

<https://doi.org/10.32921/2225-9929-2021-2-42-4-19>
УДК 614; 614.2; 614.33; 61:331.108; 614.253
МРНТИ: 76.75.75; 76.01.79

Редакторская статья

Роль профессиональных стандартов в регулировании профессиональной деятельности специалистов здравоохранения

Койков В.В.

Руководитель Центра развития образования и науки, Республиканский центр развития здравоохранения,
Нур-Султан, Казахстан. E-mail: koykov@inbox.ru

Резюме

Данный обзор посвящен анализу существующих недостатков в отраслевой системе квалификаций и разработке предложений по совершенствованию механизмов регулирования профессиональной деятельности специалистов здравоохранения в Республике Казахстан. К числу основных проблем в развитии кадровых ресурсов здравоохранения, требующих системного решения, относится недостаточное соответствие программ подготовки и системы непрерывного профессионального развития работников отрасли, системы оценки профессиональной подготовленности и допуска специалистов здравоохранения к практической деятельности запросам практического здравоохранения, отсутствие четкого разграничения компетенций специалистов здравоохранения по уровням квалификации.

В основе вышеуказанных проблем лежит несовершенство Отраслевой системы квалификаций, связанное с отсутствием Отраслевой рамки квалификаций, охватывающей все профессии и виды профессиональной деятельности в отрасли, и профессиональных стандартов, регламентирующих детально для каждого уровня квалификации все те трудовые функции и профессиональные задачи, которые необходимы работающим в отрасли специалистам, а также требующиеся для этого умения, навыки, знания, и даже личностные компетенции.

Внедрение профессиональных стандартов в процесс разработки образовательных программ всех уровней образования, в деятельность организаций, осуществляющих оценку профессиональной подготовленности специалистов здравоохранения, в кадровую политику отрасли, регионов и медицинских организаций, позволит обеспечить соответствие компетенций выпускников образовательных программ и работающих в отрасли специалистов реальным потребностям практического здравоохранения. Все это позволит добиться большей производительности труда специалистов здравоохранения, улучшить качество оказываемых медицинских и иных услуг, снизить издержки на подбор кадров и усилить конкурентоспособность и работающих в отрасли специалистов, и организаций здравоохранения.

Ключевые слова: отраслевая система квалификаций, профессиональные стандарты, специалисты здравоохранения.

Corresponding author: Vitaliy Koikov, Head of the Center for Education and Science Development, Republican Center for Health Development.
Postal code: Z05H0B8
Address: Kazakhstan, Nur-Sultan city, Kabanbay Batyr Ave 19/A.
Phone: +7 701 186 60 02
E-mail: koykov@inbox.ru

J Health Dev 2021; 2 (42): 4-19
Received: 10-06-2021
Accepted: 18-06-2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Введение

Наличие кадровых ресурсов здравоохранения (КРЗ), способных отвечать на существующие и новые вызовы в области охраны здоровья населения, является ключевым условием эффективного функционирования национальной системы здравоохранения. В этой связи во всех Государственных программах развития здравоохранения Республики Казахстан (ГПРЗ) в последние годы пристальное внимание уделяется вопросам развития КРЗ. В 2016 году с внедрением проектного подхода к проводимым реформам в отрасли был проведен системный анализ проблем на всех этапах управления КРЗ и с учетом этого обозначено видение стратегического развития человеческих ресурсов в системе здравоохранения [1], которое легло в основу задач и мероприятий Отраслевого проекта «Стратегическое управление человеческими ресурсами» на 2016-2019 гг. [1], Концептуальных подходов развития человеческого капитала в здравоохранении до 2025 года [2] и ГПРЗ на 2020-2025 годы [3].

К числу основных проблем в развитии КРЗ, требующих системного решения в отрасли относится недостаточное соответствие образовательных программ, реализуемых отечественными организациями образования в области здравоохранения (ОООЗ), и системы непрерывного профессионального развития (НПР) работников отрасли запросам практического здравоохранения, отсутствие четкого разграничения компетенций специалистов здравоохранения по уровням квалификации (прежде всего, для тех профессий, где традиционным было предусмотрено наличие квалификационных категорий – врачей, медицинских сестер). Вкупе с тем, что

система оценки знаний и навыков выпускников ОООЗ и профессиональной подготовленности специалистов здравоохранения недостаточно отражает реальные компетенции, востребованные в практике, все это приводит к тому что выпускники ОООЗ и специалисты, допускаемые к практической деятельности, не в полной мере соответствуют потребностям отрасли [4].

Для решения всех указанных проблем требуется создать эффективную систему регулирования профессиональной деятельности специалистов здравоохранения на основе формирования функционирующей отраслевой системы квалификаций [2]

В этой связи **целью написания настоящего обзора** стало проведение анализа существующих недостатков в отраслевой системе квалификаций и разработка предложений по совершенствованию механизмов регулирования профессиональной деятельности специалистов здравоохранения в Республике Казахстан (РК).

Обоснование внедрения новых подходов к регулированию профессиональной деятельности специалистов здравоохранения

В основе проблемы существующего разрыва между сферой медицинского образования и практическим здравоохранением, системой НПР и квалификационными категориями работников отрасли лежит несовершенство Отраслевой системы квалификаций (ОСК), связанное с отсутствием Отраслевой рамки квалификаций (ОРК), охватывающей все профессии и виды профессиональной деятельности в отрасли, и профессиональных стандартов (ПС), стандартов, регламентирующих детально для каждого уровня квалификации все те трудовые функции и профессиональные задачи, которые необходимы работающим в отрасли специалистам, а также требующиеся для этого умения, навыки, знания, личностные компетенции, требуемый уровень подготовки. Отсутствие четкой регламентации компетенций работающих в отрасли специалистов не позволяет обеспечивать полноценную подготовку обучающихся в ОООЗ, снижает объективность последующей процедуры оценки профессиональной подготовленности и допуска к профессиональной деятельности, а также не позволяет формировать эффективную траекторию профессионального развития работников и поддержания их уровня компетенций в рамках курсов повышения квалификации, тренингов и семинаров (рисунок 1) [4,5]. Все вышесказанное определяет необходимость создания эффективной ОСК в системе здравоохранения, в основе которой должны лежать наличие ОРК как основного инструмента правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников здравоохранения со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования в области здравоохранения, а также наличие ПС по всем специальностям и специализациям, отражающих реальные запросы практики к объему и уровням компетенций работников здравоохранения [2,3].

Важным условием успешного развития ОСК является активное вовлечение профессиональных ассоциаций и работодателей в формировании всех элементов ОСК. При этом и ОРК и ПС должны служить

ориентиром для разработки образовательных программ всех уровней образования, системы оценки знаний и навыков выпускников ОООЗ и профессиональной подготовленности специалистов здравоохранения, системы присвоения уровня квалификации (квалификационных категорий), программ НПР и учета достижений в НПР при подтверждении сертификата/лицензии специалиста здравоохранения, а также в целом для формирования кадровой политики как на уровне отрасли/региона, так и на уровне отдельных медицинских организаций [6,7].

Новым Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», принятом в 2020 году [8] были введены нормы, регулирующие ОСК с учетом вышеуказанного видения и закрепляющие роль ОРК и ПС и в системе подготовки кадров, и в системе оценки их профессиональной подготовленности при входе в профессию (лежащей в основе процедуры сертификации специалистов в области здравоохранения), и в системе дальнейшего профессионального развития и подтверждения сертификата специалиста на основе достижений в НПР (рисунок 2).

