

Захарченко Я. Л.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Розглядається необхідність створення та основні цілі і завдання функціонування системи оцінювання кваліфікації працівників. Виокремлено та охарактеризовано основні підсистеми і елементи відкритої організаційно-функціональної системи оцінювання кваліфікації працівників.

Рассматривается необходимость создания, основные цели и задачи функционирования системы оценки квалификации работников. Выделены и охарактеризованы основные подсистемы и элементы открытой организационно-функциональной системы оценки квалификации работников.

The necessity of creating the system of personnel qualification assessment (SPQA) and its main goals are considered. The basic subsystems and elements of open organizational-functional SPQA are described and allocated.

Ключові слова. Система, кваліфікація працівника, розвиток людських ресурсів, система оцінювання кваліфікації, професійний стандарт, якість освіти.

Ключевые слова. Система, квалификация работника, развитие человеческих ресурсов, система оценивания квалификации, профессиональный стандарт, качество образования.

Keywords. System, qualifications of employees, human resource development, personnel qualification assessment, professional standard, quality of education.

Вступ. Процеси глобалізації і розвитку ринкової економіки постійно підвищують вимоги до рівня знань, умінь і навичок як молодих випускників навчальних закладів, так і досвідчених фахівців. У зв'язку з цим на рівні держави, а також середніх і великих підприємств, почали інтенсивно розвиватися системи незалежного оцінювання кваліфікації (СНОК), перед якими були поставлені важливі соціально-економічні завдання: підвищення продуктивності праці і ефективності функціонування галузей вітчизняної економіки, забезпечення прав працівників на освіту протягом життя, зменшення розриву між освітніми стандартами і актуальними потребами роботодавців тощо. У зв'язку з цим, все частіше СНОК розглядається як важлива складова системи оцінювання якості освіти, яка в Україні, на відміну від країн Європейського Союзу, де діють спеціалізовані акредитаційні агенції (громадські організації), представлена лише державними організаціями, незалежність та ефективність роботи яких викликає значні дискусії у наукових та професійних колах.

В умовах відкритої ринкової економіки, включення України в систему глобальної конкуренції і вступу до СОТ проблеми забезпечення високої кваліфікації працівників, визнання кваліфікацій на національному та міжнародному рівнях набувають принципово новий характер: допуск вітчизняних підприємств до міжнародних тендерів, кадрове забезпечення технологічного переозброєння і зростання продуктивності праці, конкурентоспроможність і мобільність українських фахівців і т.п. [1]. Вирішення такого завдання, очевидно, неможливе без створення якісної системи оцінювання кваліфікацій, яка б котувалася на міжнародному рівні. У зв'язку з цим, вірним кроком можна вважати

ініціацію цієї роботи на основі взаємодії системи освіти, об'єднань роботодавців за підтримки загальнодержавних і регіональних програм. Подібна взаємодія, включаючи співфінансування з боку держави, характерна і для інших розвинених країн. Ці завдання протягом останніх років є пріоритетними у багатьох європейських фондах, що фінансують дослідження у цьому напрямі («ТЕМПУС», «Леонардо да Вінчі» та інші).

Постановка завдання. Метою цієї статті є побудова системи незалежного оцінювання кваліфікації працівників на основі аналізу складових опису системи та визначення сутності процесу оцінювання кваліфікації.

Результати дослідження. Питання підвищення якості людських ресурсів стає все більш актуальним для українського сьогодення. Зростання розриву між змістовними характеристиками освітніх стандартів та вимогами ринку праці змушує роботодавців шукати нові інструменти оцінювання кваліфікації, компетентності випускників ВНЗ та новоприйнятих працівників. Як наслідок, процес оцінювання кваліфікації працівників починає поступово включатися до загального циклу управління рівнем розвитку робочої сили на макроекономічному рівні (див. рис. 1) [2]. Дані зміни в економічному і соціально-трудовому середовищі спонукають багатьох суб'єктів господарської діяльності замислитися над створенням власних СНОК, які б оцінювали рівень розвитку компетенцій працівників, співставляючи їх з реальними і перспективними потребами різних бізнес-структур, а не застарілими нормативно-правовими документами, стандартами тощо.

