

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 340: 349.2(477)

DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2021.6.22>

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ЯК ОСНОВА ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 081 «ПРАВО»

Костюченко Олена Євгенівна,

доктор юридичних наук, професор,
провідний науковий співробітник відділу забезпечення інтеграції академічної та університетської правової науки та розвитку юридичної освіти
Київського регіонального центру Національної академії правових наук України

Стаття присвячена проблемі унормування підготовки студентів-правників. У роботі аналізується освітнє та трудове законодавство щодо визначення кваліфікаційних вимог працівників, які претендують на заняття правничих посад або на провадження правничої діяльності у статусі самозайнятої особи. Правнича професія, будучи віднесеною до переліку регульованих професій, вимагає ретельного унормування, але сьогодні такого компонента визначення кваліфікації працівників, як професійний стандарт, не існує. Обґрунтовується, що підвищення якості формування професійних компетентностей студентів-правників доцільно проводити шляхом орієнтації освітньо-професійних програм підготовки юристів на професійні стандарти правничих професій. Професійний стандарт, в основу якого покладаються трудові функції працівника, надає закладам вищої освіти можливість конкретизувати зміст своїх програм підготовки відповідно до потреб роботодавців, а як необхідна умова трудового договору трудова функція розкриває зміст роботи, що виконується працівником у межах трудових відносин. Відстоюється думка, що нормативні властивості професійних стандартів правничих професій дозволяють унормувати підготовку студентів-правників відповідно до потреб роботодавців за рахунок того, що зміст цих стандартів розкривається через конкретні трудові функції (трудова дії, набір трудових дій). Зроблено висновки, що розробка професійних стандартів виступає нагальним завданням не лише для закладів вищої освіти, а і для роботодавців і їх об'єднань, адже саме задля задоволення їхніх потреб у висококваліфікованих працівниках необхідно скоординувати зміст підготовки студентів-правників. Наближення змісту підготовки студентів-правників до вимог і потреб ринку праці позитивно вплине не лише на формування їхніх фахових компетентностей, а й на продуктивність та ефективність праці юристів. Формування змісту програм підготовки правників на основі професійних стандартів прискорить процеси адаптації молодих спеціалістів, їх «включення» у робочі процеси та знизить додаткові витрати часу та/або коштів роботодавців на професійну підготовку працівників правничих професій на робочому місці.

Ключові слова: професійний стандарт, правнича професія, студенти-правники, освітньо-професійні програми підготовки, трудова функція, регульована професія, кваліфікаційна характеристика, спеціальність «право».

Kostyuchenko Olena. Professional standards as a basis for determining the content of students' training in the specialty 081 "Law"

The article is devoted to the problem of standardizing the preparations of law students. It is analyzed the educational and labor legislation to determine the qualification requirements of employees who claim for legal positions or for legal activity as a self-employed person in the paper. It is emphasized that the legal profession, being included in the list of regulated professions, needs special attention in its standardization, but as of today, such component of determining the qualifications of employees as a professional standard is absent. It is substantiated that improving the quality of formation of professional competencies of law students should be carried out by focusing educational and professional training programs for lawyers on the professional standards of legal professions. It is proved that the professional

standard based on the labor functions of the employee allows higher education institutions to specify the content of their training programs in accordance with the needs of employers. As a necessary condition of the employment contract employment function reveals the content of work performed by the employee. It is argued that the normative properties of professional standards of legal professions will standardize the training of law students in accordance with the needs of employers due to the fact that the content of these standards is disclosed through specific labor functions (labor actions, set of labor actions). It is concluded that the development of professional standards is an urgent task not only for higher education institutions, but also for employers and their associations, because it is necessary to coordinate the content of training law students to meet their needs for highly qualified workers. The approaching the content of training law students to the requirements and needs of the labor market will have a positive impact not only on the formation of their professional competencies, but also on the productivity and efficiency of lawyers. The formation of the content of legal training programs based on professional standards will accelerate the process of adaptation of young professionals to "inclusion" in work processes and reduce additional time and / or money of employers for professional training of legal professionals in the workplace.