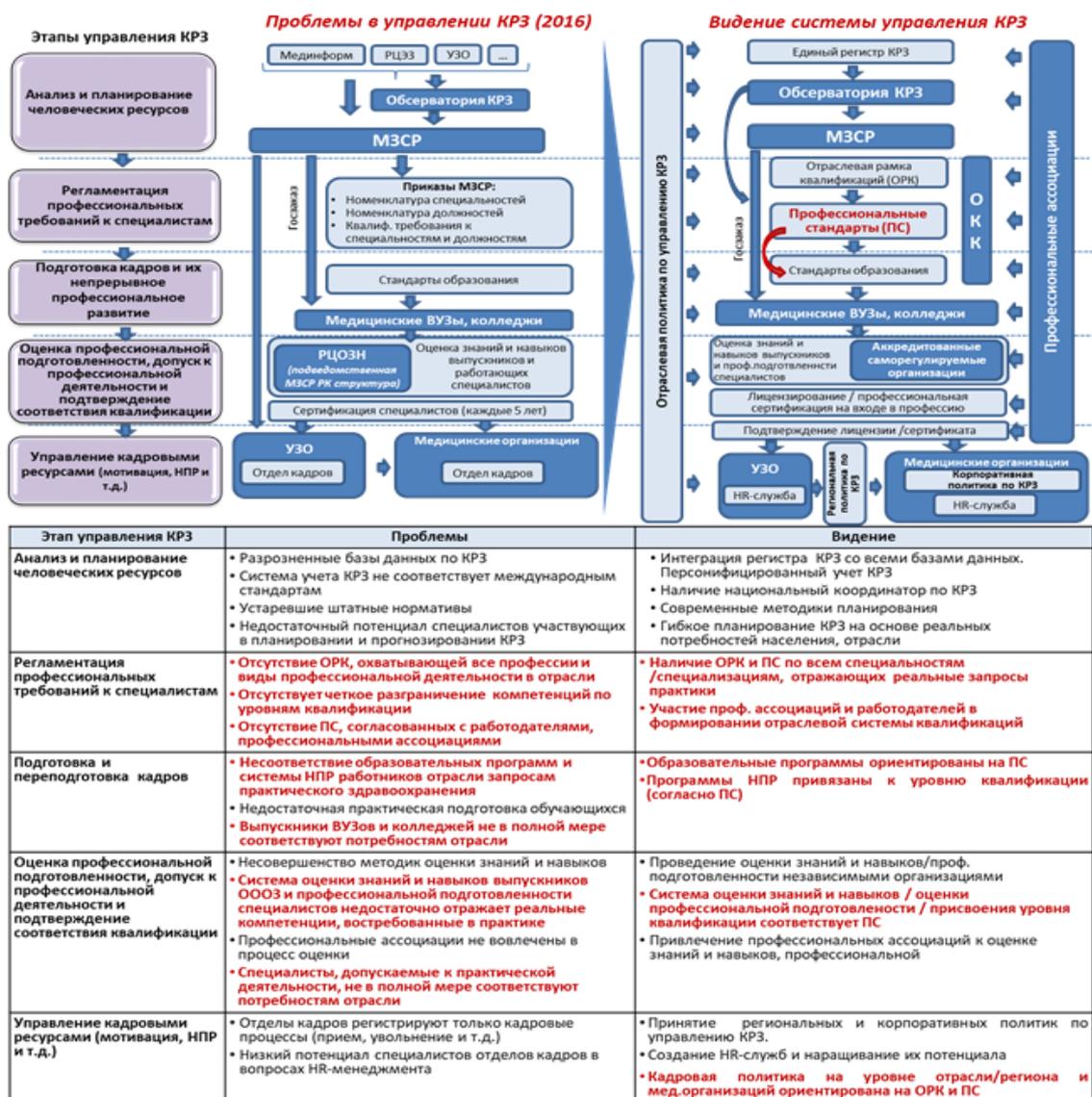


Рисунок 1 - Основные направления реформ в сфере КРЗ: проблемы, которые решались с 2016 года и видение путей дальнейшего развития (с акцентом на ОСК)

Статья 267. Особенности отраслевой системы квалификаций в области здравоохранения

1. **Отраслевая система квалификаций в области здравоохранения** – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников здравоохранения со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования в области здравоохранения, включающая в себя:

- 1) **отраслевую рамку квалификаций (ОРК)** в области здравоохранения;
- 2) **профессиональные стандарты (ПС)** в области здравоохранения;
- 3) **государственные общеобязательные стандарты образования (ГОСО)**
- 4) **сертификацию специалистов** в области здравоохранения;
- 5) **систему непрерывного профессионального развития** работников здравоохранения.

2. Профстандарты в области здравоохранения разрабатываются по медицинским и фармацевтическим специальностям.

Статья 221. Особенности образовательной деятельности в области здравоохранения

... Организации высшего и (или) послевузовского образования самостоятельно разрабатывают образовательные программы в соответствии с требованиями ГОСО, а также **с учетом требований к уровню квалификации, установленных профстандартами** в области здравоохранения.

Статья 222. Резидентура

2. Организация высшего и (или) послевузовского образования, НЦ, НИИ самостоятельно разрабатывают образовательные программы резидентуры в соответствии с требованиями ГОСО, а также в соответствии с **требованиями к уровням квалификации, установленными профессиональными стандартами в области здравоохранения.**

Статья 223. Оценка обучающихся, выпускников по программам мед.образования и специалистов в области здравоохранения

1. Оценка знаний и навыков обучающихся, профподготовленности выпускников основывается на:
- 2) **ОРК и профессиональном стандарте.**
4. Оценка профподготовленности специалистов в области здравоохранения проводится **в соответствии с требованиями профессионального стандарта.**

Статья 269. Непрерывное профессиональное развитие работников здравоохранения

3. Подтверждение результатов НПР медицинского и фармацевтического работника производится **с учетом требований к уровню квалификации, установленных профессиональным стандартом, и квалификационных требований к должностным обязанностям работников здравоохранения.**

Рисунок 2 – Закрепленные видения по развитию ОСК в Кодексе РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»

Таким образом ПС в области здравоохранения являются фундаментальными документами ОСК и, в этой связи, высокую актуальность имеет разработка ПС по всем имеющимся в системе здравоохранения РК специальностям, специализациям и видам деятельности [5]. ПС призваны стать инструментом, которые должны устранить разрыв между системой подготовки кадров и практическим здравоохранением, воплотив в себе, с одной стороны, требования к работнику, претендующему на ту или иную должность, и, с другой стороны, требования к результатам освоения образовательных программ, а

также став основой процедуры оценки знаний и навыков обучающихся и профессиональной подготовленности выпускников образовательных программ, процедуры допуска к профессиональной деятельности и дальнейшего профессионального развития работников отрасли, направленного на постоянное поддержание и расширение их компетенций, создание четких и прозрачных механизмов получения более высоких уровней квалификации [4] (рисунок 3).



Рисунок 3 - Роль ПС в отраслевой системе квалификаций [4]

Наряду с возможностью четкого определения должностных обязанностей внедрение ПС на уровне организаций здравоохранения позволит работодателям определять соответствие работников занимаемой должности, определять квалификационный уровень работника; проводить аттестацию персонала, обоснованно определять уровень оплаты труда [9].

здравоохранения составлять наиболее гибкие и достоверные должностные инструкции для каждого сотрудника с учетом выполняемых им трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятыми организацией, а также определить для него возможные траектории профессионального роста и индивидуальный план развития [10].

В целом для отрасли внедрение ПС позволит добиться большей производительности труда специалистов здравоохранения, улучшить качество оказываемых медицинских и иных услуг, снизить издержки на подбор кадров и усилить конкурентоспособность и работающих в отрасли специалистов, и организаций здравоохранения. ПС также позволят кадровым службам организаций

Возможности применения ПС для рынка труда (в целом) и отдельных стейкхолдеров, включая органы государственного управления, работодателей, работников, органы управления образованием, организации образования, профсоюзы и профессиональные ассоциации, службы занятости и частные агентства, представлены на рисунке 4 [11-13].

Рынок труда	Органы госуправления	Работодатели
<ul style="list-style-type: none"> • Механизм саморегулирования рынка труда; • Взаимодействие сферы труда и системы образования; • Повышение мобильности трудовых ресурсов; • Унификация, установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности; • Определение квалификационных требований к работникам; • Оценка качественных и количественных изменений на рынке труда, регулирование трудовых ресурсов; • Подтверждение и оценка профессиональной квалификации работников и выпускников организаций профессионального образования. 	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование и реализация кадровой политики в области здравоохранения; • Долгосрочное планирование потребности в кадровых ресурсах здравоохранения по соответствующей специальности; • Установление квалификационных требований для определения соответствия квалификации данным требованиям в рамках процедуры сертификации специалистов здравоохранения 	<ul style="list-style-type: none"> • Определение трудовой функции работника и фиксация ее в трудовом договоре или должностной инструкции; • Структурирование профессиональной деятельности работника, описание требований к трудовым функциям и качеству их выполнения, исключение дублирования функций; • Установление системы оплаты труда (градирование заработной платы по уровням квалификации); • Организация обучения и аттестации работников на основе актуальных, четких и понятных требований к работнику; • Разработка внутренних нормативных актов, в том числе штатного расписания; • Снижение издержек на подбор кадров и проведение корпоративного обучения; • Повышение качества труда и эффективности работников, развитие их компетенций; • Освоение требуемых квалификаций, достижение высоких экономических показателей; • Контроль профессионализма работников; • Разработка системы мотивации, определение видов и размеров поощрительных и стимулирующих выплат; • Формирование кадрового резерва организации; • Формирование кадровой политики.



Рисунок 4 - Возможности применения ПС для рынка труда и отдельных стейкхолдеров

Поднимая вопрос необходимости разработки ОРК и ПС, необходимо понимать, что данные фундаментальные для ОСК документы должны охватить все виды профессиональной деятельности, имеющие место в отрасли и все виды занятий и это не только деятельность врачей, средних медицинских работников и фармацевтов. Анализ видов экономической деятельности в Общем классификаторе экономической деятельности (ОКЭД) [14], которые необходимы для обеспечения всех задач, стоящих перед национальной системой здравоохранения, указывает на то, что в отрасли работают специалисты, деятельность которых может быть отнесена к 8 секциям ОКЭД, 26 разделам, 45 группам, 51 классу и 69 подклассам (рисунок 5). Исходя из содержания видов экономической

деятельности в отрасли «Здравоохранение» согласно ОКЭД и видов профессиональной деятельности, специальностей, квалификаций и должностей согласно отраслевому законодательству, к отрасли «Здравоохранение» относятся в Национальном классификаторе занятий [15] 113 групп занятий, включающих 420 занятий [4]. Непосредственно уполномоченный орган в области здравоохранения до 2020 года включал в сферу отраслевого регулирования 77 специальностей (согласно номенклатуре медицинских и фармацевтической специальностей [16]) и 56 видов должностей работников здравоохранения (согласно Номенклатуре должностей работников здравоохранения [17]).