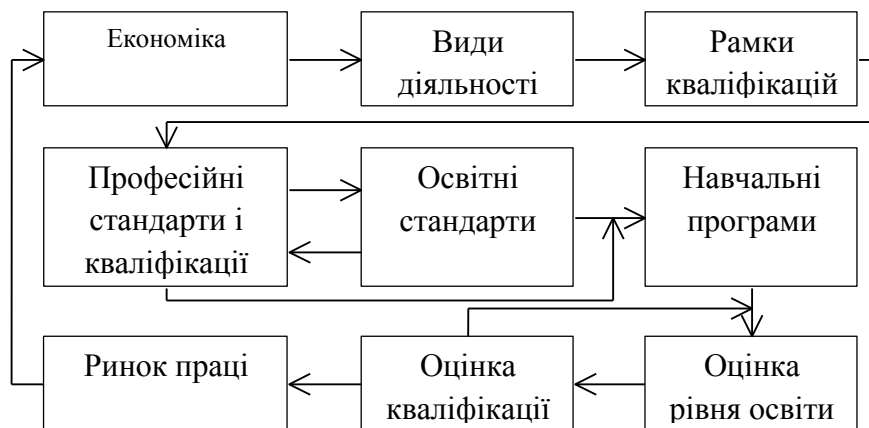


Рис. 1. Цикл управління рівнем розвитку людських ресурсів

Джерело: розробка автора

Невід'ємним і першочерговим кроком при формуванні системи оцінювання кваліфікації працівників є визначення самого поняття «система» та «кваліфікація», адже від змісту, закладеного в них розробниками, залежить ефективність її функціонування, яка виражається у досягненні пріоритетних цілей та вирішенні завдань, що декларуються при створенні [3, с. 57—63].

Існує щонайменше кілька десятків різних визначень поняття «система», що використовуються в залежності від контексту, галузі знань і цілей дослідження. Основний фактор, що впливає на відмінність у визначеннях, полягає у тому, що у використанні поняття «система» існує певна двоаспектність: з одного боку воно використовується для позначення об'єктивно існуючих феноменів (описовий

підхід), а з іншого боку — як метод вивчення і представлення феноменів у формі суб'єктивної моделі реальності (конструктивний підхід). Визначення поняття «система» за двома вищезгаданими підходами представлені в табл. 1.

Таблиця 1

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СИСТЕМА»

№ з/п	Літературне джерело	Визначення терміну «система»
Описовий підхід		
1	Берталанфі Л. фон. История и статус общей теории систем // Системные исследования. — М.: Наука, 1973.	Система — сукупність елементів, що перебувають у певних відносинах один з одним і з середовищем.
2	Перегудов Ф. И., Тарасенко Ф. П. Введение в системный анализ. — М.: Высшая школа, 1989.	Система — множина взаємопов'язаних елементів, відокремлена від середовища і взаємодіюча з нею, як єдине ціле.
Конструктивний підхід		
1	ГОСТ Р ИСО МЭК 15288-2005 Системная инженерия. Процессы жизненного цикла систем (аналог ISO/IEC 15288:2002 System engineering — System life cycle processes)	Система — комбінація взаємодіючих елементів, організованих для досягнення однієї або декількох поставлених цілей.
2	Черняк Ю. И. Системный анализ в управлении экономикой. — М.: Экономика, 1975. — 191 с.	Система — кінцева множина функціональних елементів і відносин між ними, виділена з середовища з певною метою в рамках певного часового інтервалу.
3	Сагатовский В. Н. Основы систематизации всеобщих категорий. — Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1973. — 431 с.	Система — сукупність інтегрованих і регулярно взаємодіючих або взаємозалежних елементів, створена для досягнення певних цілей, причому відносини між елементами визначені і стійкі, а загальна продуктивність або функціональність системи вища, ніж у простій сумі елементів.

