны государственных служб занятости с учётом обстоятельств, вызванных кризисом COVID-19	1.1. Внедрить и использовать инструменты цифровой связи для обеспечения продолжения предоставления услуг во время и после кризиса COVID-19.	• МТСЗН • Государственные службы занятости (ГСЗ)
Продолжение реализации мер по созданию институтов, которые эффективно охватывают уязвимые группы населения	1.2. Усовершенствовать инструменты профилирования соискателей работы, чтобы обеспечить заблаговременное вмешательство, позволяя соцработникам создавать индивидуальные планы действий.	• ГСЗ
	1.3. Усилить сотрудничество с частными агентствами по трудоустройству и местными НПО как способ сокращения ограничения возможностей государственных служб занятости.	• ГСЗ • МТСЗН
Повышение качества услуг, предоставляемых центрами занятости	1.4. Увеличить численность социальных работников и улучшить их условия труда в целях повышения мотивации и качества предоставляемых услуг.	• МТСЗН
	1.5. Осуществлять мониторинг и повышать качество объявлений, размещённых в банке вакансий.	• МТСЗН • Национальная палата предпринимателей (НПП)
	1.6. Принять упреждающие подходы к продвижению эффективных служб поиска работы.	• ГСЗ

Возможность 2: Повышение эффективности активных программ содействия занятости для уязвимых групп населения

Активные программы содействия занятости могут способствовать активизации компетенций на рынке труда и усовершенствовать использование компетенций за счёт обеспечения доступа на рынок труда и предложения качественных рабочих мест, в особенности для наиболее уязвимых групп населения. Эффективные АПСЗ обычно помогают гражданам повысить мотивацию и стимулы для поиска работы; повышают готовность к работе и оказывают поддержку в поиске подходящей работы; а также расширяют возможности трудоустройства. Однако несколько заинтересованных сторон, с которыми проводились консультации на протяжении всего проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, сообщили, что в Казахстане осуществляется достаточно ограниченная оценка воздействия АПСЗ. Даже когда это происходит, результаты вряд ли будут использоваться для предоставления информации для целей соответствующей политики и поддержки прогресса в направлении передовой практики. Разработка строгих систем оценки воздействия может быть особенно важной с учётом специфики Казахстана. В Казахстане для АПСЗ обычно характерны очень широкие критерии отбора, а недостаточная адресность представляет собой проблему, означая, что система склонна создавать эффекты бремени и замещения. Это может отражать чрезмерную представленность высококвалифицированных участников, в результате чего остаётся мало возможностей для уязвимых групп населения, которые больше всего нуждаются в АПСЗ. На основе этих выводов в рамках данной возможности будет исследован вопрос о том, каким образом Казахстан может улучшить финансирование АПСЗ и повысить их эффективность.

Таблица 1.2. Возможность 2: Повышение эффективности активных программ содействия занятости для уязвимых групп населения

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Разработка строгих систем оценки воздействия активных политик содействия занятости	1.7. Провести тщательную оценку воздействия, чтобы оценить эффективность АПСЗ для информирования политики.	• Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР)
Увеличение расходов на активные политики содействия занятости и улучшение их адресности	1.8. Увеличить расходы на программы активизации с доказанной репутацией и способностью обеспечить достижение заявленных целей.	• МТСЗН • Органы местного самоуправления
	1.9. Усовершенствовать квалификационные критерии для участия в программе активизации, чтобы люди, которые в ней больше всего нуждаются, могли получить к ней доступ и извлечь пользу.	• МТСЗН

Возможность 3: Стимулирование семейной политики для более справедливого распределения неоплачиваемой и оплачиваемой работы

Женщины с маленькими детьми в Казахстане часто сталкиваются с серьёзными препятствиями для участия на рынке труда. Заинтересованные стороны, с которыми проводились консультации в ходе проекта, определили ряд препятствий, мешающих молодым матерям вернуться на работу, включая отсутствие качественных и доступных детских учреждений, традиционные социальные нормы и гендерные стереотипы. Политика, ориентированная на интересы семьи, которая позволяет более справедливо распределять неоплачиваемую и оплачиваемую работу, играет важную роль в содействии участию женщин на рынке труда и использованию их компетенций. На основе этих выводов в рамках данной возможности будет исследован вопрос о том, как Казахстан может активизировать компетенции молодых женщин, продвигая доступные и качественные услуги по уходу за детьми, гибкие варианты отпусков и работы и борясь с гендерными стереотипами.

