

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-90-18>

УДК 005.95/.96

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ

APPLICATION THE COMPETENCE APPROACH IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR DEVELOPMENT OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM

Шеремет Олег Олексійович

доктор економічних наук, професор,
директор Навчально-наукового інституту економіки і управління,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6678-335X>

Кушнір Віктор Олегович

заступник Виконавчого директора – завідувач відділу з питань атестації,
Інспекція із забезпечення якості
Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю;
аспірант,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9010-2084>

Sheremet Oleg, Kushnir Viktor

National University of Food Technologies

Стаття присвячена дослідженню компетентнісного підходу як методологічної основи розвитку Національної системи кваліфікацій України в сучасних умовах. Обґрунтовано необхідність перегляд підходів до класифікації професій в Україні шляхом її гармонізації з відповідним міжнародними стандартами ISCO-08 та європейською системою ESCO. Особливу увагу приділено функціонуванню Єдиного реєстру кваліфікацій – Класифікатора професій (ЄРК-КП), який виступає інноваційною платформою для інтеграції ринку праці та сфери освіти. Автори доводять, що стратегічний перехід до компетентнісної моделі дозволяє змістити акцент із формальних назв посад на реальний зміст трудових функцій, знання та навички працівників. Такий підхід забезпечує гнучкість ринку, підвищення якості людського капіталу та прискорює економічну інтеграцію України до Європейського Союзу через механізми взаємного визнання професійних кваліфікацій.

Ключові слова: компетентнісний підхід, професійні стандарти, Національна система класифікацій, класифікація професій, трудові ресурси.

This article justifies the need to modernise Ukraine's National Qualifications Framework in the context of the challenges posed by globalisation, digitalisation and other factors. The authors emphasise that the effective functioning of the labour market depends directly on the alignment of national approaches with international practice, which ensures transparency, comparability and mobility of the labour force. The competence approach has been identified as the key driver of development, enabling a move away from outdated models of occupational classification that focus solely on job titles. The article examines the implementation of the strategic project «Support for the update of the Ukrainian classification of occupations», which is being carried out by the Solidarity Fund PL in Ukraine in cooperation with the European Bank for Reconstruction and Development with the aim of fully harmonising DK 003:2010 with the international ISCO-08 standard and the European ESCO system. Such integration will help to improve the quality of vocational education and ensure that workers' skills meet the requirements of the modern knowledge economy. Particular attention is paid to the hierarchical structure of ISCO-08, which is based on skill levels and specialisations, reflecting the actual content of a worker's job functions. Central to the study is an analysis



of the Unified Qualifications Register – Classification of Occupations (URQ-CO). The URQ-CO is defined as an innovative digital platform that brings together data on occupations, occupational standards, qualification centres and current labour market needs. It has been demonstrated that the implementation of the URQ-CO is a strategic tool for human capital development, facilitating their professional mobility at an international level through mechanisms for the recognition of qualifications. It is concluded that the comprehensive implementation of the competence approach and digital solutions creates a methodological foundation for Ukraine's successful European integration and the formation of the country's sustainable socio-economic development.

Keywords: competence approach, professional standards, National Classification System, classification of occupations, labour resources.

Постановка проблеми. В умовах трансформації національної економіки, зумовленої глобалізаційними процесами, цифровізацією та викликами воєнного стану, особливої актуальності набуває модернізація професійної класифікації, як важливої складової Національної системи кваліфікацій, та застосування компетентнісного підходу до розвитку людського капіталу за допомогою відповідних професійних стандартів. Ефективне функціонування ринку праці значною мірою залежить від узгодженості національних підходів із міжнародною практикою, що забезпечує прозорість, порівнюваність і мобільність трудових ресурсів.

Так, постановою Кабінету Міністрів України утворено міжвідомчу робочу групу з питань реформування Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [9].

Восени 2023 року розпочався найважливіший у цьому контексті проєкт «Підтримка оновлення українського класифікатора професій», який реалізується Фондом міжнародної солідарності у співпраці з Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР). Партнерами цього проєкту стали Верховна Рада України, Міністерство освіти і науки, Національне агентство кваліфікацій, Міністерство молоді та спорту, Федерація роботодавців України, організації роботодавців, а також Європейський фонд освіти [8].

Цей спрямований на приведення української класифікації професій у відповідність до міжнародної стандартної класифікації видів занять – ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations) та відповідно європейської – ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations). Реалізація цього проєкту передбачає гармонізацію Національної системи класифікації професій з міжнародною практикою, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню якості статистичного обліку, вдосконаленню системи професійної освіти та забезпеченню відповід-

ності компетентностей працівників сучасним вимогам ринку праці.