Джерело: розробка автора

Як видно з табл. 1, спільним для більшості визначень поняття «система» є використання таких фундаментальних категорій як «сукупність», «множина», «комбінація», «елемент», «відносини», «взаємодія». В той же час головна відмінність конструктивних визначень полягає у наявності мети існування або вивчення системи з точки зору дослідника, яка при цьому явно чи неявно вводиться у визначення.

Дещо інший підхід до вивчення систем існує в кібернетиці та математиці, де в основу визначення закладається формальний взаємозв'язок між спостережуваними ознаками і властивостями системи. А. Шіян у підручнику «Економічна кібернетика: введення в моделювання соціальних і економічних систем» визначає систему як сукупність якихось універсальних складових одиниць — елементів, які перебувають у певних співвідношеннях і зв'язках між собою, завдяки чому вони становлять якусь певну цілісність, неподільність, унітарність. В той же час математичний підхід базується на теорії множин, де система розглядається як «...множина, на якій реалізується заздалегідь дане відношення R з фіксованими властивостями P » [4, с. 54]. На думку Ю. Сурміна, узагальнене поняття системи можна представити наступним чином: «При P — деяка властивість, R — відношення, m — деяка множина предметів. Якщо на m виявиться деяке відношення R , то m ще не обов'язково буде системою. Предмети m утворюють систему лише в тому випадку, якщо на них буде виконуватися певне, визначене нами відношення. Це означає, що відношення R має володіти певною фіксованою властивістю» [4, с. 54]. Л. Берталанфі дане відношення називає зв'язком. Зв'язки — це також елементи, що здійснюють безпосередню взаємодію між іншими елементами (або підсистемами)

системи, а також з елементами і підсистемами середовища функціонування. Зв'язок є одним з фундаментальних понять у системному підході та характеризує одночасно і будову (статичку), і функціонування (динаміку) системи. Система як єдине ціле існує, в першу чергу, завдяки наявності зв'язків між її елементами, які виражають закони функціонування системи. Зазвичай розглядаються такі типи зв'язків: матеріальні, енергетичні, інформаційні. Зв'язки також можуть класифікуватися за напрямом (спрямовані і ненаправлені), силою (сильні і слабкі), характером (зв'язки підпорядкування, рівноправні зв'язки), а також місцем прикладання (внутрішні та зовнішні) і спрямованістю процесів в системі та її частинах (прямі та зворотні).

Варто зазначити, що категорія «елемент» є центральною та змістоутворюючою, навколо якої базуються всі інші характеристики та ознаки системи. Як правило, у визначенні системи кожен з елементів усередині системи вважається неподільним. Елемент розглядається як межа членування в рамках даної якості деякої системи, оскільки не має сенсу його розчленовувати далі (при розчленуванні нівелюються якості елемента). Важливо відмітити, що для кожної даної системи поняття «елемент» не є абсолютним, однозначно визначеним. Говорити про елемент можна лише стосовно способу декомпозиції, оскільки дослідник сам на свій розсуд визначає елемент системи. Наприклад, до елементів автомобіля відносять коробку передач, але не атоми заліза чи вуглецю, з яких він складається. Лікар може назвати елементом який-небудь внутрішній орган людини (наприклад, серце), в той час як для біолога елементом організму буде клітина. З цього можна робити висновок, що визначення елементів є досить суб'єктивним процесом (але не довільним) і залежить в більшій мірі від дослідника, що описує систему.

Поряд з поняттям «елемент», уявлення про будь-яку систему формується також виходячи з її структури, під якою розуміють сукупність стійких відносин і зв'язків між елементами. До структури також включається загальна організація елементів, їх розміщення, зв'язки між етапами розвитку тощо. Для системи значимість різних зв'язків між елементами може бути неоднаковою: одні малоістотні, інші істотні — закономірні. Структура — це, насамперед, закономірні зв'язки елементів (одиниць), найбільш важливі серед яких інтегруючі зв'язки, що обумовлюють об'єднання сторін об'єкта в єдине ціле. Якщо розглядати систему виробничих відносин, то вона характеризується існуванням зв'язків трьох типів: відносини до форм власності, до обміну діяльністю і до розподілу. Хоча всі вони істотні і закономірні, проте інтегруючу роль у даному випадку відіграють саме відносини власності. Таким чином, можна стверджувати, що інтегруюча структура є провідною основою системи.