Таблица 1.3. Возможность 3: Стимулирование семейной политики для более справедливого распределения неоплачиваемой и оплачиваемой работы

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Расширение доступа к услугам по уходу за детьми	1.10. Расширить предложение доступных высококачественных детских учреждений.	• Правительство Казахстана • Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Комитет по делам молодёжи и семьи при Министерстве информации и общественного развития (МИОР)
	1.11. Усилить меры финансового стимулирования для молодых родителей при получении доступа к услугам по уходу за детьми, используя денежные выплаты и субсидии на детей.	• Правительство Казахстана
Поощрение гибких вариантов работы и отпуска	1.12. Содействовать использованию гибких отпусков и поощрять их использование среди работодателей.	• Комитет по делам молодёжи и семьи при МИОР • МТСЗН • НПП
	1.13. Содействовать применению гибких вариантов работы (например, неполный рабочий день, гибкий рабочий график) для молодых родителей.	• Комитет по делам молодёжи и семьи Министерства информации и общественного развития • МТСЗН • Национальная палата предпринимателей (НПП)

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
	1.14. Содействовать проведению кампаний по повышению общественной осведомлённости для устранения гендерных стереотипов.	• Комитет по делам молодёжи и семьи при МИОР • МТСЗН • НПП • Органы местного самоуправления • НПО

Содействие более широкому участию во всех формах обучения взрослых

Во всех странах участие в обучении взрослых даёт значительные преимущества гражданам, работодателям и обществу в целом, включая более высокую заработную плату, более высокую производительность для компаний и более высокий уровень общественного доверия. В ходе данного проекта ОЭСР оказывала поддержку в определении того, как адаптировать предложение возможностей обучения взрослых, чтобы помочь компаниям и гражданам лучше справляться с мерами социального дистанцирования, которые стали необходимы в связи с кризисом COVID-19. В долгосрочной перспективе стимулирование участия во всех формах обучения взрослых может помочь Казахстану избежать ситуации, когда низкоквалифицированные кадры не являются востребованными у работодателей, и перейти к высокопроизводительной и высококвалифицированной деятельности. Данный переход повысит адаптируемость трудовых ресурсов в Казахстане и поддержит текущие усилия по диверсификации экономики, не связанной с эксплуатацией природных ресурсов, что повысит реагирование и устойчивость экономики и общества Казахстана к воздействию мегатенденций.

Возможность 1: Расширение предложения и повышение качества возможностей обучения взрослых

Высокий уровень участия в обучении взрослых требует наличия адекватных возможностей, адаптированных к потребностям граждан и работодателей. Возможности обучения взрослых также должны быть высокого качества, чтобы обеспечить реальное приобретение компетенций. Тем не менее, заинтересованные стороны, с которыми проводились консультации на протяжении всего проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, пришли к выводу, что в Казахстане существуют некоторые пробелы в предоставлении возможностей обучения взрослых и что отсутствует хорошо развитая система обеспечения качества для возможностей неформального обучения. На основе этих выводов в рамках данной возможности будет исследован вопрос о том, каким образом Казахстан может расширить предложение возможностей обучения взрослых и улучшить обеспечение качества возможностей неформального обучения взрослых.

Таблица 1.4. Возможность 1: Расширение предложения и повышение качества возможностей обучения взрослых

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Расширение предложения всех форм обучения взрослых	2.1. Расширить возможности предоставления курсов для улучшения основополагающих компетенций, особенно в сельской местности, посредством их интеграции в существующие программы и внедрения новых моделей обучения.	• Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Министерство образования и науки (МОН)
	2.2. Открыть взрослым доступ к возможностям получения высшего образования , расширив модели обучения без отрыва от производства, модульные и онлайн-модели обучения.	• МОН • Высшие учебные заведения

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Усовершенствование системы обеспечения качества для возможностей неформального обучения взрослых	2.3. Внедрить надёжную систему сертификации и мониторинга для сертификации качества возможностей неформального обучения взрослых.	• МОН
	2.4. Обеспечить руководство и возможности обучения провайдеров образовательных услуг тому, как следует внедрять стандарты качества.	• МОН

Возможность 2: Повышение мотивации к участию в обучении взрослых

Расширение предложения и качества возможностей обучения взрослых, вероятно, само по себе будет недостаточным для повышения уровня участия. Граждане и работодатели должны иметь сильную мотивацию для участия в обучении взрослых. Заинтересованные стороны, участвовавшие в консультациях на протяжении всего проекта, сообщили, что взрослые и работодатели в Казахстане обычно имеют низкий уровень мотивации к обучению. В рамках данной возможности обсуждаются два направления политики для достижения прогресса в этом отношении. Во-первых, исследуется вопрос о том, как Казахстан может достичь консенсуса между заинтересованными сторонами и гражданами о важности обучения взрослых. Далее будет рассмотрен вопрос о том, каким образом Казахстан может повысить заинтересованность крупных работодателей в обучении взрослых.

