

УДК 35.08:006.4:005.336.2(477)

Л. В. 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

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Вивчено сутність понять «кваліфікація», «компетентність», «кваліфікаційний стандарт», «професійний стандарт», «професійна кваліфікація». Визначено типи професійних стандартів. Досліджено правові засади розроблення та впровадження професійних стандартів на державній службі. Запропоновано розглядати поняття «професійний стандарт на державній службі» як документ, який визначає вимоги до кваліфікації державних службовців та їхньої компетентності, необхідні для здійснення професійної діяльності на державній службі. Внесено пропозиції щодо структури та змісту професійних стандартів на державній службі України.

Ключові слова: кваліфікація, компетентність, компетенція, паспорт професії, галузевий стандарт, освітній стандарт, професійна кваліфікація, національна рамка кваліфікацій, компетентнісний підхід.

Постановка проблеми. Необхідною умовою для України щодо впровадження Болонського процесу та імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) [20] в галузі освіти, створення єдиного європейського освітнього простору та забезпечення освіти упродовж життя є наближення професійної освіти до ринку праці на засадах соціального партнерства відповідно до європейської і національної рамок кваліфікацій та вимог професійних стандартів.

Правовими засадами для сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, розробки та впровадження професійних стандартів на державній службі є Національні класифікатори України «Класифікатор професій» (ДК 003:2010) [3] та «Класифікатор видів економічної діяльності (ДК 009:2010)» [2], Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [8], Національна рамка кваліфікацій [11] та закони України «Про державну службу» (2015) [7], «Про вищу освіту» (2014) [6], «Про соціальний діалог в Україні» (2010) [21], «Про професійний розвиток працівників» (2012) [17], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012) [16], «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії діяльності» (1999) [18], «Про зайнятість населення» (2012) [10].

З метою введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців; забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин; сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці була схвалена Національна рамка кваліфікацій, що являє собою системний і структурований за компетентностями опис дев'яти кваліфікаційних рівнів за такими критеріями як: рівень; знання; уміння; комунікація; автономність і відповідальність [11].

Для гармонізації державної служби України з міжнародними стандартами та нормами ЄС Планом заходів щодо реалізації Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року передбачено відповідно до Національної рамки кваліфікацій розробку галузевої рамки кваліфікацій у галузі знань «Публічне управління та адміністрування» [14], а Законом України «Про державну службу» надано повноваження Національному агентству України з питань державної служби (далі – НАДС) відповідно до вимог професійних стандартів визначати потреби у професійному навчанні державних службовців та делегувати повнова-

ження навчальним закладам, що здійснюють професійне навчання державних службовців, визначати зміст навчання (стаття 13) [7].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 1077 «Про затвердження Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 роки» передбачено модернізацію системи прогнозування потреби в кваліфікаціях та розроблення професійних стандартів шляхом адаптації Національної системи класифікацій професій (занять) до Міжнародної стандартної класифікації занять (ISCO-08); створення електронного реєстру професій; розроблення/оновлення і затвердження професійних стандартів (упродовж 2018-2019 років) тощо [13].

Тому питання щодо порядку розробки і впровадження професійних стандартів на державній службі на сьогодні є досить актуальним та потребує ґрунтовних досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що вивченню європейського та вітчизняного досвіду розробки і впровадження професійних стандартів, у тому числі і на державній службі, присвячені дослідження Л. П. Пуховської, А. О. Ворначова, С. В. Мельника, Ю. І. Кравця, С. О. Леу [22-24; 4], Н.М. Чехової [25] та інших. Однак потребує вивчення питання правових засад розробки та впровадження професійних стандартів на державній службі, у тому числі, обов'язковим є визначення сутності понять «кваліфікація», «компетентність», «професійний стандарт на державній службі», «професійна кваліфікація», а також структури та змісту професійних стандартів на державній службі.

Постановка завдання. Вивчити сутність понять «кваліфікація», «компетентність», «професійний стандарт», «професійна кваліфікація». Визначити типи професійних стандартів. Дослідити правові засади розробки та впровадження професійних стандартів на державній службі. Запропонувати авторське визначення поняття «професійний стандарт на державній службі». Внести пропозиції щодо структури та змісту професійних стандартів на державній службі України.

