

Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты
әлеуметтік қорғау министрлігіПриказ Министра труда и
социальной защиты населения
Республики Казахстан от 19 июня
2024 года № 200Министерство труда и социальной защиты
населения Республики Казахстан

Об утверждении профессионального стандарта «Содействие занятости»

В соответствии с пунктом 5 статьи 5 Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить профессиональный стандарт «Содействие занятости», согласно приложению к настоящему приказу.

2. Департаменту занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в установленном законодательством Республики Казахстан порядке обеспечить:

1) в течение пяти календарных дней после подписания настоящего приказа направление его на казахском и русском языках в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан» Министерства юстиции Республики Казахстан для официального опубликования и включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан;

2) размещение настоящего приказа на официальном интернет-ресурсе Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

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

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.



QR-код содержит данные ЭЦП должностного лица РГП на ПХВ «ИЗПИ»



QR-код содержит ссылку на
данный документ в ЭКБ НПА РК



Қазақстан Республикасының электронды нысандағы нормативтік құқықтық
актілердің эталонды бақылау банкі
Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов
Республики Казахстан в электронном виде

Редакциялау күні	19.06.2024
Сақтау күні	16.07.2025
Дата редакции	19.06.2024
Дата скачивания	16.07.2025

Министр

С. Жакупова

Приложение к приказу
Министра труда и социальной
защиты населения
Республики Казахстан
от « »

Профессиональный стандарт «Содействие занятости»

Глава 1. Общие положения

1. Область применения профессионального стандарта.

Профессиональный стандарт устанавливает общие требования к знаниям, умениям, навыкам, уровням квалификаций к профессиям (занятиям) в области профессиональной деятельности «Содействие занятости».

2. В профессиональном стандарте используются следующие термины и определения:

1) информационно - коммуникационные технологии – совокупность методов работы с электронными информационными ресурсами и методов информационного взаимодействия, осуществляемых с применением аппаратно-программных комплексов и сети телекоммуникаций;

2) знание – изученная и освоенная информация, необходимая для выполнения действий в рамках профессиональной задачи;

3) вакансия - свободное рабочее место (должность) у работодателя;

4) навык - способность применять знания и умения, позволяющая выполнять профессиональную задачу целиком;

5) рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу;

6) работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

7) трудоустройство - комплекс организационных, экономических и правовых мероприятий, призванных способствовать обеспечению занятости населения;

8) индивидуальный план трудоустройства – документ, в котором указываются личные данные безработного, планируемые и реализуемые мероприятия по содействию занятости;

9) безработный - физическое лицо, осуществляющее поиск работы и готовое приступить к работе;

10) профессия – род занятий, осуществляемый физическим лицом и требующий определенной квалификации для его выполнения;

11) профессиональное обучение – обучение, включающее в себя профессиональную подготовку, переподготовку в целях получения новых специальностей (профессий), навыков и повышение квалификации в рамках мер содействия занятости, предусмотренных Социальным кодексом Республики Казахстан;

12) компетенция - способность применять навыки, позволяющие выполнять одну или несколько профессиональных задач, составляющих трудовую функцию;

13) отраслевая рамка квалификаций (ОРК) - документ, разрабатываемый на основе Национального классификатора занятий Республики Казахстан, национальной рамки квалификаций и классифицирующий требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенций в отрасли.

3. В профессиональном стандарте используются следующие сокращения:

РК – Республика Казахстан;

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

КС - квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;

ОКЭД - общий государственный классификатор видов экономической деятельности.

Глава 2. Паспорт профессионального стандарта

4. Наименование профессионального стандарта - «Содействие занятости».

Область профессиональной деятельности «Содействие занятости» включает следующие виды трудовой деятельности: ведение списка вакансий, содействие работодателям в подборе необходимых работников и предоставление других услуг в сфере занятости, содействие гражданам в поиске подходящей работы, проведение профориентационных собеседований (профориентации) с соискателями, организация социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, организация временного трудоустройства граждан и профессионального обучения, предоставление заинтересованным сторонам информации о рынке труда и его тенденциях.

Основная цель профессиональной деятельности - обеспечение равных возможностей гражданам в реализации права на труд и выбор занятости; содействие занятости путем реализации активных мер; реализация мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

8. Перечень карточек профессий:

- 1) Руководитель службы занятости – 6 уровень ОРК;
- 2) Руководитель структурного подразделения службы занятости – 5 уровень ОРК;
- 3) Специалист по содействию занятости – 4 уровень ОРК;
- 4) Специалист по взаимодействию с работодателями – 4 уровень ОРК;
- 5) Специалист по профессиональной подготовке – 4 уровень ОРК;
- 6) Аналитик рынка труда – 6 уровень ОРК;
- 7) Консультант по трудоустройству – 4 уровень ОРК;
- 8) Консультант по социальной работе – 4 уровень ОРК;
- 9) Ассистент по социальной работе – 4 уровень ОРК.

Специалисты указанных профессий работают в организациях государственной или частной службы занятости.

Глава 3. Карточки профессий

9. Карточка профессии «Руководитель службы занятости»	
Код группы	1210-0

Код наименования занятия		
Наименование профессии	Руководитель службы занятости	
Уровень квалификации по ОРК	6 уровень	
Уровень квалификации по ЕТКС, КС и др. типовых квалификационных характеристик	Приказ исполняющего обязанности Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614). Директор центра трудовой мобильности Директор карьерного центра	
Уровень профессионального образования	Высшее образование (социальное или экономическое или юридическое или педагогическое)	
Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.	
Другие возможные наименования профессии	1210-0-057 Директор центра 1210-0-063 Начальник центра 1210-0-076 Руководитель филиала (сети)	
Основная цель деятельности	Руководство деятельностью службы занятости и ответственность за выполнение задач. Координация и организация работы по предоставлению услуг населению, мониторинг и контроль эффективности действий сотрудников, решение вопросов распределения ресурсов и управления персоналом.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции	1. Планирование и организация деятельности службы занятости. 2. Управление и контроль деятельности службы занятости. 3. Мониторинг рынка труда, оценка деятельности службы занятости.
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция I: Планирование и организация деятельности службы занятости	Навык I: Планирование деятельности службы занятости, предполагаемых результатов работы, сроки, ресурсы	Умения: 1. Планировать деятельность службы занятости и контролировать ее работу. 2. Определять потребность службы занятости в трудовых и материально-технических ресурсах. 3. Осуществлять управленческую деятельность, принимать управленческие решения и оценивать риски, связанные с их реализацией. 4. Использовать инклюзивные подходы в деятельности службы занятости. 5. Формировать цели службы занятости (команды). 6. Разрешать конфликты. 7. Фокусировать внимание коллектива (команды) на успех.
		Знания: 1. Нормативные правовые акты в сфере труда, социальной защиты, занятости населения, о персональных данных и их защите, в области противодействия коррупции, бюджетного, налогового и гражданского законодательства. 2. Рынок труда и его тенденции, динамично развивающиеся отрасли региона, обеспечивающие создание рабочих мест. 3. Техники невербального общения.