Таблица 1.5. Возможность 2: Повышение мотивации к участию в обучении взрослых

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Достижение консенсуса в отношении вопроса о важности обучения взрослых	2.5. Разработать общий подход к вопросу о важности обучения взрослых на основе обширных консультаций с заинтересованными сторонами.	• Правительство Казахстана • Министерство образования и науки (МОН) • Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Межведомственная рабочая группа по вопросам обучения взрослых (см. Главу 5) • Работодатели • Профсоюзы • Образовательные учреждения • Органы местного самоуправления
	2.6. Рассмотреть возможность внедрения специальной стратегии обучения взрослых, чтобы способствовать более плодотворному сотрудничеству и координации между министерствами и заинтересованными сторонами.	• Правительство Казахстана
	2.7. Повысить уровень осведомлённости населения о возможностях обучения взрослых посредством ряда целевых кампаний и мероприятий.	• Межведомственная рабочая группа по вопросам обучения взрослых (см. Главу 5) • МОН • МТСЗН
Укрепление обязательств крупных работодателей по обучению взрослых	2.8. Пересмотреть планы обучения на предприятиях с государственным участием, чтобы убедиться, что они позволяют всем сотрудникам развивать широкий набор технических, основополагающих и социальных компетенций.	• Правительство Казахстана • Предприятия с государственным участием
	2.9. Законодательно закрепить институт совета предприятия с целью развития социального диалога по вопросам профессионального образования и обучения взрослых.	• Правительство Казахстана • Профсоюзы

Возможность 3: Устранение барьеров для участия в обучении взрослых

Даже когда граждане и работодатели заинтересованы в участии в обучении взрослых, зачастую они всё ещё сталкиваются с препятствиями, которые не позволяют им перейти от заинтересованности к активному участию. Сведение к минимуму этих препятствий играет решающую роль в расширении участия в обучении взрослых. Для взрослых основные препятствия обычно связаны со стоимостью обучения и временем. Однако лица с ограниченными возможностями могут также сталкиваться с физическими и психологическими барьерами, которые не позволяют им получить доступ к учебным заведениям и образовательным организациям. Среди работодателей, как указано в разделе «Ситуация в Казахстане», МСП может не хватать знаний, времени и финансовых ресурсов для организации возможностей обучения. Заинтересованные стороны, с которыми проводились консультации на протяжении всего проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, подчеркнули важность минимизации барьеров как для частных лиц, так и для МСП. Основываясь на их отзывах и международном опыте, в рамках данной возможности будет обсуждён вопрос о том, как Казахстан может устранить физические, финансовые и временн***ы***е барьеры для граждан. Далее будет рассмотрен вопрос о том, как Казахстан может минимизировать информационные и финансовые барьеры для МСП.

Таблица 1.6. Возможность 3: Устранение барьеров для участия в обучении взрослых

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Устранение барьеров для участия граждан в обучении взрослых	2.10. Расширить меры стимулирования и поддержки, предлагаемые взрослым с ограниченными возможностями, чтобы минимизировать барьеры, препятствующие им в получении доступа к возможностям обучения.	• Правительство Казахстана • Межведомственная рабочая группа по вопросам обучения взрослых (см. Главу 5)
	2.11. Распространить действие мер финансового стимулирования на уязвимые группы населения, чтобы минимизировать связанные с расходами барьеры для участия в образовании и обучении.	• Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Министерство образования и науки (МОН) • Министерство национальной экономики (МНЭ)
	2.12. Рассмотреть возможность введения законодательства о профессиональной подготовке и компенсационных механизмов для вовлечения в обучение взрослых, которые в настоящее время сообщают о своей чрезмерной занятости на работе.	• Правительство Казахстана
Снижение информационных и финансовых барьеров для МСП	2.13. Создать местные образовательные сети для снижения финансовых барьеров для МСП, особенно в недостаточно эффективных сельских регионах.	• МНЭ • Национальная палата предпринимателей (НПП)
	2.14. Внедрить координаторов по обучению, чтобы помочь МСП оценить свои потребности в обучении и разработать планы обучения.	• МНЭ • НПП
	2.15. Предусмотреть выдачу займов или грантов, которые позволят МСП повышать квалификацию и переподготовку своих работников в контексте трансформации Индустрии 4.0.	• МНЭ • НПП

Создание эффективной системы информации о компетенциях

Эффективная система информации о компетенциях может играть ключевую роль в сокращении нехватки и несоответствия компетенций, предоставляя информацию о текущих и будущих потребностях в компетенциях и возможностях карьерного роста и обучения. Её можно использовать для последующего предоставления информации в целях широкого круга политик, от занятости до образования и обучения, а также политики, нацеленной на наиболее уязвимых граждан. Своевременная информация о компетенциях особенно важна во времена экономических спадов, характеризующихся быстро меняющимися рынками труда. Это касается и кризиса COVID-19,

который привёл к спросу на различные компетенции во всех отраслях, при этом спрос на некоторые «существенные» услуги быстро растёт, а на другие – снижается.