Key words: professional standard, legal profession, law students, educational and professional training programs, labor function, regulated profession, qualification characteristics, specialty "law".

Сьогодні одним із найбільш активно обговорюваних питань у підготовці студентів-правників є підвищення рівня практичної підготовки майбутніх юристів і формування у них компетентностей, здатних забезпечити швидке їх «включення» у робочі процеси. З метою покращення якості юридичної освіти у цьому аспекті на рівні держави затверджено стандарти вищої освіти України за спеціальністю 081 «право» першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої юридичної освіти. Водночас Міністерство освіти і науки України, реалізуючи свої повноваження центрального органу виконавчої влади у сфері освіти й науки, визначені у п. 9 ч. 1 ст. 13 Закону України «Про вищу освіту» [1], наказом від 22 травня 2020 р. № 673 затвердило Перелік спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджується додаткове регулювання. До названого переліку включено галузь знань «право», спеціальність 081 «право». Отже, актуальним є визначення змісту підготовки здобувачів освіти за спеціальністю 081 «право» відповідно до вимог, що висуваються до працівників правничих професій.

Метою цієї статті є визначення правових можливостей професійних стандартів виступати засобом унормування підготовки студентів-правників.

Принципово важливим є те, що у підготовці студентів-юристів до роботи за правничими професіями (посадами) необхідно

враховувати нормативні вимоги, які висуваються до професіоналів у сфері права. Водночас додаткове регулювання доступу до правничих професій нині чітко простежується у процедурах конкурсного відбору на посади в органах влади й у порядку отримання права на заняття адвокатською та нотаріальною діяльністю. Усе це, безумовно, відповідає суспільному запиту на оновлення кадрового складу працівників органів державної влади та підвищення якості професійних компетентностей самозайнятих осіб у галузі правознавства, але, якщо проаналізувати зміст нормативних актів, що забезпечують додаткове регулювання доступу до правничих професій, у комплексі зі стандартами вищої освіти за спеціальністю 081 «право», то, на наше переконання, стає очевидним розрив між вимогами, які висуваються до студентів-випускників, і вимогами, що висуваються до осіб, які претендують на заняття конкретних посад, та осіб, котрі виявили бажання отримати право на заняття адвокатською або нотаріальною діяльністю. Цей незбіг полягає у тому, що для студентів-юристів висуваються вимоги загального змісту, де визначення програмних результатів навчання за освітньо-професійними програмами закладів вищої освіти сформульовано залежно від інтегральної та загальних і спеціальних (фахових, предметних) компетентностей.

Натомість для того, щоб працювати на посаді, наприклад, державного нотаріуса, особа повинна відповідати вимогам,

визначеним у ст. 3 Закону України «Про нотаріат», де серед інших міститься вимога скласти кваліфікаційний іспит про право на заняття нотаріальною діяльністю [2]. Вимоги, закріплені у названій статті, не формулюються як конкретні компетентності. Професійну придатність претендента на посаду визначають за результатами складання кваліфікаційного іспиту. Порядок складання такого іспиту для нотаріусів передбачає виконання завдань теоретичного та практичного характеру. За даними Міністерства юстиції України, «для складання кваліфікаційного іспиту використовується електронна система для проведення електронного анонімного тестування осіб, які мають намір здійснювати нотаріальну діяльність. Теоретична частина електронного анонімного тестування включає в себе тестові питання. Практична частина електронного анонімного тестування включає в себе ситуаційні завдання та практичні завдання» [3]. Подібний підхід законодавця до формулювання вимог до претендентів на посади, заняття котрих потребує здобуття правничої освіти, простежується і в інших законах.