		4. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Организация работы службы занятости по предоставлению услуг	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивать степень исполнения планов и эффективность использования ресурсов. 2. Определять полномочия и распределять задачи по выполнению планов между подразделениями или работниками и устанавливать взаимосвязи между ними. 3. Систематизировать и анализировать правовую, организационную и технологическую информацию, связанную с оказанием услуг в сфере занятости. 4. Использовать прогрессивные формы и методы работы, передовой опыт в области занятости. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные социально-экономические индикаторы региона (уровень безработицы, уровень заработной платы и т.д.). 2. Состав показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда, методологии их формирования и источников получения. 3. Информационно-коммуникационные технологии. 4. Методика управления проектами. 5. Природа межличностных отношений.
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 2: Управление и контроль деятельности службы занятости	Навык 1: Достижение целей в изменяющихся условиях деятельности	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вести деловую переписку, взаимодействовать с уполномоченными органами исполнительной власти и деловыми партнерами. 2. Применять в работе информационно-коммуникационные технологии. 3. Разрабатывать антикоррупционную политику организации и внедрять меры по предотвращению коррупции, проводить мероприятия, направленные на предотвращение коррупционных рисков. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основы стратегического управления. 2. Инструменты управления человеческими ресурсами, методы подбора персонала. 3. Методы активного обучения на рабочем месте.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Управление процессами, проектами в службе занятости	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объединять людей в команды и консолидировать их усилия для достижения общей цели. 2. Формировать систему наставничества, организацию и контроль работы по адаптации персонала на рабочем месте. 3. Контролировать исполнение работниками их должностных обязанностей, исполнение документов по качеству и срокам. 4. Оценивать деятельность службы занятости по доступности, количеству и качеству оказанных услуг.

		<p>5. Использовать экономию ресурсов, как критерий при оценке результативности.</p> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы оценки сотрудников. 2. Цели долгосрочного, среднесрочного и текущего планирования. 3. Правила межличностного общения, этики делового общения и межкультурной коммуникации.
	Возможность признания навыка	-
<p>Трудовая функция 3:</p> <p>Мониторинг рынка труда, оценка деятельности службы занятости</p>	<p>Навык 1:</p> <p>Сбор, систематизация, обработка информации о рынке труда</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Контролировать последовательность действий по предоставлению услуг, определенных внутренними регламентами в службе занятости. 2. Контролировать соблюдение работниками кодекса этики и служебного поведения, мероприятий по защите персональных данных. 3. Создавать безопасные условия труда для работников и проводить оценку условий труда. 4. Контролировать расходование финансовых средств, выделенных на выполнение задач. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Требования по защите персональных данных. 2. Методы коммуникации. 3. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 4. Методы и инструменты найма и отбора при оказании трудового посредничества. 5. Меры поддержки занятости для безработных. 6. Методы онлайн-консультирования.
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2: Анализ результатов мониторинга и принятие решений</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Контролировать показатели работы в области содействия занятости населения и деятельности службы занятости. 2. Оценивать индивидуальный вклад работников в достижении общих целей. 3. Вести деловые переговоры и пользоваться приемами публичных выступлений. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основы психологии. 2. Этические стандарты. 3. Особенности психологии личности и отдельных категорий граждан. 4. Социально-психологические аспекты помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации.
	Возможность признания навыка	-
<p>Требования к личностным компетенциям</p>	<p>Стратегическое мышление</p> <p>Принятие решений</p> <p>Инициативность</p> <p>Достижение целей</p>	

	Лидерство
Списков технических регламентов и национальных стандартов	
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Руководитель службы занятости, 7 уровень

10. Карточка профессии «Руководитель структурного подразделения службы занятости»		
Код группы	1222-0	
Код наименования занятия		
Наименование профессии	Руководитель структурного подразделения службы занятости	
Уровень квалификации по ОРК	5 уровень	
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614). Руководитель структурного подразделения (отдела, сектора) центра трудовой мобильности Руководитель структурного подразделения (отдела, сектора) карьерного центра	
Уровень профессионального образования	Послесреднее образование (прикладной бакалавриат)	
Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.	
Другие возможные наименования профессий:		
Основная цель деятельности	Руководство деятельностью структурного подразделения службы занятости. Организация работы структурного подразделения по оказанию услуг и обеспечение положительных результатов его работы, наставничество для сотрудников и поддержка их профессионального развития.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	1. Планирование и организация работы структурного подразделения. 2. Контроль деятельности структурного подразделения. 3. Мониторинг рынка труда, качества предоставляемых услуг.
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1: Планирование и организация работы структурного подразделения	Навык 1: Планирование работы структурного подразделения	Умения: 1. Обобщать и систематизировать информацию, касающуюся деятельности подразделения. 2. Планировать деятельность подразделения и сотрудников, контролировать работу. 3. Определять полномочия и распределять задачи по выполнению планов между работниками и устанавливать взаимосвязи между ними.