Виклад основного матеріалу. Аналіз досліджень вітчизняних науковців щодо зарубіжного досвіду розробки і впровадження професійних стандартів засвідчив, що кваліфікаційні стандарти розглядаються як норми і вимоги, які застосовуються для таких аспектів кваліфікацій

як професійні стандарти, освітні стандарти та оцінні стандарти:

– професійні стандарти визначають «основні професії», описуючи фахові завдання й операції, а також компетенції, типові для даної професії. Професійні стандарти дають відповідь на запитання: «Що фахівець повинен уміти виконувати на робочому місці?»;

– освітні стандарти визначають очікувані результати навчального процесу, програму навчання у сенсі змісту, навчальних завдань і планів, а також методів й умов навчання (на робочому місці, в навчальному закладі тощо). Освітні стандарти дають відповідь на запитання: «Чого учень повинен навчитися, щоб у майбутньому бути ефективним працівником?»;

– оцінні стандарти визначають об'єкт оцінки, критерії успішності, методи оцінювання, стандарти, а також склад комісії, яка надає відповідну кваліфікацію. Оцінні стандарти дають відповідь на запитання: «Як ми пересвідчимося, що майбутній фахівець отримав потрібні знання й уміння для виконання роботи?» [23, с. 47].

Серед професійних стандартів, які поширені в країнах ЄС, Л.П. Пуховською визначено їх три основні типи: 1) професійний стандарт як класифікатор основних професій; 2) професійний стандарт як критерій для оцінювання професійної діяльності; 3) професійний стандарт – як професійний профіль, об'єднаний з кваліфікацією [24].

Тобто в різних країнах професійні стандарти різняться за структурою та змістом. В одних стандартах описані трудові функції і дії, що входять в рамки конкретної професії/сфери професійної діяльності, тоді як інші включають додаткові описи компетенцій або тільки перелік необхідних компетенцій [4].

В Україні згідно зі статтею 1 Закону України «Про державну службу» державна служба є публічною, професійною, політично неупередженою діяльністю із практичного виконання завдань і функцій держави [7]. Однак, поняття «професійний стандарт на державній службі» як у Законі України «Про державну службу» [7], так і у його підзаконних актах не визначено. Хоча поняття «професійний стандарт» розглядається у Законі України «Про професійно-технічну освіту» як затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Зазначено, що професійні

стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками [19].

Важливо, що для цілей Національної рамки кваліфікацій термін кваліфікація визначено як офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами; кваліфікаційний рівень – структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня; компетентність/компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості [11].

З урахуванням Національної рамки кваліфікацій [11] Законом України «Про вищу освіту» [6] визначені рівні та ступені вищої освіти: початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти, який відповідає п'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій; перший (бакалаврський) рівень відповідає шостому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій та передбачає отримання освітньо-професійного ступеня молодшого бакалавра та освітнього ступеня бакалавра; другий (магістерський) рівень відповідає сьомому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій та передбачає отримання освітнього ступеня магістра; третій (освітньо-науковий) рівень відповідає восьмому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій та передбачає присудження освітнього і водночас першого наукового ступеня – доктора філософії; науковий рівень відповідає дев'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій та передбачає присудження другого наукового ступеня – доктора наук.

На відміну від Національної рамки кваліфікацій [11], у Класифікаторі професій поняття «кваліфікація» визначається як здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи, де «робота» – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою; у дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікаті тощо) кваліфікація визначається через назву професії (інженер-радіолог, економіст, токарь, секретар-стенографіст тощо), а поняття «професія» розглядається через здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації [3].

У зв'язку із цим *професійна кваліфікація* – це кваліфікація, яка присвоюється на основі одного або декількох професійних стандартів та підтверджує, що особа здатна виконувати завдання та обов'язки в рамках професійної діяльності певного виду та складності [1].

Тобто, як зазначає Н.М. Чехоєва, професійний стандарт, що безпосередньо впливає на професію, посаду повинен давати відповідь на питання: як потрібно готувати фахівців, здійснювати добір кадрів та, взагалі, про проходження державної служби, щоб споживачі послуг були впевнені в їх якості, стабільності протягом тривалого часу та перспективі поліпшення [25].