Принциповим є той факт, що до складання кваліфікаційного екзамену особа набуває практичного досвіду у сфері права, і цей практичний досвід обліковується роками. Вимога щодо практичного стажу простежується й у багатьох інших сферах правничої діяльності. Тобто заклади вищої освіти, безперечно, можуть орієнтуватися на зміст подібних кваліфікаційних іспитів, але різниця у рівні підготовки претендента на посаду нотаріуса, адвоката, судді та випускника-правника є очевидною. Отже, щоб отримати доступ до правничої професії за певними видами діяльності у галузі права, особа повинна складати конкретний кваліфікаційний іспит для адвоката, нотаріуса, судді, а до його складання така особа повинна набути досвіду практичної роботи за правничою спеціальністю.

Для випускників-правників в Україні запроваджено складання єдиного державного кваліфікаційного іспиту (ЄДКІ), зміст якого на першому бакалаврському рівні охоплює певні галузі права, логіку й англійську мову. У поточному навчальному році (2021–2022 н.р.) також буде

вперше проведено ЄДКІ для випускників другого магістерського рівня підготовки за спеціальністю «право» та «міжнародне право», де зміст завдань також побудований за галузевим поділом права. Безумовно, такий підхід відповідає повноваженням державних органів здійснювати додаткове регулювання для доступу до правничої професії, водночас виникає низка питань. На які посади може претендувати випускник закладу вищої освіти, котрий здобув кваліфікацію за спеціальністю «право» чи «міжнародне право»? Які вимоги висуваються для претендента на посаду? На що саме орієнтуватися закладу вищої освіти у розробці освітньо-професійної програми підготовки юристів задля задоволення потреб роботодавців, адже останні не завжди сприймають здатність вирішувати тестові завдання різного рівня складності як професійні навички.

Звернімося до трудового законодавства, яке частково дає відповіді на ці питання та визначає порядок зайняття тих чи інших посад юристів, що у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» належать до розділу 2 – професіонали, підрозділу 24 – інші професіонали, класу 242 – професіонали у галузі правознавства, прокурорського нагляду, правосуддя та правоохоронної діяльності, у підкласах 2421 – професіонали у галузі правознавства та прокурорського нагляду, 2422 – судді, 2423 – професіонали у галузі правоохоронної діяльності, 2424 – професіонали кримінально-виконавчої служби, 2429 – інші професіонали у галузі правознавства й у групах 2421.1 – наукові співробітники (правознавство), 2421.2 – адвокати та прокурори [4]. Розглянемо, для прикладу, коди й окремі назви посад згідно із цим класифікатором (табл. 1).

Так, згідно із Класифікатором професій випускник закладу вищої освіти, який здобув магістерський рівень вищої юридичної освіти, може претендувати на посаду юрисконсульта. Для з'ясування кваліфікаційної характеристики цієї посади Класифікатор професій відсилає нас до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності». У цьому Довіднику

**Витяг з Додатка А «Показчик професійних назв робіт за кодами професій»
Класифікатора професій ДК 003:2010**

КОД КП	ВИПУСК ДКХП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ
2419.3	76	Спеціаліст-юрисконсульт
2421.2		Юрист
2421.2		Юрист-міжнародник
2429	1	Юрисконсульт
2429	80	Інспектор праці (правовий)
2429		Нотаріус
2429		Нотаріус державний
2429	-	Радник
2429		Слідчий
2429		Слідчий в особливо важливих справах
2429		Судовий експерт

кваліфікаційна характеристика юрисконсульта (№ 53) визначена через такі складові частини: «завдання та обов'язки; повинен знати; кваліфікаційні вимоги» [5].

