



Леся Василівна ПРУДИУС,
кандидат наук з державного управління,
заступник директора — начальник відділу
програмного забезпечення та інноваційних технологій
Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів
Національної академії державного управління
при Президентові України (м. Київ),
L_Prud@ukr.net

УДК 005.585:005.336.5:35.08] (477)

ПЕРСПЕКТИВИ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Досліджується проблема розробки професійних стандартів на державній службі та оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців, запровадження процедури підтвердження неформальної освіти державних службовців для сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці. Встановлено, що кваліфікації поділяються на освітні (на основі освітніх стандартів) та професійні (на основі професійних стандартів). Доведено, що відповідно до вимог професійних стандартів повинно здійснюватися визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, розвиток системи навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання державних службовців, та визначатися зміст їх навчання. Запропоновано для оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців, підтвердження результатів їх неформального навчання створити центри оцінювання та розвитку професійних кваліфікацій державних службовців як на національному рівні, так і на місцевому рівнях, розробити відповідну нормативно-правову базу.

Ключові слова: безперервна освіта, професійні стандарти, професійні компетентності, освітні кваліфікації, неформальне навчання, центри оцінювання та розвитку професійних кваліфікацій.



Приєднання України у травні 2005 року до Болонського процесу започаткувало важливий процес реформування національної системи освіти у напрямі її інтеграції в єдиний європейський освітній простір на принципах автономності, мобільності, компетентнісного підходу, доступності та безперервності освіти, впроваджуючи систему класифікацій та професійних стандартів, і стало одним із основних напрямів реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [1].

В останнє десятиріччя в Європі поняття «кваліфікації» і «стандарт» набувають все більшої взаємопов'язаності. Поштовхом до цього стало прийняття Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж життя (*The European Qualifications Frameworks for Lifelong Learning — EQF*), де кваліфікація пов'язується не з процесом навчання, а з його результатом — сукупністю компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами [2].

Професійний стандарт представляє собою опис вимог роботодавця до певної професії і містить перелік знань, вмінь і навичок, якими має володіти фахівець для виконання своїх посадових обов'язків. Цей документ є незамінною складовою для налагодження взаємодії між роботодавцями та системою освіти. Професійні стандарти мають бути основою для розробки освітніх стандартів, методичних матеріалів, програм професійного навчання працівників. Саме в професійному стандарті встановлюються критерії якості підготовки кадрів [3].

На сучасному етапі питання розробки професійних стандартів діяльності та професійних кваліфікацій працівників перебуває на початковому етапі його вирішення:

— створено правові механізми для підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників робітничих професій [4; 5];

— зареєстровано Інститут професійних кваліфікацій — єдину неурядову професійну організацію, що ставить на меті системну роботу в напрямку формування системи професійних кваліфікацій в Україні [6];

— створено репозитарій професійних кваліфікацій — електронний архів для тривалого зберігання, накопичення та забезпечення довготривалого та надійного відкритого доступу до будь-яких даних, результатів наукових розробок та досліджень [7].

Крім того, у новій редакції Закону України «Про державну службу» передбачено повноваження Національного агентства України з питань державної служби забезпечувати відповідно до вимог професійних стандартів: визначення потреб у професійному навчанні державних службовців та сприяння розвитку системи навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання державних службовців, делегування їм повноважень з визначення змісту навчання державних службовців (ст. 13) [8], а Планом заходів щодо реалізації Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року — розробку галузевої рамки кваліфікацій у галузі знань «Державне управління» відповідно до Національної рамки кваліфікацій (до кінця 2016 року) [9].

Однак, як Законом України «Про державну службу» [8], так й іншим законодавством сьогодні не врегульовано питання щодо механізмів розробки і впровадження професійних стандартів діяльності на державній службі та оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців.

