



УДК 377/378.014:331.08](477:100)(045)

Новікова Н.М.,

канд. екон. наук, ст. викладач кафедри економіки та фінансів підприємства
Київського національного торговельно-економічного університету

Професійні стандарти підготовки: зміст, світовий досвід та українські реалії

У статті розглядається сутність та зміст професійних стандартів, їх значення в підвищенні якості підготовки фахівців фінансово-економічного спрямування відповідно до вимог ринку праці. Визначено мету, завдання та вимоги до формування професійних стандартів. Проаналізовано основні відмінності освітніх та професійних стандартів підготовки. Досліджено світовий досвід прийняття професійних стандартів, існуючі в світі формати взаємодій при розробці професійних стандартів. Визначено мету та стан процесу формування професійних стандартів в Україні.

Ключові слова: професійні стандарти, освітні стандарти, сертифікація, кваліфікація, паспорт професії, фахівець, компетенції, кваліфікаційний іспит, галузеві стандарти

Останніми роками економіка України виходить на новий технологічний рівень – інноваційний, що базується на знаннях. У центрі нової економіки стоїть людина – її знання, компетенція, кваліфікація. В той самий час стан конкуренції на ринку вимагає від підприємств та підприємницьких структур також швидкого оновлення виробництва, продукції та послуг, постійного впровадження інновацій у всі сфери діяльності підприємства. У свою чергу зі сторони роботодавців виникає потреба отримати на ринку праці фахівців, що володіють конкретними навичками, що відповідають сучасним вимогам виробничих та торговельних процесів.

Іншою серйозною проблемою для сучасного світу також є підвищення трудової мобільності. Світ бізнесу глобалізується: в більших масштабах відбувається міграція населення із однієї країни в іншу, із одного континенту до іншого. Все частіше люди переїзять із країни в країну. Для роботодавців та органів виконавчої влади це створює певні труднощі, пов'язані з необхідністю оцінювання, підтвердження та визнання кваліфікації працівників, отримані в різних країнах світу, у відмінних освітніх закладах. В Україні хоч не в таких обсягах, але все ж таки ці процеси відбуваються та набувають все більших масштабів. Тому виникає потреба у трансформації кваліфікаційних вимог, які традиційно закладалися в єдині тарифно-кваліфікаційні довідники. З цією метою в Україні постала необхідність у розробці професійних стандартів, які відображають економічні та технічні зміни в економіці, що, у свою чергу, призводять до змін вимог ринку праці до кваліфікації працівників.

Питанням сутності та необхідності прийняття професійних стандартів займалися такі дослідники як О. Ткачук, О. Левченко, С. Ніколаєва, С. Шебека, Б. Белков, Н. Машукова. Так, питанням сутності та призначення професійних стандартів займалися Б. Белков та Н. Машукова, теоретичним та практичним аспектам розробки внутрішніх корпоративних стандартів присвячено праці С. Ніколаєвої та С. Шебеки. Дослідженню світового досвіду стандартизації розвитку кадрів присвячено наукові праці О. Ткачук.

Але все ж актуальним та не повною мірою розкритим є питання адаптації світового досвіду прийняття професійних стандартів для України. Тому, метою написання цієї статті є дослідження сутності та значення професійних стандартів, узагальнення світової практики їх впровадження та визначення шляхів її використання в Україні.

Особливо важливим для роботодавців є наявність об'єктивного механізму оцінки компетенцій випускників вищих навчальних закладів. Це питання давно є дискусійним: хто



повинен оцінювати якість підготовки навчаючого – викладач чи роботодавець («споживач спеціаліста»).

Професійний стандарт – це продукт колективної діяльності роботодавців, об'єднаних за видами економічної діяльності, який формулює основні вимоги ринку праці, роботодавців до професії та закладає основу для прикладної складової освітнього стандарту по відповідній спеціальності.

Розробка професійних стандартів – складна аналітична робота, оскільки необхідно перш за все: описати технологічні процеси, що проходять на підприємстві; зробити фотографію робочого дня; переглянути існуюче коло зобов'язань працівника; визначити що для виконання функцій йому необхідно знати та вміти, якою додатковою компетенцією він повинен володіти.

