

7. Social Communications Research Center (2017), "Health Care Reforms in Ukraine", available at: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=752:reformuvannya-sistemi-okhoroni-zdorov-ya&catid=8:golovni-temi&Itemid=350 (Accessed 29 Jan 2017).

8. Mykhalchenko, H. H. (2012), "Improvement of health care as one of the main areas of population", *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tuhana-Baranovskoho*, no. 3. – P. 22-33.

9. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2002), "Intersectoral complex program "Health of the Nation" for 2002-2011", Official publication, p. 88.

10. Official website of the Social Insurance Fund from industrial accidents and occupational diseases Ukraine (2015), "Prevention of accidents at work and occupational diseases in 2015", available at: http://www.moz.gov.ua/docfiles/pre_20160205_0_dod.pdf (Accessed 21 Jan 2017).

11. Apteka.ua (2017), "Draft National Strategy for building a new health care system in Ukraine for the period 2015-2025", available at: <http://www.apteka.ua/article/315522> (Accessed 23 Jan 2017).

12. Svetlakova, A. (2017), "Demographic abyss", *Weekly "Arguments and Facts"*, no. 1-2. – P. 5-6.

13. Shafranskyi V. V. etc. (2016), *Shchorichna dopovid pro stan zdorovia naselennia Ukrainy, sanitarno-epidemichnu sytuatsiiu ta rezultaty diialnosti systemy okhorony zdorovia Ukrainy. 2015 rik. [Annual report on the state of health of Ukraine's population, sanitary-epidemiological situation and the results of the health system in Ukraine. 2015]*, Ministry of Health of Ukraine, State "USID Ministry of Health of Ukraine", Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 24.01.2017 р.

УДК 331.105.2-057.16; 349.22

Савченко В. А.

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
savchenko.vasyl@gmail.com

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом и економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Savchenko V.A.,

ScD in Economics, Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

**ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПРАЦЮЮЧИХ ЗА НАЙМОМ**

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ**

INSTITUTIONAL ASPECTS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT WORKING FOR HIRE

Стаття присвячена інституціональним аспектам професійного розвитку працюючих за наймом. Визначені інститути в сфері професійного розвитку працівників. Розкрито роль підтвердження результатів формального та неформального професійного навчання. Обґрунтовуються заходи щодо забезпечення гідної праці та якості трудового життя працюючих.

Статья посвящена институциональным аспектам профессионального развития наемных работников. Определены институты в сфере профессионального развития работников. Раскрыта роль подтверждения результатов формального и неформального профессионального обучения. Обосновываются меры по обеспечению достойного труда и качества трудовой жизни работающих.

The article is devoted to the institutional aspects of professional development working for hire. Measures to ensure the decent work and quality of working life have been substantiated. The article has identified the main institutes in the field of professional development for employees in Ukraine. A special role has been given to such institute as a state. The state should create favorable conditions for the professional development of employees through the improvement of current legislation. The role of the Executive power in ensuring decent work for employees has also been disclosed. Measures to enhance the roles for the Ministry of social policy of Ukraine and others social partners in the sphere of decent work have been proposed. The importance of confirmation of results of formal and non-formal professional learning in achieving decent work for employees has been shown. The directions for improvement of the work to confirmation the results of non-formal professional training have been substantiated. These measures should contribute to the lifelong learning.

Ключові слова. Інституціональні аспекти, професійний розвиток, гідна праця, якість трудового життя, інститут, законодавство, працівник, формальне, неформальне навчання.

Ключевые слова. Институциональные аспекты, профессиональное развитие, достойный труд, качество трудовой жизни, институт, законодательство, работник, формальное, неформальное обучение.

Key words. Institutional aspects, professional development, decent work, quality of working life, institute, legislation, employee, formal, non-formal education.

