
Профессиональные стандарты в Горно-металлургической промышленности

Докладчик: Манасбаева Бахыт Парлановна

Заместитель исполнительного директора
ОЮЛ «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий»

27 ноября 2019 г.

Коротко об АГМП

- АГМП создана в 2005 году.
- АГМП является крупнейшим отраслевым объединением Казахстана, в состав которого входят **117 компаний** черной и цветной металлургии, урановой и угольной промышленности.
- АГМП аккредитована в девяти министерствах РК: МНЭ, МФ, МИИР, МЮ, МТСЗН, МЭ, МОН, МИД, МЭГПР.
- АГМП является полномочным представителем работодателей в процессе социального партнерства на отраслевом уровне.

Взаимодействие АГМП и НПП РК «Атамекен»

- АГМП впервые аккредитована в НПП РК «Атамекен» 27 декабря 2013 года
- АГМП участвует в работе органов управления НПП РК «Атамекен» (Съезд, Президиум, Комитеты).
- Согласно договору №21/05/18-НПП/1 от 21 мая 2018 года АГМП осуществляет функции НПП в горнорудной и металлургической отрасли по следующим направлениям:
 - ✓ представительство, защита прав и законных интересов субъектов предпринимательства;
 - ✓ организация поддержки и развития предпринимательства;
 - ✓ поддержка отечественного производства и повышение доли местного содержания;
 - ✓ подготовка, переподготовка, повышение квалификации, разработка профессиональных стандартов, сертификация и аттестация кадров, развитие технического и профессионального образования;
 - ✓ обеспечение социального партнерства;
 - ✓ обеспечение информационно-аналитической работы НПП.

Началом становления Национальной системы квалификаций (НСК) в Казахстане является внесение изменений в Трудовой кодекс РК (февраль, 2012) и принятие Национальной рамки квалификаций (НРК) в сентябре 2012 г.

Научно-методическим обеспечением становления НСК с сентября 2012 г. стал проект «Модернизация ТиПО» по соглашению о займе между Правительством РК и Всемирным банком в рамках компонента 1 «Профессиональные стандарты и оценка ТиПО».

Согласно Трудовому кодексу РК Национальная система квалификаций состоит из:

- национальной рамки квалификаций (НРК);
- отраслевых рамок квалификаций (ОРК);
- профессиональных стандартов (ПС).

За период 2017-2019 гг. действуют 3 ПС и на стадии утверждения в НПП РК 37 ПС по ГМК и Геологии.

ОРК, разработанные и утвержденные в ГМК:

- металлургия (март 2014);
- геология (ноябрь 2013);
- геодезия и картография, землеустройство, кадастр (февраль 2014).

ПРОФСТАНДАРТЫ ГМК

- | | |
|--|--|
| 1. Добыча железной руды подземным способом | 1. Литье металлов |
| 2. Добыча и обогащение неметаллических руд | 2. Литье металлов (формовка литья) |
| 3. Добыча руды открытым способом | 3. Обогащение твёрдых полезных ископаемых |
| 4. Добыча твёрдых полезных ископаемых | 4. Обогащение угля |
| 5. Добыча угля открытым способом | 5. Холодная формовка или вальцовка |
| 6. Добыча угля подземным способом | 6. Производство холодного проката |
| 7. Добыча урановой руды | 7. Производство горячего проката |
| 8. Коксохимическое производство | 8. Производство труб, трубопроводов, профилей, фитингов из стали |
| 9. Коксохимическое производство (аппаратчик коксохимического производства) | 9. Производство цветных металлов |
| 10. Коксохимическое производство (машинист коксохимического производства) | 10. Производство чугуна |
| 11. Сталеплавильное производство | 11. Холодное волочение |

- В отрасли по инициативе ERG стартовал пилотный проект "Атлас будущих профессий"

По результатам первых форсайт-сессий выявлены 45 трендов, влияющих на предприятие, 7 исчезающих профессий, 13 изменяющихся, 26 новых профессий

разработав Атлас новых профессий горно-металлургической отрасли мы получим понимание того куда и как наша отрасль будет развиваться, какие технологии будут менять рабочие места, навыки и компетенций наших работников.

Атлас новых профессий - должен стать ориентиром, навигатором для наших компаний в формировании долгосрочных стратегий развития и программ развития человеческого капитала.

Центр сертификации персонала в ГМК

- **Что дает сертификация персонала работникам?**

- – определяет профессиональный уровень.
- – определяет линию дальнейшего повышения квалификации.
- – повышает шансы трудоустройства с учетом качества своей подготовки, а также упрощение и сокращение сроков поиска подходящей работы.
- – может являться основанием для заключения трудового договора с индивидуальным (более высоким по отношению к другим сотрудникам предприятия) тарифом оплаты труда.
- – обеспечивает психологический комфорт и уверенность в собственных возможностях: повышенное внимание руководства предприятия, доверие и уважение к обладателю сертификата.

- **Что дает сертификация персонала работодателям?**

- – мотивация персонала организации;
- – уверенность в качестве труда персонала;
- – выбирать качественный персонал на рынке труда;
- – поддерживать и улучшать стандарты качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;
- – добиться эффективности, стабильности и качества труда, а следовательно, высоких экономических результатов организации, повышается качество предоставляемых услуг, конкурентоспособность предприятия, увеличение доходов за счет работы квалифицированного персонала;

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АССОЦИАЦИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ И ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ



Т.: + 7 (7172) 689 601

Ф.: + 7 (7172) 689 602

E-mail: mail@agmp.kz

Web: www.agmp.kz