Проєкт має принципове значення для процесу економічної інтеграції України до Європейського союзу. Адже запланований перегляд підходів до класифікації професій в Україні є важливим елементом гармонізації у сфері взаємного визнання кваліфікацій, а також покликаний забезпечити порівнянність української та європейської систем класифікації професій для забезпечення належної оцінки стану людського капіталу у тому числі міжнародними донорами та партнерами [8].

Особливого значення в даному контексті набувають формування та структуризація компетентностей за допомогою відповідних професійних стандартів, які виступають ключовими елементами інтеграції освіти, бізнесу та державної політики зайнятості. Перехід до компетентнісної моделі дозволяє не лише більш точно відображати зміст професійної діяльності, але й забезпечує гнучкість адаптації працівників до змінного середовища, підвищуючи їх конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку Національної системи кваліфікацій та оновлення підходів до класифікації професій активно досліджується як у вітчизняній, так і міжнародній науковій площині. Ключовими напрямками наукових досліджень є: інтеграція з міжнародними практиками, розвиток компетентнісного підходу та гармонізація системи освіти й ринку праці.

Значна увага приділяється теоретичному осмисленню базових понять системи кваліфікацій. Зокрема, у працях Ю. Баланюка, Т. Семигіної та Ю. Рашкевича досліджено зміст категорій «професія», «професійний стандарт», «кваліфікація» та «компетентність», а також виявлено їхню неузгодженість у нормативно-правовому полі. Автори підкреслюють необхідність системної уніфікації термінології відповідно до сучасних освітніх і ринкових вимог [6].

У контексті розвитку компетентнісного підходу важливими є дослідження, що розкри-

вають структуру компетентностей та їх роль у професійній підготовці. Зокрема, науковці визначають компетентності як інтегровану характеристику особистості, що поєднує знання, уміння та практичні навички, необхідні для виконання професійних функцій [5]. При цьому підкреслюється зростання значення міжгалузевих та цифрових компетентностей у сучасних умовах.

Міжнародний вимір проблеми представлений у рамках ISCO-08, яка виступає універсальним інструментом порівняння професійної структури зайнятості. ISCO-08 базується на ієрархічній системі класифікації та враховує рівні кваліфікації й складність трудових функцій [3; 2]. Структура класифікації передбачає групування професій за рівнями навичок і спеціалізаціями, що забезпечує узгодженість із системами освіти [6].

Важливим напрямом досліджень є адаптація національної класифікації професій до міжнародної практики. В Україні класифікатор професій виконує функцію стандартизації назв професій та забезпечує єдність обліку трудових ресурсів, проте потребує постійного оновлення відповідно до змін ринку праці [9]. Дослідження показують, що існуюча система не завжди відображає нові професії, зокрема у сфері цифрової економіки.

Окремий блок наукових праць присвячено взаємозв'язку класифікатора професій із системою освіти. У європейській практиці (зокрема в рамках ESCO) класифікація професій інтегрується з класифікацією компетентностей та кваліфікацій, що дозволяє забезпечити прозорий перехід між освітою та зайнятістю [6]. Це підтверджує необхідність переходу до компетентнісно-орієнтованої моделі класифікації.

Таким чином, аналіз наукових джерел свідчить, що сучасні дослідження зосереджені на переході від посадового до компетентнісного підходу; гармонізації національної класифікації із міжнародною практикою; інтеграції класифікатора професій із системою освіти та ринком праці; цифровізації системи кваліфікацій.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас недостатньо розробленими залишаються питання практичної імплементації компетентнісного підходу у класифікаторі професій. Крім того, існує серйозний розрив між тим, як швидко створюються нові професійні стандарти і як досить повільно ці зміни вносяться до офіційних класифікаторів. Також бракує зрозумілих

рішень для створення єдиної нормативної бази, яка б автоматично пов'язувала зміст освіти із реальними вимогами роботодавців. Все це зумовлює актуальність досліджень, яким присвячується стаття.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних засад оновлення підходів до класифікації професій у умовах розвитку Національної системи кваліфікацій та визначення ролі компетентнісного підходу у цьому процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах структурних змін економіки та підвищеної динамічності ринку праці ключового значення набуває формування ефективних інституційних механізмів узгодження попиту і пропозиції робочої сили. Водночас сучасні трансформаційні процеси в економіці України, зумовлені глобалізацією, цифровізацією та викликами воєнного часу, актуалізують необхідність реформування системи професійної класифікації та розвитку компетентнісного підходу як її методологічної основи. Зазначене зумовлює потребу в удосконаленні підходів до опису професій, які б адекватно відображали зміст трудових функцій і набір необхідних компетентностей, забезпечуючи більш точне узгодження потреб роботодавців із можливостями системи підготовки кадрів.