Система оцінки та визнання кваліфікації покликана вирішувати задачі для суб'єктів [1,2]:

1. Для працівників: отримання сертифікату, що підтверджує кваліфікацію, спрощення доступу до робочих місць, горизонтальної та вертикальної трудової мобільності, документальне підтвердження компетентності, незалежно від часу та місця навчання.

2. Для роботодавців: полегшує процедуру прийому працівників, встановлення оплати праці та планування внутрішньофірмового навчання.

4. Для навчальних закладів: ця система є методом «еталонного тестування» якості навичок та знань, отриманих у процесі навчання, дає ринкову оцінку розробленим програмам навчання.

5. Для студентів: отримують чітке розуміння того, якими навичками, знаннями та вміннями вони мають володіти, щоб отримати бажану роботу.

6. Для держави: формування політики у сфері зайнятості, регулювання ринку праці.

У професійних стандартах у межах конкретного виду діяльності визначаються вимоги до:

□ змісту трудової діяльності та умовам її здійснення;

□ кваліфікації працівника;

□ професійної освіти та навчання, необхідні для відповідності цій кваліфікації.

Крім питання «Що повинен вміти фахівець?» дається і питання «Як він це повинен зробити?»

Дослідження літературних джерел дозволило узагальнити визначення сутності професійних стандартів. Професійний стандарт – це багатофункціональний нормативний документ, що включає в себе опис функцій, які виконують працівники різних кваліфікаційних рівнів, професій, посад і вимог до їх виконання (перелік знань, вмінь, навичок, компетенцій, якими має володіти фахівець для виконання своїх посадових обов'язків, ступеня відповідальності і самостійності), а також оцінка ступеня нестандартності виконуваних функцій. Стандарт містить мінімальні обов'язкові вимоги, які можуть бути виміряні та оцінені, у той самий час вони носять рамковий характер – допускають уточнення та доповнення залежно від реальних умов.

Професійні стандарти мають бути основою для розробки стандартів професійної освіти та модульних програм навчання, що базуються на компетенції; механізму оцінки компетенцій випускників ВНЗ та кваліфікації, отриманої неформальним способом; галузевих /корпоративних стандартів; посадових інструкцій.

Таким чином, сучасна система оцінки та визнання кваліфікації повинна бути безпосередньо пов'язана із професійними стандартами, а не з освітніми стандартами.

Проаналізуємо основні відмінності освітніх стандартів від професійних, які подані у табл. 1.

Визначивши сутність та завдання професійних стандартів розглянемо світову практику розробки професійних стандартів.

У Західній Європі та США потреба у прийнятті професійних стандартів виникла наприкінці 80-х років, коли було усвідомлено кризу професійної університетської освіти. Освіта відставала від потреб бізнесу, випускники не виявились готовими до швидкого включення в діяльність. Задача полягала в тому, що виникла потреба сформулювати вимоги роботодавців до працівників, а тим, хто хотів почати свою діяльність – показати, що вони повинні освоїти, щоб здати кваліфікаційний іспит (по суті отримати допуск у професію) у



професійному товаристві. Така практика широко використовувалася в Америці, Японії, Європі, але для вузького набору професій: архітектор, юрист, нотаріус. Поступово рішення було в екстраполяції і на інші види діяльності.

Таблиця 1

Відмінності професійних стандартів від освітніх[1]

<i>Напрями відмінностей</i>	<i>Професійні стандарти</i>	<i>Освітні стандарти</i>
1. Сфера регулювання (що регулюється?)	Визначають вимоги до кваліфікації, компетенції	Визначають структуру та облаштування (уклад) освітнього процесу
2. Суб'єкти регулювання (хто регулює?)	Співтовариство професіоналів в даному напрямку діяльності	Міністерство освіти і науки, Навчально-методичне об'єднання
3. Внутрішні облаштування	У профстандартах зафіксовані функції, роботи, продукти, технології, визначаються якими знаннями, вміннями та компетенціями професіонал повинен володіти. Також у профстандартах визначається, скільки рівнів кваліфікацій існує	Які саме повинні бути компетенції, сформовані у випускника, якими освітніми заходами формуватиметься та чи інша компетенція, питома вага вільної та варіативної частини
4. Виникнення різних інститутів на основі цих стандартів	Сертифікація кваліфікації	Кредитно-залікова система, акредитація освітніх програм