Якщо розглядати поняття «підсистема», то воно використовується для аналізу складноорганізованих систем, коли між елементами і системою існують «проміжні» комплекси, які є більш складними, ніж елементи, проте менш складними, ніж сама система. Вони поєднують у собі різні частини (елементи), що у своїй сукупності здатні досягати цілей функціонування системи. Виконуючи роль елемента системи, підсистема, у свою чергу, виявляється системою по відношенню до елементів, її складових. Схожа ситуація у співвідношенні між поняттями «система» і «елемент», які є відносними, оскільки переходять одне в одне. Виходячи з цієї позиції, вся матерія може розглядатися як нескінченна система систем.

Таким чином, можна виокремити наступні властивості і ознаки, притаманні будь-якій довільній системі:

1) Цілісність. В першу чергу система розглядається як сукупність елементів. Елементи, що входять в систему можуть відрізнятися за функціями і

властивостями, але при цьому вони є сумісними і діють як єдине ціле відповідно до прийнятих законів і принципів функціонування.

2) Структура (сукупність зв'язків, відносин між елементами). Створення єдиного цілого з розрізнених частин без чіткої структури є неможливим, тому важливою ознакою системи є наявність відносин як абстрактної форми вираження зв'язків між елементами. Тип, характер та інтенсивність взаємозв'язків між елементами мають прямий вплив на процес формування властивостей системи.

3) Інтегративність. Система може мати властивості, що непритаманні жодному елементу системи. Тобто властивості системи визначає не кожен елемент окремо, а саме зв'язок між цими елементами.

4) Обмеженість. Хоча система відділена від зовнішнього середовища, вона може свідомо або несвідомо вступати з ним у зв'язок, формуючи інформаційні потоки.

5) Організованість. Характеризує наявність в системі певної організації, що виявляється в зниженні ступеня невизначеності системи.

6) Синергія. Функціональність системи та її властивості перевершують сумарні можливості всіх елементів системи.

Таким чином, щоб побудувати (описати) систему, дослідник повинен задати наступні основоположні вхідні дані: (1) складові одиниці — (функціональні) елементи системи, (2) зв'язки, що існують між цими елементами, (3) виділити структуру системи як сукупність «клітинок матриці», потрапляючи в які, елементи набувають своєї функціональної ваги, а також систему зв'язків між такими «клітинками», і, нарешті, (3) сукупність «граничних» елементів, а саме їх положень у системі, знаходження в яких надає цим елементам здатність «відмежовувати» внутрішнє середовище системи від зовнішнього.

Підсумовуючи вищесказане, варто зазначити, що досі не існує єдиного загальноприйнятого визначення такого багатогранного поняття як «система», оскільки кожна наука розглядає його з різних аспектів, опираючись на власний інструментарій та виходячи з встановлених цілей дослідження. Як зазначає А. Уємов, найбільш типовими помилками при визначенні даного поняття є наступні [5]:

1) Надання занадто вузького визначення. Сюди можна віднести визначення системи як сукупності взаємодіючих об'єктів, яке давав Л. Бергаланфі у своїх перших роботах із загальної теорії систем [6, с. 39]. Критики відмічають, що дане визначення не охоплює навіть всіх біологічних систем.

2) Занадто широке визначення. Сюди відносяться визначення, які не дають змогу відрізнити систему від не системи. Такий недолік властивий визначенням А. Холла і Р. Фейджина, які визначають систему як сукупність речей з відносинами між ними [7]. Проте між будь-якими речами, наприклад, навмання вибраними словами зі словника, завжди мають місце якісь відносини, а отже їх потрібно розглядати як систему.