На сьогодні Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» містить понад 9 тис. записів, тоді як ESCO має понад 3 тис. записів, а ISCO-08 взагалі 437 записів.

Нормативно-правове забезпечення реформування класифікатора професій в Україні формується в межах розвитку Національної системи кваліфікацій, що зумовлений необхідністю адаптації до сучасних вимог ринку праці та гармонізації з міжнародною практикою. Законодавчою основою цих змін виступають акти, які визначають концептуальні засади функціонування системи кваліфікацій, її інституційну структуру та механізми реалізації.

Ключове значення у процесі реформування Національної системи кваліфікацій має Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення Національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці» № 4353-IX, який закладає правові підвалини для переходу до компетентнісної моделі класифікації професій. Нормативно закріплюється понятійний апарат, зокрема визначення

таких базових категорій, як «професія», «кваліфікація» та «трудова функція», що трактується як сукупність трудових дій, які потребують відповідних компетентностей [4]. Відтак на законодавчому рівні формується єдиний підхід до опису професійної діяльності, орієнтований не лише на формальну назву посади, яка може відрізнити у кожного роботодавця, а передусім на зміст виконуваних функцій та необхідні для їх реалізації компетентності.

У цьому контексті розвиток Національної системи кваліфікацій в Україні здійснюється як складний інституційний процес, що передбачає узгодження нормативно-правових положень із сучасними вимогами ринку праці. Важливим є те, що законодавство закріплює орієнтацію на результат діяльності працівника через систему трудових функцій, кожна з яких потребує відповідного набору знань, умінь і навичок. Таким чином, компетентнісний підхід набуває статусу системоутворюючого елементу класифікації професій, забезпечуючи її гнучкість, адаптивність і відповідність реальним потребам економіки.

Однією з важливих подій для розвитку системи професійних кваліфікацій стала презентація 08 травня 2026 року цифрової системи Єдиний реєстр кваліфікацій – Класифікатор професій (далі – ЄРК-КП), яка об'єднала Реєстр кваліфікацій та Класифікатор професій. Після введення в промислову експлуатацію ЄРК-КП міститиме інформацію про професії (види занять), кваліфікації, професійні стандарти, кваліфікаційні центри та актуальні потреби ринку праці [10].

Порядок створення, внесення змін та ведення ЄРК-КП, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 року № 1387 «Деякі питання функціонування Єдиного реєстру кваліфікацій – Класифікатора професій».

Так, ЄРК-КП – це автоматизована система класифікації, збору, верифікації, обробки, зберігання та захисту інформації про кваліфікації, професії (види занять), яка формується та ведеться з метою забезпечення загальнодержавного обліку інформації про кваліфікації, професії (види занять), професійні стандарти і заявки на розроблення проекту професійного стандарту та заявки на внесення змін до професійного стандарту, кваліфікаційні центри та експертів з акредитації кваліфікаційних центрів, документи про професійні кваліфікації.

Впровадження ЄРК-КП спрямоване, у тому числі, на запровадження в Україні ISCO-08 та

ESCO, що сприятиме забезпеченню гармонізації з міжнародною та європейською системами класифікації професій [11].

Сьогодні ЄРК-КП містить близько 5 тис. записів про професійні кваліфікації, що відповідає загальним очікуванням, однак процес його подальшого співставлення з ISCO-08 та ESCO буде тривати і надалі.

ЄРК-КП виступає системоутворюючим елементом Національної системи кваліфікацій та інструментом її цифрової трансформації. ЄРК-КП функціонує як інтегрована інформаційно-аналітична система, що об'єднує дані про професії, кваліфікації, професійні стандарти, освітні програми та кваліфікаційні центри. Його запровадження передбачає перехід від фрагментованого обліку інформації до цілісної цифрової платформи, яка забезпечує систематизацію та уніфікацію відомостей про ринок праці.

Функціональне призначення ЄРК-КП полягає у забезпеченні прозорості та доступності інформації щодо вимог до професій і кваліфікацій. Це створює передумови для підвищення ефективності прийняття управлінських рішень як на рівні державної політики, так і на рівні окремих суб'єктів господарювання. Зокрема, роботодавці отримують можливість чітко визначати вимоги до персоналу, а працівники – орієнтуватися у вимогах ринку праці та планувати професійний розвиток.