Возможность 1: Усиление мероприятий по оценке и прогнозированию компетенций

Мероприятия по оценке и прогнозированию компетенций являются основополагающим элементом системы информации о компетенциях, поскольку они являются главными инструментами, необходимыми для получения информации о текущих и будущих потребностях рынка труда и компетенций. Информация о текущих и будущих потребностях в компетенциях в сочетании с действенной политикой и эффективными программами может помочь директивным органам и заинтересованным сторонам минимизировать дисбаланс компетенций. Строгие аналитические методологии и инструменты, лежащие в основе мероприятий по оценке и прогнозированию компетенций, являются ключом к получению достоверной, подробной и актуальной информации о текущих и будущих потребностях в компетенциях. Для максимального использования анализа компетенций важно обеспечить, чтобы результаты оценки и прогнозирования компетенций были не только достоверными и актуальными, но и соответствовали потребностям различных пользователей. Основываясь на этих выводах, в рамках данной возможности даются рекомендации о том, как Казахстан может усовершенствовать методологии оценки и прогнозирования компетенций, чтобы наилучшим образом выявлять и поддерживать потребности в компетенциях и подборе работы. Далее будет исследован вопрос о том, как Казахстан может получить результаты анализа компетенций, которые в наибольшей степени актуальны для конечных пользователей.

Таблица 1.7. Возможность 1: Усиление мероприятий по оценке и прогнозированию компетенций

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Усовершенствование инструментов оценки компетенций для более точного выявления и поддержки актуальных компетенций и потребностей в подборе работы	3.1. Провести инвентаризационный анализ существующих мероприятий по оценке и прогнозированию компетенций.	• Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР)
	3.2. Применять комплексный подход, комбинируя качественные и количественные методы для получения достоверных результатов анализа компетенций.	• МТСЗН • ЦРТР
Получение результатов оценки и прогнозирования компетенций, которые наиболее актуальны для конечных пользователей	3.3. Содействовать диалогу между профильными министерствами, отраслевыми и региональными экспертами на протяжении всего процесса подготовки мероприятий по оценке и прогнозированию компетенций.	• МТСЗН • Межведомственная рабочая группа по информации о компетенциях и рынке труда (см. Главу 5)

Возможность 2: Создание благоприятной среды для эффективной системы информации о компетенциях

Создание благоприятной среды имеет решающее значение для создания и функционирования эффективной системы информации о компетенциях. Эта благоприятная среда требует, прежде всего, доступа к своевременным и качественным данным о рынке труда и компетенциях. Без быстрого и безопасного доступа к таким данным исследователям и директивным органам становится сложно оценивать влияние политики в области компетенций, получать новые данные для предоставления информации при разработке политики или проводить мероприятия по оценке и прогнозированию компетенций. Однако, чтобы получить содержательные выводы, данные также необходимо обрабатывать и анализировать. Это требует наличия человеческих ресурсов, обладающих знаниями и навыками в качественном и количественном анализе данных. Согласно информации, полученной от заинтересованных лиц, с которыми проводились консультации в ходе

проекта Стратегии развития компетенций ОЭСР, до настоящего времени Казахстан предпринимал усилия в обоих направлениях. Основываясь на этих выводах, в рамках данной возможности сначала будет исследован вопрос о том, каким образом Казахстан может улучшить качество и доступность данных о компетенциях и рынке труда. Затем будет рассмотрен вопрос о том, каким образом Казахстан может развивать человеческие ресурсы, которые необходимы ему для построения эффективной системы информации о компетенциях.

Таблица 1.8. Возможность 2: Создание благоприятной среды для эффективной системы информации о компетенциях

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Повышение качества и доступности данных о компетенциях и рынке труда	3.4. Увеличить частоту проведения исследований и охват качественных данных о компетенциях и рынках труда за счёт расширения статистических исследований и сбора административных данных.	• Национальное бюро статистики
	3.5. Расширить доступ к микроданным безопасным способом, например, путём сбора анонимных наборов данных на централизованном цифровом портале.	• Национальное бюро статистики
Развитие человеческих ресурсов, необходимых для создания эффективной системы информации о компетенциях	3.6. Предоставлять достаточные возможности обучения сотрудникам ключевых организаций, включая директивные органы и исследовательские учреждения, участвующим в обработке и анализе данных о компетенциях и рынке труда.	• Правительство Казахстана
	3.7. Повысить привлекательность карьеры, связанной с анализом данных о рынке труда и компетенциях, за счёт улучшения качества учебной среды и предложения мер по финансовому стимулированию для будущих студентов вузов.	• Министерство образования и науки (МОН) • Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН)

Возможность 3: Расширение использования информации о компетенциях для предоставления информации директивным органам и осуществления выбора заинтересованными сторонами

Данные из системы информации о компетенциях должны эффективно распространяться среди множества пользователей, включая директивные органы, социальных партнёров и граждан. Однако для успешного охвата этой широкой аудитории необходимо выбрать соответствующие каналы связи (например, онлайн-порталы и/или семинары) и адаптировать информацию к целевой аудитории. Профориентация также может сыграть важную роль в предоставлении информации о требуемых компетенциях, а также о возможностях обучения и подготовки, помогая людям принимать информированные решения о карьере. Данная возможность содержит рекомендации о том, как Казахстан может улучшить использование информации о компетенциях при принятии решений. Сначала в рамках данной возможности будет рассмотрен вопрос о том, как Казахстан может способствовать широкому распространению информации о компетенциях и рынке труда среди всех соответствующих групп. Далее будет исследован вопрос о том, как Казахстан может использовать информацию о компетенциях для усовершенствования услуг по профессиональной ориентации.