Питанню присвоєння професійних кваліфікацій на основі професійних стандартів, що діють у сфері праці та відображають здатність особи виконувати завдання й обов'язки певного виду професійної діяльності, а також проблемам правового регулювання неформального професійного навчання працівників



присвячено дослідження В. Захарченка, В. Кременя, В. Лугового, Ю. Рашкевич, Ж. Таланової [10], Л. Пуховської [2], О. Луценко [11] та інших.

Однак питання визначення механізмів розробки професійних стандартів та оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців, запровадження процедури підтвердження їх неформальної освіти для реалізації Закону України «Про державну службу» [8] є недостатньо вивченим та вимагає подальших досліджень.

Метою роботи є дослідження проблеми розробки професійних стандартів на державній службі та оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців, запровадження процедури підтвердження неформальної освіти державних службовців для сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

Ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [1], наша держава взяла на себе зобов'язання щодо впровадження європейських стандартів освітнього врядування, ключовим принципом якого є навчання впродовж життя, а його реалізація здійснюється шляхом оцінювання кваліфікацій відповідно до встановлених стандартів. Тому дослідження проблеми розробки професійних стандартів на державній службі та оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців є особливо актуальним, а результати його проведення дають змогу зробити деякі висновки.

По-перше, безперервне навчання (навчання впродовж життя) є ключовим принципом створення європейського освітнього простору, на якому побудована Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (*The framework of qualifications for the European Higher Education Area* — «*QF for the EHEA*») [12], Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (*The European Qualifications Framework for lifelong learning* — «*EQF for LLL*») [13], Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу («*A Memorandum of Lifelong Learning*») [14] та інші міжнародні правові акти.

По-друге, безперервна освіта, що є головною політичною програмою громадянського суспільства, соціальної єдності та зайнятості, базується на шести ключових принципах (*нові базові знання і навички для всіх; збільшення інвестицій у людські ресурси; інноваційні методики викладання і навчання; нова система оцінки здобутої освіти; розвиток наставництва і консультування; наближення освіти до дому*) та забезпечується шляхом поєднання трьох основних видів навчання (*формальне навчання — передбачає отримання дипломів та кваліфікаційних свідоцтв, що визнаються на офіційному рівні, неформальне навчання — не передбачає видачу офіційних документів про освіту та інформальне навчання — самоосвіта*) [14].

По-третє, важливою особливістю Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя [13] є зв'язок кваліфікацій з ринком праці та відповідно вимогами роботодавців, а тому вимагає від України впровадження європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців; забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудова відносин; сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці [15].

По-четверте, з метою сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, створена національна система кваліфікацій, яка включає Національну кваліфікаційну рамку [15], національні класифікатори України «Класифікатор професій» (ДК 003:2010) [16] та «Класифікатор видів



економічної діяльності (ДК 009:2010)» [17], галузеві випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників тощо.

Так, Національна рамка кваліфікацій є системним і структурованим за компетентностями описами дев'яти кваліфікаційних рівнів за такими критеріями, як: рівень; знання; уміння; комунікація; автономність і відповідальність, а основною її метою — розроблення, ідентифікація, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій в Україні [15].

Класифікатор професій ДК 003:2010 (далі — Класифікатор) призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями соціальних партнерів усіх рівнів, іншими громадськими організаціями, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників. Тому професійні назви робіт, які наведені у Класифікаторі, рекомендовано застосовувати під час утворення нових назв професій і посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій. За основу розроблення Класифікатора було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (*ISCO 88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva*), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією [16].

Відповідно до Класифікатора: «робота» — певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою; «кваліфікація» — здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікаті тощо) кваліфікація визначається через назву професії (інженер-радіолог, економіст, токарь, секретар-стенографіст тощо); «професія» — здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Важливо, що структурно Класифікатор складається із кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій), які сформовано у 9 розділах, з яких до державної служби належать:

- 1) розділ 1 (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі));
- 2) розділ 2 (професіонали);
- 3) розділ 3 (фахівці) [16].