Важливою характеристикою ЄРК-КП є його інтеграційна функція. Він забезпечує взаємозв'язок між ринком праці, системою освіти та професійною підготовкою, виступаючи своєрідним «містком» між попитом роботодавців і пропозицією освітніх послуг. Завдяки цьому забезпечується узгодження освітніх стандартів із професійними стандартами, що сприяє підвищенню якості підготовки кадрів.

Крім того, ЄРК-КП виконує аналітичну функцію, дозволяючи здійснювати моніторинг розвитку професійної структури зайнятості, виявляти дефіцитні та надлишкові кваліфікації, прогнозувати потреби ринку праці. Це особливо важливо в умовах післявоєнного відновлення економіки України, коли виникає необхідність оперативного реагування на структурні зрушення у зайнятості.

Цифровий характер ЄРК-КП забезпечує його адаптивність до змін зовнішнього середовища. Оновлення інформації в режимі реального часу дозволяє швидко враховувати появу нових професій, трансформацію трудових функцій та зміну вимог до компетентнос-

тей. Це, у свою чергу, підвищує гнучкість ринку праці та сприяє розвитку людського капіталу.

Важливою складовою є також підзаконні нормативно-правові акти (нормативні документи центральних органів виконавчої влади, які встановлюють методичні рекомендації щодо опису професій, структури кваліфікацій та процедур взаємодії між суб'єктами системи; нормативні акти, що регулюють діяльність кваліфікаційних центрів, порядок їх акредитації та функціонування, а також документи, які визначають механізми участі роботодавців, професійних об'єднань та закладів освіти у формуванні та оновленні професійних стандартів тощо), котрі деталізують механізми реалізації законодавчих положень. Вони визначають процедури формування та оновлення ЄРК-КП, взаємодію між органами державної влади, освітніми установами та роботодавцями, а також порядок розроблення та затвердження професійних стандартів. Таким чином, забезпечується інституційна координація всіх учасників системи кваліфікацій.

У сукупності нормативно-правове забезпечення для класифікації професій формує цілісну правову основу для її модернізації, що включає: імплементацію компетентнісного підходу, цифровізацію процесів управління кваліфікаціями, інтеграцію з освітньою системою та гармонізацію з міжнародною практикою. Це створює передумови для підвищення ефективності функціонування ринку праці, забезпечення відповідності професійних компетентностей потребам економіки та сприяє сталому соціально-економічному розвитку держави.

Таким чином, ЄРК-КП виступає не лише інформаційним ресурсом, але й стратегічним інструментом трансформації ринку праці, що забезпечує його прозорість, ефективність та відповідність сучасним соціально-економічним викликам. Його впровадження створює інституційні передумови для формування конкурентоспроможної економіки та інтеграції України до європейського простору кваліфікацій. У цьому контексті ЄРК-КП функціонує як інтеграційна платформа, що забезпечує взаємодію між державою, бізнесом та освітніми інституціями, сприяючи узгодженню попиту і пропозиції на ринку праці, підвищенню якості підготовки кадрів та оперативному оновленню змісту кваліфікацій відповідно до потреб економіки.

В умовах поглиблення інтеграційних процесів та трансформації глобального ринку праці особливого значення набуває інтегра-

ція ЄРК-КП у міжнародному просторі. Одним із ключових орієнтирів у цьому процесі є ISCO-08 [3], розроблений Міжнародною організацією праці, який забезпечує уніфікований підхід до групування професій за видами діяльності, рівнем кваліфікації та складністю виконуваних завдань.

Гармонізація ЄРК-КП із ISCO-08 передбачає адаптацію національної структури до міжнародної ієрархічної моделі, яка включає чотири рівні деталізації: великі групи, підгрупи, малі групи та початкові групи. Такий підхід дозволяє забезпечити порівнянність статистичних даних щодо зайнятості, структури робочої сили та професійної мобільності як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Ключовим елементом ISCO-08 є орієнтація на рівні навичок (skill levels) та спеціалізації (skill specialization), що фактично відображає компетентнісну природу сучасної професійної діяльності. Це означає, що класифікація професій базується не лише на назвах посад, а на змісті трудових функцій та вимогах до компетентностей працівників. У цьому контексті гармонізація сприяє переходу до більш гнучкої та адаптивної моделі класифікації.