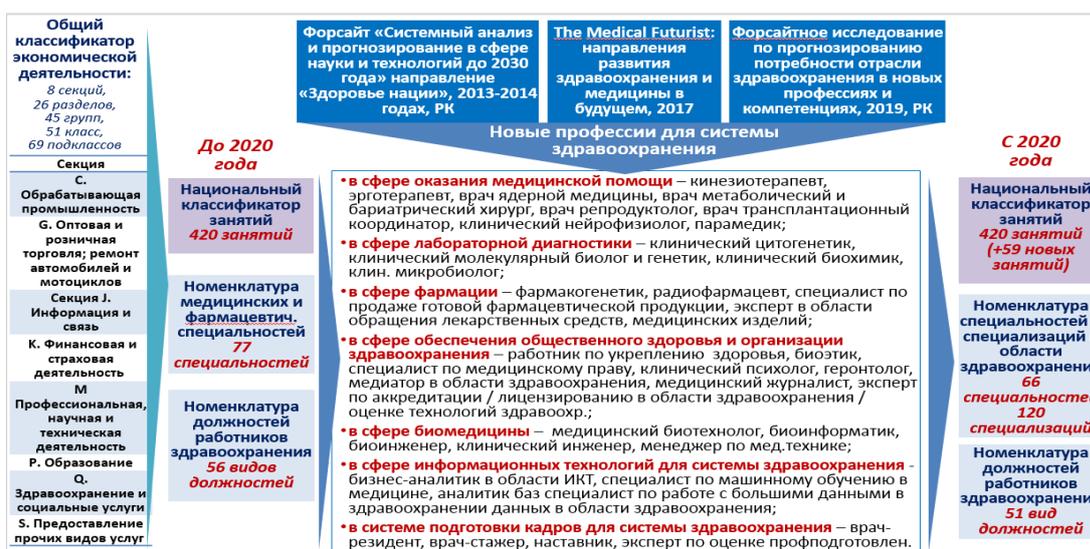


Рисунок 5 – Изменения в регламентации количества профессий, имеющих отношение к отрасли «Здравоохранение», в национальном и отраслевом законодательстве

При разработке новых номенклатур специальностей и специализаций в области здравоохранения и должностей работников здравоохранения в реализацию нового Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» [8] были учтены результаты форсайтного исследования «Системный анализ и прогнозирование в сфере науки и технологий до 2030

года» по направлению «Здоровье нации», проведенного в 2013–2014 годах [18], видение по новым профессиям в медицине, предлагаемые авторитетными агентствами и аналитическими ресурсами, например, The Medical Futurist [19], а также результаты форсайтного исследования по прогнозированию потребности отрасли здравоохранения в новых профессиях

и компетенциях, проведенного в отрасли в 2019 году [20]. В результате были не только пересмотрены наименования ряда существующих профессий (с учетом общемирового опыта и развития данных профессий), но и введен целый ряд новых профессий, которые были закреплены в Номенклатуре специальностей и специализаций в области здравоохранения (в результате она увеличилась на 109 позиций) [21], кроме того даны предложения по включению 59 новых занятий в Национальный классификатор занятий.

Таким образом, в профессионально-квалификационном разрезе отрасль «Здравоохранение» относится к числу тех отраслей, где отмечается наличие

очень большого количества видов занятий, требующих наличия специалистов различных уровней подготовки и квалификации. С учетом того, что в отрасли отсутствуют документы, определяющие полный перечень всех профессиональных компетенций, специфических трудовых функций и задач, умений и навыков специалистов по каждой отдельной специальности и специализации, а также возможной квалификации (должности), которые может занимать специалист соответствующей специальности/специализации, особую актуальность приобретает разработка и введение в действие ОРК и ПС.

ОРК как основа для регулирования профессиональной деятельности в отрасли

Введение ОРК сферы «Здравоохранение», призвано обеспечить создание эффективной системы обеспечения отрасли здравоохранения кадровыми ресурсами, отвечающая потребностям государства, бизнеса и общества.

Разрабатываемая в РК с 2020 года ОРК сферы «Здравоохранение» [22] ставит целью формулирование структурированного описания уровней квалификаций, признаваемых в отрасли, требований к существующим квалификациям на основе национальной рамки квалификаций с учетом перспектив, приоритетов экономики и стратегии развития отрасли, а также картирование профессий по уровням квалификаций с указанием межотраслевых компетенций и смежных видов занятий (квалификаций).

В ОРК дается структурированный анализ отрасли здравоохранения в профессионально-квалификационном

разрезе и обоснование введения новых квалификаций, переименования/трансформации или исключения существующих профессий. С учетом анализа характеристик всех выполняемых в отрасли видов экономической деятельности и задач профессиональной трудовой деятельности в ОРК делается распределение всех видов занятий в отрасли на 5 процессов по созданию добавленной стоимости продукта, которые в свою очередь соответствует ролям в коллективном разделении труда – управление, подготовка производства, отраслевые процессы (основное производство), послепроизводственные процессы, вспомогательные процессы [23]. При этом в ОРК делается привязка всех видов занятий к 8-ми уровневой Национальной рамке квалификаций (НРК) (рисунок 6).



Рисунок 6 - Отраслевая рамка квалификаций как базовый инструмент регулирования ОСК (основные элементы ОРК)

Информация, включаемая в описание каждой группы занятий в ОРК, включает указание на связь занятий с уровнем ОРК и НРК, отражает роль данной группы занятий с в коллективном разделении труда, раскрывает основные рамочные требования к знаниям, навыкам (умениям), профессиональным компетенциям, личностным компетенциям, а также описывает пути достижения данной квалификации.

Важным условием эффективного картирования всех квалификаций и компетенций в отрасли является выделение уровней и подуровней квалификации для каждой профессии (квалификации), а также раскрытие возможных направлений и условий перемещений специалистов между уровнями квалификации в рамках одной профессиональной

подгруппы, а также между профессиональными группами и подгруппами в функциональной карте профессиональных квалификаций. Выделение подуровней квалификации в Функциональной карте ОРК позволяет показать определенную траекторию роста специалиста в рамках профессии за счет приобретения опыта работы, обучения по программам дополнительного образования (курсы повышения квалификации) и т.д. (например, 4.1, 4.2, 4.3; 5.1, 5.2, 5.3 и т.д.). Кроме того функциональная карта должна отражать возможные переходы специалиста между профессиональными подгруппами, позволяя показать возможные ниши профессиональной деятельности специалиста не только по основной своей специальности, но и в смежных сферах деятельности. Переход между

профессиональными подгруппами зачастую может требовать специального обучения (прохождения специализированных программ повышения квалификации) или наличия опыта работы [4].

С учетом имеющихся видов деятельности в здравоохранении (медицинская и фармацевтическая деятельность) и активно развивающейся в последние годы сферы общественного здоровья, отрасль здравоохранения в целом подразделяется на три ключевых подотрасли: «Медицина», «Общественное здоровье» и «Фармация».

В каждой подотрасли выделяются следующие

профессиональные группы и подгруппы, а также определяется связь каждой профессиональной подгруппы с видами экономической деятельности согласно ОКЭД. При этом в подотрасль «Медицина» включает 5 профессиональных групп и 8 профессиональных подгрупп, подотрасль «Общественное здоровье» включает 3 профессиональных группы и 7 профессиональных подгрупп, подотрасль «Фармация» включает 3 профессиональных группы и 3 профессиональных подгруппы, подотрасль «Межподотраслевые процессы» включает 4 профессиональных группы и 13 профессиональных подгрупп (таблица 1).

Таблица 1 - Подотрасли, профессиональные группы и подгруппы в отрасли «Здравоохранение» [22]

Подотрасль	Профессиональная группа	Профессиональная подгруппа
Медицина	Медицинская помощь	1. Врачи, 2. Специалисты, осуществляющие стоматологическую деятельность, 3. Медицинские сестры, 4. Иные категории специалистов, оказывающих мед помощь и уход
	Лабораторная диагностика	Специалисты лабораторной службы
	Патологоанатомическая диагностика	Специалисты патологоанатомической службы
	Заготовка, консервация, переработка, хранение и реализация крови и ее компонентов	Специалисты службы крови
	Традиционная медицина	Специалисты традиционной медицины
Общественное здоровье	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения	Специалисты санитарно-эпидемиологической службы
	Укрепление здоровья и профилактика заболеваний	1. Специалисты в сфере охраны ОЗ, 2. Социальные работники в здравоохранении, 3. Психологи
	Организация общественного здоровья	1. Организаторы здравоохранения, 2. IT специалисты в области здравоохранения, 3. Специалисты в области мед. права и биоэтики
Фармация	Производство и изготовление лекарственных средств и медицинских изделий	Специалисты по производству и изготовлению лекарственных средств и медицинских изделий
	Оптовая и розничная реализация лекарственных средств и медицинских изделий	Специалисты по оптовой и розничной реализации лекарственных средств и медицинских изделий
	Деятельность в сфере обращения лекарственных средств	Специалисты в области обращения лекарственных средств и медицинских средств и фармаконанзора
Межподотраслевые процессы	Образовательная деятельность в области здравоохранения	1. Педагогические работники в области здравоохранения; 2. Методологи образования в области здравоохранения
	Научная деятельность в области здравоохранения	Научные работники в области здравоохранения
	Экспертиза в сфере здравоохранения	1. Эксперты по вопросам оказания мед. помощи, 2. Эксперты в области обращения ЛС и МИ, 3. Эксперты по ОТЗ, 4. Эксперты по оценке профессиональной подготовленности, 5. Эксперты по аккредитации и лицензированию в области здравоохранения, 6. Эксперты в области экспертизы временной нетрудоспособности и профессиональной пригодности, 7. Специалисты в области судебно-медицинской экспертизы
	Биомедицинская индустрия	1. Специалисты в области биоинженерии, 2. Специалисты по ремонту и обслуживанию медицинской техники

Определяя требования к функциональному поведению, навыкам и знаниям работников с учетом применяемых и перспективных технологий отрасли «Здравоохранение» для последующей разработки ПС, ОРК предназначена для различных групп пользователей (государственных органов и их структур, объединений работодателей, организаций образования и науки, организаций, осуществляющих оценку профессиональной подготовленности и подтверждение квалификации, профессиональных сообществ, граждан) и позволяет:

1) сформировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования в области здравоохранения, в том числе, планировать различные траектории карьерного роста в течение трудовой деятельности через получение конкретной квалификации, повышение уровня и подтверждение квалификации;

2) описывать требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования и обучения, неформального обучения

(обучение на рабочем месте и другие);

3) формировать систему сертификации и лицензирования и подтверждения уровня квалификации работников здравоохранения;

4) планировать и развивать человеческие ресурсы в отрасли [22].