		<p>4. Использовать инклюзивные подходы в деятельности структурного подразделения службы занятости.</p> <p>5. Вести деловую переписку, взаимодействовать с уполномоченными органами исполнительной власти и деловыми партнерами.</p> <p>6. Объединять людей в команды и консолидировать их усилия для достижения общей цели.</p> <p>7. Управлять конфликтами.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Нормативные правовые акты в сфере труда, социальной защиты, занятости населения, о персональных данных и их защите, в области противодействия коррупции.</p> <p>2. Рынок труда и его тенденции, динамично развивающиеся отрасли региона, обеспечивающие создание рабочих мест, актуальные профессии на рынке труда.</p> <p>3. Современные методы подбора персонала.</p> <p>4. Методика управления проектами.</p> <p>5. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.</p>
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Организация работы структурного подразделения по предоставлению услуг	<p>Умения:</p> <p>1. Формировать цели команды.</p> <p>2. Оценивать степень исполнения планов и эффективность использования ресурсов.</p> <p>3. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования.</p> <p>4. Формировать систему наставничества, организацию и контроль работы по адаптации персонала на рабочем месте, проводить обучение подчиненных.</p> <p>5. Управлять конфликтами.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения, особенности предоставления им услуг.</p> <p>2. Методы и инструменты найма и отбора при оказании трудового посредничества.</p> <p>3. Меры поддержки занятости для безработных.</p> <p>4. Методы онлайн-консультирования.</p> <p>5. Основы психологии.</p> <p>6. Методы коммуникации.</p>
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 2: Контроль деятельности структурного подразделения	Навык 1: Обобщение и систематизация информации, касающейся деятельности структурного подразделения	<p>Умения:</p> <p>1. Оценивать деятельность подразделения по доступности, количеству и качеству оказанных услуг.</p> <p>2. Информировать население о ситуации на рынке труда.</p>

		3. Контролировать показатели работы в области содействия занятости населения и деятельности подразделения.
		Знания: 1. Социально-психологические аспекты помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации. 2. Основы стратегического управления. 3. Методы активного обучения на рабочем месте.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Анализ информации, принятие решений, управление процессами	Умения: 1. Использовать экономию ресурсов, как критерий при оценке результативности. 2. Вести деловые переговоры и пользоваться приемами публичных выступлений.
		Знания: 1. Методы оценки сотрудников. 2. Информационно-коммуникационные технологии. 3. Этические стандарты.
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 3: Мониторинг рынка труда, качества предоставляемых услуг	Навык 1: Сбор, систематизация, обработка информации о рынке труда, о предоставляемых услугах, об эффективности действий специалистов подразделения	Умения: 1. Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями руководящих документов, правил и порядка ведения делопроизводства. 2. Выполнять привычные операции в условиях стресса, контролировать эмоции и поведение в трудных ситуациях.
		Знания: 1. Методы межличностного и делового общения, и другие методы коммуникации. 2. Правила и порядок ведения делопроизводства, порядок представления отчетности.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Анализ результатов мониторинга и принятие решений	Умения: 1. Проводить мониторинг и анализ эффективности деятельности специалистов по оказанию услуг населению по вопросам занятости населения. 2. Осуществлять контроль за исполнением специалистами их должностных инструкций, исполнения документов по качеству и срокам. 3. Контролировать качество оказываемых услуг.
		Знания: 1. Демографическая ситуация, специфика социально-экономического развития региона. 2. Рынок труда и его тенденции, динамично развивающиеся отрасли региона, обеспечивающие создание рабочих мест, актуальные профессии на рынке труда.
	Возможность признания навыка	-
	Инициативность	

Требования к личностным компетенциям	<p>Ответственность</p> <p>Принятие решений</p> <p>Стрессоустойчивость</p>
Список технических регламентов и национальных стандартов	-
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Руководитель структурного подразделения службы занятости, 6 уровень

11. Карточка профессии «Специалист по содействию занятости»

Код группы	3333-0	
Код наименования занятия		
Наименование профессии	Специалист по содействию занятости	
Уровень квалификации по ОРК	4 уровень	
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	<p>Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614).</p> <p>Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) центра трудовой мобильности</p> <p>Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) карьерного центра</p>	
Уровень профессионального образования	Техническое и профессиональное (среднее специальное, среднее профессиональное) образование	
Связь с неформальным и информальным образованием	<p>Рекомендуется дополнительное профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года. 	
Другие возможные наименования профессии	<p>2422-1-008 Консультант в области карьерного роста</p> <p>2422-1-023 Специалист по трудовым ресурсам</p> <p>3333-0-001 Агент по занятости</p> <p>3333-0-002 Агент по подбору подходящей работы</p> <p>3333-0-006 Агент по трудоустройству</p> <p>3333-0-008 Инспектор по трудоустройству</p> <p>3333-0-009 Консультант по трудоустройству</p> <p>3333-0-010 Служащий по содействию занятости населения</p>	
Основная цель деятельности	Оказание услуг в сфере занятости, содействовать занятости безработных лиц, помощь соискателям в определении карьерных интересов и потребностей, оказывать поддержку работодателям в поиске работников	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	<p>1. Оказание трудового посредничества соискателям и работодателям.</p> <p>2. Проведение профориентационных собеседований с соискателями.</p> <p>3. Мониторинг оказания трудового посредничества.</p>
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1:	<p>Навык 1:</p> <p>Проведение первичного приема</p>	Умения:

<p>Оказание трудового посредничества соискателям и работодателям</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить благоприятную среду для общения с соискателем и работодателем, проявляя уважение, воздерживаясь от предрассудков и стереотипов и проявляя терпение. 2. Использовать профессиональную лексику и разъяснять информацию соискателю и работодателю. 3. Определять знания, навыки, мотивацию и обстоятельства соискателя в соответствии с требованиями рынка труда. 4. Анализировать требования работодателей к работникам. 5. Оценивать сильные стороны и препятствия, связанные с трудоустройством соискателя. 6. Объяснять соискателю и работодателю результаты и последствия оценки. 7. Использовать инклюзивные подходы при предоставлении услуг.
	<p>Возможность признания навыка</p>	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере труда, занятости населения, о персональных данных и их защите. 2. Рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда. 3. Политика создания рабочих мест. 4. Система социального обеспечения. 5. Методы коммуникации. 6. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 7. Методы и инструменты найма и отбора при оказании трудового посредничества. 8. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.
	<p>Навык 2: Регистрация обратившихся лиц</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выстраивать взаимодействие с соискателем и работодателем с учетом их психологических особенностей. 2. Понимать особенности целевых групп граждан, учитывать социальный статус и возможные ограничения. 3. Мотивировать, вдохновлять и поддерживать соискателей и работодателей путем плодотворного взаимодействия. 4. Распределять безработных по категориям, исходя из предполагаемой длительности периода безработицы (профилирование). 5. Говорить ясно и кратко, подчеркивая ключевые моменты. 6. Проявлять уважение к мнению соискателя и работодателя. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система и методы профилирования безработных, разработка индивидуального плана трудоустройства. 2. Меры поддержки занятости для безработных.