Крім того, досвід зарубіжних країн показує, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання, оновлення і розвиток вимагає врегулювання ряду проблем, зокрема: залучення усіх зацікавлених сторін до роботи зі створення і використання професійних стандартів, раціональний розподіл повноважень між ними, при цьому особливу увагу необхідно приділяти ролі і участі роботодавців в цьому процесі; формування організаційних механізмів розроблення і підтримки професійних стандартів, які б дозволяли своєчасно і якісно оновлювати стандарти та забезпечувати спадкоємність «нових» і «старих» стандартів [4].

Слід відмітити, що відповідно до законів України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [16], «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії діяльності» [18], «Про соціальний діалог в Україні» [21], «Про зайнятість населення» [10] професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, професійними спілками, їх об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами.

Спільними принципами побудови професійних стандартів, які можуть ефективно забезпечувати зв'язок сфери праці та сфери освіти, є такі: основа стандартизації – це професійна діяльність, результати якої мають вимірюватися; порівнюваність у рамках подібних/різних професій (наприклад, порівнюваність структури тощо); проста структура, чіткість і ясність; одиниці професійного стандарту складають основу кваліфікаційних стандартів [24].

Враховуючи, що на сьогодні ще не прийнятий спеціальний закон про систему професійних кваліфікацій в Україні, тому питаннями

розробки професійних стандартів займається як Міністерство соціальної політики України через ДУ НДІ соціально-трудових відносин, так і Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні через Інститут професійних кваліфікацій [5; 9].

Зокрема, у 2012 році з метою надання методичної та практичної допомоги центральним органам виконавчої влади, соціальним партнерам усіх рівнів соціального діалогу, професійним, громадським організаціям, підприємствам, організаціям та установам, іншим зацікавленим сторонам у розробленні та запровадженні професійних стандартів, заснованих на компетентнісному підході ДУ НДІ соціально-трудових відносин розроблено відповідні методичні рекомендації [5].

Особливістю цих методичних рекомендацій є те, що, по-перше, структурування інформації в професійних стандартах засновано на компетентнісному підході, який передбачає формування вимог до знань, умінь та навичок працівника, що дозволяють йому якісно виконувати основні трудові функції в рамках відповідної сфери професійної діяльності. По-друге, професійний стандарт, як правило, розроблюється на окрему професію чи їх групу (професійних назв робіт, посад) у певній сфері трудової (професійної) діяльності та містить перелік їх найменувань. По-третє, структурою професійних стандартів передбачено, що професійна (трудова) діяльність розподіляється на структурні елементи – основні трудові функції, а вимоги до знань, умінь, навичок працівника та критерії виконання їх вимог встановлюються до кожної з них [5].

У 2015 році Рішенням Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні від 23 січня 2015 року рекомендовано Порядок розроблення, затвердження та перегляду професійних стандартів, який встановлює загальні вимоги до процедур розроблення, професійного громадського обговорення, затвердження, введення в дію та перегляду професійних стандартів [9].

Відповідно до Порядку професійні стандарти описують вимоги до виконання працівниками трудових функцій (задачі професійної діяльності) та необхідні для цього здатності (компетентності), визначаючи поняття: «вид професійної діяльності» як сукупність видів трудової діяльності, яка має спільну інтеграційну основу та передбачає подібний перелік здатностей (ком-

петентностей) для їх виконання; «вид трудової діяльності» – складову частину виду професійної діяльності, сформована цілісним набором трудових функцій та необхідних для їх виконання компетентностей; «трудова функція» – складову частину виду трудової діяльності, що являє собою інтегрований (відносно автономний) набір трудових дій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність здатностей (компетентностей), необхідних для їх виконання; «трудова дія» – найпростішу виробничу операцію (складову частину трудової функції), яка здійснюється працівником разом з іншими трудовими діями для виконання окремої трудової функції [9].