Для эффективного внедрения ОРК и обеспечения ее работы на практике требуется обеспечить разработку ПС по всем специальностям и специализациям, имеющим место в отрасли.

ПС как инструмент картирования всех квалификационных требований по профессии

ПС обеспечивает четкое картирование всех требований, предъявляемых к работникам каждой специальности, давая привязку профессиональной сферы деятельности к видам экономической деятельности (согласно Общему классификатору экономической деятельности (ОКЭД)), определяя перечень профессий (квалификаций), которые могут иметь работники, и для

каждой профессии раскрывая последовательно связь с Национальным классификатором занятий, основную цель деятельности, трудовые функции (как обязательные, так и дополнительные), профессиональные задачи, умения и навыки, знания, личностные компетенции, связь с другими профессиями, а также связь с уровнями с системой образования и квалификации [5] (рисунок 7).



Рисунок 7 - Основные элементы профессионального стандарта

Важным условием эффективного картирования требований, предъявляемых к уровню компетентности работников по каждой специальности, является выделение уровней и подуровней квалификации для каждой профессии (квалификации), а также раскрытие возможных направлений и условий перемещений специалистов между уровнями и подуровнями квалификации в рамках своей специальности. При этом уровни квалификации согласно

Национальной рамке квалификаций и ОРК - привязаны к уровню образовательных программ. Так, техническое и профессиональное образование (ТиПО) дает право занимать 3-4-й уровень квалификации, послесреднее образование – 5-й уровень квалификации, высшее образование – 6-й уровень квалификации, послевузовское образование в магистратуре и резидентуре – 7-й уровень квалификации, докторантура – 8-й уровень квалификации (рисунок 8) [5].

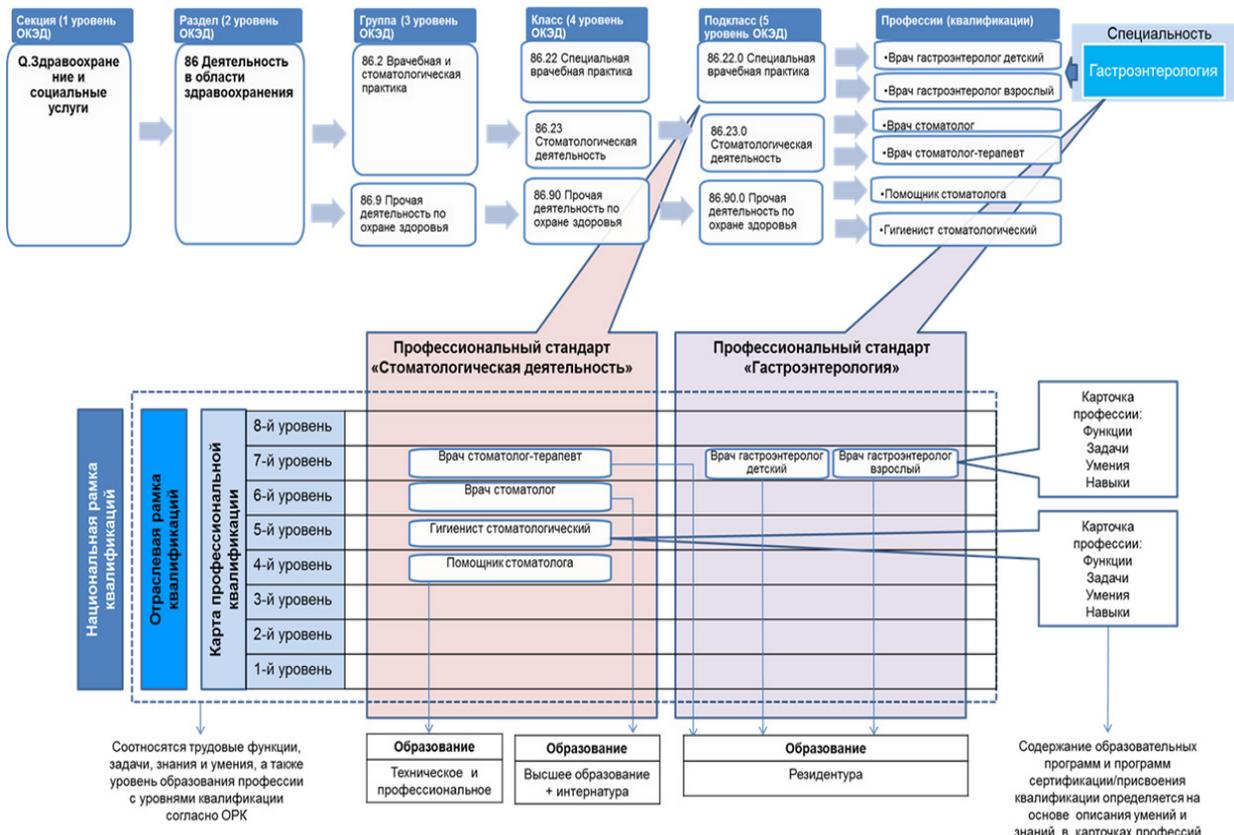


Рисунок 8 – Связь ПС с ОКЭД, НРК и ОРК [5]

Кроме того, наряду с уровнями квалификации, ПС обеспечивают картирование профессиональных компетенций по отдельным подуровням квалификации внутри каждого уровня квалификации. Выделение подуровней квалификации позволяет показать определенную траекторию роста специалиста в рамках профессии за счет приобретения опыта работы, обучения по программам дополнительного образования (курсы повышения квалификации) и т.д. (например, 4.1, 4.2, 4.3; 5.1, 5.2, 5.3 и т.д.). Наличие подуровней квалификации позволяет создать механизмы, обеспечивающие соотнесение ранее существовавших категорий с подуровнями квалификации в ПС. В отличие от квалификационных категорий, получение которых не предполагало выполнение конкретного

функционала, характерного для конкретной категории, для каждого подуровня квалификации в ПС, который может занимать работник здравоохранения определены четкие трудовые функции, задачи, навыки и умения. Чем выше будет уровень квалификации, тем более сложные трудовые функции выполняет работник отрасли [4,5,24]. Так, например, уровень 7.1 предусмотрен для врачей, работающих в отрасли с уровнем образования «интернатура» (это врачи общей практики), а также в период обучения в резидентуре, когда специалист занимает должность врача-резидента. Врач с узкой специализацией (после резидентуры) может занимать в восьмиуровневой национальной рамке квалификаций подуровни 7.2, 7.3, 7.4 (рисунок 9).



Рисунок 9 – Связь квалификационных категорий с уровнями квалификаций в ОРК [4,24]

При этом, если на подуровне 7.2 врач, завершивший обучение в резидентуре, имеет базовые умения/навыки, то на подуровне 7.3 он уже может применять более сложные технологии (включая какие-то технологии из высокоспециализированной медицинской помощи), вести пациентов с тяжелыми формами заболеваний, редкими патологиями, осуществлять функции, связанные с консультированием младших коллег, организацией оказания медицинской помощи по своей специальности, экспертизой пролеченных случаев. Подуровень 7.4 – это уже уровень специалиста, оказывающего все виды высокоспециализированной медицинской помощи, ведущий все сложные и редкие формы заболеваний, уровень эксперта методолога (разработчика протоколов, руководств) и их экспертизы. Сопоставляя уровни квалификаций в ОРК и квалификационные категории можно условно 7.2 уровень

считать аналогом второй квалификационной категории, 7.3 – аналогом первой квалификационной категории, уровень 7.4 – аналогом высшей квалификационной категории.

Внедрение подуровней квалификации в ОРК и ПС, и четкое описание трудовых функций (и входящих в них задач, умений, навыков и знаний, личностных компетенций) усложняющихся на каждом очередном более высоком подуровне квалификации сможет стать основой для эффективного развития системы НПР – поскольку у организаций, реализующих программы дополнительного и неформального образования по соответствующим специальностям уже будет четкий ориентир по компетенциям, которые они должны сформировать у специалиста, который планирует перейти на более высокий подуровень квалификации (с 7.2 на 7.3, или с 7.3 на 7.4) [4, 24].