		<p>3. Методы онлайн-консультирования.</p> <p>4. Основы психологии.</p> <p>5. Информационно-коммуникационные технологий.</p>
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 2: Проведение профориентационных собеседований с соискателями	<p>Навык 1:</p> <p>Определение карьерных интересов, ожиданий и потребностей соискателей</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разрабатывать совместно с соискателем индивидуальный план его трудоустройства, контролировать его исполнение. 2. Сбирать и анализировать информацию для определения видов и форм услуг, необходимых соискателю. 3. Определять стратегии устранения непрофессиональных барьеров, которые могут повлиять на возможности трудоустройства. 4. Сопоставлять требования к работе с индивидуальными характеристиками и ожиданиями соискателей. 5. Управлять конфликтами. 6. Приобретать, обновлять и применять новые знания в профессиональной области, в том числе об уязвимых группах населения и политике на рынке труда. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этические стандарты. 2. Особенности психологии личности и отдельных категорий граждан. 3. Социально-психологические аспекты помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации. 4. Теории консультирования и необходимые техники. 5. Техники невербального общения. 6. Природа межличностных отношений. 7. Техники работы в группе и индивидуально.
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2:</p> <p>Предоставление соискателям и работодателям информации о рынке труда региона и потребности в квалифицированных кадрах</p>	<p>Умение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценивать эффективность процесса трудового посредничества. 2. Использовать экономию ресурсов, как критерий при оценке результативности. 3. Анализировать и структурировать проблему, определять и рассматривать возможные варианты выхода из положения, принимать решения и разрешать трудности. 4. Применять знания о методах и инструментах найма и отбора при оказании трудового посредничества. 5. Следовать последним тенденциям управления персоналом. 6. Обучать соискателей процессу трудоустройства, включая составление резюме, подготовку к собеседованию и др. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Методы и инструменты найма и отбора при оказании трудового посредничества. 3. Система и методы профилирования безработных, разработки индивидуального плана трудоустройства. 4. Меры поддержки занятости для безработных. 5. Методы онлайн-консультирования. 6. Основы психологии. 7. Информационно-коммуникационные технологии. 8. Этические стандарты. 9. Особенности психологии личности и отдельных категорий граждан. 10. Социально-психологические аспекты помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации.
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 3: Мониторинг оказания трудоустройства	Навык 1: Определение показателей затрат, процессов и результативности, обработка информации о предоставляемых услугах	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Применять клиентоориентированный и проактивный подход при предоставлении услуг. 2. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования. 3. Выполнять привычные операции в условиях стресса, контролировать эмоции и поведение в трудных ситуациях. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере труда, занятости населения, о персональных данных и их защите. 2. Рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда. 3. Политика создания рабочих мест.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Анализировать результаты мониторинга и принимать решения	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования. 2. Анализировать и структурировать проблему, определять и рассматривать возможные варианты выхода из положения, принимать решения и разрешать трудности. 3. Обобщать и представлять государственным органам в установленные сроки аналитическую и статистическую информацию в сфере занятости населения. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере труда, занятости населения, о персональных данных и их защите. 2. Рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда. 3. Политика создания рабочих мест.
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	<p>Коммуникативность</p> <p>Терпимость</p>	

	Честность Доброжелательность Стрессоустойчивость	
Список технических регламентов и национальных стандартов	-	
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Специалист по содействию занятости, 5 уровень Специалист по содействию занятости, 6 уровень	
12. Карточка профессии «Специалист по взаимодействию с работодателями»		
Код группы	3333-0	
Код наименования занятия	-	
Наименование профессии	Специалист по взаимодействию с работодателями	
Уровень квалификации по ОРК	4 уровень	
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614). Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) центра трудовой мобильности Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) карьерного центра	
Уровень профессионального образования	Техническое и профессиональное (среднее специальное, среднее профессиональное) образование	
Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.	
Другие возможные наименования профессии	2422-1-023 Специалист по трудовым ресурсам 3333-0-001 Агент по занятости 3333-0-002 Агент по подбору подходящей работы 3333-0-006 Агент по трудоустройству 3333-0-008 Инспектор по трудоустройству 3333-0-009 Консультант по трудоустройству 3333-0-010 Служащий по содействию занятости населения	
Основная цель деятельности	Определение потребностей работодателей, поиск подходящих кандидатов на вакансии работодателей, предоставление работодателям информации об услугах службы занятости и рынке труда, поддерживать контакты с работодателями, поддерживать обратную связь с работодателями для контроля качества предоставляемых услуг.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	1. Предоставление услуг работодателям 2. Мониторинг качества услуг, предоставляемых работодателям
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1: Предоставление услуг работодателям	Навык 1: Определение конкретных потребностей работодателей	Умения: 1. Информировать работодателей о видах и возможных вариантах предоставления услуг.