У Західній Європі та США потреба у прийнятті професійних стандартів виникла наприкінці 80-х років, коли було усвідомлено кризу професійної університетської освіти. Освіта відставала від потреб бізнесу, випускники не виявились готовими до швидкого включення в діяльність. Задача полягала в тому, що виникла потреба сформулювати вимоги роботодавців до працівників, а тим, хто хотів почати свою діяльність – показати, що вони повинні освоїти, щоб здати кваліфікаційний іспит (по суті отримати допуск у професію) у професійному товаристві. Така практика широко використовувалася в Америці, Японії, Європі, але для вузького набору професій: архітектор, юрист, нотаріус. Поступово рішення було в екстраполяції і на інші види діяльності.

Загальна філософія якості продукту або процесу була перенесена на і на освіту в Європі та США. Було усвідомлено, що для якісної освіти необхідно мати [4]:

- зрозумілі та прозорі критерії якості випускника (дублінські дескриптори). Дублінські дескриптори описують сутність і природу кваліфікації за такими критеріями: знання та розуміння, застосування знань та розуміння, формулювання суджень, комунікативні навички, здатність до самостійного навчання;
- зрозумілі та прозорі внутрішні процеси навчання, з цією метою була розроблена кредитно-залікова система.
- відкритість та прозорість розробки освітніх програм (розроблена система акредитації освітніх програм).

Слід зазначити, що професійні стандарти в різних країнах мають різний нормативний статус. Професійні стандарти можуть затверджуватися: державою, як окремий документ (Великобританія); структурами соціальних партнерів для обов'язкового використання при формуванні галузевих стандартів (затверджуються на державному рівні) та програм навчання (Німеччина, Франція, Нідерланди).



Розглянемо існуючі в світі формати взаємодій при розробці професійних стандартів (табл. 2).

Таблиця 2.

Формати взаємодії при формуванні професійних стандартів

<i>Країна</i>	<i>Формат взаємодії</i>
Нідерланди	22 національні організації з професійної освіти та навчання за участю представників промисловості та бізнесу, конфедерації профспілок Нідерландів, системи освіти Задачі: формування професійних профілів та освітніх стандартів
Великобританія	Галузеві ради з навичок Агентство з кваліфікації та якості Служби, що присвоюють кваліфікації
Данія	Національні галузеві комітети Консультативна рада з ПО Національна рада з питань навчання (50 галузевих комітетів)
Німеччина	Галузеві організації роботодавців Компетентні організації: торгово-промислові палати, галузеві палати Земельні комітети з професійного навчання Федеральний інститут професійної освіти
Франція	21 Консультативна професійна комісія з основних секторів економіки Постійна комісія національної ради з управління професійним навчанням Бюро партнерів зі сферою праці та консультативними професійними комісіями при Міністерстві освіти і науки
США	Національна Рада з професійних стандартів відповідає за формування вимог до освітніх стандартів

Таким чином, дані таблиці вказують на те, що розробки професійних стандартів залучається широке коло роботодавців-експертів, структурних одиниць. Це дозволяє повною мірою відобразити найхарактерніші та у повному обсязі вимоги до професії.

Аналіз світової практики розробки, удосконалення та широкого впровадження в практику професійних стандартів дозволяє виявити такі тенденції [3,4]:

- рух від регіональних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональної системи (така тенденція спостерігається в Австралії, Канаді, Великобританії, США, Німеччині, Японії, Нідерландах, Чілі, Малайзії, Філіппінах, Туреччині, Румунії);
- розширення міжнародного обміну досвідом з проблем формування та використання професійних стандартів (все більше країн у різних регіонах починають розробляти та впроваджувати загальнонаціональні професійні стандарти).