У Порядку [9] запропоновано проект структури професійного стандарту, який можна взяти за основу для розробки професійних стандартів на державній службі, а саме:

1. Паспорт професійного стандарту
1.1. Основна мета виду професійної діяльності
1.2. Вид економічної діяльності (код КВЕД ДК009: 2010)
1.3. Назва професійної діяльності (код КП ДК 003: 2010)
1.4. Професія (назва та код КП ДК 003: 2010)
1.5. Узагальнена професія (у разі необхідності)
1.6. Вимоги до державної сертифікації (потребує чи не потребує)
1.7. Назви типових посад
2. Загальні вимоги до професійної діяльності
2.1. Загальні компетенції (найменування)
2.2. Загальнопрофесійні компетенції (найменування)
3. Перелік основних трудових функцій (номер ТФ, назва ТФ, перелік трудових дій)
4. Опис трудових функцій
4.1. Назва трудових дій
4.2. Перелік умінь, знань, засобів та предметів праці, необхідних для виконання трудової дії, функції
5. Технічні характеристики
5.1. Розробники професійного стандарту
5.2. Організація, що затвердила професійний стандарт (галузева рада, ФРУ)
5.3. Номер стандарту
5.4. Дата затвердження стандарту
5.5. Дата наступного перегляду стандарту
5.6. Аркуш реєстрації змін професійного стандарту

Тобто при розробці професійних стандартів на державній службі варто врахувати, що професійний стандарт має розроблятися відповід-

но Класифікатору професій [3] та Класифікатору видів економічної діяльності (КВЕД) [2], співвідноситися з рівнями Національної рамки кваліфікацій [11] та галузевої рамки кваліфікації в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», враховувати загальні і спеціальні вимоги до посад державної служби «А», «Б» і «В» [12; 15].

Зокрема, Класифікатор професій складається із кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій), які сформовано у 9 розділах. До державної служби відносяться розділ 1 (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)) та розділ 2 (професіонали) [3].

Що стосується класифікації видів економічної діяльності (далі – КВЕД), то слід врахувати, що основним призначенням КВЕД є визначення та кодування основних та другорядних видів економічної діяльності юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців. Важливо, що КВЕД побудовано за ієрархічною системою кодування із застосуванням літерно-цифрового коду. Літерні позначки секцій використовують як рубрикатор, і їх не використовують у кодуванні. Подальшу деталізацію секцій КВЕД – розділ, група, клас – позначають цифровими кодами [2].

Тобто державне управління належить до літери О «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування» розділу 84 «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування», групи 84.1 – «Державне управління загального характеру; соціально-економічне управління», класу 84.11 – «Державне управління загального характеру» [2].

Крім того, Законом України «Про державну службу» (стаття 20) передбачено, що вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог [7]. На сьогодні спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, в порядку, затвердженому наказом Національного агентства України з питань державної служби від 6 квітня 2016 року № 72 [12].

Згідно із зазначеним порядком, спеціальні вимоги визначаються та затверджуються

суб'єктом призначення на кожну посаду державної служби категорій «Б» і «В» в державному органі службою управління персоналом разом із безпосередніми керівниками відповідних структурних підрозділів. За змістом спеціальні вимоги є описом вимог до досвіду роботи, освіти, знань, умінь, компетенцій, необхідних для ефективного виконання державним службовцем покладених обов'язків. При цьому спеціальні вимоги щодо освіти та досвіду роботи можуть мати уточнюючий характер (щодо галузей знань і спеціальностей, за якими здобуто вищу освіту, досвіду роботи у конкретній сфері тощо) та не можуть перевищувати встановлені Законом України «Про державну службу» загальні вимоги. Спеціальні вимоги повинні визначатись з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, та бути пов'язаними з потребами державного органу, завданнями та змістом роботи, яку зобов'язаний виконувати державний службовець відповідно до його посадової інструкції, описаними з рівнем деталізації, достатнім для відбору кандидатів на зайняття посад державної служби [12].

Особи, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», мають відповідати типовим вимогам (включаючи спеціальні), які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 року № 448. Згідно із зазначеною постановою загальними вимогами до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» є вимоги щодо освіти, стажу та досвіду роботи, а також вимоги щодо вільного володіння мовами, зокрема: освіта – вища; ступінь вищої освіти – магістр; загальний стаж роботи – не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері – не менше трьох років; вільне володіння державною мовою та володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи [15].

