

Ірина Миколаївна Новак,

канд. екон. наук, старший науковий співробітник

Інститут економіки промисловості НАН України

вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057, Україна

E-mail: novak20@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4579-2470>

ПРОМИСЛОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КВАЛІФІКОВАНИМ ПЕРСОНАЛОМ

У статті розглянуто місце та роль професійних стандартів у забезпеченні промисловості кваліфікованим персоналом, визначено основні завдання і проблеми їх запровадження в Україні. Проаналізовано підходи до формування сучасної промислової політики, акцентовано увагу на головних детермінантах промислової політики ЄС – створенні сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу і рівних можливостей в умовах конкуренції, що означає боротьбу за досягнення кращих умов доступу до обмежених ресурсів. Показано роль кваліфікованого персоналу як найбільш дефіцитного ресурсу, що визначає конкурентоспроможність промисловості. Висвітлено проблему дефіциту кваліфікованої робочої сили для промисловості в Україні, вирішення якої потребує формування умов для розвитку конкуренції та забезпечення підготовки професійних кадрів згідно з потребами промисловості, зокрема шляхом осучаснення професійних стандартів промислових спеціальностей. Визначено місце та значення запровадження професійних стандартів у забезпеченні промисловості кваліфікованим персоналом, їх взаємозв'язок із системою освіти і ринком праці, основні проблеми запровадження. Доведено, що прийняття роботодавцями рішення про запровадження професійних стандартів «зачіпає» найбільш чутливі основи трудових відносин – зайнятість (відповідність працівника вимогам щодо кваліфікації, освіти та ін.), оплату (тарифікацію робіт і нормування праці), умови і безпеку праці.

Обґрунтовано необхідність розроблення Методики запровадження професійних стандартів, наявність широкого поля для спільної діяльності соціальних партнерів на засадах забезпечення прозорості переходу на професійні стандарти для працівників, використання існуючих механізмів соціального діалогу для участі персоналу, зокрема через представництво профспілок, у діяльності робочої групи з запровадження професійних стандартів.

Ключові слова: промислова політика, кваліфікований персонал, професійні стандарти, трудові відносини, ринок праці, соціальний діалог.

JEL: J24, L52

У світі існує два підходи до промислової політики: горизонтальний, за якого уряд відмовляється від державної підтримки окремих галузей та окремих підприємств і створює загальні умови для розвитку промисловості, та вертикальний, або галузевий, коли держава бере активну участь у

перерозподілі ресурсів на користь окремих секторів і підприємств, а відтак впливає на структуру промисловості. У рамках галузевого підходу можливі два варіанти: підтримка надається перспективним галузям або ресурси направляються на допомогу збитковим підприємствам (ЦЕС, 2015, с. 8-9).

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2023

Сучасна промислова політика ЄС передбачає підтримку сприятливого середовища для розвитку малого та середнього бізнесу, створення рівних можливостей в умовах конкуренції (горизонтальна промислова політика) на противагу секторальній (вертикальній) політиці, скорочення державної підтримки окремих галузей промисловості (Циплицька, Яненко, 2018, с. 44). Конкуренція означає боротьбу за досягнення кращих умов доступу до обмежених ресурсів. У свою чергу, сьогодні найбільш дефіцитним ресурсом, який визначає конкурентоспроможність промисловості, стають працівники. З огляду на це, нові детермінанти промислової стратегії ЄС (2020 р.), серед іншого, передбачають досягнення мети щодо підвищення кваліфікації та професійних навичок (Балицька, Машталер, 2020).

Проблемам формування та розвитку промислової політики (англ. Industrial Policy) присвячено роботи таких зарубіжних учених, як Р. Вейд (Wade, 2012), М. Маковська (Makowska, 2019), Д. Родрик (Rodrik, 2009). Концептуальні орієнтири промислової політики досліджують вітчизняні економісти О. Амоша, В. Вишневський, Л. Збаразька (Амоша, Вишневський, Збаразька, 2009). Світовий досвід економічного розвитку і трансформації промислової політики та можливості його використання в Україні аналізує Ю. Кіндзерський (Кіндзерський, 2010). Розвиток професійних стандартів (англ. Professional standards) досліджують фахівці Європейського фонду освіти і навчання (англ. Education and Training Foundation – ETF) (ETF, 2019). В Україні теоретичні й методичні аспекти функціонування професійних стандартів висвітлено в роботах Т. Десятова, М. Пальчука, Н. Паршиної (Десятов, Пальчук, Паршина, 2011), Л. Пуховської (Пуховська, Ворначев, Мельник, Кравець, 2014).