Таблица 1.9. Возможность 3: Расширение использования информации о компетенциях для предоставления информации директивным органам и осуществления выбора заинтересованными сторонами

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Содействие распространению информации о компетенциях и рынке труда в надлежащем объёме среди всех соответствующих групп	3.8. Разработать разнообразные механизмы коммуникации и повышения осведомлённости с целью охвата всех соответствующих пользователей.	• Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) • Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР) • Межведомственная рабочая группа по информации о компетенциях и рынке труда (см. Главу 5)
	3.9. Адаптировать предоставление информации к потребностям разнообразных групп, чтобы обеспечить её актуальность.	• МТСЗН • ЦРТР • Межведомственная рабочая группа по информации о компетенциях и рынке труда (см. Главу 5)
Использование информации о компетенциях для усовершенствования услуг по профессиональной ориентации	3.10. Создать единый портал для предоставления всем гражданам доступа к информации о потребностях в компетенциях, тенденциях на рынке труда и о наличии возможностей для учёбы / работы.	• Межведомственная рабочая группа по информации о компетенциях и рынке труда • МТСЗН
	3.11. Организовать форум по профессиональной ориентации, чтобы собрать различные заинтересованные стороны и обеспечить совместную работу по профессиональной ориентации на основе анализа текущих и будущих потребностей в компетенциях.	• Межведомственная рабочая группа по информации о компетенциях и рынке труда • Министерств образования и науки (МОН) • МТСЗН

Укрепление управления системой компетенций

Эффективные механизмы управления играют основную роль для поддержки политики в области компетенций. Эффективное механизмы горизонтального и вертикального сотрудничества и взаимодействия играют основополагающую роль в обеспечении того, чтобы страны разрабатывали и осуществляли политику, которая является последовательной и взаимоусиливающей. Надёжные механизмы вовлечения заинтересованных сторон позволяют директивным органам получать информацию о реальных последствиях политики и нормативных актов. Согласованные и скоординированные механизмы финансирования помогают обеспечить предоставление странами достаточных ресурсов для реализации политики в области компетенций, которые затем распределяются эффективно и справедливо. Эффективное сотрудничество и взаимодействие, надёжные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами и скоординированные финансовые механизмы также важны для разработки ответных мер политики на экономический кризис, вызванный пандемией COVID-19, а также на многие другие общие вызовы в части политики.

Возможность 1: Содействие сотрудничеству и взаимодействию в рамках всего правительства

Горизонтальная координация и сотрудничество в части политики в области компетенций на уровне центрального правительства в Казахстане носят фрагментированный характер и, как правило, опираются на официальные механизмы, такие как меморандумы. Казахстан также столкнулся с трудностями в принятии эффективных механизмов мониторинга и оценки функционирования своей системы компетенций. Основываясь на этих выводах, в рамках данной возможности сначала будет исследован вопрос об улучшении горизонтальной и вертикальной координации и сотрудничества по вопросам политики в области компетенций. Затем будет рассмотрен вопрос о том, как Казахстан может внедрить более эффективные механизмы мониторинга и оценки в отношении

эффективности политики в области компетенций и качества образовательных и учебных заведений.

Таблица 1.10. Возможность 1: Содействие сотрудничеству и взаимодействию в рамках всего правительства

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Укрепление сотрудничества и взаимодействия по вопросам политики в области компетенций	4.1. Расширить компетенцию Национального совета по развитию социального и трудового сектора, чётко определив полномочия и предусмотрев сочетание межведомственных рабочих групп и технических органов.	• Правительство Казахстана • НСРСТС • Все министерства, участвующие в политике в сфере компетенций (Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН), Министерство образования и науки (МОН), Министерство финансов (МФ), Министерство национальной экономики (МНЭ_)
	4.2. Постепенно расширить полномочия и возможности местных органов власти по реализации политики в области компетенций, начиная с запуска региональных стратегий в области развития компетенций.	• Правительство Казахстана • Органы местного самоуправления • Местные подразделения МТСЗН и МОН • Национальная палата предпринимателей (НПП) • Представители образовательных учреждений
Применение усовершенствованных механизмов мониторинга и оценки	4.3. Создать общую структуру оценки для политики в области компетенций, чтобы предоставлять информацию для будущих стратегий через межведомственную рабочую группу.	• Правительство Казахстана • Все министерства, участвующие в политике в сфере компетенций (МТСЗН, МОН, МФ, МНЭ)
	4.4. Разработать общие принципы обеспечения качества учебных заведений и провайдеров образовательных услуг посредством создания внутриведомственной рабочей группы в рамках Министерства образования и науки.	• МОН