3) Замкнутість у визначенні. Вона виникає тоді, коли у визначення системи включають такі ознаки, які самі можуть бути визначені лише за допомогою поняття «система». Наприклад, «цілісність». Цілісною або не цілісною може бути тільки система.

Наступним кроком, що передує формуванню системи, є визначення її об'єкта та предмета функціонування, які окреслюють напрямок подальшої роботи. Об'єктом діяльності СНОК можна вважати кваліфікацію працівників, а предметом — процеси реалізації оцінювання кваліфікації. Оскільки поняття кваліфікації є одним з центральних у СНОК та таким, що визначає майбутній вигляд системи як абстрактної категорії, надає їй цільового та

функціонального значення, особлива увага повинна бути приділена дослідженню його сутності (див. табл. 2).

Таблиця 2

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «КВАЛІФІКАЦІЯ ПРАЦІВНИКА»

№ з/п	Літературне джерело	Визначення терміну «кваліфікація»
1	Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб.— К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с.	Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.
2	Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.	Кваліфікація працівників — це рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю.
3	Н.И. Шаталова «Квалификация» // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. Ред. В.А.Ядов, СПб.: Наука, 2006.	Кваліфікація — це сукупність властивостей працівника, що характеризують обсяг його професійних знань і трудових навичок, якими він повинен володіти для здійснення трудової діяльності на конкретному робочому місці.
4	Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи	Кваліфікація — формальний результат оцінювання та затвердження, який отримується, коли компетентний орган встановлює, що особа досягла результатів навчання у відповідності із встановленими стандартами.
5	Робоча група Болонського процесу	Кваліфікація — будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує, що визначені результати навчання досягнуті, зазвичай в результаті успішного завершення визнаної навчальної програми.
6	Российская энциклопедия по охране труда: В 3 т. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2007.	Кваліфікація працівника — характеристика сукупності знань і умінь працівника, встановлена у формі присвоєння йому певної кваліфікації, звання, відповідного розряду, категорії або класу.
7	Управление организацией: Энцикл. слов.-М., 2001 -944 с.	Кваліфікація працівника — це ступінь його професійної навченості, тобто рівень підготовки, досвіду, знань, навичок, необхідних для виконання конкретного виду роботи. Встановлюється у вигляді розряду або категорії (наприклад, інженер з праці 2-ї категорії, провідний інженер і т.д.).
8	Закон України «Про систему професійних кваліфікацій»	Професійна кваліфікація — кваліфікація, яка надається з урахуванням професійних стандартів, що діють в сфері праці, та відображує здатність особи виконувати завдання і обов'язки професійної діяльності певного виду та складності.

9	Трудовой кодекс (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Кваліфікація працівника — рівень знань, умінь, професійних навичок і досвіду роботи працівника.
---	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