Загалом більшість наукових напрацювань із даного напрямку розкривають особливості розроблення професійних стандартів та їх взаємозв'язок зі сферою освіти. Водночас залишається недостатньо дослідженою проблематика визначення місця і ролі

професійних стандартів для забезпечення промисловості кваліфікованим персоналом, упровадження професійних стандартів та їх впливу на зайнятість, умови і безпеку праці, заробітну плату працівників, використання механізмів соціального діалогу для участі персоналу, зокрема через представництво профспілок, у процесі впровадження професійних стандартів.

Метою статті є дослідження місця та ролі професійних стандартів у забезпеченні промисловості кваліфікованим персоналом, визначення основних завдань і проблем їх упровадження в Україні.

Методи дослідження – діалектичний, абстрактно-логічний, методи індукції та дедукції, аналізу й синтезу, аналогії та порівнянь, системного, комплексного і контент-аналізу.

Традиційний підхід до формування стратегій розвитку промисловості передбачає забезпечення виконання запланованих заходів необхідними фінансовими, матеріально-технічними, інформаційними та трудовими ресурсами (Герасимчук, 2021). У Проекті Стратегії розвитку промислового комплексу України (березень 2018 р.) однією з ключових проблем визначено дефіцит кваліфікованої робочої сили (Проект Стратегії, 2018). Вирішення даної проблеми передбачало створення умов для розвитку конкуренції та забезпечення підготовки професійних кадрів згідно з потребами промисловості. У свою чергу, напрями реалізації цього завдання, серед іншого, включали осучаснення професійних стандартів промислових спеціальностей.

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями та є основою для формування професійних кваліфікацій. Інститут професійного стандарту унормований законами України «Про професійно-технічну освіту» (від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР) і «Про освіту» (від 05.09.2017 р. № 2145-VIII), урядом затверджено Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів (постанова Кабінету

Міністрів України від 31.05.2017 р. № 373), Методику розроблення професійних стандартів (наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74), створено Національне агентство кваліфікацій (НАК), до повноважень якого належить координація розроблення професійних стандартів.

Професійні стандарти існують у країнах ЄС, Великобританії, США, Канаді, Японії та ін. Моделі взаємодії держави і бізнесу у процесі розроблення професійних стандартів передбачають:

пряме державне регулювання (Німеччина, Ірландія, Сінгапур, Південна Корея та ін.);
бізнес-регулювання без участі держави (Канада, США та ін.);

спільну участь держави та бізнесу (Данія, Нідерланди, Литва, Естонія, Туреччина та ін.) (Професійний стандарт, 2021, с. 2).

В Україні професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднан-

нями, іншими зацікавленими суб'єктами. Розроблення професійних стандартів здійснюється залежно від потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями (посадами, професіями), форм зайнятості та умов праці як для окремої професії, так і для групи споріднених професій у певній сфері професійної діяльності або для окремих трудових функцій, за якими присвоюються часткові кваліфікації (Юшко, 2018, с. 93).

Перші професійні стандарти в Україні запропонувала розробити мережа ресторанів «Козирна карта» за сприяння ЄТФ. У межах програми «Сучасна освіта» цей напрям підтримала Британська Рада (British Council) спільно з українською компанією SCM (System Capital Management). Реєстр затверджених професійних стандартів розміщений на сайті НАК і в Репозитарії професійних кваліфікацій (profstandart.org.ua). Наприкінці 2021 р. в Україні було затверджено близько 90 професійних стандартів. Станом на квітень 2023 р. у реєстрі нараховувалося 269 професійних стандартів (див. таблицю).

Таблиця – Чинні професійні стандарти в промисловості України (за КВЕД 2010), од.

Вид промислової діяльності	Кількість стандартів
<i>Добувна промисловість</i>	60
У тому числі:	
добування кам'яного і бурого вугілля	29
добування металевих руд	26
інші	5
<i>Переробна промисловість</i>	141
У тому числі:	
металургійне виробництво	53
ремонт і монтаж машин та устаткування	48
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	9
інші	31
<i>Усього чинних професійних стандартів у промисловості</i>	201
<i>Разом чинних професійних стандартів</i>	269

Джерело: складено за (НАК, 2020).