Спеціальними вимогами до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», визначено: 1) знання законодавства, а саме: Конституції України; законів України «Про державну службу»; «Про запобігання корупції»; «Про Кабінет Міністрів України»; «Про центральні органи виконавчої влади», а також законодавства, що регулює діяльність відповід-

ного державного органу та/або його апарату; 2) професійні знання (відповідно до посади); 3) наявність лідерських навичок; 4) вміння приймати ефективні рішення; 5) комунікації та взаємодія; 6) управління змінами; 7) управління організацією та персоналом; 8) особистісні компетенції (принциповість, рішучість і вимогливість під час прийняття рішень; спрямованість на служіння суспільству, захист національних інтересів; системність; інноваційність та неупередженість; самоорганізація та саморозвиток; вміння працювати в стресових ситуаціях); 9) управління публічними фінансами; 10) робота з інформацією [15].

Враховуючи зазначене, загальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», передбачають другий (магістерський) рівень вищої освіти та освітній ступінь магістра, що узгоджується із сьомим кваліфікаційним рівнем Національної рамки кваліфікацій.

Серед загальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «Б» визначено наявність вищої освіти та ступеня магістра, стаж роботи відповідно до підпунктів 2-4 частини другої статті 20 Закону України «Про державну службу» та вільне володіння державною мовою. До спеціальних вимог віднесено: 1) знання законодавства: Конституції України; законів України «Про державну службу»; «Про запобігання корупції»; 2) професійні знання (відповідно до посади з урахуванням вимог спеціальних законів); 3) лідерство; 4) прийняття ефективних рішень; 5) комунікації та взаємодія; 6) упровадження змін; 7) управління організацією роботи та персоналом; 8) особистісні компетенції (аналітичні здібності; дисципліна і системність; інноваційність та креативність; самоорганізація та орієнтація на розвиток; дипломатичність та гнучкість; незалежність та ініціативність; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях) [12].

Таким чином, загальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «Б», як і категорії «А» передбачають другий (магістерський) рівень вищої освіти та освітній ступінь магістра, що узгоджується із сьомим кваліфікаційним рівнем Національної рамки кваліфікацій.

Дещо менші вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «В». Так, до загальних вимог віднесе-

но наявність вищої освіти з освітнім ступенем молодшого бакалавра або бакалавра, вільне володіння державною мовою, відсутні вимоги до стажу та досвіду роботи на посадах певної категорії. Спеціальними вимогами визначено: 1) знання законодавства: Конституції України; законів України «Про державну службу»; «Про запобігання корупції»; 2) професійні знання (відповідно до посади з урахуванням вимог спеціальних законів); 3) якісне виконання поставлених завдань; 4) командна робота та взаємодія; 5) сприйняття змін; 6) технічні вміння; 7) особистісні компетенції (відповідальність; системність і самостійність в роботі; уважність до деталей; наполегливість; креативність та ініціативність; орієнтація на саморозвиток; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях) [12].

Тобто загальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «В» передбачають перший (бакалаврський) рівень вищої освіти та освітній ступінь молодшого бакалавра та бакалавра, що узгоджується із шостим кваліфікаційним рівнем Національної рамки кваліфікацій.

Висновки і пропозиції. Таким чином, курс України на європейську інтеграцію, впровадження європейських стандартів освітнього врядування, зумовлюють до переходу від довідника професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців до розробки та впровадження професійних стандартів на державній службі, як необхідної умови забезпечення її якості та ефективності.

Професійний стандарт на державній службі можна розглядати як документ, який визначає вимоги до кваліфікації державних службовців та їх компетентності, необхідні для здійснення професійної діяльності на державній службі.

Професійний стандарт на державній службі має бути основою для формування професійних кваліфікацій державних службовців, прогнозування та планування потреби в кадрах, їх відборі на державну службу, оцінюванні результатів службової діяльності державних службовців; визначенні потреб у їх професійному навчанні, розробки програм підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, а також слугувати орієнтиром для підтвердження результатів неформального навчання державних службовців, забезпечивши освіту упродовж життя.

Розробку професійних стандартів на державній службі доцільно здійснювати на основі

компетентнісного підходу, відповідно до Класифікатора професій, Класифікатора видів економічної діяльності враховувати рівні Національної рамки кваліфікацій та галузевої рамки кваліфікації в галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та загальні та спеціальні вимоги до посад державної служби «А», «Б» і «В».

