

*Р. М. Хренова-Шимкіна,
аспірант, Національна академія державного управління при Президентові України*

DOI: 10.32702/2306-6814.2019.7.134

СТВОРЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОЇ СИСТЕМИ СЕРТИФІКАЦІЇ ЕКСПЕРТІВ ІЗ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ БУДІВЕЛЬ

R. Khrenova-Shimkina,
Graduate student of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

CREATION OF THE INDEPENDENT SYSTEM OF CERTIFICATION OF EXPERTS FROM
THE ENERGETIC EFFICIENCY OF BUILDING

У статті проаналізовано нормативно-правові акти та положення Європейських директив з енергоефективності щодо необхідності професійної підготовки експертів у цій сфері. Встановлено сутність понять: "атестація" та "сертифікація" відповідно до законодавства та визначено роль і місце сертифікації персоналу на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин. Наголошено, що необхідність кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір, вимагає, що підготовка та визнання професійних експертів в Україні повинна відповідати Національній рамці кваліфікацій, яка розроблена з метою адаптації законодавства до європейських стандартів, норм, правил. Розкрито зміст професійної та освітньої кваліфікації. Запропоновано створення незалежної системи сертифікації експертів із енергетичної ефективності будівель.

The article analyzes regulatory acts and provisions of the European directives on energy efficiency regarding the need for professional training of experts in this field. The essence of concepts is established: "certification" and "certification" in accordance with the legislation, and the role and place of personnel certification at the present stage of development of socio-economic relations is determined. "Personnel attestation" and "personnel certification" are different procedures, different types of employee assessment, which should be clearly regulated by the lawmaker, as well as the design of the results of such an assessment of the personnel. It was emphasized that the necessity of radical changes aimed at improving the quality and competitiveness of education in the new economic and socio-cultural conditions and accelerating Ukraine's integration into the international educational space requires that the preparation and recognition of professional experts in Ukraine should be in line with the National Qualifications Framework developed for the purpose of adaptation legislation to European standards, norms and rules. The content of vocational and educational qualification is revealed. It is proposed to create an independent certification system for energy efficiency experts in buildings. The author concludes that the creation of an independent certification

system for energy efficiency experts should be carried out by accredited independent certification centers either through NAAU or through the National Qualification Agency, which should be created in accordance with Article 38 of the Law of Ukraine "On Education". But in order to certify such persons, it is necessary to develop a sectoral framework of qualifications in the field of energy audit in accordance with the National Qualifications Framework, a professional standard on the basis of which to develop an educational-professional program. As a professional standard – these are approved in accordance with the established procedure requirements for the competencies of employees, which serve as the basis for the formation of professional qualifications.

Ключові слова: атестація персоналу, сертифікація персоналу, енергоефективність будівель, національна рамка кваліфікацій, професійний стандарт, галузева рамка кваліфікацій, освітньо-професійна програма.

Key words: certification of personnel, personnel certification, energy efficiency of buildings, national qualifications framework, professional standard, sectoral qualifications framework, educational and professional program.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Енергоефективність є ключовим елементом економіки, що сприяє збільшенню кількості робочих місць та зростанню ВВП, а також скороченню забруднення та забезпечення надійного енергопостачання. Заходи з енергоефективності сприяють зменшенню викидів вуглецю у повітря, покращенню клімату у приміщеннях. Запроваджуючи новітні технології та рішення компанії можуть досягати прибутку та ставати конкурентоспроможними. Все це вимагає підготовки високо кваліфікованих, конкурентоздатних, мобільних фахівців в умовах глобалізації та європейської інтеграції. Для вирішення цих завдань необхідна підготовка фахівців на новому науково-технічному, методичному та інформаційному рівні, на міжнародно визнаній основі. У Європейських країнах це відбувається відповідно до Національних рамок кваліфікацій. Компетентність таких фахівців може бути підтверджена не тільки дипломом про освіту, отриманим у навчальному закладі, а й сертифікатом, який свідчить про проходження особою додаткової професійної підготовки, наявність у неї унікальних і актуальних знань, вмінь і навичок. Сьогодні питання формування системи сертифікації персоналу є як ніколи актуальним, що пов'язано з необхідністю досягнення економічних і соціальних цілей держави (підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, трудових ресурсів, освітніх послуг тощо).