Для України процес гармонізації має комплексний характер і включає:

- оновлення структури класифікації професій відповідно до міжнародної ієрархії;
- перегляд змісту професій з урахуванням сучасних технологічних змін;
- впровадження нових цифрових рішень;
- узгодження освітніх стандартів та програм підготовки фахівців з відповідними професійними стандартами.

Реалізація зазначених напрямів здійснюється, зокрема, у межах міжнародних проєктів технічної допомоги, спрямованих на приведення української класифікації професій у відповідність до ISCO-08. Це сприяє підвищенню прозорості ринку праці, спрощує процедури визнання кваліфікацій та розширює можливості професійної мобільності громадян.

Важливим аспектом гармонізації є також її вплив на державну політику зайнятості та освітню систему. Узгодження класифікації професій із міжнародною практикою дозволяє більш точно прогнозувати потреби ринку праці, формувати релевантні освітні програми та забезпечувати відповідність підготовки кадрів сучасним вимогам економіки.

Таким чином, гармонізація з ISCO-08 є стратегічним напрямом розвитку Національ-

ної системи кваліфікацій, що забезпечує інтеграцію України у міжнародний економічний та освітній простір, підвищує конкурентоспроможність робочої сили та створює передумови для ефективного розвитку ринку праці. Реалізація цього процесу сприяє формуванню уніфікованого підходу до класифікації професій, що, своєю чергою, створює передумови для взаємного визнання кваліфікацій та підвищення мобільності робочої сили як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Необхідно зазначити, що у сучасних умовах трансформації ринку праці, зумовлених цифровізацією, глобалізацією та структурними змінами економіки, традиційний підхід до класифікації професій, що базується переважно на переліку посад і функціональних обов'язків, поступово втрачає актуальність. Натомість ключового значення набуває компетентнісний підхід, який орієнтується на зміст діяльності працівника та вимоги до його знань, умінь, навичок і поведінкових характеристик.

Відповідно до сучасних нормативно-правових змін у сфері Національної системи кваліфікацій, професія розглядається через призму трудових функцій, кожна з яких потребує визначеного набору компетентностей, що визначається відповідним професійним стандартом. Такий підхід закріплює перехід від формального опису професій до їх змістовного наповнення, що відповідає реальним потребам ринку праці.

Компетентність у даному контексті доцільно трактувати як інтегровану характеристику особи, що включає [9]:

- знання (теоретичну підготовку),
- уміння та навички (практичну здатність виконувати професійні завдання),
- досвід діяльності,
- особистісні та поведінкові якості (soft skills).

Таке тлумачення компетентності чітко корелює з розумінням сучасних трендів у визначенні критично важливих сфер навичок для майбутньої успішної кар'єри за дослідженнями професійних організацій, зокрема Асоціації присяжних сертифікованих бухгалтерів, які охоплюють: технічні навички; навички у сфері управління даними, збереження їх цілісності, програмування; вміння формувати інсайти в контексті аналітичного мислення, візуалізації та інтерпретації; навички в сфері стратегії; етики; ризиків і орієнтації в умовах невизначеності; технологій в контексті компетенцій у сфері штучного інтелекту; комунікації

і допитливості; бізнес-проникливості в частині розуміння моделей, що еволюціонують тощо [13].

Запровадження компетентнісного підходу у ЄРК-КП забезпечує низку переваг. По-перше, це підвищує гнучкість системи класифікації, дозволяючи оперативно реагувати на появу нових професій і трансформацію існуючих. По-друге, створюються передумови для гармонізації освітніх стандартів з професійними, оскільки компетентності стають основою формування освітніх програм. По-третє, підвищується прозорість ринку праці, оскільки роботодавці отримують чіткі орієнтири щодо вимог до працівників.

Особливу роль компетентнісний підхід відіграє в контексті гармонізації ЄРК-КП, зокрема з ISCO-08 [3]. У межах цієї класифікації професії групуються не лише за видами діяльності, але й за рівнями відповідальності та спеціалізації, що фактично відображає компетентнісну структуру зайнятості.

Таким чином, компетентнісний підхід є концептуальною основою для ЄРК-КП, оскільки забезпечує його відповідність сучасним викликам, підвищує адаптивність трудових ресурсів і сприяє формуванню конкурентоспроможного людського капіталу. Його впровадження є необхідною умовою ефективної інтеграції України до європейського економічного та освітнього простору.

У сучасній економіці знань людський капітал виступає ключовим фактором конкурентоспроможності держави та окремих галузей економіки та підприємств. У цьому контексті ЄРК-КП відіграє важливу системоутворюючу роль, оскільки визначає структуру професійної зайнятості, формує вимоги до працівників та забезпечує узгодження між системою освіти і ринком праці.