Основною структурою, що регулює та координує діяльність по створенню професійних стандартів у Великобританії, є Рада з національних стандартів (National Occupational Standards Board), яку очолює один із представників роботодавців. Членами Ради є представники [3]:

- агентства з кваліфікацій та освітніх програми;
- шотландського кваліфікаційного агентства;
- агентства Уельса з кваліфікацій, освітніх програм;
- ради Північної Ірландії з навчальних програм, іспитів та оцінювання;
- агентства з розвитку галузевих кваліфікацій;
- шість представників роботодавців

Головним завданням Ради є забезпечення високого рівня професійних стандартів у країні, їх відповідність світовим зразкам. Рада здійснює фінансування створення та оно-



лення стандартів на конкурсній основі, стежить за ходом виконання проектів з розробки стандартів та затверджує їх.

Безпосередньо розробку національних стандартів здійснює Рада з розвитку галузевих кваліфікацій.

У Канаді формування професійних стандартів ініціював Федеральний уряд при підтримці та взаємодії з місцевою владою й організаціями, представниками бізнесу, освіти та профсоюзів. У процесі такої взаємодії розроблено два типи професійних стандартів: стандарти, розроблені у рамках Програми «Червона печатка» та створені галузевими радами у межах Галузевої партнерської ініціативи [3,4].

Мета цих проектів – забезпечити більш повну відповідність професійної підготовки вимогам виробництва, професійне зростання, покращити якість професійної підготовки, визначати присвоєння по всій території країни кваліфікацій та розробляти і впроваджувати в практику професійних стандартів.

Програма «Червона печатка» функціонує більше 50 років, яка сприяє розвитку загальнонаціональної мобільності кваліфікованих кадрів, забезпечує стандартизацію програм професійної підготовки. Розробка професійних стандартів організовується та фінансується федеральним урядом. Процес узгодження й затвердження професійних стандартів передбачає розгляд у регіональних органах, що регулюють профпідготовку на виробництві. Для отримання «Червоної печатки» необхідно здати спеціальний іспит міжрегіональних стандартів, зміст якого формується, виходячи із спеціально створених професійних стандартів (у списку професій – 49 позицій). Наявність «Червоної печатки» дає можливість працювати в будь-якому регіоні Канади, незалежно від місця отримання кваліфікації

Починаючи з 1990-х років, у країні активізувалася робота з класифікації та сертифікації професійної діяльності, у результаті чого була створена Галузева партнерська ініціатива, однією із задач яких було розробка та впровадження в практику професійних стандартів. Слід відзначити, що використання професійних стандартів, створених галузевими радами, не є обов'язковим.

Що стосується України, то зі сторони держави здійснюється певна робота щодо введення професійних стандартів у правове поле. Міністерством освіти і науки розроблено проект «Стратегії розвитку національної системи кваліфікацій до 2020 р.», який оприлюднено з метою обговорення, 7 червня 2013 р. на офіційному веб-сайті міністерства рубрика «Громадське обговорення» та розроблено проект Закону «Про національну систему кваліфікації».

Практичними кроками в Україні у цьому напрямі стало ініціювання у 2011 р. багатогалузевою групою «System Capital Management» у межах програми «Сучасна освіта» проект з розробки сучасних професійних стандартів – «паспортів професій». Партнерами проекту стали Британська рада, Міністерство освіти і науки, Конфедерація роботодавців України, Аналітичний центр «Бест» [5].

Упродовж 2011–2012 рр. були розроблені професійні стандарти для восьми спеціальностей у чотирьох галузях: металургія, енергетика та хімічна галузь та журналістика. На підставі цих паспортів професій у 2013 р. Міністерство освіти і науки формує нові освітні стандарти, які стануть основою для навчальних програм у 14 вищих навчальних закладах.

У галузі готельного та ресторанного бізнесу Конфедерація роботодавців плідно співпрацює з Європейським фондом освіти у питаннях підготовки та реалізації проекту з формування професійних стандартів. Задача цього проекту – адаптація в Україні методики розробки професійних стандартів, рекомендованих для роботодавців ЄС.