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питаннями сертифікації фахівців для різних галузей економіки займалися такі вчені, як Я.Л. Захарченко, який наголошував на використанні системного підходу для забезпечення ефективного функціонування процедури сертифікації персоналу. У різні роки вітчизняними вченими досліджувалась проблема стандартизації професійної освіти і навчання в розвинутих країнах та

запровадження цих процесів в Україні. Це знайшло відображення у працях Н. Абашкіної, Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятова, Н. Дупак, А. Каплуна, Л. Локшиної, Л. Лук'янової, Н. Ничкало, О. Огієнко, Н. Пазюри, Л. Пуховської, В. Радкевич, Г. Товканець, О. Щербак та ін. Проте питанням сертифікації експертів із енергетичної ефективності будівель, побудові системи незалежної сертифікації експертів у цій сфері потребує окремого дослідження.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою написання статті є аналіз стану нормативно-правової бази, зокрема положень Європейських директив у сфері енергоефективності щодо необхідності професійної підготовки відповідних експертів, та створення незалежної системи їх сертифікації в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Статтею 8 Директиви Європейського Парламенту та Ради 2012/27/EU визначено, що енергетичні аудити мають проводитись у незалежний спосіб кваліфікованими або акредитованими експертами згідно з кваліфікаційними критеріями. Директивою Європейського Парламенту та Ради 2010/31/ЄС передбачається визнання країнами-членами професійних рівнів кваліфікації з метою взаємного визнання професійних експертів. Принципи визнання професійних кваліфікацій, отриманих на території країн членів Європейського Союзу (включаючи ЄЗ і Швейцарію) для прийому на роботу в іншій державі члені ЄС регулюється директивою 2005/36/WE Європейського Парламенту та Ради Європи від 7 вересня 2005 року про визнання професійних кваліфікацій. Це визнання виконують відповідні органи приймаючої країни. Умовою визнання професійних кваліфікацій є володіння правом виконувати відповідну професійну роботу в країні їх отримання.

Для вирішення цих завдань необхідна підготовка фахівців на новому науково-технічному, методичному та інформаційному рівні, на міжнародно визнаній основі. У Європейських країнах це відбувається відповідно до Національних рамок кваліфікацій. Але перш ніж підійти до побудови незалежної системи сертифікації енергоаудиторів необхідно дати чітке визначення термінів "атестація" та "сертифікація". Аналіз нормативно-правових актів свідчить про некоректне їх застосування. Зокрема у статті 9 Закону України "Про енергетичну ефективність будівель" від 22.06.2017 року № 2118 — VIII передбачено професійну атестацію осіб, які мають намір провадити діяльність із сертифікації енергетичної ефективності та обстеження інженерних систем.

"Атестація персоналу" і "сертифікація персоналу" є різними процедурами, різними видами оцінювання працівників, що має бути чітко врегульовано законодавцем, так як і оформлення результатів такої оцінки персоналу. Законодавчо поняття "атестація" визначено як процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [1]. Основне завдання атестації — не контроль виконання, а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівників [2]. За результатами атестації керівник організації має право приймати рішення щодо: підвищення (пониження) працівника в кваліфікаційній категорії; підвищення (пониження) посадового окладу; визначення винагород; вирішення підвищення кваліфікації, набуття нової спеціальності. Основне завдання атестації — не контроль виконання, а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівників.

Періодичне оцінювання цих якостей дозволяє визначити, чи є цінним даний працівник для організації; обґрунтувати доцільність підвищення оплати; оцінити ефективність роботи служби персоналу в тих випадках, коли набір кадрів здійснювався без узгодження з майбутнім безпосереднім керівником. Згідно із ст. 11 Закону України "Про професійний розвиток працівників" атестація проводиться за рішенням роботодавця. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором.