Джерело: розробка автора

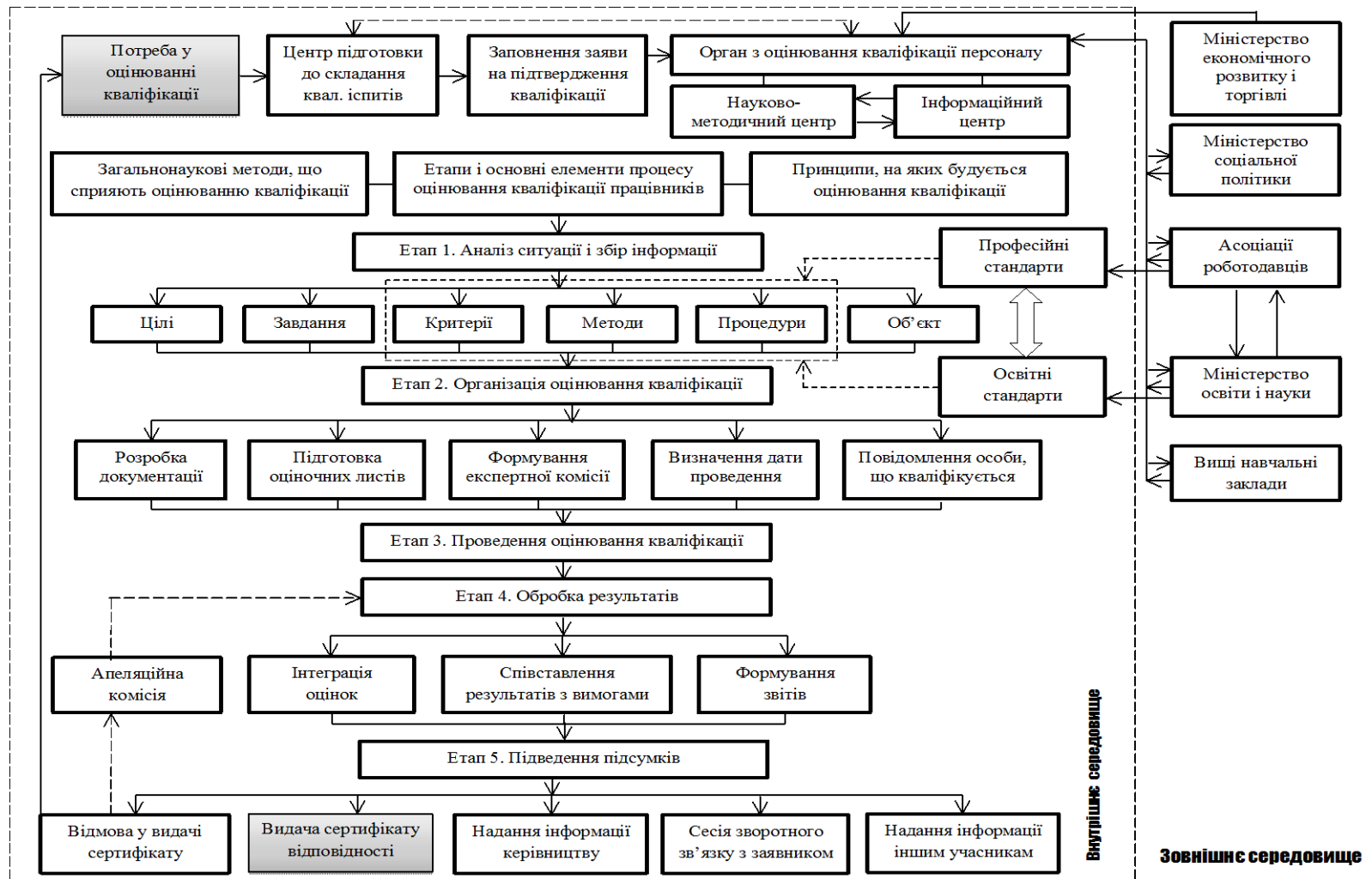


Рис. 2. Відкрита організаційно-функціональна система оцінювання кваліфікації працівників

Усі вищеперераховані визначення, представлені в табл. 2, можна умовно поділити на дві групи:

— ототожнення кваліфікації з офіційним документом встановленого зразка (дипломом, сертифікатом), що засвідчує компетентність і рівень професійних знань особи;

— розгляд кваліфікації як певної сукупності професійних знань, вмінь і навичок, що дозволяють особі виконувати завдання визначеного рівня складності.

На наш погляд, сутність даного поняття найкраще розкрита в Законі України «Про систему професійних кваліфікацій», де кваліфікація і кваліфікованість розглядаються через призму професійних стандартів, які визначають вимоги до рівня знань, вмінь і навичок, необхідних працівнику для здійснення певного виду професійної діяльності [8]. Оскільки поняття «кваліфікація» є досить складним та глибоким за своїм змістом, можна зробити висновок, що новоствореній СНОК будуть притаманні ті самі ознаки.