Наприклад, наразі вже наявні затверджені та підлягають перенесенню до ЄРК-КП такі професійні стандарти: «Аудитор», «Асистент (помічник) аудитора», «Ключовий партнер (партнер із завдання)», «Інспектор з контролю якості аудиторських послуг», «Головний бухгалтер підприємства, що становить суспільний інтерес», «Бухгалтер дипломований», «Бухгалтер», «Головний бухгалтер бюджетної установи», «Бухгалтер бюджетної установи», «Головний бухгалтер агропромислового підприємства» та «Бухгалтер агропромислового підприємства». Ці професійні стандарти покривають широкий спектр трудових функцій та застосовні до переважної більшості посад у сфері бухгалтерського обліку та аудиту [12].

Таким чином ЄРК-КП виступає орієнтиром для підприємств, що здійснюють діяльність у певній галузі та мають схожі вимоги до працівників, а відповідні професійні стандарти – корисним інструментом для управління персоналом, зокрема формування штатних розписів та політик оплати праці, посадових інструкцій, програм підвищення кваліфікації тощо.

ЄРК-КП є не лише інструментом статистичного обліку, а й важливим елементом інституційного середовища розвитку людського капіталу. Він визначає перелік професій, їх ієрархію та зміст трудових функцій, що, у свою чергу, формує основу для розробки освітніх стандартів і програм підготовки кадрів. Таким чином, ЄРК-КП виступає своєрідним «орієнтиром» для системи освіти щодо формування необхідних компетентностей.

Взаємозв'язок між ЄРК-КП та розвитком людського капіталу проявляється у кількох ключових аспектах.

По-перше, ЄРК-КП вимоги до кваліфікацій та компетентностей працівників. Через опис трудових функцій у відповідних професійних стандартах він формує запит на певні знання, уміння та навички, які мають бути сформовані у процесі освіти та професійної підготовки. Це забезпечує відповідність між підготовкою фахівців і реальними потребами економіки.

По-друге, ЄРК-КП впливає на структуру освітніх програм. Освітні заклади орієнтуються на затверджені професійні стандарти при розробці навчальних планів, що сприяє підвищенню якості підготовки кадрів та їхній конкурентоспроможності на ринку праці, зменшенню кваліфікаційних розривів. У цьому контексті особливого значення набуває актуальність інформації про професії, яка міститься в ЄРК-КП.

По-третє, ЄРК-КП сприяє професійній мобільності населення. Чітка структуризація професій та їх відповідність, зокрема ISCO-08, забезпечують можливість порівняння кваліфікацій, що є важливим для міжнародної трудової міграції та визнання професійного досвіду.

По-четверте, оновлення підходів до класифікації професій стимулює розвиток людського капіталу через відображення нових професій і змін у змісті праці. Зокрема, поява цифрових, інноваційних та міжгалузевих професій формує нові вимоги до компетентностей, що спонукає до безперервного навчання та підвищення кваліфікації.

Крім того, ЄРК-КП відіграє важливу роль у формуванні державної політики зайнятості. На його основі здійснюється аналіз структури ринку праці, визначаються пріоритетні напрями підготовки кадрів та розробляються програми розвитку людського капіталу. Це особливо актуально в умовах відновлення економіки України, коли виникає необхідність швидкого реагування на структурні зміни у зайнятості.

Таким чином, оновлення підходів до класифікації професій і розвиток людського капіталу перебувають у тісному взаємозв'язку, який має двосторонній характер. З одного боку, ЄРК-КП формує вимоги до людського капіталу, а з іншого – зміни у структурі людського капіталу зумовлюють необхідність оновлення ЄРК-КП. Забезпечення їх узгодженості є ключовою умовою ефективного функціонування ринку праці та забезпечення розвитку національної економіки.

ЄРК-КП є базовим елементом формування людського капіталу, оскільки він визначає вимоги до професій; впливає на зміст освітніх програм; забезпечує статистичний облік ринку праці; формує основу для державної політики зайнятості.

Оновлення підходів до класифікації професій сприяє появі нових професій, що відповідають сучасним викликам, зокрема у сферах цифрових технологій, безпеки та відновлення економіки.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що оновлення підходів до класифікації професій України відбувається на основі інтегрованого підходу, який передбачає поєднання нормативно-правових змін із впровадженням кращих міжнародних практик. Такий підхід забезпечує системність трансформації Національної системи кваліфікацій професій, підвищує її узгодженість із сучасними вимогами ринку праці та створює передумови для ефективної інтеграції у європейський економічний простір.