Щодо сертифікації то може бути сертифікація персоналу, і сертифікація виробів, продукції, процесу. Сертифікація персоналу нова для нашої країни (з 2001 року), але загально визнана в світі послуга, яка дозволяє фахівцям отримати офіційне, неупереджене і незалежне визнання їх професійної компетентності, а організаціям підтвердити кваліфікацію співробітників, тим самим підвищивши конкурентоспроможність компанії.

Законодавчо поняття "сертифікація" визначено як підтвердження відповідності третьою стороною (особою, яка є незалежною від особи, що надає об'єкт оцінки відповідності, та від особи, що заінтересована в такому об'єкті як споживач чи користувач), яке стосується продукції, процесів, послуг, систем або персоналу [3]. Метою сертифікації персоналу є оцінка рівня підготовки, професійних знань, навичок і досвіду фахівця для підтвердження його відповідності встановленим вимогам і визначення його можливостей на-

лежним чином здійснювати конкретні дії в тій чи іншій сфері діяльності.

Таким чином, розмежування понять сертифікації та атестації можна провести за метою цих заходів та характером відносин, що виникають між фізичною особою-спеціалістом та органом перевірки його кваліфікації. З огляду на це, більш точним поняттям, яким можна охопити процедуру підтвердження професійної кваліфікації та оцінки рівня знань спеціалістів, є "сертифікація", а не "професійна атестація", оскільки ця процедура покликана не просто перевірити рівень знань таких спеціалістів, а забезпечити якісне виконання ними робіт.

Основоположним Законом по сертифікації персоналу та регулюванню діяльності Органів з сертифікації персоналу до 2016 року діяв Закон України від 17.05.2001 р. №2406-III "Про підтвердження відповідності". Наразі основний документ — це Закон України "Про технічні регламенти та оцінку відповідності", який визначив образно "законодавчо регульовану сферу", яка визначається технічними регламентами, та "законодавчо нерегульовану сферу". Закон України "Про акредитацію органів з оцінки відповідності" від 17.05.2001 №2407-III, що регулює питання акредитації органів з оцінки відповідності, в т.ч. органів із сертифікації персоналу, через Національне агентство акредитації України Мінекономрозвитку (ст. 10). Національне агентство з акредитації України (НААУ) (<http://www.naau.org.ua>) входить до складу "European Cooperation for Accreditation" (EA) — "Європейського співтовариства з акредитації" — Головної організації Європейського Союзу з питань акредитації.

Основним міжнародним нормативним документом в сфері сертифікації персоналу є Міжнародний стандарт ISO/IEC 17024:2012 "Оцінка відповідності. Загальні вимоги до органів з сертифікації персоналу", спрямований на гармонізацію різних процедур, що глобально використовуються для підтвердження компетентності персоналу різних професій. Стандарт ISO/IEC 17024:2012 призначений для гармонізації процесу сертифікації персоналу по всьому світі. Сертифікація персоналу є одним із способів забезпечення впевненості в тому, що сертифіковані особи відповідають вимогам системи сертифікації. Цей міжнародний стандарт служить підставою для визнання органів з сертифікації персоналу і систем сертифікації, згідно з якими сертифікується персонал, щоб сприяти їх прийняттю на національному та міжнародному рівнях.

Стандарт встановлює вимоги, виконання яких гарантує, що органи з сертифікації персоналу, які реалізують системи сертифікації персоналу, виконують свою роботу послідовним, порівняним і надійним чином. Цей стандарт дає напрямок для розробки програм сертифікації персоналу, що діють на постійній і надійній основі в усьому світі і дозволяє фізичним особам демонструвати свою компетентність в різних країнах. У відповідності до ISO/IEC 17024:2012 сертифікаційний процес — це встановлення органом сертифікації того, що ця особа відповідає сертифікаційним вимогам (включаючи подачу заяви, оцінку, рішення про сертифікацію, ресертифікацію, використання сертифікатів, логотипів і торгових марок тощо). Основні положення, які розглядаються в ISO/IEC 17024:2012: формування організа-