У зв'язку з цим прийнято такі рішення:

- доопрацювати Закон України «Про національну систему кваліфікації» (із залученням експертів, фахівців та всіх зацікавлених сторін);
- завершити розробку професійних стандартів у сфері громадського харчування, затвердити їх у ролі галузевих. Стандарти не повинні залишатися внутрішньокорпоративними та відомчими документами;
- удосконалити методику розробки професійних стандартів та залучати до розробки профільні комітети Верховної Ради, Міністерства освіти і науки, Міністерство



економічного розвитку і торгівлі, Міністерство фінансів, галузеві організації, Держслужбу зайнятості, підприємства, об'єднання, освітні заклади та ін.

У 2013 р. своє бажання об'єднати зусилля та співпрацювати задля розробки спільних правил взаємодії ринку (насамперед – роботодавців), освітян та держави висловили українські професійні асоціації, вузи та держава. Наразі всі працюють над стандартом зі спеціальності «Маркетинг», впровадження якого в систему освіти було ініційовано Українською асоціацією маркетингу та погоджено з Міністерством освіти і науки. У межах проекту будуть розроблені кваліфікації з таких спеціалізацій як менеджер з маркетингових досліджень; бренд-менеджер; менеджер з маркетингових комунікацій.

Таким чином, розробка професійних стандартів дозволить встановлювати та підтримувати єдині вимоги до якості праці у межах визначеної професійної діяльності; узгоджувати та уніфікувати (усунути зайве) найменування видів трудової діяльності та посад у межах визначеної професійної діяльності; виявляти нові види трудової діяльності та зміни у змісті та організації праці; здійснювати сертифікацію/атестацію працівників.

Сучасному роботодавцю досить складно визначити, наскільки молодий фахівець, який щойно закінчив ВНЗ, компетентний. У зв'язку з цим і буде проводитися сертифікація – оцінка фахівця (відповідає він професії чи ні) незалежними регіональними та галузевими комісіями, до складу якої ввійдуть представники держави та бізнесу.

Література:

1. Белков Б. Чим відрізняється профстандарт від освітнього [Електронний ресурс] / Б. Белков – Режим доступу: www.prof-standart.org.
2. Машукова Н. Профессиональный стандарт и его назначение [Електронний ресурс] / Н. Машукова – Режим доступу: erg-magazine.ru/vlast/otdel_kadrov/prof/
3. Ткачук О.В. Стандартизація професійного розвитку кадрів: світовий досвід та можливості використання в Україні / О.В.Ткачук // Механізм регулювання економіки. – 2008. – №3. Т.2. – с. 220-226.
4. Мировой опыт: профессиональные стандарты [Електронний ресурс] / Режим доступу: pard.ru/index.php
5. СКМ розроблятиме професійні стандарти в ключових для Групи галузях [Електронний ресурс] / Режим доступу: scm.com.ua/uk/media-centre/news/view/458/
6. Профессиональные стандарты [Електронний ресурс] / Режим доступу hrliga.com/index.php

Новикова Н.Н., канд. экон. наук, ст. преподаватель кафедры экономики и финансов предприятия Киевского национального торгового-экономического университета

Профессиональные стандарты подготовки: содержание, мировой опыт и украинские реалии. В статье рассматривается сущность и содержание профессиональных стандартов, их значение в повышении качества подготовки специалистов финансово-экономического направления согласно требованиям рынка труда. Определено цель, задания и требования к формированию профессиональных стандартов. Проанализировано основные отличия образовательных и профессиональных стандартов. Исследовано мировой опыт принятия профессиональных стандартов, существующие в мире форматы взаимодействия при разработке профессиональных стандартов. Определено цель и состояние процесса формирования профессиональных стандартов в Украине.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, образовательные стандарты, сертификация, квалификация, паспорт профессии, специалист, квалификационный экзамен, отраслевые стандарты.

Novikova N.N., Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer, Department of Economics and Finances of the Enterprise, Kyiv National Trade and Economic University

Professional standards of training: essence, world experience and Ukrainian realities. The article deals with the essence and content of professional standards, their influence on the quality increase of specialists training in the financial-economic field in accordance with the requirements of labor market. The aim, tasks and requirements of professional standards of preparation are highlighted. World experience of professional standards acceptance is analyzed, existing formats of cooperation within professional standards development are revealed. The purpose and the state of professional standards formation in Ukraine are pointed out.

Key words: professional standards, education standards, certification, qualification, professional passport, specialist, qualification test, branch standards.