Професійні стандарти беруть участь у взаємодії ринку праці та сфери освіти (рис. 1), вони є частиною Національної системи кваліфікацій (НСК), яка поєднує систему професійної освіти і безперервного навчання з ринком праці. Через НСК ринок

праці дає сигнал про свої вимоги до людських ресурсів, вона виступає орієнтиром для системи освіти, яка повинна пропонувати громадянам ефективні освітні траєкторії для забезпечення цих вимог (Новак, Оверковський, Пугачова, 2021, с. 8-10).

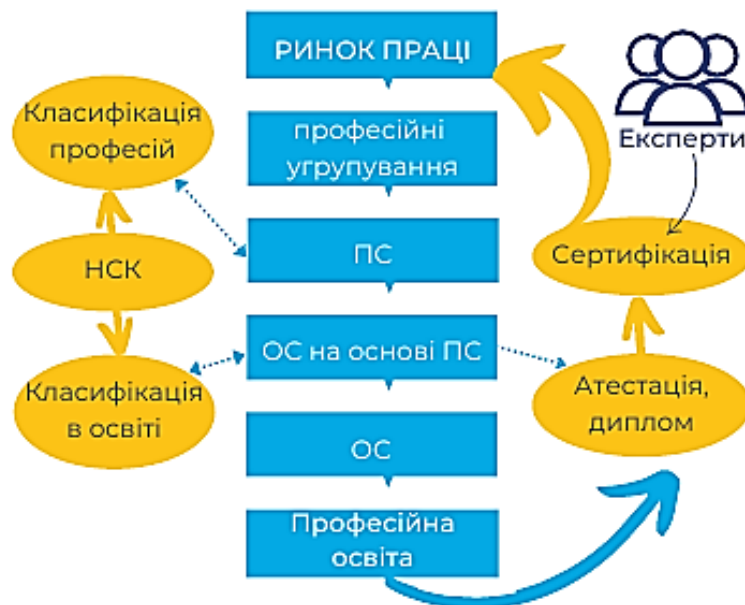


Рисунок 1 – Механізм взаємодії ринку праці та сфери освіти

Умовні позначення: ПС – професійний стандарт; ОС – освітній стандарт.

Джерело: складено за (Новак, Оверковський, Пугачова, 2021, с. 19).

Із 2016 р. професійні стандарти є одним з елементів тарифної системи оплати праці. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам проводиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може здійснюватися згідно з кваліфікаційними характеристиками.

Професійний стандарт необхідний для визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації; нормування праці; систематизації посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби); організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, зокрема шляхом неформального навчання та підтвердження результатів неформального навчання; опису вакансії та формування кадрового резерву.

Упровадження професійних стандартів охоплює всі кадрові процеси (рис. 2), що

включають: формування кадрового складу (планування, набір, відбір, адаптація / навчання працівників) та системи оплати і нормування праці, контроль за результативністю професійної діяльності працівників (атестація та оцінка); забезпечення розвитку трудового потенціалу (переміщення, підвищення кваліфікації, навчання працівників, формування кадрового резерву), кадрове діловодство і реалізацію корпоративної соціальної політики (Данилова, Федотова, Шинявская, Пуртова, 2016, с. 15, 18-22).

Процес упровадження професійних стандартів має на меті вирішення таких завдань (Юшко, 2018, с. 91):

підвищення ефективності підбору й укомплектування штату працівниками;

визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їх робочих завдань, обов'язків і спеціалізації, розроблення посадових інструкцій;

планування професійного зростання працівників;

обґрунтування рішень, що приймаються за результатами атестації, сертифікації працівників;



Рисунок 2 – Схема кадрових процесів на підприємстві

Джерело: складено за (Данилова, Федотова, Шинявская, Пуртова, 2016, с. 21).

удосконалення нормування праці, тарифікації робіт, віднесення до певних категорій посад і професій;

формування систем мотивації та стимулювання персоналу тощо.

При визначенні переліку професійних стандартів для впровадження важливо орієнтуватися не на назви професійних стандартів та/або посад (професій), а на зміст трудової діяльності, описаний у професійних стандартах. Ключовим принципом має стати адаптація професійних стандартів до реального функціоналу за посадою (професією), що може міститися одразу в кількох професійних стандартах або лише в частині одного з них. Тому слід зважати саме на функціональне наповнення посади (професії), тобто шукати професійний стандарт під реальний функціонал, а не намагатися надати

функції професійного стандарту працівнику.