Таблиця 1. Національна та галузеві рамки кваліфікацій

Національна рамка кваліфікацій	Галузеві рамки кваліфікацій
<p>Це системний і структурований за компетентностями опис її рівнів. Національна рамка кваліфікацій затверджується Кабінетом Міністрів України. Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій</p>	<p>У галузевих рамках кваліфікацій конкретизується опис їх рівнів у термінах компетентностей, що характерні для кваліфікацій певної галузі знань та/або виду економічної діяльності. Рівні галузевих рамок кваліфікацій мають співвідноситися з відповідними рівнями Національної рамки кваліфікацій. Галузеві рамки кваліфікацій затверджуються Кабінетом Міністрів України</p>

ційної структури та персоналу органу сертифікації для забезпечення неупередженості, незалежності та сумлінності; розробка та супровід схеми сертифікації на основі аналізу роботи для оцінки компетентності кандидатів; аналіз і оцінка, що відповідають прийнятним психометричним стандартам; повторна сертифікація для забезпечення безперервного процесу підтвердження компетентності; створення системи управління для поліпшення процесу безперервного підвищення якості; аутсорсінг і моніторинг роботи субпідрядників; звіти, безпека і використання сертифікатів (логотипів).

Курс України на євроінтеграцію, зумовив впровадження оновлених базових компонентів освіти, принципів Болонського процесу, а також нових державних стандартів загальної середньої, професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на основі Національної рамки кваліфікацій тощо, в т.ч. для приєднання до Європейського простору вищої освіти (ЄПВО) [EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA AND BOLOGNA PROCESS] [4]. Підготовка та визнання професійних експертів в Україні повинна відповідати Національній рамці кваліфікацій, яка розроблена з метою адаптації законодавства до європейських стандартів, норм, правил.

Наслідком реформ освіти став оновлений Закон про освіту від 05.09.2017, який змінив структуру та рівні освіти. Зокрема, замість освітньо-кваліфікаційних рівнів та ступенів було запроваджено рівні Національної рамки кваліфікацій [5]. Необхідність кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір, зумовили прийняття Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [6]. Національна рамка кваліфікацій — системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів [7]. Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудо-вих відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій. Національна рамка кваліфікацій містить у собі опис десяти кваліфікаційних рівнів (від 0 до 9), які охоплюють усі рівні вітчизняної системи освіти. При цьому, зростанню порядкового номеру кваліфікаційного рівня відповідає зростання рівня складності відповідних кваліфікацій. Система дескрипторів затвердженої Національної рамки кваліфікації

включає такі складові: — знання; — уміння; — комунікація; — автономність та відповідальність, а також узагальнений опис рівня (інтегральну компетентність).

У цілому система дескрипторів української Національної рамки кваліфікації узгоджується як з Європейською рамкою кваліфікацій для навчання впродовж життя, так і з Рамкою кваліфікації Європейського простору вищої освіти. Введена до Національної рамки кваліфікації України інтегральна компетентність відображує здатність власника кваліфікації певного рівня виконувати завдання та розв'язувати задачі певного рівня складності у процесі навчання або професійної діяльності.

Згідно із ст. 34 Закону України "Про освіту" (що регулює кваліфікації), кваліфікації за обсягом класифікуються на повні та часткові, за змістом — на освітні та професійні. Кваліфікація вважається повною в разі здобуття особою повного переліку компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом. Кваліфікація вважається частковою в разі здобуття особою частини компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

Освітня кваліфікація — це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентності).

Професійна кваліфікація — це визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.

Кваліфікація (освітня чи професійна) передбачає: наявність відповідного стандарту компетентності; наявність органу, уповноваженого присвоювати кваліфікації; наявність правил щодо присвоєння кваліфікації (включаючи методи демонстрації компетентності та критерії оцінювання); зрозумілість академічних або професійних прав, які надає кваліфікація; визначеність вимог та правил щодо підтвердження кваліфікації (за потреби; для регульованих професій).

Згідно із ст. 35 Закону, в Україні функціонують такі рамки кваліфікацій: Національна рамка кваліфікацій та галузеві рамки кваліфікацій. Характерні риси національної та галузевих рамок кваліфікацій наведено у таблиці 1.