Работа, проведенная Республиканским центром развития здравоохранения по разработке ПС

Основной задачей, которую Республиканский центр развития здравоохранения (РЦРЗ) решал в рамках контракта №SHIP-2.1/CS-03 «Совершенствование системы стандартизации медицинской помощи и электронный медицинских данных» Проекта «Социальное медицинское страхование» [25] была разработка профессиональных стандартов по приоритетным специальностям здравоохранения.

Основные этапы проведенных работ представлены на рисунке 10. При этом на первом этапе были разработаны и утверждены методические рекомендации «Методология разработки профессиональных стандартов для специалистов отрасли здравоохранения» [5]. При разработке данных методических рекомендаций за основу были взяты подходы, рекомендуемые Министерством труда и социальной защиты

населения РК [23], и по всем шагам и действиям, требующим отражения отраслевой специфики, были даны комментарии, уточнения и разъяснения с учетом специфики отраслевой системы квалификаций в области здравоохранения, а также представлены наглядные шаблоны и формы рабочих таблиц, справочные материалы.

В соответствии с разработанной методологией были сформированы экспертные группы по разработке проектов ПС в разрезе специальностей и специализаций, приоритизированных МЗ РК. В группы разработчиков ПС по каждой специальности/специализации привлекались представители академического сектора (медицинских ВУЗов, колледжей), научных организаций, а также специалисты из практического здравоохранения. Обязательным условием привлечения экспертов к разработке ПС было

наличие опыта работы по специальности не менее 10 лет и членство в профессиональной ассоциации по соответствующей специальности/специализации. Все эксперты прошли инструктаж по методологии разработки

ПС. Сотрудниками РЦРЗ осуществлялась информационная и методологическая поддержка работы экспертов на всех этапах разработки ПС.



Рисунок 10 – Основные этапы работ по разработке ПС в рамках контракта №SHIP-2.1/CS-03

Непосредственно процесс разработки ПС включал проведение анализа нормативно правовых актов и иных видов регламентирующих документов (в том числе стандартов, руководств, клинических протоколов и т.д.) регулирующих деятельность специалистов по специальности/специализации в РК, а также рекомендаций и руководств международных организаций (с позиций какие функции и профессиональные задачи должны решать специалисты каждой квалификации в рамках специальности/специализации, и какие для этого требуются знания, навыки (умения), профессиональные и личностные компетенции). Далее было проведено структурирование результатов анализа НПА и иных видов регламентирующих документов в сводный перечень трудовых функций и решаемых в рамках них профессиональных задач, а также знаний, навыков (умений), профессиональных и личностных компетенций. На основе полученных результатов осуществлялась разработка карточек профессий по каждой квалификации в рамках специальности/специализации с распределением трудовых функций и профессиональных задач (и входящих в них знаний, навыков (умений) и компетенций) по уровням квалификации согласно ОРК, определением связи с другими профессиями, связи с системой образования и квалификации. Полученный набор карточек профессий служил основой для заполнения макета профессионального стандарта по специальности/специализации.

В целях обсуждения проектов ПС со всеми ключевыми стейкхолдерами были проведены два раунда круглых столов в режиме онлайн совещания с участием представителей Управлений здравоохранения областей и гг. Шымкент, Алматы и Нур-Султан, медицинских ВУЗов, НИИ, НЦ, медицинских колледжей, высших медицинских колледжей, неправительственных организаций. Результаты обсуждения и полученные замечания и предложения легли в основу подготовки финальных проектов профессиональных стандартов. Вся запланированная работа по данному мероприятию выполнена в полном объеме.

На заключительном этапе осуществлялось регламентирование разработанных ПС в частности согласование с Учебно-методическим объединением Республиканского учебно-методического совета по направлению «Здравоохранение», имеющим профильные комитеты по каждой специальности. Этапы регламентирования ПС включают также согласование с Объединенной комиссией по качеству медицинских

услуг МЗ РК, Отраслевой комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в сфере здравоохранения и внесение ПС на утверждение в Национальную палату предпринимателей «Атамекен». В целях создания условий для дальнейшего регламентирования профессиональных стандартов в области здравоохранения подготовлены и даны предложения по включению всех видов занятий (квалификаций), по которым разрабатывались ПС, в перечень регулируемых профессий [26] и Национальный классификатор занятий.

В целях создания условий для внедрения ПС в работу ООЗ были разработаны и утверждены методические рекомендации «Методология трансформации профессиональных стандартов в процесс разработки образовательных программ для каждого уровня подготовки», направленные на формирование типовых подходов и рекомендаций по использованию профессиональных стандартов при разработке образовательных программ в области здравоохранения и обеспечение соответствия результатов обучения по образовательной программе тем компетенциям, которые определены в профессиональных стандартах [24].

Важным условием практического применения ПС является наращивание потенциала ключевых стейкхолдеров в вопросах применения ПС. В этой связи были обучены 90 специалистов из числа сотрудников подразделений учебно-методической работы и (или) ППС, участвующих в разработке образовательных программ, по вопросам методологии трансформации ПС в процесс разработки образовательных программ, а также подготовлен 41 региональный тренер по внедрению профессиональных стандартов в деятельность кадровых служб организаций здравоохранения

Анализируя результаты проведенной работы, предлагаются следующие необходимые шаги для внедрения разработанных ПС в систему здравоохранения РК на уровне каждого ключевого стейкхолдера (таблица 2).

Профессиональный стандарт (ПС)	Образовательная программа (ОП)
Наименование ПС (специальность)	Специальность ОП
Перечень карточек профессий	Перечень образовательных программ, которые могут быть разработаны
Профессии в карточках профессий	Квалификация выпускника ОП
Квалификационный уровень по ОРК	Уровень образования (<i>ТуПО, послесреднее, высшее, послевузовское</i>) на котором реализуется ОП
Основная цель деятельности	Основная цель подготовки кадров в рамках ОП
Трудовые функции (задачи, умения и навыки, знания)	Компетенции выпускников ОП
в т.ч. обязательные трудовые функции	Содержание обязательных дисциплин
дополнительные трудовые функции	Содержание элективов
Умения и навыки	Содержание практических занятий, производственной практики
Знания	Содержание теоретического компонента обучения
Личностные компетенции	Содержание учебно-воспитательной работы
Связь с Общим классификатором экономической деятельности (ОКЭД)	Перечень научно-практических баз, используемых для практической подготовки обучающихся (вид экономической деятельности которых по ОКЭД соответствует ПС)



Рисунок 11 – Методология трансформации ПС в процесс разработки образовательных программ

Дальнейшие шаги, необходимые для устойчивого развития ОСК

ПС являются ключевым элементом ОСК и их успешное внедрение в системе здравоохранения РК будет напрямую зависеть от развития ОСК в целом. Необходимо отметить, что к числу ключевых вызовов развития ОСК в области здравоохранения в РК относятся:

- Отсутствие постоянно действующего органа по координации и развитию ОСК в системе здравоохранения РК;
- Отсутствие экспертного сообщества ОСК, экспертно-аналитических структур по развитию профессиональных квалификаций в области здравоохранения;
- Решения, принимаемые в вопросах развития ОСК, зачастую опираются на мнение отдельных лиц и не имеют под собой достаточной доказательной базы и согласования с профессиональным сообществом;
- Отсутствие систематизированной информации о состоянии и развитии ОСК в области здравоохранения;
- Формирование базовых элементов отраслевой системы квалификаций (отраслевой рамки квалификаций (ОРК) и профессиональных стандартов (ПС)) осуществляется на основе реализации единичных («разовых») проектов, без дальнейшей регулярной актуализации и поддержки дальнейшего внедрения данных документов.

В соответствии с общемировым опытом за формирование и поддержку отраслевой системы

квалификаций отвечают Отраслевые советы/комитеты по профессиональным квалификациям (ОСПК) включающие представителей госоргана, объединений работодателей и работодателей, академического сектора, организаций, осуществляющих оценку профессиональной подготовленности и иных стейкхолдеров. Примером ОСПК являются Совет по развитию отраслевых квалификаций в Великобритании, Отраслевой совет по вопросам профессиональных навыков в Турции, Отраслевой совет по профессиональным квалификациям в России, Отраслевой профессиональный комитет в Литве и др. [27-29].

В целях решения всех вышеуказанных проблем для развития ОСК в системе здравоохранения РК, с учетом анализа международного опыта и на основе подготовленного Policy Brief по данному вопросу [30], необходимо принять меры по созданию институциональной основы для развития отраслевой системы квалификаций в области здравоохранения путем создания ОСПК в области здравоохранения, формирование экспертного сообщества отраслевой системы квалификаций в разрезе всех специальностей и специализаций в области здравоохранения (в виде комитетов ОСПК), обеспечение прозрачности и доступности для всех заинтересованных сторон информации о состоянии и развитии ОСК (рисунок 12).