На основі аналізу сутності понять «система», «елемент» і «кваліфікація», нами було розроблено систему незалежного оцінювання кваліфікації (СНОК), яка розглядається як відкрите багатоеlementне утворення з комплексом організаційно-функціональних зв'язків, що пронизують практично кожен етап процесу оцінювання кваліфікації працівників (див. рис. 2).

Оскільки функціонування СНОК як і будь-якої довільно обраної системи полягає у переробці вхідних (відомих) параметрів і відомих параметрів впливу навколишнього середовища в значення вихідних (невідомих) параметрів з урахуванням факторів зворотного зв'язку, доцільно виокремлювати в системі «вхідний пункт» (існування потреби в оцінюванні кваліфікації працівників) і «кінцевий результат» (видача сертифікату відповідності / відмова у видачі сертифікату).

Варто відмітити, що поняття «система» виникає там і тоді, де і коли ми матеріально або умоглядно проводимо межу між необмеженою або дещо обмеженою множиною елементів. Ті елементи з їх відповідною взаємною обумовленістю, які потрапляють всередину, — утворюють систему. Елементи, які залишилися за умовною межею, утворюють множину, що називається в теорії систем «системним оточенням» або «зовнішнім середовищем». З цих міркувань випливає, що немислимо розглядати систему без її зовнішнього середовища. Система формує і проявляє свої властивості в процесі взаємодії з оточуючим середовищем, будучи при цьому провідним компонентом цього впливу. Як зображено на рис.2, СНОК може існувати лише у взаємодії із зовнішнім середовищем, яке представлене органами державного управління, закладами освіти, недержавними організаціями тощо та виконує коригуючо-розвиваючу роль, забезпечуючи систему актуальною інформацією.

Якщо розглядати внутрішнє середовище функціонування, то розроблення СНОК, як і будь-якої системи, розпочинається зі створення цільової підсистеми СНОК, яка визначає структуру, кількість, зміст та взаємозв'язки усіх наступних елементів. Зазвичай до даної підсистеми відносяться об'єкт, цілі, завдання, принципи і результати функціонування системи, які формуються через призму трьохсторонніх взаємовідносин (роботодавець, працівники, держава). Розглядаючи цільовий аспект функціонування системи, варто зазначити, що хоча основна мета функціонування СНОК полягає у наданні об'єктивної, визнаної всіма професійними співтовариствами (роботодавцями) оцінки відповідності кваліфікації працівника (його знань, умінь і компетенцій) вимогам виробництва та бізнесу, встановленими відповідними професійними стандартами, і підтвердженні готовності працівника виконувати конкретні види трудової діяльності незалежно від місця, часу і способу отримання кваліфікації, її значення не обмежується лише цими функціями. Так, створення СНОК дозволяє також задовольнити нагальні та перспективні потреби різних суб'єктів соціально-економічного життя суспільства (див. табл. 3).

Таблиця 3

НАПРЯМИ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ СНОК

Суб'єкт	Використання
Роботодавці	Підтвердження кваліфікації шукачів та працівників, формування програм адаптації, підвищення кваліфікації, виходячи з реальної кваліфікації працівників.
Працівники, випускники системи професійної освіти	Підтвердження своєї кваліфікації, підвищення рівня конкурентоспроможності, трудової мобільності.

Випускники шкіл та їх батьки	Можливість обґрунтовано обирати освітній заклад.
Освітні заклади	Підтвердження якості підготовки за своїми програмами.
Органи управління освітою	Формування освітніх стандартів і програм, опираючись на реальні результати і кваліфікації, отримані випускниками.
Органи державної влади	Формування програм розвитку галузей і регіонів, опираючись на реальні дані про рівень кваліфікації працівників.