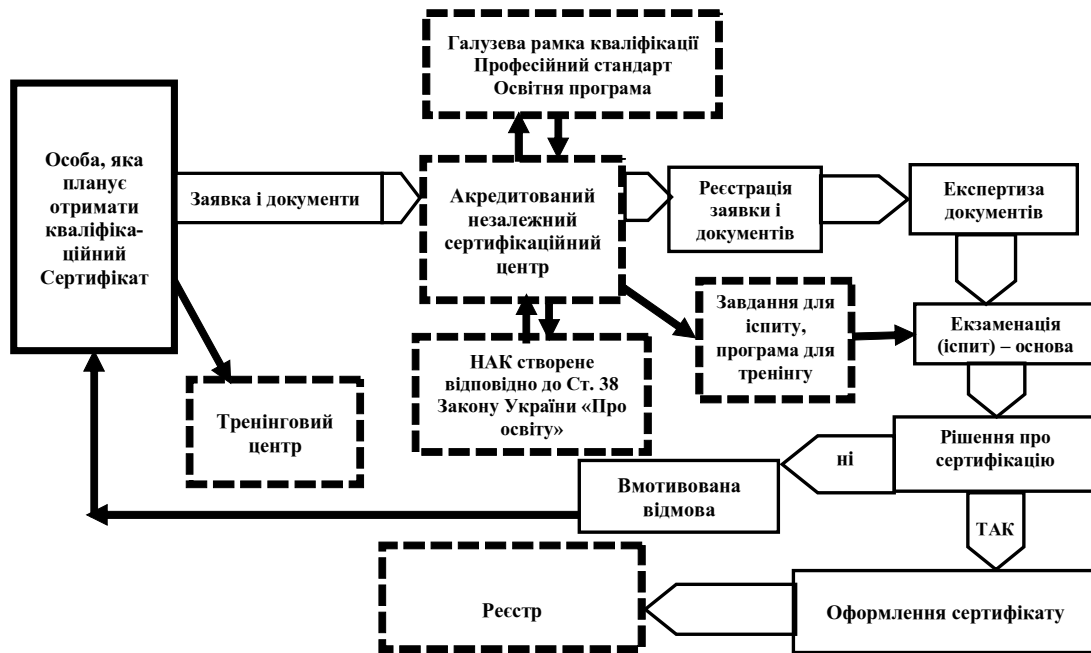


Рис. 1. Схема незалежної сертифікації

Основним документом, що визначає зміст і процес навчання, є "освітня (освітньо-професійна, освітньо-наукова чи освітньо-творча) програма" по конкретному напрямку (профілю, спеціальності) підготовки здобувача, що є системою освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти. Основою для розроблення освітньої програми є стандарт освіти відповідного рівня (за наявності).

Згідно із ст. 38 Закону України "Про освіту" державну політику у сфері кваліфікацій здійснює Національне агентство кваліфікацій, як постійно діючий колегіальний орган уповноважений на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій. Національне агентство кваліфікацій формується на паритетних засадах з представників центральних органів виконавчої влади у сфері освіти і науки, соціальної політики, економічного розвитку, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок.

Національне агентство кваліфікацій:

бере участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій;

забезпечує взаємодію, координацію та підвищення ефективності діяльності заінтересованих сторін у сфері кваліфікацій;

супроводжує запровадження Національної рамки кваліфікацій з дотриманням вимог цього Закону;

здійснює міжнародне співробітництво у сфері кваліфікацій, у тому числі з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з аналогічними міжнародними документами;

координує оцінювання ефективності державної політики у сфері кваліфікацій;

забезпечує прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях;

здійснює супровід інформаційного забезпечення Національної системи кваліфікацій і Національної рамки кваліфікацій;

створює і веде Реєстр кваліфікацій;

готує проект порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів і подає його на затвердження Кабінету Міністрів України;

реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів;

координує розроблення професійних стандартів;

бере участь у розробленні стандартів освіти;

здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів;

розробляє критерії та процедури визнання професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах;

формує вимоги до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання;

взаємодіє з органами та установами забезпечення якості освіти;

здійснює інші повноваження, передбачені законом.