Возможность 2: Расширение участия заинтересованных сторон в политике в области компетенций

Усовершенствование горизонтальной и вертикальной координации и сотрудничества между государственными структурами не является единственной мерой, которая необходима для сильного управления политикой в области компетенций. Казахстану также необходимо лучше координировать взаимодействие с заинтересованными сторонами, чтобы добиться дальнейшего прогресса в развитии Национальной системы квалификаций, что является приоритетным направлением политики Правительства. В более широком плане Казахстан может извлечь выгоду из более систематического вовлечения работодателей и профсоюзов в разработку и реализацию политики, одновременно добиваясь дальнейшего прогресса в привлечении представителей гражданского общества к обсуждению политики в области компетенций. В свете этих выводов в рамках данной возможности сначала будет исследован вопрос о том, как можно расширить участие заинтересованных сторон в разработке НСК. Далее будет рассмотрен вопрос о том, каким образом можно улучшить взаимодействие с заинтересованными сторонами на протяжении всего цикла политики.

Таблица 1.11. Возможность 2: Расширение участия заинтересованных сторон в политике в области компетенций

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Расширение участия заинтересованных сторон в разработке Национальной системы квалификаций	4.5. Создать технический орган для координации разработки НСК.	• Правительство Казахстана • Национальный совет по развитию социального и трудового сектора (НСРСТС)
	4.6. Провести проверку функционирования отраслевых советов по компетенциям, чтобы убедиться в том, что они обладают достаточными ресурсами и возможностями для поддержки разработки НСК.	• НСРСТС • Технический орган по координации разработки НСК (если будет создан)
Расширение участия заинтересованных сторон на протяжении всего цикла политики	4.7. Укрепить механизмы вовлечения заинтересованных сторон в разработку политики, например, усовершенствовав участие заинтересованных лиц в Национальном совете по развитию социального и трудового сектора.	• Правительство Казахстана • НСРСТС • Трёхсторонняя республиканская комиссия • Межведомственные рабочие группы (если будут созданы) • Все министерства, участвующие в политике в сфере компетенций (Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН), Министерство образования и науки (МОН), Министерство финансов (МФ), Министерство национальной экономики (МНЭ))
	4.8. Разработать единую цифровую платформу для содействия обмену политиками в области компетенций между центральным правительством и внешними заинтересованными сторонами.	• Все министерства, участвующие в политике в сфере компетенций (МТСЗН, МОН, МФ, МНЭ) • НСРСТС
	4.9. Усилить внедрение государственно-частного партнёрства для расширения участия работодателей в предоставлении образования и обучения путём усовершенствования законодательной базы и распространения передового опыта.	• Правительство Казахстана • МНЭ • МТСЗН • МОН

Возможность 3: Усовершенствованное согласование и координация механизмов финансирования

Эффективная координация и сотрудничество между правительством и заинтересованными сторонами должны подкрепляться надёжными механизмами финансирования. Похоже, Казахстан не обеспечивает достаточного государственного финансирования в сфере образования по сравнению с соседними странами, другими странами с уровнем дохода выше среднего и странами-членами ОЭСР с самыми высокими показателями. Также Казахстан в ограниченном объёме использовал меры финансового стимулирования, такие как налоговые вычеты, субсидии и сборы, которые могут помочь увеличить инвестиции работодателей в развитие компетенций. Основываясь на этих выводах, в рамках данной возможности сначала будет исследован вопрос укрепления механизмов государственного финансирования политики в области компетенций. Затем будет обсуждён вопрос о том, как лучше использовать меры стимулирования для привлечения частного сектора к развитию компетенций.

Таблица 1.12. Возможность 3: Усовершенствованное согласование и координация механизмов финансирования

Направления политики	Рекомендации	Ответственные стороны
Укрепление механизмов государственного финансирования политики в области компетенций	4.10. Увеличить объёмы государственного финансирования начального, среднего и высшего образования в целях повышения квалификации молодёжи за счёт перераспределения финансирования из других областей политики, увеличения дополнительных налоговых поступлений и увеличения взносов работодателей.	• Правительство Казахстана • Министерство финансов (МФ)
Более эффективное использование мер стимулирования для привлечения частного сектора к развитию компетенций	4.11. Ввести сборы на профобучение для увеличения финансового вклада работодателей в финансирование профессионального образования и обучения (ПОО), обучения взрослых и АПСЗ после обширных консультаций с работодателями.	• Правительство Казахстана • Представители работодателя (например, через Национальную палату предпринимателей (НПП))
	4.12. Предусмотреть выплату субсидий, чтобы побудить работодателей нанимать стажёров в рамках дуальной системы ПОО.	• Правительство Казахстана • Представители работодателя (например, через НПП)

Обзор основных рекомендаций

Вставка 1.2. Основные рекомендации по усилению системы компетенций в Казахстане

На основании отзывов, полученных от заинтересованных сторон и национальной проектной группы, по каждой приоритетной области были отобраны по три рекомендации, которые могут считаться наиболее приоритетными, исходя из оценки их потенциального воздействия, их актуальности с учётом текущей ситуации в Казахстане, а также общей поддержки, получаемой от заинтересованных сторон для целей их реализации.