Вступ. Серед напрямів забезпечення гідної праці та підвищення якості трудового життя важливу роль мають відігравати інституціональні аспекти професійного розвитку працюючих за наймом. Однак у вітчизняних організаціях соціальні партнери приділяють недостатню увагу зазначеним проблемам, що знижує ефективність відтворення людських ресурсів. За таких умов важливого актуального значення набувають заходи щодо забезпечення гідної праці найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом проблемам сутності гідної праці та підвищенню якості трудового життя присвятили свої праці А. М. Колот, В. М. Петюх, О. О. Герасименко, Ю. М. Куліков, Л. С. Лісогор, С. В. Мельник, І. Л. Петрова та ін. Між тим багато питань щодо інституціональних аспектів професійного розвитку працюючих за наймом залишаються нерозв'язаними, зокрема у зв'язку з удосконаленням і прийняттям нових нормативних актів у цій сфері.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування сутності інституціональних аспектів професійного розвитку працюючих за наймом, розробка захо-

дів щодо забезпечення гідної праці та якості трудового життя як важливих важелів управління розвитком працівників організацій.

Результати дослідження. До інститутів у сфері професійного розвитку працівників відносять державу, її виконавчі органи влади, громадські організації, роботодавців, найманих працівників, профспілки тощо, тобто те, що відображає сукупність суспільних процесів у зазначеній сфері. Важливість такого інституту, як держава, полягає насамперед у створенні належного нормативно-правового забезпечення професійного розвитку працюючих за наймом. В управлінні розвитком персоналу суттєву роль мають відіграти законодавчі й нормативні акти України. Разом з тим в Україні інституціональним аспектам розвитку працюючих за наймом, на відміну від країн з розвиненою ринковою економікою, не приділяється належна увага, що не сприяє забезпеченню гідної праці працівників.

Водночас досягнення країн з розвиненою економікою у професійному навчанні персоналу зумовлені тим, що процеси відтворення освітнього потенціалу значною мірою підпорядковані регулюванню на державному рівні. Наприклад, у США ще в минулому столітті, а саме у 1962 р. прийнято «Закон про розвиток і підготовку робочої сили», у 1973 р. — «Загальний закон про зайнятість та підготовку робочої сили», у 1982 р. — «Закон про спільну підготовку робочої сили» і в 1987 р. — «Закон про допомогу в підготовці звільнюваних працівників» [1, с. 198].

Пізніше було прийнято закони «Про рівність жінок в освіті» (1994 р.), «Про інвестиції в робочу силу» (1998 р.), «Про освіту для всіх» (2007 р.), «Про відновлення та реінвестування США» (2009 р.) та інші [2, с. 23]. Саме завдяки цим законодавчим актам у США досягла найбільшого розмаху державна політика з регулювання навчання різних категорій населення.

У Німеччині нормативно-правову основу навчання на робочому місці визначено в Законі про професійне навчання та Законі про ремесла. Ці закони регламентують відносини між компаніями, що здійснюють навчання, і тими, хто навчається, щодо укладання контрактів, видачі свідоцтв про навчання та оплату, а також участі в організації навчання кадрів комітетів із професійного навчання торговельно-промислових і ремісничих палат. У земельних комітетах із професійного навчання законодавством забезпечено представництво роботодавців, найманих працівників та уряду [3, с. 123].

В Україні лише у 2012 р. прийнято Закон України «Про професійний розвиток працівників» [4, с. 21]. У цьому Законі визначено основні терміни з розвитку персоналу, державну політику у цій сфері. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за такими принципами:

- доступності професійного розвитку працівників;
- вільного вибору форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи;
- дотримання інтересів роботодавця та працівника;
- безперервності процесу професійного розвитку працівників.

У Законі сформульовано основні завдання й напрями діяльності підприємств і навчальних закладів у сфері розвитку персоналу на виробництві. Особливу увагу приділено атестації працівників, управлінню й організації навчання персоналу на виробництві, підтвердженню результатів неформального професійного навчання працівників. Однак, недостатня увага приділена фінансуванню за-

ходів з навчання працюючих за наймом, стимулюванню роботодавців щодо розвитку працівників. Це не створює умови для покращання інвестиційного клімату в країні, забезпечення гідної праці працюючих за наймом і підвищення якості їхнього трудового життя.

При цьому, Закон України «Про професійний розвиток працівників» регулює навчання працівників на виробництві не в повному обсязі. Зокрема, він не регулює питання обов'язкового навчання працівників, пов'язаних з охороною праці, роботами з підвищеною небезпекою. Так, ст. 153 Кодексу законів про працю України на власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки [5, с. 64].