На відміну від кваліфікаційних характеристик професій (посад), структурними елементами професійного стандарту є трудові функції, загальні та професійні компетентності за трудовою дією або групою трудових дій. Методика розроблення професійних стандартів визначає трудову функцію як інтегрований (відносно автономний) набір трудових дій, зумовлених технологічним процесом, що передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання. Трудова дія є найпростішою трудовою операцією (роботою), яку здійснює працівник для реалізації конкретної трудової функції. Під компетентністю розуміється динамічна комбінація знань, умінь, навичок та ін. особистих якостей, що визна-

чає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або навчальну діяльність. Усі компетентності поділяються на загальні (не залежать від предметної сфери) і професійні (забезпечують здатність виконувати трудові функції).

Упровадження професійних стандартів передбачає цілу низку послідовних кроків: порівняння найменувань посад (професій) штатного розпису компанії та професійних стандартів, встановлення відповідності функцій, визначених у трудових договорах і посадових інструкціях працівників і трудових функцій, прописаних у професійних стандартах; аналіз локальних нормативних актів і кадрової документації, встановлення відповідності їх вимог та кваліфікаційних вимог професійних стандартів (до освіти і досвіду практичної роботи, знань і вмінь, дотримання особливих умов допуску до роботи працівників); формування переліку документів, що потребують внесення змін або розроблення для приведення у відповідність до кваліфікаційних вимог професійних стандартів; встановлення відповідності кваліфікації працівників і кваліфікаційних вимог професійних стандартів, формування планів (програм) навчання і підвищення кваліфікації працівників; перевірка системи оплати праці на відповідність вимогам професійних стандартів. Усі ці процеси спричинятимуть організаційні зміни, ротацію персоналу та мають передбачати пошук варіантів підвищення кваліфікації для тих працівників, які не відповідають вимогам професійних стандартів.

У процесі аналізу кадрових та інших документів, де зазначено функціонал за кожною посадою (професією), для яких упроваджуються професійні стандарти, головною складністю може бути відсутність чіткого визначення реального функціоналу працівника, що може належати одночасно до кількох трудових функцій професійного стандарту. Також можливі ситуації, коли працівник виконує трудові функції, що стосуються одразу кількох професійних стандартів. У таких випадках не потрібно нама-

гатися надати працівнику трудові функції, визначені в професійних стандартах, якщо він не виконує їх у виробничому процесі. При виявленні у працівника функцій, що не відповідають його основному виду діяльності, необхідно прийняти рішення про вилучення таких непрофільних функцій із посадової інструкції, передачу їх іншому працівнику або оформлення суміщення чи розширення зони обслуговування. Якщо окремі трудові функції, визначені у професійних стандартах, передбачають різні вимоги до рівня освіти, базовими вимогами має вважатися більш високий рівень освіти. Такий самий «принцип найбільшого» діє відносно рівнів кваліфікації: якщо трудовий функціонал охоплює кілька рівнів кваліфікації, то до уваги береться найвищий. З урахуванням цього до кадрових документів необхідно внести відповідні зміни.

Зміна найменувань посад (професій), трудового функціоналу та кваліфікаційних вимог потребує внесення змін до кадрових документів (рис. 3): штатного розкладу, трудових договорів, посадових інструкцій, трудових книжок, особових карток працівників (форма П-2) (затверджена наказом Держкомстату України та Міноборони України від 25.12.2009 р. № 495/656), а також локальних нормативних актів про оплату праці, оцінку персоналу, навчання тощо.

При цьому слід пам'ятати, що згідно з п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників (затверджена наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту України № 58 від 29.07.1993 р.) використання найменувань посад, не передбачених Класифікатором професій, матиме наслідком втрату працівниками права на одержання пенсії за віком на пільгових умовах за роботу в шкідливих, небезпечних умовах (за списками 1, 2).

Роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за два місяці повідомити працівника про зміну істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, пільг, режимів праці, встановлення або скасування неповного робочого часу, поєднання професій, зміни

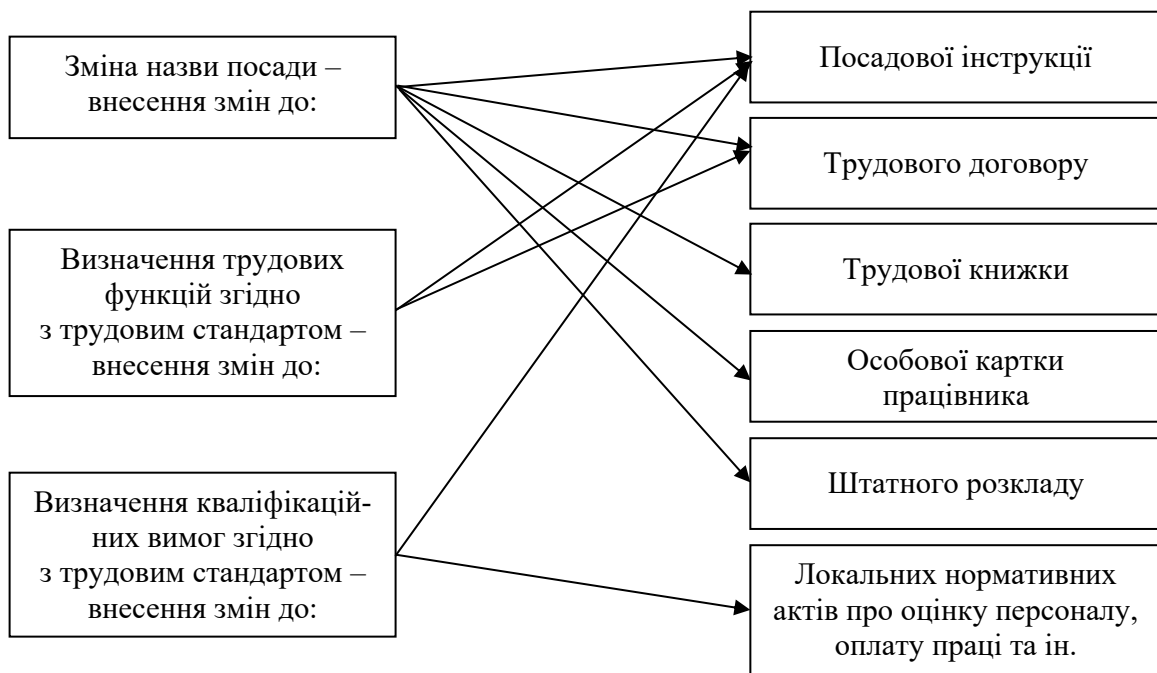


Рисунок 3 – Схема внесення змін до кадрової документації та локальних нормативних актів

Джерело: складено за (Данилова, Федотова, Шинявская, Пуртова, 2016, с. 29).

розрядів і найменувань посад тощо). Якщо колишні істотні умови праці зберегти неможливо, а працівник не погоджується продовжувати роботу на нових умовах, то трудовий договір припиняється згідно з п. 6 ст. 36 Кодексу Законів про працю України (КЗпП України). Працівникам, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, одночасно з попередженням про звільнення (за 2 місяці) роботодавець повинен запропонувати іншу роботу на тому самому підприємстві (ст. 49-2 КЗпП України). При цьому існують категорії працівників, у яких є переважне право залишитися на роботі (ст. 42 КЗпП України та ін. нормативно-правові акти), а також ті, яких не можна звільняти через скорочення штату (ч. 3 ст. 40, ст. 184 і 1861, ст. 198 КЗпП України). Цим працівникам може бути запропонована, зокрема, нижче оплачувана вакантна посада, яку вони можуть обіймати з урахуванням їх кваліфікації, професійних навичок і стану здоров'я.

При оцінюванні відповідності кваліфікації працівників кваліфікаційним вимогам професійних стандартів може виникати

ситуація, коли працівник цілком задовольняє вимоги роботодавця за кваліфікацією та досвідом, але при цьому не відповідає вимогам професійного стандарту за рівнем освіти. У такому разі професійний стандарт може допомогти визначити тематику навчання працівника. Водночас у випадку виявленої невідповідності працівника об'ємній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані за ініціативою роботодавця (ст. 40 п. 2 КЗпП України). Але звільнення через вищезазначені підстави допускається лише тоді, коли неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. При цьому не вважаються переведенням працівника на іншу посаду випадки, коли його трудові функції залишаються без змін, а саме: переміщення працівника в межах спеціальності, кваліфікації або посади, обумовленої трудовим договором (ч. 2 ст. 32 КЗпП України); зміна істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України); суміщення професій (посад) та

виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 31 КЗпП України). Якщо працівник є членом профспілки, то розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця потребує попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) (ст. 43 КЗпП України).