Повышение активизации компетенций уязвимых групп населения (Глава 2 в полном тексте доклада)

- Внедрить и использовать инструменты цифровой связи, чтобы обеспечить продолжение обслуживания во время и после кризиса COVID-19 (Рекомендация 1.1).
- Усовершенствовать инструменты профилирования соискателей работы, чтобы обеспечить заблаговременное вмешательство, позволяя соцработникам создавать индивидуальные планы действий (Рекомендация 1.2).
- Увеличить расходы на программы активизации с доказанной репутацией и способностью обеспечить достижение заявленных целей (Рекомендация 1.8).

Содействие более активному участию во всех формах обучения взрослых (Глава 3 в полном тексте доклада)

- Внедрить надёжную систему сертификации и мониторинга для сертификации качества возможностей неформального обучения взрослых (Рекомендация 2.5).
- Разработать общий подход к вопросу о важности обучения взрослых на основе обширных консультаций с заинтересованными сторонами (Рекомендация 2.7).
- Пересмотреть планы обучения на предприятиях с государственным участием, чтобы убедиться, что они позволяют всем работникам развивать широкий набор технических, фундаментальных и социальных компетенций (Рекомендация 2.10).

Создание эффективной системы информации о компетенциях (Глава 4 в полном тексте доклада)

- Применять комплексный подход, комбинируя количественные и качественные методы для получения достоверных результатов анализа компетенций (Рекомендация 3.2).
- Увеличить частоту проведения исследований и охват качественных данных о компетенциях и рынках труда за счёт расширения статистических исследований и сбора административных данных (Рекомендация 3.4).
- Создать единый портал для предоставления всем гражданам доступа к информации о потребностях в компетенциях, тенденциях на рынке труда и о наличии возможностей для учёбы / работы (Рекомендация 3.10).

Укрепление управления системой компетенций (Глава 5 в полном тексте доклада)

- Расширить компетенцию Национального совета по развитию социального и трудового сектора, чётко определив полномочия и предусмотрев сочетание межведомственных рабочих групп и технических органов (Рекомендация 4.1).
- Создать технический орган для координации разработки Национальной системы квалификаций (Рекомендация 4.5).
- Ввести сборы на профобучение для увеличения финансового вклада работодателей в финансирование профессионального образования и обучения, обучения взрослых и активных программ содействия занятости после обширных консультаций с работодателями (Рекомендация 4.11).

Ссылки

Asian Development Bank (2020), *Asian Development Outlook Update, September 2020 Economic Forecasts*, https://www.adb.org/what-we-do/economic-forecasts/september-2020 (accessed on 8 October 2020). [7]

Atlas of Economic Complexity (2020), *What did Kazakhstan export in 2018?*, https://atlas.cid.harvard.edu/explore?country=115&product=undefined&year=2018&productClass=HS&target=Product&partner=undefined&startYear=undefined (accessed on 8 September 2020). [16]

Government of Kazakhstan (2019), *Road Map on the development of the national qualifications system for 2019-2025*, https://old.enbek.gov.kz/en/node/363246. [34]

Government of Kazakhstan (2018), *State Program of Industrial-Innovation Development 2020-2025*, https://www.zakon.kz/5002426-utverzhdena-gosudarstvennaya-programma.html. [35]

Government of Kazakhstan (2017), *State programme "Digital Kazakhstan"*, https://digitalkz.kz/en/about-the-program/. [33]

Government of Kazakhstan (2017), *Strategic Plan 2025*, https://primeminister.kz/ru/documents/gosprograms/stratplan-2025. [31]

ILO (2017), *Addressing the impact of climate change on labour*, International Labour Office (ILO), Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543701.pdf (accessed on 29 November 2019). [17]

Marteau, J. (2020), *Post-COVID education in Kazakhstan: Heavy losses and deepening inequality*, World Bank Blogs: Eurasian Perspectives, https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/post-covid-education-kazakhstan-heavy-losses-and-deepening-inequality. [10]

Martinez-Fernandez, C., C. Hinojosa and G. Miranda (2010), "Greening Jobs and Skills: Labour Market Implications of Addressing Climate Change", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Paper Series*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/cfe/leed/45484420.pdf (accessed on 29 November 2019). [18]

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), *Automation, skills use and training*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en (accessed on 8 October 2020). [22]

OECD (2020), "COVID-19 crisis response in Central Asia", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)* OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5305f172-en. [4]

OECD (2020), *OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 2: Preliminary version*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/39a88ab1-en. [3]

OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/1686c758-en. [11]