Для сприяння правильному вирішенню питань перерозподілу між державними службовцями, забезпечення єдності при визначенні їх посадових обов'язків, повноважень та кваліфікаційних вимог, що до них ставляться, було затверджено Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [18], який на сьогодні не відповідає як вимогам прийнятому у 2015 році новому Закону України «Про державну службу» [8], так і Національній рамці кваліфікацій [8].

По-п'яте, відповідно до Національної рамки кваліфікацій поняття «кваліфікація» розглядається як офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами, де «компетентність/компетентності» — здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості; «інтегральна компетентність» — узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності; а «кваліфікаційний рівень» є структурною одиницею Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій цього рівня [15].



По-шосте, кваліфікації поділяються на освітні (на основі освітніх стандартів) та професійні (на основі професійних стандартів), тому слід розрізняти два поняття «професійна кваліфікація» й «освітня кваліфікація».

Професійні кваліфікації повинні присвоюватися на основі професійних стандартів, що діють у сфері праці та відображають здатність особи виконувати завдання та обов'язки певного виду професійної діяльності.

Присвоєння певної кваліфікації (освітньої чи професійної) передбачає:

- наявність відповідного стандарту (освітнього чи професійного);
- наявність органу (установи), уповноваженого присвоювати відповідну кваліфікацію;
- визначеність правил (порядку) присвоєння кваліфікації, включаючи методи демонстрації компетентності та критерії оцінювання [10, с. 62].

Для присвоєння професійної кваліфікації за професією має існувати відповідний професійний стандарт (стандарт професійної діяльності) для цієї професії. Присвоєння професійних кваліфікацій за професіями, для яких не сформовані та не затверджені відповідні професійні стандарти, буде фактично безпідставним. Окрім цього, для таких професійних кваліфікацій виникнуть ускладнення з їх офіційним визнанням унаслідок неможливості обґрунтувати, що саме такі кваліфікації означають [10, с. 63].

Що стосується освітніх кваліфікацій, то у Конвенції про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні наголошено, що справедливе визнання кваліфікацій є ключовим елементом права на освіту та обов'язком суспільства. Тому поняття «кваліфікація з вищої освіти» розглядається як будь-яке звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення програми з вищої освіти; «кваліфікація, що надає доступ до вищої освіти» — будь-який диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом, засвідчує успішне закінчення освітньої програми і надає власнику кваліфікації право брати участь у процедурі допуску до вищої освіти (пор. визначення терміна «доступ»); «визнання кваліфікації» — формальне підтвердження компетентним органом якості іноземної освітньої кваліфікації з метою доступу до навчання і/або здійснення фахової діяльності [19].

З урахуванням вимог зазначеної Конвенції [19] Законом України «Про вищу освіту» встановлено основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, визначено рівні та ступені вищої освіти, порівняно їх з кваліфікаційними рівнями Національної рамки кваліфікацій, трактуючи поняття «кваліфікація» як офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту [20].

Процедура визнання іноземних документів про освіту суттєво реформована відповідно до Закону України «Про вищу освіту». Нормативним актом, який регулює проведення процедури визнання в Україні всіма компетентними органами, є наказ Міністерства освіти і науки України від 5 травня 2015 р. № 504, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 27 травня 2015 р. за № 614/27059. Цим наказом введено в дію порядку визнання здобутих в іноземних вищих навчальних закладах ступенів вищої освіти та документів про середню, середню професійну, професійну освіту» [21].

По-сьоме, правовими засадами реалізації Національної рамки кваліфікацій [15] стали закони України «Про професійний розвиток працівників» [4], «Про соціальний діалог в Україні» [22], «Про зайнятість населення» [23], «Про вищу освіту» [20], «Про державну службу» [8].



Зокрема Законом України «Про професійний розвиток працівників» вперше вводяться поняття «неформальне професійне навчання працівників», суть якого полягає в набутті працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентованих місцем набуття, строком та формою навчання; а також «підтвердження кваліфікації працівників», що означає процедуру визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації. Атестація працівників є процедурою оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам та проводиться не частіше ніж один раз на три роки, а порядок її проведення визначаються колективним договором [4].