Згідно із ст. 39 Закону України "Про освіту" (що регулює професійні стандарти) професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами. Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій. Постановою Кабінету Міністрів від 31.05.2017 р. було затверджено

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, а наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74 затверджено Методику розроблення професійних стандартів. Таким чином, сьогодні ми маємо дві паралельні процедури підтвердження рівня кваліфікаційної відповідності: одну — передбачену Законом України "Про освіту", другу — передбачену Законом України "Про технічні регламенти та оцінку відповідності".

Проте, зважаючи на вимоги Європейських директив, а саме на те, що енергетичні аудити мають проводитись у незалежний спосіб кваліфікованими або акредитованими експертами згідно з кваліфікаційними критеріями та відповідно до Національних рамок кваліфікацій пропонуємо створення незалежної системи сертифікації за схемою на рисунку 1.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Для створення незалежної системи сертифікації експертів із енергетичної ефективності будівель необхідно мати акредитовані незалежні сертифікаційні центри або через НААУ або ж через Національне агентство кваліфікацій, яке має бути створене відповідно до статті 38 Закону України "Про освіту". Але щоб здійснювати сертифікацію таких осіб необхідно розробити галузеву рамку кваліфікацій у сфері енергоаудиту відповідно до Національної рамки кваліфікацій, професійний стандарт на основі якого розробити освітньо-професійну програму. Оскільки професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

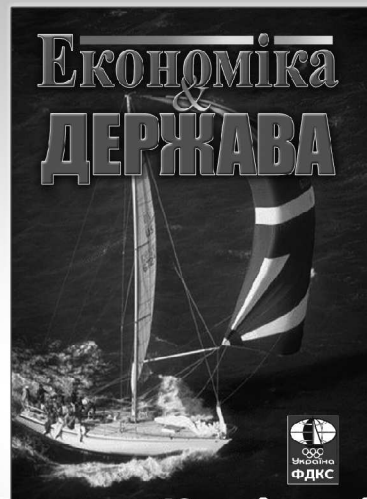
Література:

1. Закон України "Про професійний розвиток працівників" від 12.01.2012 № 4312-VI. База даних: "Законодавство України". URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/-show/4312-17>
2. Управління персоналом (2003). База даних: "Бібліотека економіста". URL: <http://library.if.ua/book/45/3130.html>
3. Закон України "Про технічні регламенти та оцінку відповідності" від 15.01.2015 № 124-VIII. База даних: "Законодавство України". URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
4. European Higher Education Area and Bologna Process. База даних: "Законодавство України". URL: <http://www.ehea.info>
5. Закон України "Про освіту" від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. База даних: "Законодавство України". URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/-show/2145-19>
6. Указ Президента України "Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року" від 25.06.2013 № 344/2013. База даних: "Законодавство України". URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/-344/2013/print1509603178595883>
7. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій" від 23.11.2011 р. № 1341. База даних: "Законодавство України". URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12>

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine "On Professional Development of Employees", available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Accessed 15 March 2019).
 2. Library of Economist (2003), "HR", available at: <http://library.if.ua/book/45/3130.html> (Accessed 15 March 2019).
 3. Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "Technical regulations and conformity assessment", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/124-19> (Accessed 15 March 2019).
 4. European Higher Education Area and Bologna Process (2019), available <http://www.ehea.info> at: (Accessed 10 March 2019).
 5. Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine "About education", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/-show/2145-19> (Accessed 15 March 2019).
 6. President of Ukraine (2013), Decree "On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2021", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/-344/2013/print1509603178595883> (Accessed 15 March 2019).
 7. Cabinet of Ministers of Ukraine (2011), Resolution "Approval of the National Qualifications Framework", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (Accessed 15 March 2019).
- Стаття надійшла до редакції 20.03.2019 р.*

Науково-практичний журнал «ЕКОНОМІКА ТА ДЕРЖАВА»



Передплатний індекс: 01751

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових
видань України з ЕКОНОМІКИ

www.economy.in.ua
e-mail: economy_2008@ukr.net
тел.: (044) 223-26-28
(044) 458-10-73