Таблица 2 – Рекомендуемые шаги для внедрения ПС в системе здравоохранения РК

Стейкхолдер	Рекомендуемые шаги
Уполномоченный орган в области здравоохранения (МЗ РК)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в действие ПС рекомендуется обеспечить после принятия и введение в действие ОРК в области здравоохранения. 2. Для обеспечения единства в методических подходах к разработке ПС в области здравоохранения и проведения системной работы по наращиванию потенциала в данной области целесообразно определить единый методологический центр по разработке ПС в области здравоохранения, в функции которого входит консультирование и информационная поддержка разработчиков ПС. 3. Обеспечить дальнейшую разработку ПС по всем специальностям и специализациям, включенным в действующую Номенклатуру специальностей и специализаций. 4. Обеспечить проработку механизмов для регулярной (по мере необходимости) актуализации ПС и их периодического (каждые 3 года) пересмотра путем создания институциональной основы для развития отраслевой системы квалификаций в области здравоохранения через формирование Отраслевого совета по профессиональным квалификациям.
Управления здравоохранения	<ol style="list-style-type: none"> 1. На уровне каждого региона запланировать серию обучающих семинаров по внедрению ПС с участием подготовленных тренеров
Национальный координатор по КРЗ и методическому центру по разработке ПС (в лице РЦРЗ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. На основе Методических рекомендаций «Методология разработки ПС для специалистов отрасли здравоохранения» целесообразно разработать серию обучающих семинаров для потенциальных стейкхолдеров в сфере разработки ПС: представителей объединений работников и работодателей, организаций образования и др. 2. Провести информационно-разъяснительную работу среди специалистов академического сектора, кадровых служб всех медицинских организаций, профессиональных ассоциаций работников здравоохранения. 3. Обеспечить проведение информационно-разъяснительной работы среди специалистов здравоохранения и (или) включение тематик, касающихся стандартизации в области здравоохранения и ОСК в программы повышения квалификации специалистов здравоохранения. 4. Разработать и запустить на основе обучающего семинара «Методология применения ПС в условиях кадровой политики в медицинских организациях» стандартизированный онлайн курс и подготовить наглядные информационные материалы по необходимым мероприятиям для внедрения ПС в организациях здравоохранения. 5. На основе методических рекомендаций «Методология трансформации ПС в процесс разработки образовательных программ для каждого уровня подготовки» и материалов обучающего семинара «Методология по трансформации ПС в процесс разработки образовательных программ» разработать стандартизированный он-лайн курс и подготовить наглядные информационные материалы по необходимым мероприятиям для трансформации ПС в процесс разработки образовательных программ.
Организации образования в области здравоохранения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вопросы методологии разработки ПС целесообразно включить в виде отдельных тем в программы подготовки специалистов здравоохранения в магистратуре и докторантуре, а также в программы повышения квалификации работников здравоохранения высшего и (или) специализированного уровня. 2. Обеспечить проведение информационно-разъяснительной работы среди специалистов здравоохранения и (или) включение тематик, касающихся стандартизации в области здравоохранения и ОСК в программы повышения квалификации специалистов здравоохранения. 3. Включить тематику обучающего семинара «Методология применения ПС в условиях кадровой политики в медицинских организациях» в программы подготовки специалистов общественного здравоохранения и менеджеров здравоохранения в магистратуре, а также в программы повышения квалификации для организаторов и менеджеров здравоохранения. 4. Вопросы методологии использования ПС при разработке образовательных программ и материалы обучающего семинара «Методология по трансформации ПС в процесс разработки образовательных программ» включить в виде отдельных тем в программы подготовки специалистов здравоохранения в магистратуре и докторантуре, а также в программы повышения педагогической квалификации для профессорско-преподавательского состава своих организаций.



Рисунок 12 - Видение отраслевого совета по профессиональным квалификациям

Основными задачами ОСПК должны стать [31-33]: соответствующих областях здравоохранения в
 • анализ технологических изменений в общемировой практике и в РК, и связанных с ними тенденций

развития квалификаций и компетенций специалистов в области здравоохранения, разработка рекомендаций по введению новых профессий, квалификаций и компетенций с конкретными предложениями по изменениям и дополнениям в номенклатуре и перечне специальностей, национальном классификаторе занятий и иных НПА;

- мониторинг востребованности существующих и новых квалификаций и компетенций в разрезе специальностей и специализаций на всех уровнях национальной системы здравоохранения;

- разработка ОРК в области здравоохранения и стратегии ее развития;

- установление требований к квалификациям работников здравоохранения, путем разработки ПС, понятных всем категориям пользователей (ППС организаций образования, лицам, проводящим оценку профессиональной подготовленности, работодателям, работникам), описывающих все профессиональные и личностные компетенции с учетом уровней квалификации;

- установление требований для подтверждения профессиональной квалификации;

- организация, координация и контроль деятельности

Заключение

Таким образом, основными проблемами регулирования ОСК в здравоохранении Казахстана является отсутствие актуальной для существующих потребностей отрасли ОРК и отсутствие ПС, регламентирующих требования к специалистам системы здравоохранения, отсутствие четкого разграничения компетенций по уровням квалификации.

Проведенная работа по разработке ПС в рамках контракта №SHIP-2.1/CS-03 позволила создать методологические основы для разработки ПС в области здравоохранения с учетом отраслевой специфики, разработать пул ПС по приоритетным специальностям и специализациям и создать методологическую основу для

по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в здравоохранении;

- обеспечение гармонизации и контроля за реализацией на практике всех компонентов ОСК, включая:

- ОРК и ПС области здравоохранения;

- ГОСО в области здравоохранения и образовательные программы (компетенции выпускников);

- систему оценки знаний и навыков обучающихся, выпускников и профессиональной подготовленности работающих в отрасли специалистов;

- систему сертификации специалистов в области здравоохранения;

- систему НПР работников здравоохранения;

- участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке отраслевых ГОСО, обновлении образовательных программ в области здравоохранения;

- формирование обоснованных предложений по оптимизации эффективности расходования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевого рынка труда качественной рабочей силой.

внедрения ПС в процесс разработки образовательных программ.

Внедрение ПС в процесс разработки образовательных программ всех уровней образования, в деятельность организаций, осуществляющих оценку профессиональной подготовленности специалистов здравоохранения, в кадровую политику отрасли, регионов и медицинских организаций, позволит обеспечить соответствие компетенций выпускников образовательных программ и работающих в отрасли специалистов реальным потребностям практического здравоохранения.

Литература

1. Койков В.В. Стратегическая система управления кадровыми ресурсами здравоохранения (Национальная политика управления КРЗ). Модернизация кадровых служб с внедрением современных HR-технологий. Семинар-совещание «Стратегический менеджмент человеческих ресурсов и модернизация медицинского образования», Астана. 2017. Электронный ресурс. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.16526.10564>.

Koikov V.V. Strategicheskaja sistema upravlenija kadrovymi resursami zdravookhraneniia (Natsional'naja politika upravleniia KRZ). Modernizatsiia kadrovikh sluzhb s vnedreniem sovremennykh HR-tekhnologii (Strategic Health Workforce Management System (National Health Workforce Management Policy). Modernization of HR services with the introduction of modern HR technologies) [in Russian]. Seminar-soveshchanie «Strategicheskii menedzhment chelovecheskikh resursov i modernizatsiia meditsinskogo obrazovaniia», Astana. 2017. Elektronnyi resurs. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.16526.10564>.

2. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан. Об утверждении Концептуальных подходов развития человеческого капитала в здравоохранении до 2025 года: 24 мая 2019 года, №243. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39918202.

Prikaz Ministra zdravookhraneniia Respubliki Kazakhstan. Ob utverzhdenii Kontseptual'nykh podkhodov razvitiia chelovecheskogo kapitala v zdravookhraneniia do 2025 goda (Order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan. On the approval of Conceptual approaches for the development of human capital in healthcare until 2025) [in Russian]: 24 maia 2019 goda, №243. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39918202.

3. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы: 26 декабря 2019 года, №982. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000982>.

Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan. Ob utverzhdenii Gosudarstvennoi programmy razvitiia zdravookhraneniia Respubliki Kazakhstan na 2020 – 2025 gody (Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan. On approval of the State Program for the Development of Healthcare of the Republic of Kazakhstan for 2020 - 2025) [in Russian]: 26 dekabria 2019 goda, №982. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000982>.

4. Койков В.В. Анализ структуры отрасли здравоохранения в профессионально-квалификационном разрезе и разработка предложений по совершенствованию отраслевой системы квалификаций // Journal Of Health Development. 2020. - №3 (38). - С. 21-36. <https://doi.org/10.32921/2225-9929-2020-3-38-21-36>.

Koikov V.V. Analiz struktury otrasli zdravookhraneniia v professional'no-kvalifikatsionnom razreze i razrabotka predlozhenii po sovershenstvovaniiu otraslevoi sistemy kvalifikatsii (Analysis of the structure of the health care industry in terms of professional qualifications and development of proposals for improving the sectoral qualifications system) [in Russian]. Journal of Health Development. 2020; 3 (38): 21-36. <https://doi.org/10.32921/2225-9929-2020-3-38-21-36/>.

5. Койков В.В., Аканов А.Б. Методология разработки профессиональных стандартов для специалистов отрасли здравоохранения: Методические рекомендации. – Нур-Султан: Республиканский центр развития здравоохранения, 2020. – 104 с. ISBN 978-601-7606-19-0.