Професійні стандарти в Україні поки що не охоплюють усіх професій і видів діяльності, тому підприємствам складно переходити на них частково, оскільки розрахунок норм праці зазвичай відбувається в єдиному циклі з автоматизованим проектуванням технологічних процесів. При впровадженні професійних стандартів можуть виникати ситуації, коли працівник виконує види діяльності, що належать до різних професійних стандартів, тому необхідно змінювати технологічні ланцюжки та бізнес-процеси, систему оплати праці, здійснювати перерозподіл зон відповідальності, а чітких алгоритмів, правил і методик із цих питань дотепер не існує. За таких умов роботодавцю слід виконати загальний аналіз системи оплати праці для запобігання дискримінації працівників з однаковим рівнем кваліфікації. При цьому слід пам'ятати, що робота з введення нових норм праці, зокрема змінних і переглянутих, має виконуватися з дотриманням норм трудового законодавства. Зокрема, віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам (ч. 7 ст. 96 КЗпП України), запровадження, заміна і перегляд норм праці (ст. 86 КЗпП України) здійснюються за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Процес переходу на професійні стандарти може вважатися завершеним, якщо виконані такі умови (Данилова, Федотова, Шинявская, Пуртова, 2016, с. 20-22):

кадрова документація щодо найменування посади, вимог до освіти і досвіду практичної роботи, особливих умов допуску до роботи не суперечить професійним стандартам, а щодо трудових функцій, знань і вмінь – урахує характеристики кваліфікації;

кваліфікація персоналу в частині вимог до освіти і досвіду практичної роботи, дотримання особливих умов допуску до роботи не суперечить професійним стандартам;

пошук, залучення, підбір і відбір персоналу здійснюються з урахуванням вимог професійних стандартів, включених до інструментарію реалізації цих кадрових процесів;

оцінка та атестація персоналу, заходи щодо розвитку та побудови професійної кар'єри персоналу здійснюються з урахуванням вимог професійних стандартів;

навчання персоналу здійснюється згідно з професійними стандартами;

система оплати праці враховує рівні кваліфікації, визначені в професійних стандартах.

Висновки. Прийняття роботодавцями рішення про впровадження професійних стандартів «зачіпає» найбільш чутливі основи трудових відносин – зайнятість (відповідність працівника вимогам до кваліфікації, освіти та ін.), оплату (тарифікацію робіт і нормування праці), умови і безпеку праці.

Разом із тим чинна нормативно-правова база не регулює питання переходу на професійні стандарти, а отже, вітчизняні підприємства можуть орієнтуватися лише на наявний практичний досвід. Саме тому необхідне розроблення та затвердження Методики впровадження професійних стандартів органами, уповноваженими на реалізацію державної політики у сфері кваліфікації.

Перелік завдань, які мають бути вирішені в процесі впровадження професійних стандартів, свідчить про наявність широкого поля для спільної діяльності соціальних партнерів. Першим кроком при переході на професійні стандарти має бути забезпечення прозорості цього процесу для працівників, використання наявних механізмів соціального діалогу для участі персоналу, зокрема через представництво профспілок, у діяльності робочої групи, яку необхідно створити з фахівців (юристів, економістів, менеджерів із персоналу, кадрів, керівників

виробничих підрозділів та ін.) для впровадження професійних стандартів.

Перспективи подальших досліджень передбачають розроблення рекомендацій щодо соціального діалогу на виробничому рівні при переході на професійні стандарти.