Список використаної літератури:

- Ганф Г. Методичні рекомендації щодо зіставлення кваліфікацій з Національною рамкою кваліфікацій України / Г. Ганф / Проект від 5 березня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/Final%20Guidelines%20referencing%20Ukraine_UKR.pdf.
- Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2010 : Національний класифікатор України / Затверджено та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 № 457 (із змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/pas_kls/op_dk009_2016.htm.
- Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України / Затверджено та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hrliga.com/docs/327_KP.htm.
- Кравець Ю. Професійні стандарти у системі підготовки робітничих кадрів / Юрій Кравець [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lib.iitta.gov.ua/2654/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F_%D0%9D%D0%92_5.pdf.
- Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом / С.В. Мельник, В.Д. Матросов (ДУ НДІ соціально-трудових відносин) ; Т.О. Шашків, Т.В. Косухіна (Мінсоцполітики України) : офіц. вид. Міністерства соціальної політики України, ДУ НДІ соціально-трудових відносин. – Луганськ, 2012. – 55 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : file:///C:/Users/%D0%92%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%86/Downloads/P.5%20Methodological%20recommedations%20VNFIL_ukr.pdf.
- Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 №1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
- Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 №889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
- Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців : Наказ Нацдержслужби від 13.09.2011 № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-dovidnik-tipovih-profesiino-kvalifikaciinih-harakteristi-doc85133.html>.
- Порядок розроблення, затвердження та перегляду професійних стандартів : Рекомендовано рішенням Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні від 23 січня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.01.23_zasidannya_SPO/Poryadok_rozroblenniya_profstandartiv.pdf.
- Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
- Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.
- Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» : наказ Нацдержслужби від 06.04.2016 № 72 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16>.
- Про затвердження Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016 – 2020 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 1077 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80/print1452619457832365>.
- Про затвердження 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 № 227-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 63.
- Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії "А" : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 448 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249211354>.
- Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
- Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 №4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

18. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
19. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 32. – Ст. 215.
20. 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 № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
21. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
22. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу : [посібник] / [Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Лей] ; за наук. ред. Л.П. Пуховської. – К. : ІПТО НАПНУ. 2015. – 176 с.
23. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / [Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.В. Мельник, Ю.І. Кравець] ; за наук. ред. Л.П. Пуховської. – К. : НВП «Поліграфсервіс», 2014. – 176 с.
24. Пуховська Л. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу / Людмила Пуховська // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №4(22) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [file:///C:/Users/Hp%20Pavilion%20g6/Downloads/Ppstud_2014_4_11%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp%20Pavilion%20g6/Downloads/Ppstud_2014_4_11%20(1).pdf).
25. Чехоева Н.М. Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду / Н. М. Чехоева [Електронний ресурс]. – Режим доступу : irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21CO.

Прудюс Л. В. Профессиональные стандарты на государственной службе Украины: реалии и перспективы

Изучена сущность понятий "квалификация", "компетентность", "квалификационный стандарт", "профессиональный стандарт", "профессиональная квалификация". Определены типы профессиональных стандартов. Исследованы правовые принципы разработки и внедрения профессиональных стандартов на государственной службе. Предложено рассматривать понятие "профессиональный стандарт на государственной службе" как документ, который определяет требования к квалификации государственных служащих и их компетентности, необходимые для осуществления профессиональной деятельности на государственной службе. Внесены предложения относительно структуры и содержания профессиональных стандартов на государственной службе Украины.

Ключевые слова: квалификация, компетентность, компетенция, паспорт профессии, отраслевой стандарт, образовательный стандарт, профессиональная квалификация, национальная рамка квалификаций, компетентностный подход.

Prudyus L. V. Professional standards in public service of Ukraine: realities and prospects

The essence of the following concepts is studied: "qualification", "competence", "qualification standard", "professional standard" and "professional qualification". The types of professional standards are defined. Legal fundamentals for development and implementation of professional standards in public service are researched. It is offered to consider the concept of "professional standard in public service" as a document that specifies the requirements for qualification of the public servants and their competence, required for professional activity in public service. The suggestions are made on the structure and content of professional standards in public service of Ukraine.

Key words: qualification, competence, competency, passport of a profession, branch standard, educational standard, professional qualification, national qualification framework, competence approach.