У завданнях та обов'язках, зокрема, є такі: «Розроблює або бере участь у розробленні документів правового характеру. Здійснює методичне керівництво правовою роботою на підприємстві, надає правову допомогу структурним підрозділам і громадським організаціям, бере участь у підготовці обґрунтованих відповідей у разі відхилення претензій. Готує за участю інших підрозділів підприємства матеріали про розкрадання, розтрати, нестачі, випуск недоброякісної, нестандартної та некомплектної продукції... Бере участь у розробленні та виконанні заходів для зміцнення договірної, фінансової та трудової дисципліни, забезпечення зберігання власності підприємства... Бере участь у роботі з укладення господарських договорів, підготовки висновків про їх юридичну обґрунтованість, розробленні умов колективних договорів, а також розгляді питань про дебіторську і кредиторську заборгованість». У частині, що визначає знання юрисконсульта, окрім вказівки на знання галузей законодавства України, закріплено й вимоги знати «порядок ведення обліку і складання звітів господарсько-фінансової діяльності на підприємстві; порядок систематизації, обліку і ведення правової документації з використанням сучасних інформаційних технологій; порядок укладення й оформлення гос-

подарських договорів; основи економіки, організації праці, виробництва й управління; засоби обчислювальної техніки, комунікацій і зв'язку». У частині кваліфікаційних вимог закріплено кваліфікаційні вимоги щодо рівня освіти та стажу роботи за професією для посад: провідного юрисконсульта, юрисконсульта I та II категорії та юрисконсульта без категорії [5].

Наведене вказує на те, що, окрім знання законодавства, юрисконсульт повинен володіти конкретними практичними навичками. Зауважимо, що під час укладення трудового договору відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України працівник і роботодавець досягають угоди про виконання роботи [6]. Така робота як умова трудового договору іменується трудовою функцією працівника, і саме у трудовій функції працівника криється функціональна складова частина роботи, що виконується юрисконсультом за трудовим договором у межах трудових відносин. Фактично випускник закладу вищої освіти за спеціальністю 081 «право» повинен володіти знаннями та практичними навичками для виконання завдань і обов'язків, покладених на юрисконсульта, але у наявних нормативних актах залишається невідзначеним конкретний набір трудових дій і процесів, якими повинен володіти випускник. Як результат, заклади вищої освіти, запроваджуючи освітньо-професійні програми підготовки здобувачів освіти, керуються стандартами вищої освіти та порадами і рекомендаціями стейкхолдерів, із якими вони співпрацюють. Водночас,

якщо виходити з того, що правнича професія належить до регульованих професій, цілком логічно вважати, що у підготовці змісту програм підготовки правників слід спиратися і на затверджені професійні стандарти.

Так, у вітчизняному законодавстві про освіту закріплена орієнтація на професійні стандарти, які згідно зі ст. 39 Закону України «Про освіту» є затвердженими в установленому порядку вимогами до компетенції працівників, що слугують основою для формування професійної кваліфікації [7]. Відповідно до ст. 96 Кодексу законів про працю України та ст. 6 Закону України «Про оплату праці» системи оплати праці також зорієнтовані на професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики) [6; 8]. Тобто, формуючи кваліфікаційні вимоги до працівника певної правничої професії (посади), варто звертатися до професійного стандарту, але сьогодні в Україні, за даними Національного агентства кваліфікації, у загальних відомостях про професійні стандарти таких стандартів правничих професій немає [9].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 «Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів» проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями й об'єднаннями, галузевими (міжгалузевими) радами, органами державної влади, науковими установами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами [10]. Проекти професійних стандартів складаються відповідно до Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 р. № 74.

У цій Методики зазначено, що у сфері освіти професійні стандарти використовуються, зокрема, для «розроблення освітніх програм/стандартів і навчально-методичних матеріалів для всіх форм і видів освіти, навчання працівників на виробництві, підготовки педагогічних/науково-педагогічних працівників; розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння здобувачам професійних кваліфікацій, оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій

працівників, випускників закладів освіти; проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб; формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання; професійної орієнтації населення, у тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників і безробітних» [11]. Варто наголосити на тому, що в основу професійного стандарту закладаються трудові функції працівників, які по суті відповідають за практичну складову частину, що визначає посадові (робочі) завдання й обов'язки працівників, планування їх професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби).