Література

- Амоша О., Вишневський В., Збаразська Л. (2009). Промислова політика України: концептуальні орієнтири на середньострокову перспективу. *Економіка України*. № 11. С. 4-13.
- Балицька В.В., Машталер О.В. (2020). Промислова політика – інституційна основа підвищення конкурентоспроможності національної економіки. *Ефективна економіка*. № 12. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.14> (дата звернення: 26.08.2022).
- Відомості про професійні стандарти (2020). URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts> (дата звернення: 16.01.2023).
- Герасимчук В.Г. (2021). Стратегія розвитку промислового комплексу: наміри, механізми реалізації, відповідальність. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. № 18. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.18.2021.230058>
- Данилова Н.В., Федотова В.В., Шинявская С.И., Пуртова Н.В. (2016). Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации. Екатеринбург: УрФУ. 76 с.
- Десятов Т.М., Пальчук М.І., Паршина Н.П. (2011). Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: методичний посібник; за ред. М.Г. Ничкало. Київ: Арт Економі. 234 с.
- Кіндзерський Ю. (2010). Економічний розвиток і трансформація промислової політики у світі: уроки для України. *Економіка України*. № 5. С. 4-14.
- Новак І., Оверковський Б., Пугачова А. (2021). Професійні стандарти в гірничо-металургійному комплексі: рекомендації організаціям Профспілки металургів і гірників України. Київ. 68 с.
- Проект Стратегії розвитку промислового комплексу України (2018). *ЛігаЗакон*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/NT4284> (дата звернення: 16.01.2023).
- Професійний стандарт як ключовий елемент взаємодії ринку праці і сфери освіти та управління персоналом (2021). *Федерація роботодавців України*. URL: https://fru.ua/images/doc/analitics/2021/FRU_prof-standart.pdf (дата звернення: 16.01.2023).
- Пуховська Л.П., Ворначев А.О., Мельник С.В., Кравець Ю.І. (2014). Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / за наук. ред. Л.П. Пуховської. Київ: НВП Поліграфсервіс. 176 с..
- Ципліцька О.О., Яненко І.Г. (2018). Промислова політика Європейського Союзу: інституціональні передумови формування та особливості реалізації. *Проблеми економіки*. № 2 (36). С. 44-50.
- Чи потрібна Україні промислова політика? (2015). URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/ces_industrial_policy_20150810_ukr.pdf (дата звернення: 26.08.2022).
- Юшко А.М. (2018). Правове регулювання професійних стандартів в Україні. *Право та інноваційне суспільство*. № 2 (11). С. 89-96. DOI: <https://doi.org/10.31359/2309-9275-2018-11-2-89>
- Makowska M. (2019). The future of European industrial policy. *PISM Bulletin*. № 139 (1385). URL: https://pism.pl/publications/The_Future_of_European_Industrial_Policy (дата звернення: 06.10.2022).
- Professional standards survey report (2019). ITF Research. URL: <https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2019/11/Professional-Standards-Survey-report.pdf> (дата звернення: 27.12.2022).
- Rodrik D. (2009). Industrial policy: Don't ask why, ask how. *Middle East Development Journal*. № 1 (1). P. 1-29.
- Wade R.H. (2012). Return of industrial policy? *International Review of Applied Economics*. № 26(2). P. 223-239.