Професійний розвиток персоналу регулюють й інші законодавчі акти. Це насамперед Податковий кодекс України і Бюджетний кодекс України, закони України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про державну службу», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо.

Національне законодавство у сфері розвитку персоналу для забезпечення гідної праці найманих працівників має дедалі більшою мірою орієнтуватися на загальноцивілізаційні вимоги, зокрема на конвенції та рекомендації міжнародної організації праці (МОП). Це стосується Конвенції МОП № 142 1975 р. про розвиток людських ресурсів, Рекомендації МОП № 150 1975 р. про розвиток людських ресурсів, Рекомендації МОП № 195 2004 р. про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка й навчання упродовж життя.

Спільним наказом Міністерства соціальної політики й Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України затверджено зміни до Положення про професійне навчання працівників на виробництві, що визначає управління та організацію системи професійного навчання персоналу на підприємствах [6]. Цими змінами передбачено можливість здійснення роботодавцем формального і неформального навчання працівників на виробництві. Це має сприяти забезпеченню гідної праці найманих працівників.

Загальне управління системою навчання кадрів на виробництві забезпечується Кабінетом Міністрів України. Безпосереднє управління цією системою здійснюється Мінсоцполітики, МОН України та іншими зацікавленими центральними і місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Так, наприклад, Мінсоцполітики України:

- координує роботу щодо організації навчання персоналу на виробництві, діяльність міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, у підпорядкуванні яких перебувають підприємства, з питань підвищення якості, професіоналізму та компетентності робочої сили;

- розробляє проекти нормативно-правових актів щодо забезпечення розвитку, збереження та підвищення якісного рівня трудового потенціалу та погоджує державні стандарти професійно-технічної освіти;

- організовує розроблення кваліфікаційних характеристик, стандартів компетентності, навчальних планів і програм, навчально-методичних посібників, літератури та методичних матеріалів для навчання персоналу;

- вивчає стан навчання працівників на виробництві, аналізує статистичні дані й готує пропозиції з удосконалення цього напрямку діяльності організацій;

- здійснює контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів щодо організації навчання персоналу на виробництві;
- організовує наукові дослідження та розробляє на цій основі рекомендації щодо підвищення ефективності системи навчання персоналу;
- організовує навчання працівників, які відають питаннями навчання персоналу на виробництві, та здійснює інформаційне забезпечення системи.

Між тим останнім часом спостерігається недооцінка ролі Мінсоцполітики України в управлінні системою навчання кадрів на виробництві. Це, зокрема, знайшло своє відображення в скасуванні Державною службою статистики України річного звіту зі статистики праці № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад і професійне навчання» у 2015 році без погодження з Мінсоцполітики України. Відсутність достовірної про якісний склад та обсяги професійного навчання працюючих за наймом на різних рівнях управління в державі не сприятиме розробленню заходів щодо забезпеченню гідної праці та підвищенню якості трудового життя економічно активного населення.

Для сприяння організації навчання персоналу на виробництві було створено Міжвідомчу консультативну раду з питань підготовки кадрів на виробництві. На неї покладено завдання зі сприяння реалізації державної політики у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві. Міжвідомча консультативна рада здійснює аналіз стану навчання персоналу на виробництві та розробляє пропозиції щодо подальшого розвитку і вдосконалення цієї системи, сприяє взаємодії зацікавлених органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, організацій у сфері навчання кадрів на виробництві.

Важливу роль у забезпеченні розвитку працівників на виробництві мають відігравати професійні спілки, організації роботодавців і їх об'єднання. З цією метою у Законі України «Про професійний розвиток працівників» чітко визначено їх завдання і функції. Встановлено, що професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у формуванні й реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників.

Навчання працівників здійснюється роботодавцем відповідно до потреб власної господарської діяльності з дотриманням вимог чинного законодавства. Воно може проводитися безпосередньо на виробництві або на договірній основі в навчальних закладах, на інших підприємствах.