Для вдосконалення підготовки студентів-правників, на нашу думку, у створенні та впровадженні освітньо-професійних програм за спеціальністю 081 «право» доцільно було б спиратися саме на професійні стандарти. Виходячи з того, що таких професійних стандартів в Україні не існує, варто розпочати роботу із їх розробки та затвердження. Затвердження відповідних професійних стандартів правничих професій (посад) надасть закладам вищої освіти можливість більш конкретизовано формулювати та забезпечувати формування компетентностей випускника, програмних результатів навчання тощо. Розроблення професійних стандартів професіоналів у галузі права за участі зацікавлених осіб, зокрема роботодавців, допоможе закладам вищої освіти, котрі готують правників, краще зрозуміти потреби роботодавців. З огляду на те, що професійні стандарти є строковими та підлягають періодичному перегляду, вони дають можливість своєчасно реагувати на потреби ринку праці, а внесені зміни до професійних стандартів будуть вказувати закладам вищої освіти на необхідність перегляду чи внесення змін до змісту освітньо-професійних програм підготовки професіоналів у галузі права.

Головна відмінність професійного стандарту від кваліфікаційних характеристик, які містяться у різних Довідниках кваліфікаційних характеристик, полягає у тому,

що зміст професійного стандарту орієнтований на конкретизацію трудових функцій працівника певної професії (посади). У професійному стандарті закріплюється опис трудових функцій у прямій залежності від професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій). У функціональному значенні у площині управління персоналом трудова функція трактується як «складова частина виду трудової діяльності, яка становить інтегрований (відносно автономний) набір трудових дій, що визначається технологічним процесом і передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання» [11].

Науковці також зазначають, що «професійний стандарт "нового покоління" має давати чітку відповідь не стільки на питання "що повинен вміти фахівець?", а на й те, "яким чином, як він це має робити?". Тобто систематизація трудових дій, що виконує працівник на робочому місці, має бути представлена у формі відповіді саме на останнє питання. Це з урахуванням інших можливих труднощів дасть змогу мінімізувати або навіть уникнути формалізованого уявлення професійного стандарту» [12, с. 313].

На основі ієрархії трудових функцій – набору трудових дій – формується розуміння трудової функції працівника за трудовим договором, де трудова функція – це коло трудових прав та обов'язків працівника, які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності тощо. Зміст, обсяг і порядок її виконання визначається сторонами через кваліфікацію у трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця й актів соціального партнерства, позаяк «трудова функція становить коло тих трудових прав та обов'язків, які входять до змісту обумовленої в договорі роботи та які робітник чи службовець зобов'язується виконувати» [13, с. 103].

Відповідно до Методики розроблення професійних стандартів його зміст охоплює: трудові функції; предмети та засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички. Це не лише дає мож-

ливість визначити коло трудових прав та обов'язків працівника, а й додає чіткості у розуміння порядку їх виконання із застосуванням засобів праці. Зазначення конкретних засобів праці, що застосовуються працівником для виконання визначеного набору трудових дій, прямо вказує на рівень його практичних навичок, які йому необхідні для здійснення такого процесу, зокрема і щодо володіння певними технологіями та вмінням застосовуватися засоби комунікації та відкриті бази даних.

На професійні стандарти як основу «реалізації парадигми інноваційного навчання» вказують науковці, котрі досліджують проблеми підготовки військових фахівців [14, с. 267]. Дослідники маркетингу також опікуються професійними стандартами спеціалістів, зокрема пропонують власне бачення професійного стандарту «фахівців із цифрового маркетингу», приділяючи увагу трудовим функціям спеціалістів у цій галузі [15, с. 65]. Тобто професійні стандарти у різних галузях діяльності вже впроваджуються в Україні. Науковці аналізують європейські підходи до визначення змісту професійних стандартів і на підставі результату проведених досліджень стверджують: «аналіз національного досвіду стандартизації показав, що змістове наповнення терміна "стандарт" у різних країнах ЄС розрізняється за змістом, формою і функціями, проте використання методів порівняльного дослідження дало змогу зробити висновок, що домінуюча модель професійної кваліфікації у Європі ґрунтується як на професійних, так і на освітніх стандартах. Стандартизація нині широко використовується як інструмент координації вимог ринку праці та надання освіти, що відповідає цим вимогам» [16, с. 69]. Отже, професійні стандарти правничих професій, затверджені в установленому порядку, є актуальними правовими засобами закріплення вимог до кваліфікації працівників, а нормативно визначений зміст трудових функцій працівника у професійному стандарті цілком придатний для його застосування як засобу унормування підготовки студентів-правників.