References

- Amosha, O., Vyshnevskiy, V., & Zbarazska, L. (2009). Industrial policy of Ukraine: conceptual guidelines for the medium-term perspective. *Ekon. Ukr.*, 11, pp. 4-13 [in Ukrainian].
- Balytska, V.V., & Mashthaler, O.V. (2020). Industrial policy is the institutional basis for increasing the competitiveness of the national economy. *Efektivna ekonomika*. 12. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.14> [in Ukrainian].
- Information on professional standards (2020). URL: <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts> [in Ukrainian].
- Gerasymchuk, V.G. (2021). Industrial complex development strategy: intentions, implementation mechanisms, responsibility. *Ekonomichniy visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut»*, 18. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-565118.2021.230058> [in Ukrainian].
- Danilova, N.V., Fedotova, V.V., Shinyavskaya, S.I., & Purtova, N.V. (2016). Algorithm and principles of introducing professional standards into the organization's personnel management system. Yekaterinburg: UrFU [in Russian].
- Desyatov, T.M., Palchuk, M.I., & Parshina, N.P. (2011). *Professional standards: theoretical aspects and methodology: Methodological manual*. In M.G. Nichkalo (Ed.). Kyiv: Art Economy Publishing House [in Ukrainian].
- Kindzersky, Yu. (2010). Economic development and transformation of industrial policy in the world: lessons for Ukraine. *Ekon. Ukr.*, 5, pp. 4-14 [in Ukrainian].
- Novak, I., Overkovskiy, B. & Pugacheva, A. (2021). *Professional standards in the mining and metallurgical complex*. Recommendations to organizations of the Trade Union of Metallurgists and Miners of Ukraine. Kyiv [in Ukrainian].
- Project of the Strategy for the Development of the Industrial Complex of Ukraine (2018). *LigaZakon*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/NT4284> [in Ukrainian].
- Professional standard as a key element of interaction between the labor market and the sphere of education and personnel management (2021). *Federation of Employers of Ukraine*. URL: https://fru.ua/images/doc/analitics/2021/FRU_prof-standart.pdf [in Ukrainian].
- Pukhovska, L.P., Vornachev, A.O., Melnyk, S.V., & Tailor, Y.I. (2014). Professional standards and qualifications in countries with highly developed economies. In L.P. Pukhovska (Eds.). Kyiv: NVP Polygraph Service [in Ukrainian].
- Does Ukraine need an industrial policy? (2015). Analytical note CES. URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/ces_industrial_policy_20150810_ukr.pdf [in Ukrainian].
- Tsyplitska, O.O., & Yanenkova, I.H. (2018). Industrial policy of the European Union: institutional prerequisites for formation and implementation features. *Problemy ekonomiky*, 2 (36), pp. 44-50 [in Ukrainian].
- Does Ukraine need an industrial policy? (2015). URL: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/ces_industrial_policy_20150810_ukr.pdf
- Yushko, A.M. (2018). Legal regulation of professional standards in Ukraine. *Pravo ta innovatsiine suspilstvo*, 2 (11), pp. 89-96. DOI: <https://doi.org/10.31359/2309-9275-2018-11-2-89> [in Ukrainian].
- Makowska, M. (2019). The future of European industrial policy. *PISM Bulletin*. 139 (1385). URL: https://pism.pl/publications/The_Future_of_European_Industrial_Policy.
- Professional standards survey report. ITF Research (2019). URL: <https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2019/11/Professional-Standards-Survey-report.pdf>
- Rodrik, D. (2009). Industrial policy: Don't ask why, ask how. *Middle East Development Journal*, 1 (1), pp. 1-29.
- Wade, R.H. (2012). Return of industrial policy? *International Review of Applied Economics*, 26 (2), pp. 223-239.

Iryna M. Novak,

PhD in Economics, Senior Researcher

Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine

2 Maria Kapnist Street, Kyiv, 03057, Ukraine

E-mail: novak20@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4579-2470>

INDUSTRIAL POLICY OF UKRAINE: IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL STANDARDS TO ENSURE QUALIFIED PERSONNEL

The purpose of the article is to study the place and role of occupational standards in providing industry with qualified personnel and to define main tasks and problems of their implementation in Ukraine. Research methods: dialectical, abstract-logical, induction and deduction, analysis and synthesis, analogy and comparisons, system, complex and content analysis.

Approaches to the formation of modern industrial policy are analyzed, attention is focused on the main determinants of EU industrial policy - the creation of a favorable environment for the development of small and medium-sized businesses and equal opportunities in conditions of competition, which means the struggle to achieve better conditions of access to limited resources.

The role of qualified personnel as the scarcest resource that determines the competitiveness of industry is shown. The problem of the shortage of qualified labor for industry in Ukraine is highlighted, the solution of which requires the creation of conditions for the development of competition and ensuring the training of professional personnel in accordance with the needs of industry, in particular – by modernizing occupational standards of industrial specialties. The place and importance of the implementation of occupational standards in providing industry with qualified personnel, their relationship with the education system and the labor market, and main problems of implementation are defined. It has been proven that employers' decision to introduce occupational standards "affects" the most sensitive foundations of labor relations – employment (the employees' compliance with the requirements for qualifications, education, etc.), remuneration of labor (rate fixing), conditions and safety of work.

Conclusions were made about the need to develop the Methodology for the introduction of occupational standards, the existence of a wide field for the joint activity of social partners on the basis of ensuring the transparency of the transition to occupational standards for employees, the use of existing mechanisms of social dialogue for the participation of personnel, in particular – through the representation of trade unions, in the activities of the working group on the introduction of occupational standards.

Keywords: industrial policy, qualified personnel, occupational standards, labor relations, labour market, social dialogue.

JEL: J24, L52

Формат цитування:

Новак І. М. (2023). Промислова політика України: впровадження професійних стандартів для забезпечення кваліфікованим персоналом. *Економіка промисловості*. № 3 (103). С. 92-102. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2023.03.092>

Novak, I. M. (2023). Industrial policy of Ukraine: implementation of occupational standards to ensure qualified personnel. *Econ. promisl.*, 2 (98), pp. 92-102. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2023.03.092>

Надійшла до редакції 12.07.2022 р.