Завданнями організації у сфері професійного навчання персоналу є:

- аналіз навчання персоналу;
- обґрунтування стратегії щодо навчання персоналу;
- визначення додаткової потреби в кадрах за професіями та організація на цій основі навчання персоналу;
- розробка навчальних планів і програм;
- вибір раціональних форм і методів навчання персоналу з урахуванням наявних ресурсів організації;
- створення умов для проведення навчання персоналу.

Ефективність навчання персоналу залежить як від наближення його до потреб виробництва, так і від глибшого розуміння й участі роботодавців у вирішенні питань професійного навчання. Виходячи з цього організаційно й юридично оформлена участь об'єднань роботодавців стає важливою умовою

забезпечення їх стабільною та якісною робочою силою, забезпечення гідної праці найманих працівників.

Асоціації підприємств різних форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві доцільно створювати в Україні, регіонах держави, видах економічної діяльності як добровільні громадські організації, що формуються з урахуванням інтересів роботодавців, навчальних закладів і найманих працівників з питань навчання персоналу на виробництві. Асоціації мають максимально сприяти навчанню персоналу, використовуючи можливості соціального партнерства.

До асоціацій можуть входити представники підприємств і навчальних закладів різних. Асоціації мають тісно співпрацювати з органами державної влади, навчальними закладами, громадськими організаціями і колективами громадян, підприємствами. Усі питання взаємовідносин асоціацій з підприємствами, навчальними закладами, громадськими організаціями вирішуються на договірних і добровільних засадах.

Для розвитку системи навчання на виробництві органам виконавчої влади, асоціаціям підприємств необхідно сприяти роботодавцям у збереженні їх підрозділів з розвитку персоналу та навчально-матеріальної бази. Варто забезпечити використання підприємствами, що мають спільні виробничі характеристики і територіально близько розташовані, спільну навчальну базу на пайовій основі, що дасть змогу зменшити витрати на навчання робітників.

Доцільно затвердити Положення про базове підприємство навчального закладу. З метою підвищення зацікавленості роботодавців у здійсненні навчання кадрів для своїх підприємств слід передбачити податкові пільги, а також дозволити місцевим органам влади ухвалювати рішення щодо додаткових пільг для базових підприємств. Підвищенню якості навчання персоналу має сприяти залучення педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів для навчання робітників підприємства.

Важливе значення у забезпеченні гідної праці найманих працівників мають відігравати підтвердження результатів формального та неформального професійного навчання. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне навчання працівників. Формальне навчання робітників на підприємстві завершується кваліфікаційною атестацією. Остання проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Мінпраці та МОН України [7].

Дія цього Положення поширюється не лише на професійно-технічні й інші навчальні заклади, а й на відповідні установи, організації незалежно від форм власності та підпорядкування, у яких може здобуватися професійно-технічна освіта. Учні (слухачі), які завершили повний курс первинної професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації з присвоєнням розрядів (класів, категорій) у навчальних закладах або безпосередньо на підприємствах, проходять кваліфікаційну атестацію — складають кваліфікаційні іспити [8, с. 31].

Для проведення державних кваліфікаційних екзаменів у навчальному закладі створюється державна кваліфікаційна комісія. Її склад затверджуються наказом керівника навчального закладу, що здійснює підготовку робітників, за погодженням з відповідним регіональним органом управління професійно-

технічною освітою. Для проведення кваліфікаційної атестації осіб з професій, спеціальностей та спеціалізацій, пов'язаних з роботами на об'єктах з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, до складу державних кваліфікаційних комісій включаються представники цих органів.

Кваліфікаційні екзамени проводяться для визначення відповідності здобутих учнями та слухачами знань, умінь і навиків програмі навчання та вимогам кваліфікаційних характеристик і встановлення на цій основі кваліфікаційних розрядів, класів, категорій з відповідних професій. Кваліфікаційні (пробні) роботи проводяться для визначення рівня засвоєння учнями чи слухачами встановленої технології, передових прийомів і методів праці з відповідної професії, досягнення нормативного рівня продуктивності праці, виконання норм часу (виробітку), дотримання технічних умов виробництва, робіт тощо.