Щодо розробки професійних стандартів у галузі права варто відзначити, що така робота повинна проводитися зацікавленими особами. І попри те, що

до переліку суб'єктів заклади вищої освіти не віднесені, ми переконані, що вони мають включатися до складу робочої групи з розроблення того чи іншого професійного стандарту для правничої професії, тому що саме вони на основі такого стандарту повинні переглянути свої освітньо-професійні програми та забезпечити формування професійних компетентностей у студентів-правників. Базова підготовка студентів-правників у цьому аспекті виступає необхідною умовою задоволення потреб ринку праці та створення умов, необхідних для формування конкурентоспроможних навиків випускників закладів вищої освіти за спеціальністю «право».

Розробка та затвердження професійних стандартів правничих професій (посад) дозволить унормувати підготовку студентів-правників відповідно до потреб роботодавців. Зміст професійних стандартів, що розкривається через конкретні трудові функції (трудові дії, набір трудових дії), дозволить конкретизувати й удосконалити

зміст освітньо-професійних програм підготовки студентів-правників. Розробка професійних стандартів виступає нагальним завданням не лише для закладів вищої освіти, а й для роботодавців і їх об'єднань, адже врешті-решт саме задля задоволення їхніх потреб у висококваліфікованих працівниках необхідно скоординувати зміст освітньо-професійних програм підготовки студентів-правників. Максимальне наближення змісту підготовки студентів у закладах вищої освіти до вимог і потреб роботодавців позитивно вплине не лише на формування фахових компетентностей майбутніх юристів, а й на продуктивність та ефективність праці працівників правничих професій. Формування змісту освітньо-професійних програм підготовки правників на основі професійних стандартів прискорить процеси адаптації молодих спеціалістів, їх «включення» у робочі процеси та знизить додаткові витрати часу та/або коштів роботодавців на професійну підготовку працівників правничих професій на робочому місці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
2. Про нотаріат : Закон України від 02 вересня 1993 р. № 3425-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 39. Ст. 383.
3. Порядок складання кваліфікаційного іспиту про право на зайняття нотаріальною діяльністю. URL: <https://minjust.gov.ua/m/poryadok-skladannya-kvalifikatsiyynogo-ispitu-pro-pravo-na-zaunyattya-notarialnoyu-diyalnistyuu>
4. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010. Вид. офіц. Київ : Соцінформ, 2010. 746 с.
5. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>
6. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
7. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
8. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
9. Відомості про професійні стандарти: Національне агентство кваліфікації. URL: <https://register.nqa.gov.ua/profesijni-standarti>
10. Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів : Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 № 373 *Офіційний вісник України*. 2017. № 47. Ст. 1457.
11. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів : наказ Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 № 74. *Офіційний вісник України*. 2018. № 20. Ст. 673.

12. Столярук Х.С. Професійний стандарт фахівця з управління персоналом: проблеми розробки та використання. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 312–322.

13. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков : Вища школа, 1982. 152 с.

14. Черних Ю.О., Черних О.Б. Професійні стандарти військових фахівців: сутність, перспективи створення та використання. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2015. № 49. С. 261–269.

15. Окландер М., Златова І. Професійний стандарт «фахівець з цифрового маркетингу». *Маркетинг в Україні*. 2016. № 4. С. 64–69.

16. Пуховська Л. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2014. № 4. С. 61–69.