Джерело: розробка автора

Також на етапі визначення цільової підсистеми СНОК особлива увага повинна бути приділена формуванню мотиваційного механізму до проходження оцінювання кваліфікації, який матиме соціально-економічне підґрунтя. Наступним важливим кроком є формування методичної складової системи, яка включає підходи, методи, техніки і процедури оцінювання кваліфікацій, що можуть бути віднесені до підсистеми забезпечення процесу оцінювання кваліфікації, яка реалізується як за допомогою внутрішніх (орган з оцінювання кваліфікації, науково-методичний центр та інформаційний центр тощо), так і зовнішніх суб'єктів (органи державної влади, асоціації роботодавців і працівників, навчальні заклади). Не менш важливою складовою СНОК є змістовна підсистема, яка складається з професійних стандартів як нормативно-правової основи, що відображає потреби ринку праці, та компетентнісних моделей, ціль яких полягає в узгодженні та приведенні до спільного знаменника професійних і освітніх стандартів [9]. Необхідно також додати, що оскільки професійні стандарти займають центральне місце у функціонуванні СНОК, особлива увага повинна бути приділена також розробці критеріїв і показників кваліфікації як основи для формування професійних кваліфікацій та забезпечення ефективності функціонування СНОК.

Висновки. Створення СНОК є складним та багатограним процесом, результатом взаємодії суб'єктів різних рівнів: держави, об'єднання підприємців, професійних союзів працівників і т.д. Формування СНОК, як і будь-якої іншої системи, повинно починатися з визначення цілей і завдань її функціонування, які рівною мірою повинні співпадати і відображати інтереси всіх суб'єктів економічних і соціально-трудова відносин. Інформаційною базою при побудові каркасу СНОК мають виступати, в першу чергу, професійні стандарти та моделі компетенцій, які на відміну від інших нормативно-правових документів і методичних матеріалів здатні врахувати актуальні вимоги ринку праці, особливості конкретної професійної діяльності. Необхідною умовою розроблення ефективної СНОК також є забезпечення впливу роботодавців на цей процес. Залучення представників ринку праці доцільно організовувати шляхом створення постійно діючих експертних робочих груп, сформованих за участю роботодавців та представників навчальних закладів професійної освіти, що дасть змогу узгодити цілі, потреби, дії ринку освітніх послуг та ринку праці, які знаходять своє вираження у освітніх та професійних стандартах. Важливо також відмітити, що створення СНОК дозволить отримати не тільки об'єктивну оцінку рівня підготовки фахівців у навчальних закладах, але й забезпечить можливість виявити реальну потребу підприємств в кадрових ресурсах, підвищити мобільність та, як результат, конкурентоспроможність вітчизняних кваліфікованих кадрів на міжнародному ринку праці.

Література

1. Рябко Т.В. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций / Т. Рябко // ДПО в стране и мире. — 2013. — № 3(3). — С.1–2.
2. Лейбович А.Н. Методология формирования системы независимой оценки квалификаций [Электронный ресурс] / А.Н. Лейбович // Режим доступа: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2012/07/Leibovich.pdf>
3. Оценка уровня квалификации сотрудников: учебное пособие / группа специалистов ООО «ИБМ Восточная Европа / Азия» // ИБМ Восточная Европа / Азия, 2009. — 192 с.
4. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учеб. Пособие. — К.: МАУП, 2003. — 368 с.
5. Уемов А.И. Л. Фон Бергаланфи и параметрическая общая теория систем // Системный подход в современной науке. — М.: Прогресс-Традиция, 2004. — С. 37–52.

6. Бергаланфи Л. фон. История и статус общей теории систем // Системные исследования. — М.: Наука, 1973. — С. 20–39
 7. Холл А.Д., Фейджин Р.И. Определение системы. // Исследования по общей теории систем. — М., 1969. — С. 252–282.
 8. Закон України «Про систему професійних кваліфікацій» від 20.12.2011 № 9625
 9. Кочетов А.И. Модель системы оценки и сертификации квалификаций в отрасли металлургии. Сравнительные характеристики / А.И. Кочетов, Ю.А. Крупин, Ю.С. Карабасов // Итоговая всероссийская конференция «Совершенствование модели ежегодного конкурса Рособнадзора «Системы качества подготовки выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования»: сборник докладов и тезисов. — М., 2013. — С. 95–97.
- Стаття надійшла до редакції 14.06.2014р.