		<p>2. Оказывать консультационные услуги работодателям.</p> <p>3. Устанавливать взаимопонимание в общении с работодателями, поддерживать атмосферу открытости, доверия и комфорта.</p> <p>4. Применять клиентоориентированный и проактивный подход при предоставлении услуг.</p> <p>5. Строить долгосрочные отношения с работодателями путем оказания высококачественных и индивидуализированных услуг.</p> <p>6. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования.</p> <p>7. Управлять конфликтами.</p> <p>8. Использовать инклюзивные подходы при предоставлении услуг.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Нормативные правовые акты в сфере труда, занятости населения, о персональных данных и их защите.</p> <p>2. Региональный рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда.</p> <p>3. Теории консультирования и необходимые техники.</p> <p>4. Информационно-коммуникационные технологии.</p> <p>5. Этические стандарты.</p> <p>6. Требования по защите персональных данных.</p> <p>7. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.</p>
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2:</p> <p>Подбор подходящих кандидатов на вакансии работодателей</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Определять потребности работодателей.</p> <p>2. Понимать особенности целевых групп граждан.</p> <p>3. Оценивать вакансии и кандидатов, сопоставлять их для подбора подходящих кандидатов.</p> <p>4. Использовать методы продаж для расширения сотрудничества с работодателями.</p> <p>5. Строить хорошие отношения с работодателями для расширения сотрудничества в подборе персонала.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Меры поддержки занятости для работодателей.</p> <p>2. Основы делового общения.</p> <p>3. Методы коммуникации.</p>
	Возможность признания навыка	
Трудовая функция 2: Мониторинг качества услуг, предоставляемых работодателям	<p>Навык 1:</p> <p>Определение показателей затрат, процессов и результативности, обработка информации о предоставляемых услугах</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Анализировать ожидания работодателей и ожидания от работников.</p> <p>2. Определять степени профессиональной компетентности претендента на конкретную профессию (рабочая место, должность).</p>

		<p>3. Проводить переговоры с работодателями по вопросам направления на собеседование соискателей.</p> <p>4. Проводить мониторинг достижения соискателя в вакансии.</p> <p>5. Обеспечивать достижение удовлетворенности работодателей и лиц, ищущих работу.</p>
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2:</p> <p>Анализировать результаты мониторинга и принимать решения</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Консультировать работодателей по вопросам в сфере занятости.</p> <p>2. Осуществлять сбор и анализ заявок от работодателей, желающих участвовать процессе обеспечения занятости.</p> <p>3. Оформлять соответствующую документацию по организации процесса обеспечения занятости.</p> <p>4. Мониторинг результатов обеспечения занятости.</p>
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 3:</p> <p>Предоставление высококачественных и индивидуализированных услуг</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Консультировать и информировать работодателей об услугах, оказываемых службой занятости.</p> <p>2. Проводить встречи сотрудников службы занятости с работодателями по вопросам, касающимся их деятельности.</p> <p>3. Организовывать и проводить совместно с работодателями ярмарки вакансий.</p>
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	<p>Коммуникативность</p> <p>Терпимость</p> <p>Честность</p> <p>Доброжелательность</p> <p>Стрессоустойчивость</p>	
Список технических регламентов и национальных стандартов	-	

Связь с другими профессиями в рамках ОРК	<p>Специалист по взаимодействию с работодателями, 5 уровень</p> <p>Специалист по взаимодействию с работодателями, 6 уровень</p>
--	---

13. Карточка профессии «Специалист по профессиональной подготовке»		
Код группы	3333-0	
Код наименования занятия		
Наименование профессии	Специалист по профессиональной подготовке	
Уровень квалификации по ОРК	4 уровень	
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	<p>Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614).</p> <p>Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) центра трудовой мобильности</p> <p>Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) карьерного центра</p>	
Уровень профессионального образования	Техническое и профессиональное образование (среднее специальное, среднее профессиональное)	
Связь с неформальным и информальным образованием	<p>Рекомендуется дополнительное профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года. 	
Другие возможные наименования профессии	<p>2422-2-009 Специалист по профессиональному обучению</p> <p>3333-0-003 Агент по профессиональной подготовке</p>	
Основная цель деятельности	Определение потребностей работодателей в обучении специалистов, подбор для безработных подходящих краткосрочных профессиональных курсов, организация краткосрочного профессионального обучения безработных, трудоустройство граждан после окончания краткосрочного обучения.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация краткосрочного профессионального обучения. 2. Проведение профориентационных собеседований с соискателями. 3. Мониторинг и контроль результатов краткосрочного профессионального обучения.
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1: Организация краткосрочного профессионального обучения	<p>Навык 1:</p> <p>Определение потребностей работодателей по профессиональной подготовке специалистов</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечивать благоприятную среду для общения с работодателем проявляя уважение, воздерживаясь от предрассудков и стереотипов и проявляя терпение. 2. Использовать профессиональную лексику и разъяснять информацию работодателю. 3. Использовать инклюзивные подходы при предоставлении услуг.
		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости населения, о персональных данных и их защите. 2. Система образования и обучения.

		<p>3. Рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда.</p> <p>4. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.</p>
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2:</p> <p>Подбор подходящих кандидатов для краткосрочного профессионального обучения.</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорить ясно и кратко, подчеркивая ключевые моменты. 2. Определять знания, навыки, мотивацию и обстоятельства соискателя в соответствии с требованиями рынка труда. 3. Анализировать требования работодателей к работникам.
		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Меры поддержки занятости для безработных. 2. Методы проведения оценки. 3. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 4. Инструменты оценки и контроля рисков. 5. Информационно-коммуникационные технологии. 6. Требования по защите персональных данных. 7. Методы диагностики. 8. Теории консультирования и необходимые техники.
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 2: Проведение профориентационных собеседований с соискателями	<p>Навык 1:</p> <p>Определение карьерных интересов, ожиданий и потребностей соискателей</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отслеживать и документировать прогресс учащихся, чтобы гарантировать достижение результатов и удовлетворение индивидуальных потребностей соискателей. 2. Оценивать эффективность процесса профессионального обучения, документировать результаты. 3. Выстраивать взаимодействие с соискателем с учетом его психологических особенностей.
		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости населения, о персональных данных и их защите. 2. Система образования и обучения. 3. Рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда.
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2:</p> <p>Предоставление информации соискателям о рынке труда региона, потребности в квалифицированных кадрах</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понимать особенности целевых групп граждан, учитывать социальный статус и возможные ограничения. 2. Анализировать и структурировать проблему, определять и рассматривать возможные варианты выхода из положения, принимать решения и разрешать трудности.
		<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Меры поддержки занятости для безработных. 2. Методы проведения оценки.