OECD (2019), "Kazakhstan", in *Economic Policy Reforms: Going for Growth Country Note*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/countries/kazakhstan/kazakstan-economic-policy-reforms-2019.pdf. [1]

OECD (2019), *OECD Skills Outlook 2019 : Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/df80bc12-en. [20]

OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en. [13]

OECD (2019), "PISA 2018 Country Note: Kazakhstan", in *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, OECD Publishing, Paris, http://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_KAZ.pdf. [25]

OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en. [26]

OECD (2019), *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/1f029d8f-en. [21]

OECD (2018), "Trade in goods and services", *OECD Data*, https://data.oecd.org/trade/trade-in-goods-and-services.htm. [15]

OECD (2017), *Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264273023-en. [27]

OECD (2016), *Multi-dimensional Review of Kazakhstan: Volume 1. Initial Assessment*, OECD Development Pathways, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/9789264246768-en. [23]

President of the Republic of Kazakhstan (2020), *Message from the Head of State Kasym-Jomart Tokayev to the people of Kazakhstan. September 1, 2020*, http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g (accessed on 8 October 2020). [5]

Press service of the Prime Minister of the Republic of Kazkahstan (2019), *State Program of Education Development until 2025: Updating curricula, supporting science and electronic UNT*, http://government.kz/en/news/gosprogramma-razvitiya-obrazovaniya-do-2025-goda-obnovlenie-uchebnyh-programm-podderzhka-nauki-i-elektronnoe-ent (accessed on 9 September 2020). [32]

Strategy 2050 (ed.) (2020), *Kazakhstan 2050*, https://strategy2050.kz/en/ (accessed on 8 September 2020). [30]

UNESCO (2020), *Ensuring Lifelong Learning for All in Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan: Country Evidence and Policy Recommendations*, UNESCO Almaty Office, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372898?posInSet=1&queryId=69cc8c8e-9c3a-470d-8995-3fd1f3b0cd60&fbclid=IwAR1Yc2tONlcJA6OLnV64DeIkQM6LHDqrPPnHwiZE6otBbjeH6n1PIjNE6U8. [28]

Workforce Development Center (2020), *Labour Market of the Republic of Kazakhstan in the Background of the COVID-19 Pandemic*, https://iac.enbek.kz/ru/node/930. [12]

World Bank (2020), *COVID-19 and Human Capital: Europe and Central Asia Economic Update*, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34518/9781464816437.pdf. [8]

World Bank (2020), “Education Statistics - All Indicators”, https://databank.worldbank.org/source/education-statistics-%5e-all-indicators. (accessed on 13 October 2020). [29]

World Bank (2020), *Fertility rate, total (births per woman) - Kazakhstan*, https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=KZ (accessed on 8 September 2020). [24]

World Bank (2020), *GDP growth (annual %) - Kazakhstan*, https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=KZ-OE (accessed on 9 September 2020). [6]

World Bank (2020), *Kazakhstan estimate of COVID-19 impact on learning loss*, http://pubdocs.worldbank.org/en/307511594086679993/Kazakhstan-COVID-19-Impact-on-Learning-Loss.pdf. [9]

World Bank (2020), *World Bank database - All Indicators*, https://data.worldbank.org/indicator (accessed on 13 October 2020). [2]

World Bank (2018), *A New Growth Model for Building a Secure Middle Class*, https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/29792. [19]

World Bank (2018), “Kazakhstan trade statistics”, *World Integrated Trade Solution*, https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/KAZ. [14]

ОЭСР – Исследование компетенций взрослых

Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане

Оценка и рекомендации

Краткое изложение доклада

Компетенции являются ключом к формированию лучшего будущего и играют центральную роль в способности стран и людей процветать во все более взаимосвязанном и быстро меняющемся мире. Такие мегатренды, как глобализация, технический прогресс и демографические изменения, меняют общество и характер работы, порождая растущий спрос на более высокий уровень квалификации и новые наборы навыков.

Проекты ОЭСР в рамках стратегии развития компетенций обеспечивают стратегический и всеобъемлющий подход к оценке проблем и возможностей стран в области компетенций и построению более эффективных систем развития компетенций. ОЭСР сотрудничает со странами в разработке ответных мер политики, адаптированных к конкретным вызовам и потребностям каждой страны. Основой этого подхода является Рамочная стратегия развития компетенций ОЭСР, которая позволяет изучить, что страны могут сделать лучше для: 1) развития соответствующих компетенций на протяжении всей жизни человека; 2) эффективного использования компетенций на работе и в общественной жизни и 3) укрепления управления системами компетенций.

Данный отчет, "Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане: Оценка и рекомендации", определяет возможности и дает рекомендации по улучшению активизации компетенций уязвимых групп населения, содействию более широкого участия во всех формах обучения взрослых, созданию эффективной системы информации о компетенциях и укреплению управления системой компетенций в Казахстане.

OECD

OECD Centre for Skills