Державні кваліфікаційні іспити вважаються нескладеними:

— у разі виявлення браку в кваліфікаційній пробній роботі з вини особи, яка її виконує;

— у разі невиконання з вини особи, яка виконує кваліфікаційну пробну роботу, норм виробітку (часу), встановлених на її виконання, а також невиконання особами встановлених виробничих вимог і показників у період складання іспитів;

— якщо за результатами іспитів у особи встановлено відсутність знань, передбачених кваліфікаційною характеристикою професії працівника або кваліфікаційною характеристикою випускника.

Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається свідоцтво про присвоєння кваліфікації. Відповідні записи про навчання робітників уносяться до трудової книжки. Учням, слухачам, які навчались за професіями, пов'язаними з виконанням робіт з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом уповноважених державних органів, разом зі свідоцтвом видається посвідчення встановленого зразка про допуск до роботи на цих об'єктах.

За грубе порушення технологічної дисципліни та інші порушення, що спричинили погіршення якості продукції чи робіт, робітникові може бути знижена кваліфікація на один розряд. Поновлення розряду провадиться відповідно до чинного трудового законодавства [8, с. 32].

В Україні зараз запроваджується механізм визнання неформального навчання осіб за робітничими професіями. Так, на базі Вищого комерційного училища Київського торговельно-економічного університету відбулася пілотна апробація комплексної моделі визнання неформальної освіти за професією «кухар» [9, с. 10].

Підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями регламентується Порядком підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України [10]. Відповідно до цього Порядку підтвердження кваліфікації здійснюється підприємствами (суб'єктами підтвердження) незалежно від форми власності, які відповідають вимогам, установленим Мінсоцполітики та МОН України.

Проблеми, пов'язані з підтвердження результатів неформального навчання осіб, набувають актуального значення в умовах очікуваного зростання безробіт-

тя і відсутності прогресу стосовно збільшення обсягів та якості навчання працівників на виробництві. Крім того, в Україну повертаються трудові мігранти, які набули професійний досвід в інших країнах. За таких обставин підтвердженням результатів неформального навчання робітників підприємств, незайнятого населення має стимулювати громадян щодо їхнього безперервного навчання впродовж життя, сприяти забезпеченню гідної праці найманих працівників.

Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження кваліфікації, і суб'єктів підтвердження затверджується Мінсоцполітики України за пропозиціями Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. До цього переліку на теперішній час включені такі робітничі професії: кухар, зварник і охоронник. Необхідно збільшити перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження неформального навчання, забезпечити якісне оцінювання рівня компетентності осіб.

Підтвердити кваліфікацію можуть громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну.

Організацію роботи з підтвердження кваліфікації здійснює Державна служба зайнятості України та її територіальні органи. Територіальний орган видає особі не пізніше ніж на восьмий робочий день з дня подання нею документів направлення на підтвердження кваліфікації за формою, встановленою Мінсоцполітики України. У разі подання особою таких документів не в повному обсязі направлення не видається.

Для підтвердження кваліфікації особа звертається до суб'єкта підтвердження та подає направлення й необхідні документи, визначені порядком підтвердження кваліфікації. Підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктом підтвердження згідно з договором, укладеним суб'єктом підтвердження з особою або роботодавцем.

Для забезпечення підтвердження кваліфікації суб'єкт підтвердження утворює комісію за погодженням зі спільними представницькими органами. Підтвердження кваліфікації здійснюється за результатами визначення рівня професійних знань, умінь і навичок особи із застосуванням засобів вимірювання, критерію та показників оцінювання. Засоби вимірювання, критерій і показники оцінювання, анкета самооцінювання за конкретною робітничою професією розробляються та затверджуються суб'єктом підтвердження згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик професій, професійних стандартів.

Суб'єкти підтвердження подають для організації роботи з підтвердження кваліфікації територіальному органу: критерії та показники оцінювання; анкету самооцінювання; графік підтвердження кваліфікації разом з інформацією про вартість послуг з підтвердження кваліфікації, що визначається в установленому законодавством порядку. Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального навчання.