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 4. Инструменты оценки и контроля рисков. 5. Информационно-коммуникационные технологии. 6. Требования по защите персональных данных. 7. Методы диагностики. 8. Теории консультирования и необходимые техники.
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 3:</p> <p>Подбор подходящих краткосрочных профессиональных курсов.</p>	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Понимать особенности целевых групп граждан, учитывать социальный статус и возможные ограничения. 2. Определять знания, навыки, мотивацию и обстоятельства соискателя в соответствии с требованиями рынка труда. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Меры поддержки занятости для безработных. 2. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 3. Информационно-коммуникационные технологии. 4. Требования по защите персональных данных. 5. Методы диагностики. 6. Теории консультирования и необходимые техники.
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 1: Мониторинг и контроль результатов краткосрочного профессионального обучения	<p>Навык 1:</p> <p>Сбор, систематизация и актуализация информации (показателей) по процессу и результатам краткосрочного профессионального обучения</p>	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования. 2. Вести и хранить записи об учащих в соответствии с требованиями службы занятости. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости населения, о персональных данных и их защите. 2. Система образования и обучения. 3. Рынок труда и его тенденции, актуальные профессии на рынке труда.
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2: Оценивать эффективность профессионального обучения</p>	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Отслеживать и документировать прогресс учащихся, чтобы гарантировать достижение результатов и удовлетворение индивидуальных потребностей соискателей. 2. Контролировать показатели работы в области профессионального обучения. 3. Выполнять привычные операции в условиях стресса. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Меры поддержки занятости для безработных. 2. Методы проведения оценки;
	Возможность признания навыка	-

		<p>3. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения.</p> <p>4. Инструменты оценки и контроля рисков.</p> <p>5. Информационно-коммуникационные технологии.</p> <p>6. Требования по защите персональных данных.</p>
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 3:</p> <p>Проведение изменений в механизмах краткосрочного обучения в соответствии с выбранным решением</p>	<p>1. Оценивать эффективность процесса профессионального обучения, документировать результаты.</p> <p>2. Управлять конфликтами.</p> <p>3. Приобретать и применять новые знания в профессиональной области.</p>
		<p>Знания:</p> <p>1. Меры поддержки занятости для безработных.</p> <p>2. Методы проведения оценки.</p> <p>3. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения.</p> <p>4. Инструменты оценки и контроля рисков.</p> <p>5. Информационно-коммуникационные технологии.</p> <p>6. Требования по защите персональных данных.</p>
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	<p>Коммуникативность</p> <p>Терпимость</p> <p>Честность</p> <p>Доброжелательность</p> <p>Стрессоустойчивость</p>	
Список технических регламентов и национальных стандартов	-	
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	<p>Специалист по профессиональной подготовке, 5 уровень</p> <p>Специалист по профессиональной подготовке, 6 уровень</p>	

14. Карточка профессии «Аналитик рынка труда»

Код группы	2631-0
Код наименования занятия	
Наименование профессии	Аналитик рынка труда
Уровень квалификации по ОРК	6 уровень
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	<p>Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614).</p> <p>Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) центра трудовой мобильности</p> <p>Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) карьерного центра</p>
Уровень профессионального образования	Послесреднее образование (прикладной бакалавриат)

Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.	
Другие возможные наименования профессии	-	
Основная цель деятельности	Анализ, прогноз спроса и предложения рабочей силы, информирование населения, работодателей и заинтересованные стороны о состоянии рынка труда региона. Мониторинг рынка труда и результатов предоставления услуг службой занятости.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	1. Анализ, прогноз спроса и предложения рабочей силы. 2. Мониторинг рынка труда региона, количества и качества услуг, предоставляемых службой занятости.
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1: Анализ, прогноз спроса и предложения рабочей силы	Навык 1: Анализ и обработка информации	Умения: 1. Планировать, организовывать и проводить встречи с заинтересованными сторонами. 2. Использовать техники эффективных коммуникаций. 3. Работать с информационными статистическими базами данных. 4. Собирать, классифицировать, систематизировать и обеспечивать актуализацию информации. 5. Использовать экономию ресурсов, как критерий при оценке результативности. Знания: 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости населения. 2. Рынок труда и его тенденции. 3. Состав показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда, методология их формирования и источников получения. 4. Информационные технологии (программное обеспечение) в объеме, необходимом для целей мониторинга, оценки и прогнозирования. 5. Основные подходы, применяемые в определении, прогнозировании и отслеживании трендов в потребности в рабочей силе и навыков.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Информирование о положении на рынке труда	Умения: 1. Проверять достоверность и обобщать первичные показатели. 2. Анализировать качество информации по выбранным критериям. 3. Определять связи и зависимости между элементами информации. 4. Приобретать и применять новые знания в профессиональной области. Знания: 1. Методы и техники определения показателей для проведения мониторинга и оценки.

		<ul style="list-style-type: none"> 2. Методы, техники, процессы и инструменты прогнозирования, мониторинга и оценки. 3. Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации. 4. Порядок составления документов по итогам прогнозирования, мониторинга и оценки. 5. Методика управления проектом.
	Возможность признания навыка	-
<p>Трудовая функция 2: Мониторинг рынка труда региона, количества и качества услуг, предоставляемых службой занятости</p>	<p>Навык 1: Сбор, систематизация и актуализация информации (показателей) по рынку труда региона</p>	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Анализировать внутренние и внешние факторы, условия, влияющие на различные ситуации. 2. Проводить анализ предметной области. 3. Выполнять функциональную декомпозицию работ. 4. Применять информационные технологии. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости населения. 2. Рынок труда и его тенденции. 3. Состав показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда, методология их формирования и источников получения. 4. Информационные технологии (программное обеспечение) в объеме, необходимом для целей мониторинга, оценки и прогнозирования. 5. Основные подходы, применяемые в определении, прогнозировании и отслеживании трендов в потребности в рабочей силе и навыков.
	Возможность признания навыка	-
	<p>Навык 2: Анализ результатов мониторинга и принятие решений</p>	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Разрабатывать показатели и проводить мониторинг и оценку. 2. Информировать население о ситуации на рынке труда. 3. Формировать аналитические отчеты. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Методы и техники определения показателей для проведения мониторинга и оценки. 2. Методы, техники, процессы и инструменты прогнозирования, мониторинга и оценки. 3. Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации. 4. Порядок составления документов по итогам прогнозирования, мониторинга и оценки.
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	<p>Точность и внимательность</p> <p>Логическое мышление</p> <p>Терпеливость</p>	
	-	