Доведено, що компетентнісний підхід виступає ключовим системоутворюючим елементом оновленої класифікації професій. Перехід від формального опису посад до визначення трудових функцій і відповідних компетентностей дозволяє більш адекватно відображати зміст професійної діяльності, підвищує гнучкість класифікації та сприяє формуванню конкурентоспроможного людського капіталу.

Встановлено, що ЄРК-КП є автоматизованою інформаційною системою, призначеною

для збору, верифікації, обробки, зберігання та захисту даних щодо кваліфікацій і професій (видів занять). Його функціонування забезпечує централізований облік інформації про професії, професійні стандарти, заявки на їх розроблення та оновлення, кваліфікаційні центри, експертів з їх акредитації, а також документів про професійні кваліфікації. У цьому контексті обґрунтовано, що ЄРК-КП виконує роль інтеграційної платформи, яка забезпечує взаємозв'язок між ринком праці, системою освіти та державною політикою зайнятості. Його функціонування сприяє підвищенню прозорості ринку праці, узгодженню попиту і пропозиції робочої сили, а також забезпечує своєчасну актуалізацію вимог до професій і кваліфікацій відповідно до динамічних змін зовнішнього середовища.

Встановлено, що гармонізація ЄРК-КП із ISCO-08 є стратегічним напрямом розвитку

Національної системи кваліфікацій. Удосконалення підходів до такої гармонізації передбачає адаптацію структури ЄРК-КП до міжнародної ієрархії, узгодження змісту професій із рівнями навичок та інтеграцію з освітніми стандартами. Це забезпечує порівнянність даних, сприяє визнанню кваліфікацій та підвищує мобільність робочої сили.

Таким чином, комплексне впровадження зазначених напрямів розвитку створює методологічне підґрунтя для формування сучасної, гнучкої та ефективної системи класифікації професій, що відповідає викликам економіки знань і забезпечує сталий розвиток людського капіталу в умовах євроінтеграції України.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на розробку методичних інструментів оцінки компетентностей та їх інтеграції у систему стратегічного управління персоналом підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Деякі питання функціонування Єдиного реєстру кваліфікацій – Класифікатора професій : Постанова Кабінету Міністрів України № 1387 від 29.10.2025. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1387-2025-%D0%BF>
2. Класифікатор професій: методичні роз'яснення. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/08f53368-178e-4952-b0ea-f6d8f0b3b5b6>
3. Міжнародна стандартна класифікація професій ISCO-08. URL: <https://register.nqa.gov.ua/isco-classifiers> (дата звернення: 30.06.2026).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці : Закон України від 15.04.2025 № 4353-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4353-20>
5. Прудіус Л. В. Професійні стандарти на державній службі: теоретичні засади. *Держава та регіони*. 2017. № 2 (58). С. 119-126. URL: https://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2017/24.pdf (дата звернення: 30.06.2026).
6. Рашкевич Ю. Освітні та професійні стандарти в контексті ISCO-08. URL: https://climed.network/wp-content/uploads/2021/04/03_YuriRashkevych_Lecture03.pdf
7. Рашкевич Ю., Семигіна Т. Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми / *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Колективна наукова монографія. 2021. С. 2-20 DOI: 10.36074/rodmrfsn.ed-2.03
8. Фонд міжнародної солідарності. URL: <https://solidarityfund.org.ua/novyny/pro-start-proyektu-zi-zminy-reyestru-profesij-v-ukrayini-ta-pryvedennya-jogo-do-standartiv-ISCO-08/>
9. Inception report: Updating Ukrainian classifier of professions to ISCO-08 standards. URL: <https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/inception-report-ebrd-ua.pdf>
10. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/news/prezentacia-platformi-edinij-reestr-kvalifikacij-klasifikator-profesij>
11. Орган суспільного нагляду за аудиторською діяльністю. URL: <https://www.apob.org.ua/?p=8686>
12. Кушнір В. О. Порядок розроблення та напрями застосування професійних стандартів у сфері бухгалтерського обліку та аудиту. *Глокалізаційні аспекти інноваційного розвитку економіки*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених (Одеса, 16 жовтня 2025 р). Одеса: ОНЕУ, 2025. – С. 340-341)
13. ACCA. Policy and insights report 21 January 2026. Career paths reimagined. The changing world of work. URL: <https://www.accaglobal.com/gb/en/professional-insights/pro-accountants-the-future/career-paths.html>

REFERENCES:

1. Cabinet of Ministers of Ukraine (2025) Deiaki pytannia funktsionuvannia Yedynoho reiestru kvalifikatsii – Klasyfikatora profesii: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 29 zhovtnia 2025 r. No. 1387 [Some issues of the functioning of the Unified Register of Qualifications – Classifier of Occupations: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 29, 2025 No. 1387]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1387-2025-%D0%BF>
2. Ministry of Economy of Ukraine (2026) Klasyfikator profesii: metodychni roziasnennia [Classifier of occupations: methodological explanations]. Available at: <https://me.gov.ua/Documents/Detail/08f53368-178e-4952-b0ea-f6d8f0b3b5b6>
3. National Qualifications Agency (2026) Mizhnarodna standartna klasyfikatsiia profesii ISCO-08 [International Standard Classification of Occupations ISCO-08]. Available at: <https://register.nqa.gov.ua/isco-classifiers>
4. Verkhovna Rada of Ukraine (2025) Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vdoskonalennia natsionalnoi systemy kvalifikatsii vidpovidno do aktualnykh potreb rynku pratsi: Zakon Ukrainy vid 15 kvitnia 2025 r. No. 4353-IX [On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the national qualifications system according to the actual needs of the labor market: Law of Ukraine of April 15, 2025 No. 4353-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4353-20>
5. Prudius L. V. (2017) Profesiini standarty na derzhavni sluzhbi: teoretychni zasady [Professional standards in the civil service: theoretical foundations]. *Derzhava ta rehiony – State and Regions*, no. 2 (58), pp. 119–126. Available at: https://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2017/24.pdf
6. Rashkevych Yu. (2021) Osvitni ta profesiini standarty v konteksti ISCO-08 [Educational and professional standards in the context of ISCO-08]. Available at: https://climed.network/wp-content/uploads/2021/04/03_YuriRashkevych_Lecture03.pdf
7. Rashkevych Yu. & Semyhina T. (2021) Bazovi poniattia systemy kvalifikatsii u konteksti transformatsii osvithoi paradyhmy [Basic concepts of the qualifications system in the context of the transformation of the educational paradigm]. In *Reprezentatsiia osvithnikh dosiahnen, mas-media ta rol filolohii u suchasni systemi nauk: kolektyvna naukova monohrafiia* [Representation of educational achievements, mass media and the role of philology in the modern system of sciences: collective scientific monograph]. pp. 2–20. DOI: 10.36074/rodmrfsn.ed-2.03
8. Solidarity Fund PL (2026) Pro start proiektu zi zminy reiestru profesii v Ukraini ta pryvedennia yoho do standartiv ISCO-08 [About the start of the project to change the register of professions in Ukraine and bring it to ISCO-08 standards]. Available at: <https://solidarityfund.org.ua/novyny/pro-start-proyektu-zi-zminy-reiestru-profesij-v-ukrayini-ta-pryvedennya-jogo-do-standartiv-ISCO-08/>
9. EBRD & Solidarity Fund PL (2024) Inception report: Updating Ukrainian classifier of professions to ISCO-08 standards. Available at: <https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/inception-report-ebrd-ua.pdf>
10. National Qualifications Agency (2026) Prezentatsiia platformy Yedynyi reiestr kvalifikatsii – Klasyfikator profesii [Presentation of the platform Unified Register of Qualifications – Classifier of Occupations]. Available at: <https://nqa.gov.ua/news/prezentacia-platforni-edinij-reestr-kvalifikacij-klasifikator-profesij>
11. Audit Public Oversight Body of Ukraine (2026) Orhan suspilnoho nahliadu za audytorskoii diialnistiu [Audit Public Oversight Body of Ukraine]. Available at: <https://www.apob.org.ua/?p=8686>
12. Kushnir V. O. (2025) Poriadok rozroblennia ta napriamy zastosuvannia profesiinykh standartiv u sferi bukhhalterskoho obliku ta audytu [Procedure for developing and directions of application of professional standards in the field of accounting and audit]. *Hlokalizatsiini aspekty innovatsiinoho rozvytku ekonomiky: zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh vchenykh* (Odesa, October 16, 2025). Odesa: ONEU, pp. 340–341 (in Ukrainian)
13. ACCA (2026) Policy and insights report 21 January 2026. Career paths reimagined. The changing world of work. Available at: <https://www.accaglobal.com/gb/en/professional-insights/pro-accountants-the-future/career-paths.html>

Дата надходження статті: 01.07.2026

Дата прийняття статті до публікації: 25.09.2026

Дата публікації статті: 30.09.2026