Важливо, що для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників робітничих професій Законом передбачено створення у складі державної служби зайнятості центрів визнання результатів неформального професійного навчання. Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників визначено Кабінетом Міністрів України [4; 5].

З прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні. Так, передбачено, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні — генеральна угода; на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні — територіальні угоди; на локальному рівні — колективні договори. Важливою новацією Закону є те, що для участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності [22].

Для державного службовця, враховуючи положення законів України «Про соціальний діалог в Україні» [22] та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [24], роботодавцем є орган державної влади (законодавчої, виконавчої, судової), в якому він працює.

Наступним важливим кроком стало прийняття Закону України «Про зайнятість населення», адже підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями визначено однією із гарантій держави у сфері зайнятості населення, передбачено участь організацій роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок та їх об'єднань у розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості тощо [23].

По-восьме, у Законі України «Про державну службу вживається термін «професійний стандарт» та «професійні компетенції», однак не визначено сутності цих понять, а поняття «професійна кваліфікація державного службовця» не згадується. Натомість визначено поняття «професійна компетентність» як здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [8].



Крім того, зазначеним Законом скасовано інститут кадрового резерву та інститут атестації, яка проводилась раз на три роки, та передбачено щорічне оцінювання результатів службової діяльності державних службовців для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні. Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, визначено вимоги до їхньої професійної компетентності, що складаються із загальних та спеціальних вимог [8]. Вказані вимоги знайшли своє відображення у типових вимогах до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» [25], та порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» [26].

Таким чином, професійні кваліфікації державних службовців можна розглядати як результат визнання уповноваженим компетентним органом досягнення державними службовцями професійних компетентностей, визначених професійними стандартами діяльності, що підтверджується видачею відповідного документа встановленого зразка, а професійний стандарт діяльності на державній службі — як затверджені в установленому порядку вимоги до професійної кваліфікації та компетентності державних службовців, які визначаються роботодавцем з урахуванням загальних та спеціальних вимог до професійної компетентності осіб, які претендують на вступ на державну службу, та вимог розвитку суспільства.

Розробка професійних стандартів на державній службі та оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців, запровадження процедури підтвердження неформальної освіти державних службовців повинна здійснюватися з метою сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

Професійні стандарти повинні співвідноситися з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуватися за галузевими ознаками. Відповідно до вимог професійних стандартів повинно здійснюватися визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, розвиток системи навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання державних службовців, та визначатися зміст їх навчання.

Перші кроки на державній службі вже зроблено, оскільки з урахуванням Національної рамки кваліфікацій [15] та відповідно до Закону України «Про державну службу» [8] визначено типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» [25] та порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» [26], розробляється галузева рамка кваліфікацій у галузі знань «Публічне управління та адміністрування» [9]. Підтвердження кваліфікації державних службовців здійснюється шляхом щорічного оцінювання результатів їх службової діяльності з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні [8].

По-дев'яте, з метою врегулювання суспільних відносин, пов'язаних із створенням, функціонуванням та розвитком професійних кваліфікацій в Україні, було розроблено проект Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій на період до 2020 року [27], проект Закону України про систему професійних кваліфікацій (який прийнятий у першому читанні 2 жовтня 2012 р., а 27 листопада 2014 р. був відкликаний) [28; 31], проект Методичних рекомендацій щодо розроблення професійних стандартів [29], які теж не були схвалені.



Формування національної системи кваліфікацій передбачено й у проекті Закону України «Про освіту», зареєстрованому у Верховній Раді України 4 квітня 2016 р. за № 3491–д, у якому визначено поняття «освітня кваліфікація», «професійна кваліфікація» та «професійний стандарт». Акцентовано увагу, що професійний стандарт, який містить затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентностей, слугує основою для формування професійних кваліфікацій. Зазначено, що професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами, а порядок їх розробки, введення в дію і перегляду професійних стандартів повинен визначатися законом. Для реєстрації професійних стандартів передбачено створення Національного агентства кваліфікацій [30]. На сьогодні зазначений законопроект очікує розгляду.