Список технических регламентов и национальных стандартов		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Аналитик рынка труда, 7 уровень	
15. Карточка профессии «Консультант по трудоустройству»		
Код группы	3333-0	
Код наименования занятия	3333-0-009	
Наименование профессии	Консультант по трудоустройству	
Уровень квалификации по ОРК	4 уровень	
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614). Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) центра трудовой мобильности Специалист структурного подразделения (отдела, сектора, группы) карьерного центра	
Уровень профессионального образования	Техническое и профессиональное образование (среднее специальное, среднее профессиональное)	
Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.	
Другие возможные наименования профессии	3333-0-001 Агент по занятости 3333-0-006 Агент по трудоустройству	
Основная цель деятельности	Оказание консультационных услуг соискателям и работодателям по видам и порядку предоставления услуг службой занятости, в том числе в электронном формате.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	1. Оказание консультационных услуг соискателям и работодателям.
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1: Оказание консультационных услуг соискателям и работодателям	Навык 1: Определение конкретных потребностей соискателей и работодателей	Умения: 1. Обеспечивать благоприятную среду для общения с соискателем или работодателем проявляя уважение, воздерживаясь от предвзятых суждений и стереотипов и проявляя терпение. 2. Использовать профессиональную лексику и разъяснять информацию соискателю или работодателю. 3. Проявлять уважение к мнению соискателя или работодателя. 4. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования. 5. Предоставлять консультационные услуги по направлениям сферы занятости и/или социальной помощи. 6. Использовать инклюзивные подходы при предоставлении услуг.
		Знания:

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере труда, социальной защиты, занятости населения. 2. Виды и порядок оказания услуг службой занятости, в том числе в электронном формате. 3. Деятельность подразделений службы занятости и сотрудников. 4. Меры поддержки занятости для безработных. 5. Методы коммуникаций. 6. Этические стандарты. 7. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Информирование соискателей и работодателей об услугах и порядке их предоставления	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доводить до соискателей и работодателей информацию в области законодательства, политики рынка труда, мер содействия занятости. 2. Выполнять привычные операции в условиях стресса. 3. Контролировать эмоции и поведение в трудных ситуациях. 4. Управлять конфликтами. 5. Приобретать и применять новые знания в профессиональной области. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория консультирования и необходимые техники. 2. Природа межличностных отношений. 3. Техника работы в группе и индивидуально. 4. Правила и порядок ведения делопроизводства, порядка представления отчетности.
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	<p>Коммуникативность</p> <p>Терпимость</p> <p>Честность</p> <p>Доброжелательность</p> <p>Стрессоустойчивость</p>	
Список технических регламентов и национальных стандартов	-	
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Специалист по содействию занятости, 5 уровень	
16. Карточка профессии «Консультант по социальной работе»		
Код группы	3412-0	
Код наименования занятия	-	
Наименование профессии	Консультант по социальной работе	
Уровень квалификации по ОРК	4 уровень	

Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614). Консультант по социальной работе карьерного центра	
Уровень профессионального образования	Техническое и профессиональное образование (среднее специальное, среднее профессиональное)	
Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.	
Другие возможные наименования профессии	2635-3-004 Специалист службы социальной защиты населения 3412-0-005 Работник по социальной работе 3412-0-008 Социальный работник	
Основная цель деятельности	Оказание содействия гражданам в назначении социальной помощи и выходу малообеспеченного лица (семьи) из ситуации, обусловленной нахождением его (ее) за чертой бедности.	
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:	1. Прием заявлений и документов на получение адресной социальной помощи. 2. Сопровождение граждан в период реализации социального контракта.
	Дополнительные трудовые функции	-
Трудовая функция 1: Прием заявлений и документов на получение адресной социальной помощи	Навык 1: Определение конкретных потребностей заявителя	Умения: 1. Оказывать консультативные услуги заявителям по вопросам назначения адресной социальной помощи. 2. Организовывать и поддерживать беседу, формировать у получателей социальных услуг позитивное настроение. 3. Обеспечивать благоприятную среду для общения с заявителем, проявляя уважение, воздерживаясь от предрассудков и стереотипов и проявляя терпение. 4. Разрабатывать индивидуальный план помощи лицу (семье). 5. Использовать инклюзивные подходы при предоставлении услуг. Знания: 1. Нормативные правовые акты в сфере труда, социальной защиты, занятости населения. 2. Рынок труда и его тенденции. 3. Информационные технологии (программное обеспечение) в объеме, необходимом для целей мониторинга, оценки и прогнозирования. 4. Принципов и подходов создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере занятости.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Оценка жизненной ситуации семьи заявителя	Умения: 1. Оценивать эффективность оказания социальной помощи. 2. Анализировать и структурировать проблему, определять и рассматривать возможные варианты выхода из положения, принимать решения и разрешать трудности. 3. Говорить ясно и кратко, подчеркивая ключевые моменты.

		<p>4. Проявлять уважение к мнению заявителя.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Методы и техника определения показателей для проведения мониторинга и оценки.</p> <p>2. Методы, техника, процессы и инструменты прогнозирования, мониторинга и оценки.</p> <p>3. Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации.</p> <p>4. Порядок составления документов по итогам прогнозирования, мониторинга и оценки.</p> <p>5. Методы диагностики.</p>
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 2: Сопровождение граждан в период реализации социального контракта	Навык 1: Отслеживать изменения в жизненной ситуации получателя адресной социальной помощи (семей)	<p>Умения:</p> <p>1. Вести документацию и служебную переписку в соответствии с требованиями руководящих документов, правил и порядка ведения делопроизводства.</p> <p>2. Осуществлять мониторинг индивидуального плана помощи лицу (семье).</p> <p>3. Проводить информационно-разъяснительную работу по изменению жизненной ситуации получателя адресной социальной помощи (семей).</p> <p>Знания:</p> <p>1. Нормативные правовые акты в сфере труда, социальной защиты, занятости населения.</p> <p>2. Рынок труда и его тенденции.</p> <p>3. Информационные технологии (программное обеспечение) в объеме, необходимом для целей мониторинга, оценки и прогнозирования.</p>
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2: Анализировать результаты мониторинга и принимать решения	<p>Умения:</p> <p>1. Проводить мониторинг изменений социального положения лица (семей).</p> <p>2. Анализировать результаты мониторинга.</p> <p>3. Принимать решения по оказанию эффективной социальной помощи.</p> <p>Знания:</p> <p>1. Методы и техника определения показателей для проведения мониторинга и оценки.</p> <p>2. Методы, техника, процессы и инструменты прогнозирования, мониторинга и оценки.</p> <p>3. Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации.</p> <p>4. Порядок составления документов по итогам прогнозирования, мониторинга и оценки.</p>
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	<p>Коммуникативность</p> <p>Терпимость</p> <p>Честность</p>	