У разі виявлення в особи під час процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь і навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, суб'єкт підтвердження на підставі рішення комісії видає такий особі сертифікат оцінювання результатів неформального навчання. Особі, яка не підтвердила кваліфікацію, суб'єкт підтвердження надає рекомендації щодо продовження навчання. Фінансування підтвердження кваліфікації здійснюється за рахунок коштів особи або роботодавця (у разі направлення ним особи).

Висновки. Забезпечення гідної праці найманих працівників, підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями варто розглядати як перспективні напрями активної політики зайнятості. Їх широке запровадження в Україні сприятиме підвищенню рівня зайнятості економічно активного населення та його конкурентоспроможності на ринку праці, зменшенню на цій основі обсягів безробіття, стимулюватиме безперервне навчання громадян упродовж життя, забезпеченню гідної праці та підвищенню якості трудового життя працюючих за наймом.

Література

1. *Макарова И. К.* Управление персоналом : учебник / И. К. Макарова. — М.: Юриспруденция, 2002. — 304 с.
2. *Бідюк Н. М.* Теорія і практика професійного навчання безробітних у США : автореф. дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Н. М. Бідюк ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К., 2010. — 44 с.
3. *Муравьева А. А.* Профессиональное образование и обучение в странах Западной Европы : сфера деятельности социальных партнеров / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. — 2000. — № 4. — С. 117—133.
4. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 27. — С. 21.
5. Законодавство України про працю : зб. законодавчих та нормативних актів. — К. : Атіка, 2003. — 944 с.
6. Наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про внесення змін до наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» від 18.04.2012 № 218/475: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1139-12>
7. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту : Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 р. № 201/469 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99>
8. *Клименко О.* Кваліфікаційна атестація робітників на підприємстві / О. Клименко // Діловодство та документообіг. — 2011. — № 10(10). — С. 30—41.
9. *Супрун В.* «В Україні не існувало механізму визнання кваліфікацій, здобутих у неформальний спосіб» // Урядовий кур'єр. — 2014. — № 162. — С. 10.
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими профе-

сіями» від 15 травня 2013 р. № 340 [Електронний ресурс]. — Режим доступу :[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013- %D0 %B](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%B)

References

1. Makarova, I.K. (2002). *Upravlenie personalom: uchebnik* [Human Resources Management: Textbook], Yurisprudentsiya, M.
2. Bidyuk N. M. (2010) “Theory and practice of vocational training of the unemployed in the USA”, abstract dis...doctor of pedagogical Sciences; APS of Ukraine, Institute of Education and Adult Education.
3. Muraveva, A. A. (2000), “Vocational education and training in Western European countries : the sphere for activities of the social partners”, *Trud za rubezhom*, No. 4, pp. 117-133.
4. The law of Ukraine «On the professional development of employees» // *Government courier*, 2012, No, 27, P.21.
5. The legislation of Ukraine on labour : collection of legislative and normative acts. — К. : Atika, 2003. — 944 p.
6. Order of the Ministry of social policy and the Ministry of education and science, youth and sports of Ukraine «On amendments to order of the Ministry of labour and social policy of Ukraine, Ministry of education and science of Ukraine from 26 March 2001 no. 127/151 «On approval of the Regulations on vocational training of personnel» from 18.04.2012 No. 218/475: portal [Online]. — available at: // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1139-12> (Accessed 12 January 2017)
7. Regulations on the procedure for competency assessment and qualification of persons who acquire vocational education : Approved. by order of the Ministry of labour and social policy and the Ministry of education of Ukraine from December 31, 1998, No. 201/469 [Online]. — available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0.124-99> (Accessed 12 January 2017)
8. Klimenko A. (2011) “Qualification attestation of workers at the enterprise”, *Records management and document circulation*, no. 10(10), pp. 30-41.
9. Suprun V. (2014) “In Ukraine, there was no the mechanism of recognition of qualifications obtained in non-formal way”, *Government courier*, no. 162, pp. 10.
10. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On approval of the Procedure of validation of the results of non-formal vocational training for the persons working professions» of 15 may 2013 No. 340 [Online]. — available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013- %D0 %B](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%B) (Accessed 12 January 2017).

Стаття надійшла до редакції 24.01.2017 р.