- Koikov V.V., Akanov A.B. Metodologiya razrabotki professional'nykh standartov dlia spetsialistov otrasli zdravookhraneniia: Metodicheskie rekomendatsii (Methodology for Developing Occupational Standards for Healthcare Professionals: Guidelines) [in Russian]. – Nur-Sultan: Respublikanskii tsentr razvitiia zdravookhraneniia, 2020. – 104 s. ISBN 978-601-7606-19-0.
6. Самарова И.С., Алексеевичева Ю.В., Хрипунова А.С., Жилин Д.В. Профессиональный стандарт как инструмент совершенствования системы подготовки кадров // Академический журнал Западной Сибири. 2019. – № 4 (81). – Т. 15. – С. 9-11.
- Simarova I.S., Alekseevicheva Iu.V., Khripunova A.S., Zhigin D.V. Professional'nyi standart kak instrument sovershenstvovaniia sistema podgotovki kadrov (Professional standard as a tool for improving the personnel training system) [in Russian]. Akademicheskii zhurnal Zapadnoi Sibiri. 2019; 4 (81);15: 9-11.
7. Канаков А.С. Внедрение профессиональных стандартов как элемент кадровой политики // Парадигма. 2019. – №2. – С. 44-48.
- Kanakov A.S. Vnedrenie professional'nykh standartov kak element kadrovoy politiki (Implementation of professional standards as an element of personnel policy) [in Russian]. Paradigma. 2019; 2: 44-48.
8. Кодекс Республики Казахстан. О здоровье народа и системе здравоохранения: 7 июля 2020 года, №360-VI ЗРК. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>.
- Kodeks Respubliki Kazakhstan. O zdorov'e naroda i sisteme zdravookhraneniia (Code of the Republic of Kazakhstan. About the health of the people and the health care system) [in Russian]: 7 iuliia 2020 goda, №360-VI ZRK. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000360>.
9. Гарафутдинова Н.Я., Корешева С.Г. Система образования для подготовки кадров сельского хозяйства в условиях введения профессиональных стандартов // Профессиональное образование в современном мире. 2017. – Т. 7. – №4. – С. 1452–1461. <https://doi.org/10.15372/PEMW20170416>.
- Garafutdinova N.Ia., Koresheva S.G. Sistema obrazovaniia dlia podgotovki kadrov sel'skogo khoziaistva v usloviiakh vvedeniia professional'nykh standartov (The educational system for training agricultural personnel in the context of the introduction of professional standards) [in Russian]. Professional'noe obrazovanie v sovremenном mire. 2017; 7(4): 1452–1461. <https://doi.org/10.15372/PEMW20170416>.
10. Бычкова С.М., Тимошенко С.А. Анализ гармонизации профессиональных стандартов в системе подготовке кадров высшей квалификации // Учет. Анализ. Аудит. 2018. – Т.5. – №2. – С. 90-103.
- Bychkova S.M., Timoshenko S.A. Analiz garmonizatsii professional'nykh standartov v sisteme podgotovki kadrov vysshei kvalifikatsii (Analysis of the harmonization of professional standards in the system of training highly qualified personnel) [in Russian]. Uchet. Analiz. Audit. 2018; 5(2): 90-103.
11. Масилова М.Г., Богдан Н.Н. Внедрение профессиональных стандартов в управление персоналом ВУЗа // Университетское управление: практика и анализ. 2017. – Т. 21. – № 5(111). – С. 113-119.
- Masilova M.G., Bogdan N.N. Vnedrenie professional'nykh standartov v upravlenie personalom VUZa (Implementation of professional standards in university personnel management) [in Russian]. Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2017; 21; 5(111): 113-119.
12. Чекулина Т.А., Деминова С.В., Сучкова Н.А. Некоторые особенности применения профессиональных стандартов в образовательных учреждениях // Современные проблемы науки и образования, 2018, № 4. – С.85-85.
- Chekulina T.A., Deminova S.V., Suchkova N.A. Nekotorye osobennosti primeneniia professional'nykh standartov v obrazovatel'nykh uchrezhdeniiakh (Some features of the application of professional standards in educational institutions) [in Russian]. Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia, 2018; 4: 85-85.
13. Лукинова О.Ю. О применении профессиональных стандартов образовательными организациями и работодателями // Россия и новая экономика: ключевые векторы развития. – 2016. – С. 659-666.
- Lukina O.Iu. O primenenii professional'nykh standartov obrazovatel'nykh organizatsiiami i rabotodateliami (On the application of professional standards by educational organizations and employers) [in Russian]. Rossiia i novaia ekonomika: kliuchevye vektory razvitiia. 2016: 659-666.
14. Общий классификатор видов экономической деятельности. Национальный Классификатор Республики Казахстан 03-2019. Комитет технического регулирования и метрологии Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (Госстандарт). Электронный ресурс. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33987425#pos=3;-52.
- Obshchii klassifikator vidov ekonomicheskoi deiatel'nosti. Natsional'nyi Klassifikator Respubliki Kazakhstan 03-2019. Komitet tekhnicheskogo regulirovaniia i metrologii Ministerstva industrii i infrastruktornogo razvitiia Respubliki Kazakhstan (Gosstandart) (General classifier of types of economic activity. National Classifier of the Republic of Kazakhstan 03-2019. Committee for Technical Regulation and Metrology of the Ministry of Industry and Infrastructure Development of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]. Elektronnyi resurs. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33987425#pos=3;-52.
15. Национальный классификатор занятий. Национальный Классификатор Республики Казахстан 01-2017. Государственная система технического регулирования Республики Казахстан. Электронный ресурс. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39462992.
- Natsional'nyi klassifikator zaniatii. Natsional'nyi Klassifikator Respubliki Kazakhstan 01-2017. Gosudarstvennaia sistema tekhnicheskogo regulirovaniia Respubliki Kazakhstan (National classifier of occupations. National Classifier of the Republic of Kazakhstan 01-2017. State system of technical regulation of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]. Elektronnyi resurs. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39462992.
16. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан. Об утверждении Номенклатуры медицинских и фармацевтических специальностей: 24 ноября 2009 года, №774. [Дата обращения: 16.06.2021]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V090005885>.
- Prikaz Ministra zdravookhraneniia Respubliki Kazakhstan. Ob utverzhenii Nomenklatury meditsinskikh i farmatsevticheskikh spetsial'nostei (National classifier of occupations. National Classifier of the Republic of Kazakhstan 01-2017. State system of technical regulation of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]: 24 noiabria 2009 goda, №774. [Data obrashcheniia: 16.06.2021]. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V090005885>.
17. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан. Об утверждении Номенклатуры должностей работников здравоохранения: 24 ноября 2009 года, №775. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V090005896>.
- Prikaz Ministra zdravookhraneniia Respubliki Kazakhstan. Ob utverzhenii Nomenklatury dolzhnostei rabotnikov zdravookhraneniia (Order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan. On approval of the Nomenclature of positions of health care workers) [in Russian]: 24 noiabria 2009 goda, №775. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V090005896>.

18. Рекомендации по актуализации перспективных научных и технологических направлений, ключевых продуктов и услуг, технологий и тематик научных исследований по итогам проведенного в 2013-2014 гг. форсайтного исследования «Системный анализ и прогнозирование в сфере науки и технологий до 2030 года» в рамках направления «Здоровье нации». АО «Фонд науки», 2017. Электронный ресурс. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: http://science-fund.kz/assets/documents/Презентация%20Здоровье%20нации_13.12.2017.pdf.

Rekomendatsii po aktualizatsii perspektivnykh nauchnykh i tekhnologicheskikh napravlenii, kliuchevykh produktov i uslug, tekhnologii i tematik nauchnykh issledovaniy po itogam provedennogo v 2013-2014 gg. forsaitnogo issledovaniia «Sistemnyi analiz i prognozirovaniye v sfere nauki i tekhnologii do 2030 goda» v ramkakh napravleniia «Zdorov'e natsii» (Recommendations for updating promising scientific and technological areas, key products and services, technologies and research topics based on the results of the 2013-2014 period. foresight research "System analysis and forecasting in the field of science and technology until 2030" in the framework of the direction "Health of the nation") [in Russian]. АО «Фонд науки», 2017. Elektronnyi resurs. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: http://science-fund.kz/assets/documents/Prezentatsiia%20Zdorov'e%20natsii_13.12.2017.pdf.

19. 11 New Jobs in the Future of Healthcare and Medicine, 8 February 2017. The Medical Futurist. Electronic resource. [Accessed 15 June 2021]. Available from: <https://medicalfuturist.com/new-jobs-future-healthcare-medicine-part-ii/>.

20. Koikov V., Akanov A., Abduazhitova A., Aubakirova A., Otargalieva D., Derbissalina G. Determining future professions and competencies of health workers. *European Journal of Public Health*, 2020; 30, Issue Supplement_5: ckaa166.642, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa166.642>.

21. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан. Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения: 21 декабря 2020 года, №ҚР ДСМ-305/2020. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021856>.

Prikaz Ministra zdavookhraneniia Respubliki Kazakhstan. Ob utverzhdenii nomenklatury spetsial'nostei i spetsializatsii v oblasti zdavookhraneniia, nomenklatury i kvalifikatsionnykh kharakteristik dolzhnostei rabotnikov zdavookhraneniia (Order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan. On the approval of the nomenclature of specialties and specializations in the field of healthcare, the nomenclature and qualification characteristics of healthcare workers' positions) [in Russian]: 21 dekabria 2020 goda, №KR DSM-305/2020. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021856>.

22. Отраслевая рамка квалификаций сферы «Здравоохранение» (проект). Республиканский центр развития здравоохранения, 2021. Веб-сайт. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <http://www.rcrz.kz/index.php/ru/2017-03-12-10-51-13/ork-i-profstandarty>.

Otraslevaia ramka kvalifikatsii sfery «Zdavookhraneniye» (proekt). Respublikanskii tsentr razvitiia zdavookhraneniia, 2021 (Sectoral Qualifications Framework for Healthcare (draft). Republican Center for Healthcare Development, 2021) [in Russian]. Veb-sait. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <http://www.rcrz.kz/index.php/ru/2017-03-12-10-51-13/ork-i-profstandarty>.

23. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций: 18 января 2019 года, № 25. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36143902.

Prikaz Ministra truda i sotsial'noi zashchity naseleniia Respubliki Kazakhstan. Ob utverzhdenii Metodicheskikh rekomendatsii po razrabotke i oformleniiu otraslevykh ramok kvalifikatsii (Order of the Minister of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan. On the approval of the Methodological Recommendations for the development and execution of the sectoral qualifications framework) [in Russian]: 18 yanvaria 2019 goda, № 25. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36143902.

24. Койков В.В., Аканов А.Б. Методология трансформации профессиональных стандартов в процесс разработки образовательных программ: Методические рекомендации. – Нур-Султан: Республиканский центр развития здравоохранения, 2020. – 30 с. ISBN 978-601-7606-30-35.

Koikov V.V., Akanov A.B. Metodologiya transformatsii professional'nykh standartov v protsess razrabotki obrazovatel'nykh programm: Metodicheskie rekomendatsii (Methodology for transforming professional standards into the process of developing educational programs: Methodological recommendations) [in Russian]. Nur-Sultan: Respublikanskii tsentr razvitiia zdavookhraneniia, 2020; 30 p. ISBN 978-601-7606-30-35.

25. The World Bank, 2021. Social Health Insurance Project: Improving Access, Quality, Efficiency and Financial Protection. Website. [Accessed 15 June 2021]. Available from: <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P152625>.

26. Протокол заседания Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Перечень регулируемых профессий: 12 марта 2021 года. Электронный ресурс. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=33242202.

Protokol zasedaniia Respublikanskoi trekhstoronnei komissii po sotsial'nomu partnerstvu i regulirovaniu sotsial'nykh i trudovykh otnoshenii. Perechen' reguliruemyykh professii (Protocol of the meeting of the Republican tripartite commission on social partnership and regulation of social and labor relations. List of regulated professions) [in Russian]: 12 marta 2021 goda. Elektronnyi resurs. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=33242202.

27. Исабеков М.У. Предложения к запуску механизма Национальной системы квалификаций РК на основе международного опыта. Онлайн ресурс QP (Russian sub-community), 11 апр. 2017 г. [Дата обращения: 15.06.2021]. Режим доступа: <https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/predlozheniya-k-zapusku-mekhanizma-nacionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy-rk-na-osnove>.

Isabekov M.U. Predlozheniia k zapusku mekhanizma Natsional'noi sistemy kvalifikatsii RK na osnove mezhdunarodnogo opyta. On-lain resurs QP (Russian sub-community) (Proposals for the launch of the mechanism of the National Qualifications System of the Republic of Kazakhstan based on international experience. Online resource QP (Russian sub-community)) [in Russian], 11 apr. 2017 g. [Data obrashcheniia: 15.06.2021]. Rezhim dostupa: <https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/predlozheniya-k-zapusku-mekhanizma-nacionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy-rk-na-osnove>.

28. Ткаченко К. Национальная система квалификаций. Опыт Великобритании // Менеджер по персоналу. – 2010. – №12. – С. 6-12.

Tkachenko K. Natsional'naia sistema kvalifikatsii. Opyt Velikobritanii (National qualifications system. UK experience) [in Russian]. Menedzher po personalu, 2010;12: 6-12.

29. Sector Skills Councils. The official site of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 19 August, 2020. Electronic resource. [Accessed 15 June 2021]. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sector-skills-councils>.

30. Койков В.В., Аканов А.Б., Байгожина З.А. Создание институциональной основы для развития отраслевой системы квалификаций в области здравоохранения путем формирования Отраслевого совета по профессиональным квалификациям: Аналитический обзор для формирования политики // Journal of Health Development, 2021, Number 40 (Special Issue), С. 21-36. <https://doi.org/10.32921/2225-9929-2021-40-18-30>.

Koikov V.V., Akanov A.B., Baigozhina Z.A. Sozdanie institutsional'noi osnovy dlia razvitiia otraslevoi sistemy kvalifikatsii v oblasti

zdravookhraneniia putem formirovaniia Otrasleyvogo soveta po professional'nyim kvalifikatsiiam: Analiticheskii obzor dlia formirovaniia politiki (Establishing an Institutional Framework for the Development of the Sectoral Qualifications Framework in Health Care through the Formation of the Sectoral Council for Vocational Qualifications: Policy brief) [in Russian]. *Journal of Health Development*, 2021, 40 (Special Issue): 21-36. <https://doi.org/10.32921/2225-9929-2021-40-18-30>.

31. Josie Misko. *Developing, approving and maintaining qualifications: selected international approaches: Research Report*. National Centre for Vocational Education Research, 2015. Electronic resource. [Accessed 15 June 2021]. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED561387.pdf>.

32. *The Establishment of Sector Skills Councils: A Handbook and Guide + online animation*. VET Toolbox partnership, 2020. Electronic resource. [Accessed 15 June 2021]. Available from: https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2020-02/Sector%20Skills%20Council_Tool-Enabel_BC_WEB.pdf.

33. *An Approach Paper for Setting up a Sector Skill Council*. National Skill Development Corporation (NSDC). Electronic resource. [Accessed 15 June 2021]. Available from: <https://unevoc.unesco.org/e-forum/approach-paper-ssc.pdf>.

Денсаулық сақтау мамандарының кәсіби қызметін реттеудегі кәсіби стандарттардың рөлі

Койков В.В.

Білім және ғылымды дамыту орталығының басшысы, Республикалық денсаулық сақтауды дамыту орталығы,
Нұр-Сұлтан, Қазақстан. E-mail: koykov@inbox.ru

Түйіндемe

Бұл шолу денсаулық сақтау саласындағы біліктілік жүйесіндегі бар кемшіліктерді талдауға және Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау саласы мамандарының кәсіби қызметін реттеу тетіктерін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуге арналған. Жүйелі шешімді қажет ететін денсаулық сақтаудың кадрлық әлеуетін дамытудағы негізгі проблемаларға оқу бағдарламалары мен өндірістегі жұмысшылардың кәсіби біліктілігін арттыру жүйесі арасындағы сәйкестіктің болмауы, кәсіби дайындықты бағалау жүйесі және денсаулық сақтау мамандарын практикалық қызметке қабылдауда практикалық денсаулық сақтауды қажет ететін іс-шаралар мен біліктілік деңгейлері бойынша медицина қызметкерлерінің құзыреттерін бағалаудағы нақты шектеудің болмауы.

Жоғарыда аталған проблемалар саладағы барлық кәсіптер мен кәсіптік қызметті қамтитын салалық біліктілік шеңберінің болмауына байланысты салалық біліктілік жүйесінің жетілмегендігіне және әрбір біліктілік деңгейі үшін барлық еңбек функциялары мен кәсіби міндеттерді егжей-тегжейлі реттейтін кәсіби стандарттарға негізделген.

Білім берудің барлық деңгейлерінде, денсаулық сақтау мамандарының кәсіби дайындығын бағалайтын ұйымдардың қызметінде, саланың, аймақтардың және медициналық ұйымдардың кадр саясатына білім беру бағдарламаларын әзірлеуге кәсіби стандарттарды енгізу білім беру бағдарламаларының түлектері және өндірісте жұмыс жасайтын мамандардың практикалық қажеттіліктеріне сәйкес келеді. Мұның бәрі денсаулық сақтау мамандарының еңбек өнімділігіне қол жеткізуге, көрсетілетін медициналық және басқа қызметтердің сапасын жақсартуға, сондай-ақ, қызметкерлерді жалдау құнын төмендетуге және өндірісте жұмыс істейтін мамандардың да, денсаулық сақтау ұйымдарының да бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: салалық біліктілік жүйесі, кәсіби стандарттар, денсаулық сақтау мамандары.

The Role of Professional Standards in Regulating the Professional Activities of Healthcare Professionals

Vitaliy Koikov

Head of the Center for the Education and Science Development, Republican Center for Healthcare Development, Nur-Sultan, Kazakhstan. E-mail: koykov@inbox.ru

Abstract

This review is devoted to the analysis of the existing shortcomings in the sectoral qualifications system and the development of suggestions for improving the mechanisms for regulating the professional activities of healthcare professionals in the Republic of Kazakhstan. The main problems in the development of human resources for health care that require a systemic solution include the lack of compliance of training programs and the system of continuous professional development of workers in the industry, a system for assessing professional readiness and admission of health professionals for practical activities to the needs of practical health care, the lack of a clear delineation of the competencies of health professionals by levels qualifications.

The above problems are based on the imperfection of the Sectoral Qualifications System due to the absence of the Sectoral Qualifications Framework (covering all professions and professional activities in the health sector) and professional standards (regulating in detail for each qualification level all those labor functions and professional tasks that are necessary for those working in the industry, specialists, as well as the skills, knowledge, and even personal competencies required for this).

The implementation of professional standards in the development of educational programs at all levels of education, in the activities of organizations that assess the professional readiness of healthcare professionals, in the personnel policy of the health system, regions and medical organizations, will ensure that the competencies of graduates of educational programs and specialists working in the health sector correspond to the real needs of practical healthcare. All this will make it possible to achieve greater labor productivity of healthcare professionals, improve the quality of medical and other services provided, reduce the costs of recruiting and enhance the competitiveness of both specialists working in healthcare organizations.

Keywords: sectoral qualifications system, professional standards, healthcare professionals.