	Доброжелательность Стрессоустойчивость
Список технических регламентов и национальных стандартов	
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Консультант по социальной работе, 5 уровень Консультант по социальной работе, 6 уровень

17. Карточка профессии «Ассистент по социальной работе»	
Код группы	3412-0
Код наименования занятия	-
Наименование профессии	Ассистент по социальной работе
Уровень квалификации по ОРК	4 уровень
Уровень квалификации по ЕТКС, КС, типовых квалификационных характеристик	Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 25 октября 2017 года № 360 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций социальной защиты и занятости населения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 116614). Ассистент карьерного центра
Уровень профессионального образования	Техническое и профессиональное (среднее специальное, среднее профессиональное) образование
Связь с неформальным и информальным образованием	Рекомендуется дополнительное профессиональное образование: - базовое (адаптационное) обучение не менее 10 часов, - программы повышения квалификации не реже одного раза в три года.
Другие возможные наименования профессии	3412-0-005 Работник по социальной работе 3412-0-008 Социальный работник
Основная цель деятельности	Оказание содействия консультанту по социальной работе, местным исполнительным органам в проведении консультаций гражданам по вопросам получения социальной помощи, проведение мониторинга выполнения гражданами обязательств по социальному контракту.
Перечень трудовых функций	Обязательные трудовые функции:
	Дополнительные трудовые функции
Трудовая функция 1: Прием заявлений и документов на получение адресной социальной помощи	<p>1. Прием заявлений и документов на получение адресной социальной помощи.</p> <p>2. Мониторинг выполнения гражданами обязательств по социальному контракту.</p> <p>Умения:</p> <p>1. Обеспечить благоприятную среду для общения с заявителем, проявляя уважение, воздерживаясь от предрассудков и стереотипов и проявляя терпение.</p> <p>2. Информировать население, в том числе с выездом в сельские населенные пункты, о возможных вариантах выхода из категории нуждающихся в адресной социальной помощи.</p> <p>3. Использовать профессиональную лексику и разъяснять информацию заявителю.</p> <p>4. Проявлять уважение к мнению заявителя;</p>

		<p>5. Использовать инклюзивные подходы при предоставлении услуг.</p> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовых акты в сфере занятости, социальной защиты, о персональных данных и их защите. 2. Порядок предоставления социальных услуг. 3. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 4. Требования к оформлению документов на получение социальных услуг. 5. Принципы и подходы создания инклюзивной среды в деятельности службы занятости и в сфере социальной защиты.
	Возможность признания навыка	-
	Навык 2. Оценка жизненной ситуации семьи заявителя	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понимать особенности целевых групп граждан, учитывать социальный статус и возможные ограничения. 2. Оказывать консультативные услуги. 3. Собирать и анализировать информацию для определения видов и форм услуг, необходимых заявителю. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости, социальной защиты, о персональных данных и их защите. 2. Порядок предоставления социальных услуг. 3. Методы коммуникаций. 4. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 5. Требования к оформлению документов на получение социальных услуг.
	Возможность признания навыка	-
Трудовая функция 2: Мониторинг выполнения гражданами обязательств по социальному контракту	<p>Навык 1: Отслеживать изменения в жизненной ситуации получателя адресной социальной помощи</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать макеты дел заявителей, обратившихся за назначением адресной социальной помощи. 2. Разрабатывать индивидуальный план помощи лицу (семье). 3. Поддерживать связь с заявителями, предоставлять информацию и помощь. 4. Анализировать и структурировать проблему, определять и рассматривать возможные варианты выхода из положения, принимать решения и разрешать трудности. 5. Работать с информационно - коммуникационными технологиями, применять в работе методы и системы онлайн-консультирования. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты в сфере занятости, социальной защиты, о персональных данных и их защите. 2. Порядок предоставления социальных услуг. 3. Методы коммуникаций; 4. Методы и инструменты работы с целевыми группами населения. 5. Требования к оформлению документов на получение адресной социальной помощи. 6. Информационно-коммуникационные технологии, методы онлайн-консультирования.

	Возможность признания навыка	-
	Навык 2. Оценивать выполнение условий социального контракта	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществлять мониторинг выполнения условий социального контракта. 2. Выполнять привычные операции в условиях стресса. 3. Контролировать эмоции и поведение в трудных ситуациях. 4. Управлять конфликтами. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы проведения мониторинга выполнения условий социального контракта; 2. Основы психологии; 3. Методы проведения оценки; 4. Методы диагностики; 5. Этические стандарты в социальной работе; 6. Особенности психологии личности и отдельных категорий граждан.
	Возможность признания навыка	-
Требования к личностным компетенциям	Коммуникативность Терпимость Честность Доброжелательность Стрессоустойчивость	
Список технических регламентов и национальных стандартов		
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Ассистент по социальной работе, 5 уровень	

Глава 4. Технические данные профессионального стандарта

18. Наименование государственного органа:

Министерство труда и социальной защиты населения РК;

руководитель: Сеитова Злиха Сеилхановна, номер телефона: +7 7172 743524, электронный адрес: z.seitova@enbek.gov.kz;

19. Организации (предприятия) участвующие в разработке:

Центр компетенций АО «Центр развития трудовых ресурсов»;

исполнитель: Капалов Жасулан Урмангалиевич, номер телефона: + 7 7172 954 317, электронный адрес: Zh.Kapalov@enbek.kz;

20. Отраслевой совет по профессиональным квалификациям при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан: протокол № 4 от 1 декабря 2023 года.

21. Национальный орган по профессиональным квалификациям: заключение от 29 ноября 2023 года.

22. Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»: заключение от 20 ноября 2023 года.

23. Номер версии и год выпуска: версия 1, 2024 год;

24. Дата ориентировочного пересмотра: 10 июня 2027 года.