Таким чином, реалізація реформи державного управління та державної служби, що здійснюється відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [1] для побудови прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності, неможлива без створення національної системи класифікацій, розробки професійних стандартів на державній службі, оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців, впровадження процедури підтвердження результатів неформальної освіти державних службовців, оскільки спрямована на підвищення рівня їх професійної компетентності шляхом забезпечення безперервного навчання.

Усе це вимагає розробки за участю репрезентативних галузевих профспілок (їх об'єднань) та організацій роботодавців (їх об'єднань) професійних стандартів діяльності на державній службі (для кожної з трьох категорій посад державної служби «А», «Б» і «В») та по кожній з галузей економіки (наприклад, освіта, охорона здоров'я тощо), з урахуванням положень Національної рамки кваліфікацій [15], законів України «Про державну службу» [8], «Про вищу освіту» [20], Класифікатора професій (ДК 003:2010) [16] і Класифікатора видів економічної діяльності (ДК 009:2010) [17]. Відповідно до розроблених професійних стандартів державної служби слід формувати професійні кваліфікації державних службовців, розробляти як освітні програми, такі і індивідуальні програми підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Для оцінювання професійних кваліфікацій державних службовців та підтвердження результатів їх неформального навчання доцільно створити центри оцінювання та розвитку професійних кваліфікацій державних службовців як на національному, так і на місцевому рівнях.

Вирішення зазначеного питання потребує прийняття законів України «Про освіту» [30], «Про систему професійних кваліфікацій» [28; 31], внесення змін до Закону України «Про державну службу» [8], розробки положень про центри оцінювання та розвитку професійних кваліфікацій державних службовців як на національному, так і на місцевому рівнях, та відповідних порядків розробки професійних стандартів на державній службі, оцінювання/підтвердження професійних кваліфікацій державних службовців тощо і є предметом для подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16.09.2014 р. № 1678–VII // Відомості Верховної Ради України. 2014. № 40. Ст. 2021.



2. Пуховська Л. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу // Порівняльно-педагогічні студії. 2014. № 4 (22). С. 61–69.
3. Паспорт професії. Професійний стандарт : Журналіст мультимедійних видань засобів масової інформації (скорочена версія). URL : <http://mon.gov.ua/content/Osvita/Вища/passport-journalist.pdf>.
4. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312–VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
5. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. № 340 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-п>.
6. Інститут професійних кваліфікацій. URL : <http://www.ipq.org.ua>.
7. Репозитарій професійних кваліфікацій. URL : <http://profstandart.org.ua>.
8. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889–VIII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
9. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227–р // Урядовий кур'єр. 2015. № 63. 7 квітня.
10. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / В. М. Захарченко, В. І. Луговий, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова / за ред. В. Г. Кременя. К. : Пріоритети, 2014. 120 с.
11. Луценко О. Є. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання // Публічне право. 2016. № 1. С. 241–248.
12. The framework of qualifications for the European Higher Education Area. URL : <http://www.ehea.info/Uploads/Documents/QF-EHEA-May2005.pdf>.
13. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) — European Communities, 2008. URL : www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF_EN.pdf.
14. Меморандум неперервного образования Европейского Союза. URL : <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>.
15. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.
16. Класифікатор професій ДК 003:2010 : затв. та надано чинності наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. № 327 / Національний класифікатор України. URL : http://hrliga.com/docs/327_KP.htm.
17. Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2010 : затв. та надано чинності наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 р. № 457 / Національний класифікатор України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_kls/op_dk009_2016.htm.
18. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13.09.2011 р. № 11. URL : <http://document.ua/pro-dovidnik-tipovih-profesiino-kvalifikaciinih-harakteristi-doc85133.html>.
19. Конвенція про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні від 11.04.1997 р. / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_308.



20. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
21. Визнання в Україні документів про освіту. URL : <http://mon.gov.ua/activity/postluzgi/viznannya-dokumentiv/viznannya.html>.
22. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862–VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
23. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067–VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
24. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026–VI / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
25. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» : постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 р. № 448 / Урядовий портал. URL : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249211354>.
26. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 06.04.2016 р. № 72 / Законодавство України. Верховна Рада України. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16>.
27. Стратегія розвитку національної системи кваліфікацій на період до 2020 року : проект Міністерства освіти і науки України. URL : <http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/strategiy.doc>.
28. Про систему професійних кваліфікацій : проект Закону, зареєстр. 12.12.2012 р. за № 0957 [н.д.У. О. Б. Шевчук, Я. М. Сухий, В. С. Курило] / Верховна Рада України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45046.
29. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів : проект від 29.08.2014 р. / Інститут професійних кваліфікацій. URL : http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/2014.10.08_Proekt_metodiki_PS_29.08.14.pdf.
30. Про освіту : проект Закону, зареєстр. 04.04.2016 р. за № 3491–д [н.д.У. О. О. Скрипник, В. М. Литвин, Т. Д. Кремінь, І. Г. Кириленко] / Верховна Рада України. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58639.
31. Про прийняття за основу проекту Закону України про систему професійних кваліфікацій : постанова Верховної Ради України від 02.10.2012 р. № 5301–VI / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5301-17>.

*Рекомендовано до друку кафедрою
державного управління та місцевого самоврядування
Дніпропетровського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України
(протокол № 1 від 29 серпня 2016 року)*

Надійшла до редакції 02.09.2016



Прудиус Л. В. Перспективы оценивания профессиональных квалификаций государственных служащих в Украине

Исследуется проблема разработки профессиональных стандартов на государственной службе и оценивания профессиональных квалификаций государственных служащих, проведения процедуры подтверждения неформального образования государственных служащих для содействия национальному и международному признанию квалификаций, добытых в Украине; налаживанию эффективного взаимодействия сферы образовательных услуг и рынка труда. Установлено, что квалификации разделяются на образовательные (на основе образовательных стандартов) и профессиональные (на основе профессиональных стандартов). Доказано, что в соответствии с требованиями профессиональных стандартов нужно изучать потребности в профессиональной учебе государственных служащих, развивать систему учебных заведений, которые осуществляют профессиональную учебу государственных служащих, и формировать содержание их учебы. Предложено для оценивания профессиональных квалификаций государственных служащих, подтверждения результатов их неформальной учебы создать центры оценивания и развития профессиональных квалификаций государственных служащих как на национальном уровне, так и на местном уровнях, разработать соответствующую нормативно-правовую базу.

Ключевые слова: непрерывное образование, профессиональные стандарты, профессиональные компетентности, образовательные квалификации, неформальная учеба, центры оценивания и развития профессиональных квалификаций.

Prudyus, L. V. Prospects for Evaluation of Professional Qualifications of Public Servants in Ukraine

The research paper studies the problem of professional standards development in the public service and evaluation of professional qualifications of public servants, introduction of formal education's verification procedures for public servants to promote national and international recognition of qualifications acquired in Ukraine; establishment of effective cooperation in the field of educational services and the labour market. It is established that qualifications are divided into educational (based on educational standards) and professional (based on professional standards). It is proved that according to the requirements of professional standards one should implement the identification of the needs for professional training of public servants, development of educational institutions engaged in training of public servants, and determine the content of their training. To evaluate professional qualifications of public servants and to confirm the results of their informal training it is offered to create centres for evaluation and development of professional qualifications of public servants at the national and local levels as well as to develop an appropriate legal framework.

Keywords: lifelong learning, professional standards, professional competences, educational qualifications, informal learning, centres for evaluation and development of professional qualifications.

